МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний вищий навчальний заклад
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

ІМПЕРАТИВИ ТА ІННОВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

**Збірник тез доповідей учасників
Міжнародної науково-практичної конференції**

25-26 квітня 2017 р.

1906 КНЕУ
КИЇВ 2017

УДК 330.341.1:331.101.3
ББК 65.291.66я54
І 54

І 54 **Імперативи** та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. ; 25-26 квіт. 2017 р. — К. : КНЕУ, 2017. — 361, [3] с.
ISBN 978-966-926-155-7

У збірнику подано тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки». Наукові публікації віддзеркалюють результати досліджень, виконаних вченими-трудовиками КНЕУ в рамках фундаментальної науково-дослідної роботи «Соціально-економічні механізми забезпечення гідної праці в умовах євроінтеграційних процесів та інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України» та представниками інших наукових шкіл. Об'єднуючою думкою, присутньою у більшості матеріалів, які подані на конференцію, є та, що у всіх сферах суспільного життя на рубежі двох тисячоліть відбуваються великомасштабні, різновекторні зміни, які стосуються всіх і кожного. При цьому цілком очевидним є посилення значення соціально-трудових наслідків глобальних змін, що відбуваються. Співавтори наукового збірника пропонують оновлений концепт гідної праці, який має, по-перше, перетворитися у розгалужену систему наукових поглядів щодо філософії розвитку світу праці на принципах гідної праці; по-друге, стати підґрунтям для розвитку інституціонального забезпечення гідної праці; по-третє, набути статусу платформи, на базі якої мають формуватися державно-договірні та управлінські важелі впливу на основні компоненти забезпечення гідної праці.

За точність викладу матеріалу та достовірність наведених фактів, прізвищ, цитат відповідальними є автори тез.

УДК 330.341.1:331.101.3
ББК 65.291.66я54

ISBN 978-966-926-155-7 © КНЕУ, 2017

Редакційна колегія

Колот Анатолій Михайлович, д.е.н., професор, проректор з науково-педагогічної роботи ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Данюк Василь Макарович, к.е.н, професор кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Петюх Василь Миколайович, к.е.н., професор, в.о. завідувача кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Герасименко Оксана Олександрівна, к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Цимбалюк Світлана Олексіївна, д.е.н., професор, декан факультету управління персоналом, соціології та психології ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Кицак Тарас Григорович, к.е.н, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Василик Алла Володимирівна, к.е.н, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

ЗМІСТ

ВСТУПНЕ СЛОВО 12

Колот А. М., Герасименко О. О. Гідна праця у дзеркалі теоретико-прикладних досліджень: сучасний концепт, причини дефіциту та стратегічні вектори його подолання 17

Секція 1. Соціально-трудова сфера: глобальні виклики, інституціональні засади управління, стратегії та механізми розвитку

Грішнова О.А. Майбутнє праці і працівника в інформаційному суспільстві. 25
Гаєвська О.Б. Методологічні міркування щодо кризового стану соціальної системи України 27
Aliakseyeva A. Controlling methodology for the personnel expenses management 29
Ткаленко С.І. Глобальні виклики соціальної сфери: досвід Європейського союзу 32
Котляров И. Д. Труд в будущем: каким он будет?. 34
Кирилюк В.В. Соціальна згуртованість, соціальний капітал та інноваційні технології 38
Зінченко М.М. Основні компоненти та методи оцінювання інтелектуального капіталу будівельних підприємств 40
Богатирьов О.І., Шеремет А.О., Кудря Є.С. Праця як базовий елемент проектів системних досліджень розвитку нових феноменів в економіці 43
Василенко А.О. Запозичена праця як феномен прекаризації 45

Секція 2. Розвиток теоретико-прикладних засад гідної праці

Кравченко І.С., Забезпечення гідної праці в умовах сучасних викликів 48
Пашкович М.А. Избранные аспекты достойного труда лиц с ограниченными возможностями в контексте концепции Capability Approach. 50
Костишина Т.А., Костишина А.І. Напрями реалізації концепції гідної праці в сучасних соціально-економічних умовах 54

Данюк В.М. Розвиток гідної праці – стратегічне завдання кожного підприємства 57
Мельничук Д.П. Гідна праця в умовах перехідної економіки: специфіка проблеми за часів глобалізації 61
Цимбал О.І., Ярош О.М. Актуальні проблеми забезпечення гідної праці молоді 65
Древаль Ю.Д. Концептуалізація програми гідної праці 67
Лавриненко В.М. Запити економічних цінностей гідної праці (історико-економічний аспект) 70
Даниленко О.А. Використання соціального аудиту як інноваційного інструменту забезпечення гідної праці при адаптації організації до мінливих економічних умов 72
Вітер В.І. Гідна праця як засіб боротьби з бідністю та безробіттям в умовах четвертої промислової революції 75
Прохоровська С. А. Гідна праця як чинник регулювання соціально-трудових відносин 77
Базилюк Б.Г., Погорєлов С.Б. Оцінювання масштабів гідної праці в Україні 80
Чуб О.В. Гідна праця для молоді як чинник економічного розвитку 83
Рябоконь І. О. Гідна праця та якість трудового життя: сучасні тенденції, основні напрями розвитку в Україні 85
Шандар А.М. Якість трудового життя у сучасному вимірі 88
Куденко О.В., Тітенко І.О., Гічко В.М. Сприйняття відмінностей і різноманіття у прийнятті управлінських рішень і забезпеченні гідної праці 90

Секція 3. Соціально-трудові відносини зайнятості та гідна праця: сучасні тенденції, виклики, нова модель розвитку

Петюх В.М., Щетініна Л.В., Рудакова С.Г. Наслідки нелегальної зайнятості населення в Україні 92
Дяконенко О.І. Інноваційна зайнятість у контексті гідної праці 94
Червінська Л.П. Управління зайнятістю в інтернет-економіці на засадах соціальної відповідальності 96
Garbat M. Employment of people with disabilities — UN Convention vs polish reality 99
Слівінська Н. М. Рівні можливості у сфері зайнятості як компонента гідної праці 102
Махсма М.Б. Пріоритети сприяння сільській зайнятості в контексті забезпечення гідної праці 106

Шушпанов Д.Г. Нерівність у стані здоров'я та зайнятості населення: вектори взаємозв'язків. 108
Ігнатенко Т.С. Зайнятість населення з вищою освітою як чинник формування середнього класу в Україні. 111
Руденко О.М. Причини поширення нестандартних форм зайнятості на підприємстві 114
Кичань О. М., Чуйко А. С. Аналіз можливостей зайнятості в Україні. . 116
Грабовецька О.Й. Самозайнятість населення і її вплив на рівень життя. 120
Онищенко Е.К., Онищенко І.М. Проблемні аспекти та інноваційні підходи щодо вирішення проблем зайнятості молоді в Україні. 122
Дима О.О., Аветісян М.С., Сушко О.Р. Нові можливості і ризики сучасних інновацій для зайнятості населення. 125
Герасименко Г. В. Інноваційний тип зайнятості як вектор становлення гідної праці в Україні. 127
Качан Г. М. Регулювання вторинної зайнятості на регіональному ринку праці 129
Непша П.В., Бугай В.В., Григоренко О.В., Королюк Д.Г. Передумови становлення та розвитку нових форматів зайнятості . . 133
Кудирко О.В., Гайдай А.С., Ярошенко П.М., Гайденко Т.В. Проблеми розвитку швидкої зайнятості і дуальної освіти 135

Секція 4. Ринок праці в умовах інноваційного розвитку: економічні, соціальні орієнтири та інституційні засади розвитку

Петрова І.Л. Синергетичний підхід до формування умов гідної праці на ринку праці України 137
Давидова І.О. Вплив інформаційних технологій на функціонування ринку праці 139
Біль М.М. Просторова мобільність населення у контексті забезпечення гідної праці 142
Швець П.А. Гармонізація взаємодії ринків праці та освітніх послуг в Україні 145
Бляшук С.Г. Інноваційні фактори розвитку ринку праці в контексті становлення гідної праці. 147
Смалійчук Г.В. Інклюзивний підхід в адаптації іммігрантів на вітчизняному ринку праці 150
Кичань О. М., Вошкулат Є.О. Вплив інноваційного розвитку на ринок праці 151

Яковенко А.К., Матвіюк А.Ю., Соколюк М.В. Вплив приватизації інформації на розвиток економіки і ринку праці 156
Чакалова К.О. Створення умов гідної праці на внутрішньому ринку праці. 157

Секція 5. Трудові доходи як компонента гідної праці: політика та механізми її реалізації

Цимбалюк С.О. Гідна оплата праці: ключові проблеми та вектори розвитку політики в контексті останніх реформ 160
Михальченко Г.Г. Наслідки поширення бідності серед працюючого населення для ринку праці України. 162
Sajkiewicz B. Pro-innovation remuneration systems in contemporary organisations 165
Антонюк В.П., Шамілева Л.Л. Пріоритети соціальної політики у забезпеченні гідної оплати праці 167
Куліков Г. Т. Детінізація заробітної плати як фактор забезпечення гідної праці 170
Vveinhardt J. Social loafing: Why motivation does not encourage seeking a higher income at work?. 172
Коробкин А.З. Институциональные основы государственного регулирования трудовых доходов и уровня жизни в Республике Беларусь 175
Хандій О.О. Гідна праця і гідна оплата праці: проблеми визначення і оцінювання. 177
Перегудова Т.В. Інституційні особливості підвищення мінімальної заробітної плати в Україні 180
Обіход С.В. Принципи диференціації та соціальної справедливості в системі організації оплати праці як компоненти гідної праці 183
Кудлай В.Г. Удосконалення механізму мотивації персоналу агропромислових підприємств в умовах євроінтеграційних процесів 186
Коваленко І.Ф., Колотуха С.М. Мінімальна заробітна плата як елемент державного регулювання соціально-трудових відносин. 188
Білик О. М. Гідна праця як запорука зменшення негативного впливу явища раптової бідності в Україні. 191
Мала С.І. Соціальний пакет як чинник розвитку гідної праці в сільськогосподарському виробництві 193
Шиманська К.В. Відсутність гідної оплати праці як фактор формування міграційної мотивації майбутніх фахівців 196

Заєць О.С. Стимулювання та мотивація трудової діяльності людського капіталу будівельних підприємств 198
Ільєнко А.В. Роль мінімального розміру заробітної плати в умовах кризи в Україні 200
Бойчук Н.С. Оплата праці в бюджетній сфері: сучасний стан, нові виклики 203
Архіпова Т.В., Михальова М.В., Волков А.В. Особливості організації і винагороди праці за зміни умов і моделей розвитку медіа-бізнесу 206
Просянчук В.Л. Еволюція понять стимулювання і мотивації праці: поведінковий аспект 208

Секція 6. Професійний розвиток як компонента гідної праці: пріоритети, тренди та механізми забезпечення

Савченко В. А. Мотиваційні чинники формування системи професійного розвитку персоналу 211
Ehlen C.G.J.M. The Co-Creation-Wheel, instrument of mechanisms for empowering innovative collaboration at the workplace 213
Кир'янова О.В. Сучасні тенденції корпоративного навчання. 216
Кравчук О. І. Перспективи професійного розвитку в сфері управління персоналом 220
Брінцева О.Г. Забезпечення академічної доброчесності в контексті реформування вищої освіти 223
Артеменко С.Б. Англомовний тренінг у контексті професійного розвитку викладача і забезпечення гідної праці 226
Кичань О. М., Хижняк М. С. Сучасний стан професійного розвитку працівників в Україні 228
Островерхов В.М., Хрустальова Ю.В. Коучинг як основа розвитку персоналу в умовах інноваційного середовища 231
Фіненко О.Ю. Професійне навчання кадрів як основний імператив забезпечення гідної праці 234
Волобоєва І.О. Сучасні методи професійного розвитку персоналу в Україні 236
Красовська І.Д. Професійні компетенції у системі пріоритетів гідної праці та напрями їх розвитку 239
Побережна К.В. Інноватика у розвитку висококваліфікованого персоналу сучасних підприємств 242

Секція 7. Домінанти та пріоритети розвитку соціальної політики в контексті забезпечення гідної праці

Лопушняк Г.С. Політика соціального захисту економічно активного населення України в контексті реалізації концепції гідної праці 245
Злотников А.Г. Проблемы пенсионного обеспечения трудовых мигрантов в условиях становления новой экономики 248
Боброва А.Г. Современные проблемы пенсионного обеспечения в Беларуси 252
Лебедєв І. В. Рекреація та оздоровлення як фактори забезпечення гідної праці 254
Павловська О.В., Свідерська І.М. Соціальне забезпечення людей похилого віку: фінансовий аспект 257
Богуш Л.Г. Проблеми забезпечення гідної праці в Україні як обґрунтування пріоритетів соціальної політики 260
Фурдичко Л. Є., Масляк М. І. Фінансування соціальної сфери України як умова забезпечення її громадян 263
Стожок Л.Г. Добровільне соціальне страхування як механізм захисту економічно активного населення 266
Березинець А.В. Проблеми та пріоритети розвитку соціальної політики України в умовах європейської інтеграції. 268
Фурдичко Л. Є., Хоркава Н. Б. Перші наслідки підвищення соціальних стандартів в Україні 272
Гриненко А.М. Соціальна справедливість у ракурсі сучасної соціальної політики 274
Котенко Т.М. Розвиток малого підприємництва в туризмі як пріоритет соціальної політики в контексті забезпечення гідної праці 277
Степанова Л.В., Тужилкіна О.В. Пріоритетні напрями розвитку соціальної політики в контексті забезпечення гідної праці . . 280
Фурдичко Л. Є., Данилів І. Л. Недержавне пенсійне забезпечення в Україні — його сучасний стан 281
Жемба А.Й. Єдність і протиріччя економічної і соціальної політик 284
Фурдичко Л. Є., Мартин Х. П. Соціальне забезпечення гідної праці в Україні 286
Фурдичко Л. Є., Цюрось Д. Г. Реформа пенсійної системи України як важливий напрям у соціальному захисті населення . . . 289

Секція 8. Безпека праці в системі гідної праці: політика та механізми реалізації

Данилевич Н.С. Перспективні напрями розвитку статистичних методів дослідження умов праці 292
Маковская Н.В. Рабочее время как основа формирования трудовых затрат 294
Чернушкіна О.О. Дисципліна праці як базис формування результативної трудової поведінки 296
Дмитрук С.М. Безпечні умови праці — мета держави, роботодавців і працівників 299
Василик А.В. Напрями вдосконалення інституціонального забезпечення гідних умов і безпеки праці 301
Іванова А. С. Технологічний менеджмент як базис при вирішенні завдань управління технологічним розвитком підприємства . 307

Секція 9. Соціальний діалог як інститут забезпечення гідної праці

Жаворонкова Г.В., Мельник Л.Ю. Соціальний діалог як фактор формування людського капіталу 312
Галустян Ю.М. На шляху до соціального діалогу — від патерналізму до участі 315
Самолюк Н.М., Юрчик Г.М. Оцінка ефективності моделі соціального діалогу в Україні у контексті концепції гідної праці . . . 317
Ільченко Б. В. Соціальний діалог в Україні: необхідність інституційних змін на шляху до стійкого розвитку 320

Секція 10. Соціальна відповідальність і гідна праця: пріоритети та інноваційні технології забезпечення

Новікова О.Ф. Сидорчук О.Г. Соціальна безпека та відповідальність як умова забезпечення гідної праці 324
Juščius V., Šneiderienė A. The analysis of implementation of corporate social responsibility initiatives in European regions . . 327
Залознова Ю.С., Шастун А.Д. Програми формування гідної праці МОП для України і соціальна відповідальність суб'єктів партнерства за їх змістовне наповнення 331
Stefanita A.V. Social responsibility practices 333

Калинець К.С. Корпоративна соціальна відповідальність: еволюційні передумови розвитку 336
Кицак Т.Г. Реалізація концепції гідної праці на основі соціальної відповідальності бізнесу 338
Вонберг Т.В. Соціально відповідальне ведення бізнесу в українських реаліях 341
Шкода Т. Н. Соціальні інвестиції громадських організацій на основі принципів гідної праці 343
Дяків О.П. Внутрішнє середовище корпоративної соціальної відповідальності 346
Наумова М.О. Розвиток соціального підприємництва серед молоді для підвищення якості життя населення 349
Банніков П.О. Внутрішні та зовнішні соціальні ресурси підприємства: приклад ТОВ «ЧІПСИ-ЛЮКС» 351
Шафалюк О.К., Лебідь М.Р., Рум'янцева А.О. Проблеми соціальної відповідальності і перспектив швидкозростаючих компаній 354
Пилипчук Р.Р. Європейський досвід соціального підприємництва в контексті забезпечення гідної праці 356
Шпір М.Ф., Гурова В.Р., Івановська А-С.А., Шульган А.Р. Оцінки ефективності дотримання вимог соціальної відповідальності і забезпечення гідної праці у бізнесі 359

ВСТУПНЕ СЛОВО

Під впливом низки чинників як внутрішнього, так і зовнішнього походження чи не найсуттєвіші суспільні перетворення відбулися й відбуваються далі саме в соціально-трудовій сфері. Останні стосуються інтересів мільйонів людей і викликають закономірний інтерес усіх суб'єктів ринкової економіки та громадянського суспільства до успішного розв'язання завдань, що постійно відтворюються на полі соціально-трудової сфери. Наукою доведено, що динамізм, масштабність, багатовекторність змін у всіх сферах соціально-трудового розвитку будуть визначальним трендом найближчих десятиліть. Триває і триватиме зміна всіх світів, що оточують людину, — світу природи, техніки, інститутів праці, та й світу самих людей. І ці зміни аж ніяк не можна оцінювати однозначно або позитивно, або негативно. У новій економіці для економічно активної людини з'являються одночасно і нові можливості, і нові виклики та випробування. Серед останніх одне з найболючіших — загострення проблеми гідної праці.

Наукові публікації, що містяться у цьому збірнику, віддзеркалюють результати досліджень, виконаних вченими-трудовиками КНЕУ в рамках фундаментальної науково-дослідної роботи «Соціально-економічні механізми забезпечення гідної праці в умовах євроінтеграційних процесів та інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України» та представниками інших наукових шкіл, і узгоджуються з тематичними напрямами роботи міжнародної науково-практичної конференції «Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки» (25-26 квітня 2017 р., КНЕУ).

Основними тематичними напрямами роботи конференції, а отже, спрямуванням, змістом публікацій є такі актуальні питання:

— соціально-трудова сфера: глобальні виклики, інституціональні засади управління, стратегії та механізми розвитку;

— розвиток теоретико-прикладних засад гідної праці;

— соціально-трудові відносини зайнятості та гідна праця: сучасні тенденції, виклики, нова модель розвитку;

— ринок праці в умовах інноваційного розвитку: економічні, соціальні орієнтири та інституційні засади розвитку;

— трудові доходи як компонента гідної праці: політика та механізми її реалізації;

— професійний розвиток як компонента гідної праці: пріоритети, тренди та механізми забезпечення;

— домінанти та пріоритети розвитку соціальної політики в контексті забезпечення гідної праці;

— безпека праці в системі гідної праці: політика та механізми реалізації;

— соціальний діалог як інститут забезпечення гідної праці;

— соціальна відповідальність і гідна праці: пріоритети та інноваційні технології забезпечення.

Об'єднуючою думкою, присутньою у більшості матеріалів, які подані на конференцію, є та, що у всіх сферах суспільного життя на рубежі двох тисячоліть відбуваються великомасштабні, різновекторні зміни, які стосуються всіх і кожного. При цьому цілком очевидним є посилення значення соціально-трудових наслідків глобальних змін, що відбуваються. Вважаємо справедливою поширену думку про те, що саме соціально-трудові проблеми будуть визначальними в новому столітті.

Дійсно, соціум за останні 20—25 років пережив масштабні, суперечливі зміни, які трансформували чи не усі складові соціально-економічного буття. Процес глобалізації, поширюючись на всі сфери суспільного розвитку, зумовив зміну стандартів трудового життя. Між іншим, ці зміни так і не наблизили нас до стабільності, не надали соціально-економічному розвитку стійкої позитивної динаміки, не усунули численні асиметрії «на полі» соціально-трудової сфери, починаючи з відмінностей у доступі до здобуття професії та підвищення рівня кваліфікації, завершуючи надмірною стратифікацією соціуму за доходами та статусом.

Дослідження проблематики розвитку соціально-трудової сфери, що передували підготовці конференції «Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки» дозволили дійти такого висновку: якщо основні проблеми соціально-трудової сфери розглядати через призму їхнього походження, стримань та обмежень, то основним «тромбом» на шляху стійкого розвитку соціально-трудової сфери постає дефіцит гідної праці — праці, результатом якої є все необхідне для існування, процвітання і розвитку людства; праці, з якою пов'язаний прогрес у всіх сферах економічного та суспільного життя. Збереження дефіциту гідної праці — не лише наслідок прорахунків у політичних, економічних, соціальних рішеннях, що їх продукують політикум, менеджменту усіх рівнів. Водночас це й глибокі зміни в джерелах, рушійних силах розвитку,

які обумовлюють формування нової багатовекторної економіки, вплив якої на розвиток людини є неоднозначним і суперечливим.

Співавтори наукового збірника пропонують оновлений концепт гідної праці, який має, по-перше перетворитися у розгалужену систему наукових поглядів щодо філософії розвитку світу праці на принципах гідної праці; по-друге, стати підґрунтям для розвитку інституціонального забезпечення гідної праці; по-третє, набути статусу платформи, на базі якої мають формуватися державно-договірні та управлінські важелі впливу на основні компоненти забезпечення гідної праці.

Головна ідея широкої палітри проблем, що винесені на обговорення, — розроблення новітніх за змістом механізмів та інструментів забезпечення гідної праці як передумови економічного піднесення та підвищення рівня якості життя в умовах євроінтеграції та інноваційного розвитку економіки України — реалізована в публікаціях шляхом обґрунтування сучасного концепту, дослідження трендів і розробки теоретико-прикладних сценаріїв дальшого втілення принципів гідної праці.

Сучасну філософію гідної праці та побудовані на її засадах соціально-економічні механізми подолання дефіциту у цій царині слід розглядати, за баченням співавторів наукового збірника, як демократичну вимогу соціуму до урядових структур, соціальних партнерів усіх рівнів щодо створення гідних робочих місць, розширення доступу до останніх і створення належних умов (правових, організаційних, економічних, інституціональних, психофізіологічних тощо) для продуктивної зайнятості. Така вимога спрямована на подолання дефіциту гідної праці та подальший розвиток соціально-трудової сфери.

Автори публікацій переконливо доводять, що розвиток інституту гідної праці має здійснюватися з урахуванням того, що досягнення цілей гідної праці — це двоєдиний процес поєднання і взаємодії її компонентів (доступ до гідних робочих місць, безпечні, сприятливі умови праці, належна винагорода за працю, дотримання прав і розширення можливостей працюючих тощо) з потенціалом зовнішніх умов щодо утвердження принципів гідної праці (економічних, соціальних, правових, інституціональних тощо), що створюються на усіх рівнях ієрархічної структури економіки та суспільства за сприяння держави та інститутів соціального партнерства.

Звертаємо увагу потенційних читачів на оновлений соціально-економічний вимір гідної праці в координатах нової економіки, що формує достовірне уявлення про стан соціально-трудової

сфери та тенденції її розвитку. Підтвердження здобутків і констатація провалів у просуванні ідеї гідної праці слугуватимуть стратегічними орієнтирами подолання дефіциту та подальшого розвитку інституту гідної праці.

Наголошуємо й на тому, що матеріали конференції мають сприяти утвердженню концептуальних, парадигмальних зрушень у розумінні першопричин кризи праці загалом і гідної праці, зокрема. Виходячи з цивілізаційних концептів, філософських суджень співавтори наукового збірника переконливо доводять, що криза гідної праці, криза соціального в найширшому його розумінні — це криза цінностей. Автори публікацій пропонують поновому виписати та зрозуміти сучасні цінності трудового життя, опанувати достеменну роль і значення соціального, морально-духовного, позаекономічного в нашому житті. Від одержимості зростанням без розвитку пропонується перейти до пошуку нової парадигми цінностей трудового життя. Саме зважаючи на зазначене слід провадити дальші наукові дослідження з проблематики гідної праці.

Отже, за умов, що склалися (поглиблення кризи цінностей, втрата багатьма членами суспільства здатності визначити цінності орієнтири, що іманентні потребам розвитку особистості, кризові явища в царині гідної праці, асиметрії між мотиваційними настановами соціально значущими і медійно спотвореними, штучно нав'язаними тощо), представники наукових шкіл і передусім, шкіл соціально-трудового спрямування мають приділити підвищену увагу реальним цінностям трудового життя в координатах нової економіки та постіндустріального суспільства; вибудувати дорожню карту розширення можливостей формування та досягнення означених цінностей.

Співавтори наукового збірника переконані, що дослідження окресленої проблематики буде успішним лише за умови якнайширшого використання міждисциплінарного інструментарію, який унеможливлює погляд на навколишній світ крізь монотеорії. Натомість з'явиться можливість залучити доробок, методологію філософських, соціальних, природничих, суспільних, економічних та інших наук.

Маємо констатувати, що наукові дослідження соціально-трудового характеру та підготовлені на їх основі публікації, які містяться у збірнику, носять в основному новаторський характер і дозволяють сформувати нові та розвити дотеперішні уявлення щодо сутності, значення, оцінки стану, імперативів гідної праці та механізмів її забезпечення.

Одним з основних завдань підготовлених публікацій є сприяння фундаментальному переосмисленню домінант розвитку сфери праці загалом і становлення гідної праці, зокрема, що в перспективі має сформувати якісно нове економічне мислення, задіяти інноваційно орієнтовані механізми подолання дефіциту гідної праці.

Сподіваємося, що результати опублікованих тут теоретико-прикладних досліджень дозволяють зацікавленому читачеві уявити інститут гідної праці у всьому його різноманітті, відчути прогресивні тенденції та усвідомити проблеми соціально-трудового розвитку. Матеріали, подані у збірнику, допоможуть фахівцям-практикам зрозуміти стрижневі напрями розбудови соціально-трудової політики на різних рівнях ієрархічної структури суспільства, що спрямована на подолання дефіциту гідної праці.

Відповідальний за випуск,
доктор економічних наук, професор А. М. Колот

УДК 331.101.3:331.103.3:005.642.5

Колот А. М.,
д-р екон. наук, професор,
проректор з науково-педагогічної роботи
Герасименко О. О.,
канд. екон. наук, доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ГІДНА ПРАЦЯ У ДЗЕРКАЛІ ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ: СУЧАСНИЙ КОНЦЕПТ, ПРИЧИНИ ДЕФІЦИТУ ТА СТРАТЕГІЧНІ ВЕКТОРИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ

Не потребує особливих доведень і переконань, що добробут людини, стійкий розвиток організацій, сфер діяльності, регіонів, національної економіки в цілому якщо не повністю, то значною мірою залежать від кількісних і якісних параметрів трудової діяльності, результативності останньої. Однак далеко не кожна праця є цінністю, має суспільно значущий статус і позитивні наслідки для розвитку економіки та суспільства. Безумовною цінністю для людини і суспільства є творча, інноваційна, інтелектуально насичена, продуктивна праця — праця, що підпадає під визначення гідної.

Головне значення гідної праці полягає у тому, що реалізація її принципів спрямована на досягнення і економічного, і соціального прогресу. Гідна праця життєво важлива для всіх суб’єктів соціально-трудових відносин. Стосовно працівників реалізація програм гідної праці забезпечує доступ до конкурентоспроможних робочих місць і продуктивної зайнятості. Принципово важливо, що гідна праця для економічно активної людини — це й сприятливі, безпечні умови праці, належна винагорода за послуги праці, дотримання прав людини праці, розвиток можливостей у сфері формування та прирощення людського капіталу, захисту колективних та індивідуальних інтересів, соціальна захищеність економічно активної людини. Отже, за умов гідної праці період економічної активності людини наповнюється природними, першозначущими цінностями — достатку, безпеки, свободи, захищеності, вибору, можливостей. У тих сферах суспільного виробництва, де домінує гідна праця, у центрі економічного поступу перебуває багатство людського життя, а не лише багатство економіки.

Для роботодавців реалізація принципів гідної праці є однією з передумов виконання місії організації, набуття конкурентних переваг, забезпечення стійкого економічного розвитку. Для держави та суспільства утвердження принципів гідної праці дозволяє створити потужний економічний фундамент соціального розвитку.

Проблематиці гідної праці присвячено численні публікації, абсолютна більшість з яких розпочинається з посилань на ідею гідної праці, яка була вперше оприлюднена Міжнародною організацією праці (МОП) у 1999 році. Зазначимо, що у доповіді Генерального директора МОП Х. А. Сомавіа на 87-й сесії Міжнародної конференції праці гідну працю визначено як працю із захищеними правами трудящих, яка надає адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність [1]. Також гідна праця уособлює достатню працю у тому розумінні, що кожний індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти і отримувати дохід. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного і соціального розвитку, нові можливості, за яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами [2]. За методикою МОП прогрес у сфері праці оцінюється за індикаторами зайнятості, соціальної захищеності, дотримання прав працівників, розвиненості інституту соціального діалогу. Для 19 країн різних континентів світу розроблено «профілі» гідної праці, що дає можливість виявити прогресивні зрушення та виокремити проблемні зони функціонування соціально-трудової сфери [3].

Маємо засвідчити, що проблематика гідної праці, без перебільшення, має загальносвітовий характер і не знає кордонів. Глибина і масштаби цієї проблеми у кожної країни свої. На превеликий жаль, серед країн з перехідною економікою Україна займає одне з останніх місць як за окремими показниками гідної праці, так і її загальним станом. Піднята проблема є надскладною та багатоплановою і говорити та писати про неї не слід скоромовкою. А тому зазначимо лише головне.

Доводиться констатувати, що численні політичні запевнення з великих і малих трибун, програми, послання тощо, які перманентно з'являються на президентсько-урядовому олімпі, і які декларують прагнення розбудувати нову, знаннєву, інформаційну економіку, забезпечити продуктивну зайнятість, гідну роботу чи не для усіх, залишаються здебільш гаслами. Між популярними запевненнями та їх реалізацією на практиці залишається величезна прірва. Усвідомлюємо, що її подолання буде і тривалим, і нелег-

ким. А розпочинати треба з оцінювання реального стану соціально-трудової сфери, виокремлення найбільш значущих чинників, що дестабілізують соціально-трудову сферу та викликають численні у ній асиметрії; з фундаментального переосмислення домінант розвитку праці загалом та гідної праці, зокрема, що в перспективі має сформувати якісно нове економічне мислення, задіяти інноваційно орієнтовані механізми подолання дефіциту гідної праці.

Проголошений МОП концепт гідної праці, численні рішення та резолюції цієї авторитетної міжнародної організації залишаються здебільш політичним закликом. Поки що не вибудовані інструменти макро- та мікроекономічної політики з акцентом на ефективну зайнятість, створення гідних робочих місць, розширення можливостей людини праці. Вкрай повільно у суспільній свідомості посилюється переконання, що перспективи гідної праці пов'язані не з неформальним, а з формальним сектором економіки, не з неформальною, а з формальною зайнятістю, що не можна переходити «червону лінію» у застосуванні нестандартних форм зайнятості, які породжують низку соціальних та економічних ризиків. Саме дефіцит гідної праці є основною причиною деградації соціально-трудової сфери, а бідність, соціальна ізоляція, соціальне відторгнення, соціальна незгуртованість, відсутність соціальної стабільності мають одне коріння.

Розвиток інституту гідної праці автори пов'язують зі створенням можливостей зайнятості, з вільною та продуктивною працею, з її безпекою та рівністю на роботі.

Можливості гідної зайнятості — це, перш за все, — збільшення масштабів формальної економіки, це офіційне працевлаштування за дотримання вимог, які не є взаємозамінними, а виключно взаємодоповнюючі. За нашим баченням, механізми функціонування неформальної економіки (правові, економічні, інституціональні, морально-етичні тощо) є такими, що формують і постійно відтворюють умови, за яких одночасна наявність усіх ознак гідної праці є неможливою. На наше глибоке переконання, покращення можливостей зайнятості усе більшою мірою має ґрунтуватися на розширенні масштабів третинного сектора та інноваційної сфери, посиленні конкурентоспроможності робочих місць, використанні висококомпетентної робочої сили, що в свою чергу передбачає забезпечення всебічного професійного розвитку працівників і гідної винагороди за працю.

Продуктивна праця як компонента концепту гідної праці передбачає високий рівень віддачі для всіх сторін соціально-

трудових відносин від використання трудового потенціалу, що проявлятиметься у прирощенні макро- та мікроекономічних показників, забезпеченні гідної винагороди за результати праці за умови збалансованого задоволення інтересів цих сторін.

Безпека праці гарантуватиме соціальну захищеність (медичне страхування, виплату пенсій, допомог, фінансову підтримку в разі нещасних випадків і захворювань на виробництві), дотримання санітарно-гігієнічних умов праці та техніки безпеки праці на робочому місці.

Забезпечення рівності на роботі можливе в разі створення однакових можливостей доступу до робочих місць і гарантування відсутності дискримінації за всіма ознаками, враховуючи вікові та гендерні відмінності, обмеженість фізичних можливостей людини.

Прикро визнавати, але українські економіка і суспільство не наближаються, а віддаляються від суспільно значимих параметрів гідної праці. Мізерними є масштаби створення знаннєво-, інтелектуально насичених робочих місць, що підпадають під визначення гідних. Левова частка створюваних робочих місць — це робочі місця індустріальної, і навіть доіндустріальної доби, які не забезпечують ефективну зайнятість та гідні умови роботи і оплати праці.

На думку авторів, однією з причин, що дестабілізує соціально-трудову сферу, призводить до масових проявів її деградації, є серйозні прорахунки у здійсненні реформи сфери праці, як і реформи економіки України в цілому. Як і в попередні більш ніж 25 років, так і тепер, українська економіка та суспільство не мають сучасної, інноваційно орієнтованої соціально-трудової політики, здатної забезпечити ефективну зайнятість і домінування гідної праці.

Серйозною перепоною на шляху формування згаданої вище політики є неадекватність оцінок з боку політикуму, експертного середовища, менеджменту державних установ щодо реального стану соціально-трудової сфери, неусвідомлення достеменних причин поглиблення асиметрій у розвитку «світу праці», масові прояви намагання подати бажане за реальне. У розвиток попередньої тези зазначимо, що немало представників наукового середовища та політикуму продовжують навипередки стверджувати, що під впливом об’єктивних, глобально-цивілізаційних чинників українська економіка і суспільство розвертаються у напрямку людини, її інтересів, її суспільного буття, що формується принципово нова, егоцентрична або соціоцентрична реальність.

Результати проведених нами досліджень є дещо іншими, а саме: логіка цивілізаційного процесу є такою, що людина праці на рубежі двох тисячоліть мала б не опосередковано, а безпосередньо стати

реальним системоутворюючим центром суспільного розвитку; накопичений усім попереднім розвитком потенціал мав започаткувати принципово нові можливості для самореалізації, нової якості свободи вибору. У новій, людиноорієнтованій, егоцентричній економіці, яка в українських реаліях народжується у великих муках, людина все ще не стала метою розвитку, а зайняті у суспільному виробництві, як і десятиліття дотепер, розглядаються, здебільш, як уніфікований фактор виробництва, як «цеглинки», як ресурси.

Ще і ще раз привертаємо увагу небайдужого читача до наступного. Українські реалії є такими, що за низкою індикаторів гідної праці як у національному масштабі, так і в розрізі сфер економічної діяльності та регіонів виразно та рельєфно проявляються ознаки дефіциту гідної праці.

Зокрема, у 2015 р. загрозливих параметрів на рівні національної економіки досягла неформальна зайнятість — 26,2 %. При цьому неформали становили 66,2 % з числа зайнятих у сільському господарстві та 62,1 % — у сфері будівництва. Рівень вимушеної неповної зайнятості у 2015 р. у цілому по економіці України становив 10 %; у галузевому розрізі коливався від 0,2 % в освіті до 32,8 % у сфері транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності. Ступінь зносу основних засобів, як переконливе свідчення низького ступеня конкурентоспроможності робочих місць, у 2015 р. в економіці України склав 60,1 %, досягши катастрофічно високого рівня — 76,9 % — у промисловості. 22,7 % облікової чисельності штатних працівників не були охоплені колективними договорами, що свідчить про обмеження можливості їх участі в соціальному діалозі. Залишається поширеною практика виплати заробітної плати в межах мінімальної, зберігається заборгованість з виплати заробітної плати, спостерігаються гендерні перекоси в розмірі середньомісячної заробітної плати. Загрозливо високою щодо збереження трудового потенціалу є частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам.

Маємо засвідчити, що значна частка зайнятого населення потрапляє під статус прекаріїв. Виходячи з того, що основними групами, які формують прекаріат, в економічно активному населенні є безробітні та населення, яке зайняте у неформальному секторі економіки і перебуває у нестандартних формах зайнятості, у 2015 р. за даними офіційної статистики щонайменше від 9,9 % працівників промисловості до 66,2 % зайнятих у сільському господарстві, а в регіональному розрізі — від 13,7 % працюючих у м. Києві до 53,8 % зайнятого населення Івано-Франківської обла-

сті можна віднести до прекаріїв. Ситуація прекаризації якщо не повністю, то значною мірою зводиться до відхилень від: стандартних відносин зайнятості; стандартних відносин з приводу трудових доходів; стандартних відносин захищеності від соціальних ризиків; стандартних, законодавчо закріплених трудових прав і спричиняє дефіцит гідної праці. Чинниками потенційного і реального набуття економічно активною людиною статусу прекарія є відсутність стабільної роботи і невпевненість у завтрашньому дні; низький рівень трудових доходів через вимушену нестандартну зайнятість; зниження рівня соціальної захищеності; тінізація соціально-трудових відносин; корозія трудових прав; повний або частковий демонтаж «стандартного» трудового договору.

Змушені констатувати, що інститути, які діють на полі соціально-трудової сфери, демонструють низьку ефективність або ж взагалі не впливають на соціально-трудовий розвиток. Особливо турбує, якщо не лякає те, що соціальні партнери часто-густо не демонструють усвідомленого прагнення до утвердження нових цінностей трудового життя, нових пріоритетів суспільного буття, не стали носіями соціальної відповідальності за сучасними європейськими мірками. Не може не турбувати й те, що суспільство поступово упокорюється, смиряється з примітивізацією української економіки, деградацією багатьох видів економічної діяльності, деінтелектуалізацією праці, аномальним розшаруванням суспільства за статками, поширенням праці, яка не підлягає під визначення гідної. Посилюється відчуття, що суспільство втрачає дух оптимізму, солідарності, працелюбства, справедливості, співчуття, співучасті.

У цілому, реальний стан соціально-трудової сфери в Україні ми розцінюємо як вкрай складний і загрозливий. За риторикою стабілізації і декларованого зростання соціальних стандартів не можемо не бачити віддалення від європейських стандартів як економічних, так і особливо позаекономічних — можливостей участі, моральності, справедливості, соціального залучення, а найбільшим дефіцитом стає довіра. Нежданно-негаданно наближаємося до усереднених характеристик країн третього світу з аномальною поляризацією доходів, неприродним злиттям влади і власності, приватизацією держави з боку великого капіталу, домінуванням монополізму чи не в усіх його формах.

Утім ми далекі від апокаліптичних висновків і прогнозів. Переконані, що українське суспільство може і повинне стати суспільством людського розвитку, ефективної зайнятості й реалізації можливостей — можливостей у формуванні людського капіталу, можливостей у виборі гідних робочих місць, можливостей мати гід-

ні умови праці, можливостей реалізувати себе як особистість. Мати названі вище можливості зможемо за умови іншої за пріоритетами та змістом економічної політики в державі. Основою такої політики має стати ***соціально-трудова політика*** з домінуванням інноваційної, ефективної зайнятості. Попри усі економічні негаразди економічно активна людина повинна мати і право, і реальну можливість вже нині бути самодостатньою, розвивати свої творчі здібності, повноцінно відпочивати, мати достатньо часу для дозвілля; бути щасливою не колись, а вже сьогодні. Життя людини має підпорядковуватись принципу «Працювати, щоби жити», а не навпаки — «Жити, щоби працювати».

Наголошуємо на тому, що левова частка соціально-трудової проблематики — зайнятість, трудові доходи, умови праці, якість життя тощо пов'язані з критичним дефіцитом нових конкурентоспроможних, високопродуктивних робочих місць і дефіцитом праці загалом. Брак належного попиту на висококваліфіковану робочу силу, декваліфікація тих, хто перебуває у стані маргінальної зайнятості, зростання бідності серед працюючих, занепад соціального діалогу та виробничої демократії унеможливлюють реалізацію принципів гідної праці в мірі, якої потребує українське суспільство.

Реалізація на практиці принципів гідної праці та забезпечення стійкої позитивної динаміки соціального розвитку значною мірою залежатиме від того, настільки узгодженими, гармонізованими будуть усі складові механізму господарювання (структурна, інвестиційна, податкова, цінова, регуляторна та інші складові економічної політики), наскільки односпрямовано вони будуть «працювати» на соціально-трудовий розвиток.

Принципово важливо також подолати інституціональну кризу (кризу формування та розвитку суспільних інститутів), яка є реальністю в Україні. Наступний етап реформ, що повинен мати соціально-трудове спрямування, пов'язаний з тим, що нові, формально вже позначені інститути держави, суспільства й економіки мають наповнитися новими цінностями і динамізмом їх реалізації.

На завершення ще раз наголошуємо на архіважливості *зміни пріоритетів* економічної політики. Існує необхідність подолати примат грошово-фінансової політики та приділити першочергову увагу політиці соціально-трудовій і, передусім, проблематиці ринку праці і доходів. Політика «дешевої робочої сили», диспропорції у рівнях і диференціації трудових доходів перетворилися, без перебільшення, чи не у основне гальмо на шляху стійкого розвитку. Звернімо увагу на те, що не пропозиція, а обмежений, неплатоспроможний попит є чи не основною проблемою української

економіки. Виробництво товарів і послуг втрачає сенс в умовах пригніченого попиту через розширення бідності, «вимивання» середнього класу, зростаючої асиметрії у рівнях і диференціації доходів. Саме соціально-трудова політика та успішна її реалізація без перебільшення має стати «локомотивом» досягнення відчутних результатів у царині соціально-економічного розвитку. Звернімо увагу на те, що в країнах, з яких ми намагаємося брати приклад, оцінка діяльності президента, уряду, інших органів вико-навчої влади здійснюється, перш за все, за показниками, які характеризують стан соціально-трудової сфери: рівень зайнятості, створення нових робочих місць, скорочення неформальної зайнятості, зростання трудових доходів тощо.

Як зазначається в Доповіді про людський розвиток за 2016 рік «Людський розвиток для всіх і кожного», для охоплення людським розвитком всіх і кожного зростання повинно бути інклюзивним та спиратись на чотири стрижні: зростання, що забезпечує зайнятість; посилення фінансової інклюзії; інвестування в пріоритетні напрями людського розвитку; здійснення високоефективних різноспрямованих заходів втручання [1, с.11].

Переконані, що без нових підходів до формування економічної та соціальної політики, без усвідомлення, що за умов сьогодення економічна і соціальна сфери помінялися місцями, без усвідомлення потреби у новій структурі та ієрархії факторів розвитку, без нового розуміння достеменної ролі людини, її мотивів, пріоритетів, цінностей будь-яка політика приречена на невдачу. У кращому випадку суспільство отримає економічне зростання без розвитку, а в гіршому — деградацію як в економічному, так і в соціальному вимірі. Отож маємо визначитися: стаємо на шлях розвитку чи продовжуємо деградувати.

Література

1. Доклад о человеческом развитии 2016. Человеческое развитие для всех и каждого. Резюме [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_RU_Overview_Web.pdf
2. Decent work. Report of the Director-General. International Labour Conference. 87th Session 1999. International Labour Office. Geneva. — 88 p.
3. Decent work: Some Strategic Challenges Ahead. Report of the Director-General. International Labour Conference. 97th Session. 2008. International Labour Office. Geneva. — 40 p.
4. Measuring decent work. Decent Work Country Profiles. — Electronic resource. — Access: http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm)

СЕКЦІЯ 1.
Соціально-трудова сфера: глобальні виклики, інституціональні засади управління, стратегії та механізми розвитку

УДК 331

Грішнова О.А.,
д-р екон. наук, проф.,
кафедра економіки підприємства,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

МАЙБУТНЄ ПРАЦІ І ПРАЦІВНИКА В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

З погляду бурхливих економічних, соціальних і політичних процесів, що відбуваються нині в Україні, зачіпаючи найважливіші інтереси усього її населення, особливо актуальними стають думки про те, що критерієм обґрунтованості політики держави взагалі і соціально-економічної політики зокрема є її відповідність цивілізаційному прогресу, його основним тенденціям, а ефективність політики визначається ступенем реалізації таких тенденцій, які стають усе стрімкішими і складнішими.

Інформатизація, інтелектуалізація та глобалізація, що стрімко охопили всі сфери життя людей у розвинених країнах, кардинально змінюють соціально-економічний розвиток світу, держав, населення, і кожної окремої людини, відкриваючи небачені раніше можливості та водночас створюючи нові загрози.

Особливо відчутні зміни під впливом означених тенденцій відбуваються на ринку праці. Згідно з дослідженнями К. Фрей і М. Осборн, найближчим часом близько 40—50 % робочих місць зазнають трансформації або зовсім зникнуть з ринку праці [1]. Разом з тим будуть з’являться нові робочі місця у технологічних, інтелектуальних сферах діяльності, які потребуватимуть інших професійних і загальнолюдських навичок. Зокрема, збільшується частка дистанційних форм зайнятості, реалізація яких здійснюється через цифрові засоби комунікації. Професіонали найрізноманітніших галузей відводять фріланс-проектам дедалі більшу частину власного робочого часу, або й повністю змінюють форму зайнятості, шукаючи оптимальний шлях реалізації свого трудового потенціалу.

Поява технологічно нового робочого місця знищує потребу в сотнях, або й тисячах наявних робочих місць. Машини швидко навчаються виконувати найрізноманітніші завдання без допомоги або з меншою допомогою людини, і дешевше, ніж людина. Очевидно, що всі ці зміни на основі використання новітньої техніки і технологій приведуть до багаторазового зростання продуктивності праці, витіснення людини з виробництва, швидкого скорочення звичайних робочих місць. Стрімко наростатимуть умови, за яких ефективне використання людського капіталу буде можливим лише щодо невеликої частки дуже висококваліфікованого і мотивованого населення, і чим ефективніше він буде використовуватися, тим більша інша частина населення втрачатиме шанси на будь-яку зайнятість.

Отож, перспективи забезпечення гідної праці, підвищення рівня та поліпшення якості життя усього населення за рахунок продуктивної зайнятості зовсім не однозначні, вони потребують вирішення архіскладних проблем: як забезпечити прожиткові потреби та чим зайняти дедалі зростаючу частину населення, яка не матиме постійної роботи. Вочевидь, що важливим завданням є пошук альтернативи зайнятості найманою працею — розширення горизонтів навчання, волонтерство, спорт і інша діяльність по зміцненню здоров'я тощо. Все це потребує надійної соціальної захищеності людини, в т.ч. і забезпечення певного доходу. Тому питання безумовного доходу все активніше обговорюються в розвинених країнах. Лише соціально захищений громадянин має політичну, економічну й інтелектуальну свободу, він має можливість сам обирати траєкторію свого життя, яке в майбутньому далеко не для всіх буде пов'язане з традиційною регламентованою зайнятістю.

Література

1. Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation / C.B. Frey, M.A. Osborne // Retrieved September. — 2013. — T. 7. — P. 2013.

2. *Гришнова Е.А., Азьмук Н.А*. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е.А. Гришнова, Н.А. Азьмук // Демографія та соціальна економіка. — 2014. — № 1. — С. 85—96.

3. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків: [монографія] / О.А. Грішнова, Г.Ю. Міщук, О.О. Олійник. — Рівне: НУВГП, 2014. — 216 с.

УДК 005.35;316.3(477)

Гаєвська О.Б.,
д-р філос. наук, проф.,
завідувач кафедри соціології,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

МЕТОДОЛОГІЧНІ МІРКУВАННЯ ЩОДО КРИЗОВОГО СТАНУ СОЦІАЛЬНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

В умовах сучасної управлінської цивілізації розрахунок розвитку має здійснюватися в межах основного управлінського явища — відносин «суб'єкт-об'єкт», які є базовими для будь-якої існуючої системи соціального управління. Саме з точки зору управлінської доцільності таке визначення дасть змогу населенню країни, кожній окремій людині орієнтуватись у суспільних процесах, обирати види діяльності, які відповідають їхньому змісту і спрямуванню.

Стан України сьогодні визначається як кризовий і на цьому будується управлінська діяльність, зокрема законодавча і виконавча влади. Отже, недостатня їхня ефективність сьогодні, на нашу думку, визначається також неточністю кваліфікації стану українського суспільства як кризового.

Як відомо, після проголошення незалежності в Україні постійно говорять про кризу, не розкриваючи змісту цього твердження, оскільки ніби само собою зрозуміло, що йдеться про економіку, кризовий стан якої нібито охопив її у зв'язку з світовою кризою, зокрема, і складається враження, що це погано.

Щодо такого твердження, то треба ще розібратись, чи справді Україна до світової кризи, зокрема, фінансової, не була у кризовому стані... А може була? Причому у найгіршому саме для національної економіки, політики й культури, оскільки впродовж усієї, зокрема, радянської історії продовжувався започаткований російським царатом процес денаціоналізації українства, тобто така загальнонаціональна криза, яка супроводжувала українство понад 300 років. Саме національне, а тим самим і соціальне життя українства було спотворене, перебувало у постійному кризовому стані, оскільки не лише в національному, а й у соціальному відношенні людина перебувала в жебрацькому стані саме як природно вільна істота.

Трохи спрощено, але в основному так. А втім, щоб позбутися враження спрощеності, перейдемо до складніших міркувань.

Мабуть, їх слід розпочати з визначення основних термінів, що мають понятійне навантаження у контексті питання, що розглядається.

Криза, як термін (поняття), визначається в науковій літературі як різкий перелом, важке перехідне становище. Криза соціальна — відповідно як стан суспільства, що виникає внаслідок конфлікту між новим змістом та існуючою формою у розвитку соціальних явищ і процесів. Якщо скористатись словниковим знанням, то криза — це тимчасове призупинення функціонування окремих елементів системи, значне поглиблення і загострення наявних конфліктів, напруженості. «Це глибока дестабілізація соціальної системи, яка загрожує її існуванню, хоча і не означає її заміну іншою» [1, с. 149]. Вихід з кризи можливий у двох варіантах: подолання кризи — відтворення на оновлених засадах втраченої рівноваги, відновлення функціонування докризових, проте істотно оновлених структур або набуття руйнацією незворотного характеру, остаточне її закріплення.

Наведені варіанти визначень кризи стосуються певної системи, в даному разі, соціальної. Вийти з кризи означає відновити властивості системи на вищому рівні її життєдіяльності, віднайти саме в цій системі додаткові можливості саморозвитку. Це певне упорядкування елементів системи, виявлення в їхніх взаємозв'язках таких механізмів взаємовпливу, які ефективніше живлять систему як структуру взаємодії елементів, породжуючи в такий спосіб необхідну для нормального функціонування системи енергію.

Криза в цьому контексті є станом системи, точніше, порушенням її стану, хоча порушення в системі — теж її певний стан. Тому головним в кризі в даному аспекті є її системне походження. Тобто криза має бути системною, щоб мати статус кризи. А якщо це так, то виникає питання про кризовий стан України, системний стан якої не має визначених характеристик, певних якостей і яка взагалі сьогодні перебуває в перехідному стані, хоча знову ж таки системний погляд на цей стан не застосовується. [2]

Проте, якщо його застосувати, то виникає ряд питань методологічного характеру, які за своїм походженням випливають саме з реального, по-суті міжсистемного стану країни, і відповідь на які знімає цю вже звичну для нас характеристику України як країни, яка переживає кризу.

Отже, враховуючи сказане, мабуть, слід апелювати до структурного підходу функціонування суспільства і поставити ряд запитань. По-перше, стан українського суспільства можна кваліфі-

кувати як перехідний чи все-таки кризовий? По-друге, яка в Україні криза — загальна чи окремих сфер суспільного життя: економіки, політики, культури? По-третє, якщо загальносистемна, то який характер вона має — той, який може призвести до її руйнації чи стосується входження її у нову якість, яка передбачає докорінні соціально-системні зміни, спрямовані на створення нової соціальної системи?

Очевидно, що на всі ці питання мають бути відповіді, які дадуть можливість виділити на цій основі визначальну системоутворюючу енергію цього руху як наслідок розвитку цивілізації на тлі України, який може настати лише як результат природно-історичної еволюції.

Література

1. Соціологія: словник термінів і понять. — К.: Кондор, 2006. — 372 с.

2. *Я. Корнаї*. Инновации и динамизм: взаимосвязь систем и технического прогресса. J. Kornai. Innovation and Dynamism. Interaction between Systems and Technical Progress // Вопросы экономики. — № 4. — 2012. — С. 4—31.

UDC 331.1

Aliakseyeva A.,
MBA, senior lecturer,
Vitebsk State Technological University
Belarus

CONTROLLING METHODOLOGY FOR THE PERSONNEL EXPENSES MANAGEMENT

Human capital becomes a key resource affecting organization's performance in the conditions of the knowledge economy development and requires new approaches to managing personnel expenses. Intelligence becomes the most profitable object of investment. Managing people in the knowledge economy requires a differentiated approach in terms of the impact of individual employees on the performance of the enterprise. Personnel of high intelligence capital — people who are able to produce new knowledge and ensure their use in the interests of the organization to improve its effectiveness — require additional investment in their development. The individual efficiency of such employees is higher than the average at the enterprise,

and, accordingly, the effectiveness of investments in them will also be higher. In modern conditions, the topical direction of research in this field is not only the optimization of personnel expenses, but also the differentiation of personnel, depending on individual results of work, individual effectiveness, and the influence of the employee on the performance of the organization as a whole.

The current mechanisms for managing personnel expenses are inefficient, primarily because of the poor development of methodological approaches. Mostly empirical approaches without a clear study of the organizational issues of the relationship between the various elements of expenses and labor outcomes dominate in the works of specialists in personnel expenses managing. This creates contradictions in the economic interests between employees of different departments, employees are often encouraged for results that are weakly dependent on their activities or penalized for failures that do not depend on them. Personnel expenses include not only wages and mandatory contributions, but also a number of other expenses (payment for food, travel, housing, cultural services, etc.), which are not mandatory, but affect the motivation of staff and require funding. Such costs indicate the social responsibility of the enterprise, but they are not always perceived by staff as an element of labor incentives. In addition, if these social benefits are equally accessible to the employees of the organization, their value in the perception of personnel is reduced. This required the use of the principles of controlling in the system of personnel expenses management, which we consider as a system of managing activities that ensure achievement of the set goals.

The problems of optimizing personnel expenses are well covered in the current economic literature, but the actual need remains to develop a system for assessing the results of labor and their impact on the performance of the enterprise, as well as the creation of a personnel management system that provides a differentiated approach to the allocation of personnel expenses managing based on the correlation of the remuneration, the results of labor and the performance of the enterprise using the methodology of controlling.

In the Republic of Belarus, the implementing of personnel expenses management tools is complicated by a number of circumstances: the lack of personnel expenses as an object of accounting, tax, statistical accounting (these expenses are often considered as a part of the cost of production and sales of products, while the costs of developing labor potential and some other types of personnel expenses are not accounted for, remaining in other expenses); management of personnel expenses is not a sufficient function of personnel management; per-

sonnel expenses are not planned completely, but only in terms of labor costs and compulsory contributions, while other types of personnel expenses are often financed residually or randomly.

In the current economic literature, there are a lack of studies to quantify the impact of the level of personnel expenses and their structure on the enterprise performance and labor productivity, as well as the lack of mechanisms that allow personnel expenses managing to optimize and ensure labor productivity growth. Therefore, the management of personnel expenses requires an integrated approach and a theoretical and methodological justification.

For the purposes of personnel expenses managing controlling can be definite as planning, information and analytical support and monitoring of the process of personnel expenses managing in accordance with the business performance achieved. This takes into account both the individual performance and the organization performance.

The main objectives of controlling in this case are: setting performance indicators for personnel performance; planning of personnel expenses; setting up managerial accounting that provides a system for personnel expenses managing with information on individual performance; setting up monitoring of external factors and constraints affecting the parameters of the personnel management system; the definition of criteria for personnel expenses optimization; analysis of data and calculation of indicators reflecting the employees and departments contribution to the achievement of the organization's goals; control of the personnel expenses budget, taking into account the enterprise performance; evaluation of the effectiveness of the personnel expenses management system and its improvement.

Thus, the key aspect of the process of managing personnel expenses is the differentiation of staff to optimize personnel expenses, taking into account individual performance, individual effectiveness, and employee impact on the performance of the organization. It is proposed to use the controlling methodology to solve this problem.

References

Алексеева Е.А. Формирование системы экономического стимулирования с использованием механизмов контроллинга // Инновационное предпринимательство и защита интеллектуальной собственности в Евразийском экономическом союзе. Сборник материалов международной научно-практической конференции: в 2 частях, 2016. — С. 50—53.

Aliakseyeva A. Controlling instruments for labour incentive in the industry. Education and science in the 21st century // Articles of Institution Scientific Practical Conference. — 2016. — P. 39-42.

УДК 339.9

Ткаленко С.І.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра європейської інтеграції,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ГЛОБАЛЬНІ ВИКЛИКИ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ: ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

На початку XXI ст. зміна політичної, економічної і соціальної кон'юнктури призвели до переосмисленні співпраці між державним та приватним секторами, а також визначення ролі і місця, які вони займають у суспільстві. В умовах глобалізації бізнес усе більше акумулює фінансові ресурси, за допомогою яких впливає на національні ринки, державу, суспільство в цілому через регулювання та встановлення цін, створення нових робочих місць і лобіювання своїх інтересів у політиці. У зв'язку з чим посилюється соціальна відповідальність усіх суб'єктів як бізнесу, так і держави.

Нагадаємо, що термін «соціальна відповідальність» набув поширення у 1970-х рр., хоча різні аспекти соціальної відповідальності були предметом діяльності організацій та урядів ще наприкінці XIX століття, а в деяких аспектах навіть раніше.

У свою чергу, корпоративну соціальну відповідальність можна розглядати з трьох позицій: (1) концепція залучення соціальних і екологічних аспектів у діяльність бізнесу на засадах добровільності та взаємодії між різними зацікавленими сторонами (групами впливу); (2) це внесок бізнесу у досягнення цілей сталого розвитку, який передбачає збалансованість економічних, соціальних та екологічних цілей суспільства, інтеграцію їх у взаємовигідні приписи та підходи; (3) це спосіб покращити ефективність роботи компанії як у короткостроковому, так і довготривалому періодах.

Саме корпорації починають сьогодні відігравати провідну роль у суспільстві, намагаючись вирішити нагальні проблеми як окремого індивіда, так і всього людства. Як наслідок, соціальні та екологічні питання, такі як якість життя, зайнятість, здоров'я та інші усе частіше з'являються в стратегіях їх розвитку. Це змушує компанії становитися соціально відповідальними, створювати місію, цінності та принципи ведення бізнесу у відповідності до сьогоднішніх реалій. Отже, корпоративна соціальна відповідальність стає основною запорукою успішної діяльності будь-якої корпорації.

Зазначимо, що єдиних вимог до соціальних стандартів не існує, тому нинішні стандарти корпоративної соціальної відповідальності є багатоярусними, багатогранними і взаємозв'язаними. Важливими орієнтирами для визначення і застосування норм КСВ є стандарти Організації Об'єднаних Націй, МОП і ОЕСР. Крім того, існують десятки міжнародних багатосторонніх ініціатив, сотні ініціатив галузевих асоціацій і тисячі кодексів окремих компаній, що визначають стандарти соціальної і екологічної практики компаній у країнах базування і за кордоном.

У 2001 році Європейською комісією у Зеленій книзі зазначено, що корпоративна соціальна відповідальність є концепцією інтеграції соціальних та екологічних аспектів у діяльності компанії та в її взаємовідносин із зацікавленими сторонами на добровільних засадах [1]. На сучасному етапі, в контексті реалізації стратегії «Європа-2020» для європейських компаній були створені нові принципи корпоративної соціальної відповідальності, які можуть повністю інтегруватися в економіку та політику держав ЄС. Основними такими принципами є: відповідальність за результати діяльності; добровільність і прозорість діяльності; підзвітність; узгодженість з цілями сталого розвитку суспільства; врахування потреб та очікувань заінтересованих осіб; інтегрованість у довгострокову стратегію розвитку організації; відповідність правовим (у тому числі — міжнародним) та етичним нормам, прийнятим у суспільстві. Також зазначимо, що у 2010 році була запущена ініціатива «Підприємство 2020», яка покликана створити основу для кращого партнерства між бізнесом та європейськими інституціями.

У Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» також зазначений вектор розвитку — «забезпечення сталого розвитку держави, проведення структурних реформ і, як наслідок, підвищення стандартів життя» [2], що передбачає створення робочих місць, сприятливих умов для бізнесу тощо. Зазначений документ реалізується не в повному обсязі і не має відповідного моніторингу. В контексті європейського досвіду в Україні має бути повага до чинного законодавства, а колективні договори між соціальними партнерами повинні стати передумовою економічного росту держави, сприяти підвищенню конкурентоспроможності та формуванню інноваційності.

Література

1. Зелена книга «Створення умов для поширення соціальної відповідальності бізнесу в Європі» / Європейська комісія, Брюссель. — 18.7.2001. — COM (2001) 366. — К., 2010. — 34 с.

2. Стратегії сталого розвитку «Україна-2020». — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua

УДК 331.446.4

Котляров И. Д.,
канд. экон. наук, доц.,
доц. департамента финансов,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
г. Санкт-Петербург

ТРУД В БУДУЩЕМ: КАКИМ ОН БУДЕТ?

Сложившаяся к концу XX в. модель организации хозяйственной деятельности обладает следующими отличительными чертами:

1. Она основана на наемном труде, т. е. предприниматель (капиталист) как обладатель предпринимательской идеи и капитала должен для обеспечения функционирования своего предприятия привлекать наемных работников. Это означает, что труд выступает в качестве одного из факторов производства, а капитал, в свою очередь, генерирует спрос на рабочую силу;

2. Плата за выполненную работу является для работника основным источником средств к существованию. Иными словами, только работа на капиталиста способна дать работнику ресурсы для удовлетворения его потребностей. Это означает, что работник отделен от средств производства и вынужден продавать свой труд, а не результат труда. В несколько более позитивном ключе это можно, в сочетании с первым пунктом, рассматривать как необходимость партнерства между работником и работодателем для удовлетворения потребностей каждого из них;

3. Работник имеет определенные социальные гарантии (защита от увольнения, право на оплачиваемый отпуск и т. д.), предоставляемые ему работодателем и/или государством. Необходимость в таких гарантиях естественным образом следует из предыдущего пункта и ведет к тому, что трудовые отношения между работником и работодателем становятся социально-трудовыми.

В настоящее время эта модель размывается по всем трем перечисленным выше направлениям. При этом, однако, в существующих публикациях основное внимание уделяется двум последним пунктам [1—5, 7, 9]. Акцент делается либо на снижении социальных гарантий и на прекаризации занятости (тенденция, подтачивающая третий пункт и воспринимаемая отрицательно)

[2, 3, 7], либо, напротив, на том, что человек может получать достаточный доход, не имея постоянной работы и освобождаясь от зависимости от работодателя (ослабление второго пункта, что чаще всего рассматривается как положительная тенденция) [9].

К сожалению, сравнительно мало внимания уделяется размыванию первого пункта, а именно тому, что сейчас, благодаря развитию технологий, капитал в его физической форме способен производить продукцию, не требуя поддержки со стороны труда. Автоматизация и роботизация как промышленного производства, так и сферы обслуживания достигла значительного прогресса, и сейчас прирост капитала (или его замещение) не сопровождается соответствующим приростом занятости, и, напротив, ведет к сокращению количества рабочих мест [6, 8, 10]. В этом отношении показательна ситуация в сфере услуг — если ранее в нее выталкивались работники, высвобождавшиеся в силу механизации и автоматизации труда в промышленности, то в настоящее время сервисная деятельность также активно автоматизируется (кроме того, в выполнение соответствующих процессов путем перехода к самообслуживанию вовлекаются потребители), что ведет к частичному высвобождению работников в ней.

По этой причине возникает вопрос о риске появления «лишних людей», лишенных рабочего места, и о создании для них источника дохода.

Можно рассматривать три сценария, которые мы предлагаем называть негативным, позитивным и консервативным.

Негативный сценарий означает, что будет происходить постепенная ликвидация модели наемного труда. Безработица будет достигать исключительно высоких значений (до 80 %), и люди будут лишены гарантированного трудового дохода (в пользу этого говорит рост прекаризации труда). Занятость сохранится только у работников с уникальными компетенциями (в том числе междисциплинарными — на это указывает появившееся недавно понятие «гибридного работника»), остальным придется рассчитывать либо на пособия (источником которых будет выросшая эффективность экономики), либо на доходы, возникающие в рамках мелкого предпринимательства (репетиторство, рукоделие и т. д.), причем последние сферы деятельности также будут неуклонно автоматизироваться (подтверждением может быть сайт Duolingo.com, предлагающий качественный автоматизированный сервис по изучению иностранного языка). Наконец, потребность в живом труде сохранится там, где использование автоматов и роботов будет экономически неэффективно, однако,

вероятно, эти сферы деятельности также будут постепенно исчезать из-за прогрессирующего замещения ручного труда автоматическим.

Позитивный сценарий указывает на то, что хотя гарантии занятости действительно снизятся и от людей для получения дохода действительно потребуется наличие уникальных компетенций, однако на самом деле это означает, что у каждого человека появится возможность раскрыть свой потенциал, и предложить потребителям то, что способен сделать только он один. Фактически речь идет о создании пространства для самореализации человека. В пользу такого сценария говорит то, что до сих пор экономика и, шире, общество справлялись как с изменениями модели занятости, так и с вытеснением людей из традиционных сфер деятельности. Ликвидация занятости в сельском хозяйстве сопровождалась развитием занятости в промышленности, где требовались работники, способные обслуживать машины. Высвобождению работников в промышленности сопутствовало активное развитие сектора услуг, где создавались рабочие места. Автоматизация сектора услуг, вполне вероятно, приведет к развитию сектора экономики, который можно условно назвать крафтом или «неоремеслом». Иными словами, в этом модели предполагается, что машина всегда будет чуть отставать от человека — и именно в этой зоне отставания и будут создаваться условия для труда и получения дохода людьми.

Разумеется, можно сказать, что разница между позитивным и негативным сценариями состоит только в том, как они видят грядущие изменения — со знаком плюс или со знаком минус. Однако важно подчеркнуть, что в пользу позитивного сценария говорит тот факт, что каждый предыдущий этап развития хозяйст-венной деятельности приводил к такому изменению уровня благосостояния и модели потребления человека, что открывал путь для создания последующего этапа хозяйственной деятельности, и, как следствие, для новой сферы приложения человеческих усилий. Например, промышленная занятость стала причиной роста благосостояния населения и одновременно причиной нехватки времени для домашнего труда, который перетек в сектор услуг. Как следствие, сформировались условия для развития сервисной экономики.

Наконец, консервативный сценарий предполагает, что будут возникать барьеры (как законодательные, так и экономические) на пути дальнейшего углубления автоматизации производственной деятельности, что сохранит рабочие места. Примером способа создания такого барьера может быть недавно высказанное

предложение Билла Гейтса о введении налогов на использование роботов. Как утверждает Гейтс, фирмы вынуждены платить налоги, связанные с традиционными рабочими места, тогда как предприятия, использующие роботов, от таких налогов освобождены, что ставит их в неравноправное положение. Сюда же можно отнести предложения по наделению роботов правами личности. В совокупности это может стать причиной роста затрат на использование роботов, и, как следствие, некоторого замедления замещения ими человеческого труда. Интересно отметить, что это в некоторой перспективе может привести к тому, что роботы, наряду с людьми, станут субъектами трудовых (при всей условности данного термина в этой ситуации) отношений. Иначе говоря, вымывание людей из сферы трудовых отношений будет сопровождаться проникновением в эту сферу роботов.

Вероятно, в чистом виде ни один из этих сценариев не реализуется, и разумнее всего говорить о их некотором сочетании. Тем не менее, можно предположить, что традиционная модель занятости переживает необратимые трансформации, и следует прилагать усилия не для ее искусственной консервации, а для того, чтобы сделать эту трансформацию как можно менее болезненной для общества.

Литература

1. *Азьмук Н. А*. Трансформация занятости в странах с развитой информационной экономикой // Проблемы экономики. — 2014. — № 3. — С. 7-12.

2. *Базжина В. А., Цыганкова И. В., Никишина О. Ю*. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. — 2014. — № 24. — С. 71-86.

3. *Білик О. М.* Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. — 2014. — № 1. — С. 296-301.

4. *Гришнова Е. А., Азьмук Н. А*. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность // Демографія та соціальна економіка. — 2014. — № 1. — С. 85-96.

5. *Долженко Р. А*. Новые формы трудовых отношений: уточнение понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. — 2014. — № 1. — С. 168-173.

6. *Коллинз Р.* Средний класс без работы: выходы закрываются // Есть ли будущее у капитализма? — М.: Изд-во Института Гайдара, 2015. — 320 с.

7. *Колот А. М*. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен

прекаризации // Уровень жизни населения регионов России. — 2013. — № 11. — С. 93-101.

8. *Котлер Ф.* Конец капитализма? 14 антидотов от болезней рыночной экономики. — М.: Эксмо, 2016. — 288 с.

9. *Пинк Д.* Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. — М.: Издательский дом «Секрет Фирмы», 2005. — 328 с.

10. *Шеховцев М.* Что сулит миру мир интернет-вещей // Эксперт. — 2016. — № 48. — С. 15-24.

УДК 316.454.4

Кирилюк В.В.,
асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНА ЗГУРТОВАНІСТЬ, СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ТА ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ

Інноваційні технології проникли у всі сфери людського буття. Це пов’язано зі швидким розвитком науково-технічного прогресу, що у свою чергу стимулює розвиток нових знань і вмінь. Не оминули інновації і двох важливих для соціально-трудової сфери категорій — соціальної згуртованості та соціального капіталу. Феномени соціальної згуртованості та соціального капіталу в останні роки тісно увійшли в коло основних наукових досліджень у провідних країнах Європи та світу. Це обумовлено тим, що теорії соціального капіталу та соціальної згуртованості володіють величезним аналітичним потенціалом, що дозволяє по-новому поглянути на різні явища і процеси, що відбуваються в сучасній соціально-трудовій сфері на різних її рівнях.

Як відомо, в різних групах, колективах, організаціях, країнах і суспільствах у тій чи тій мірі існують і соціальна згуртованість його членів і навпаки соціальна відчуженість [1]. Природу соціального капіталу доцільно пов’язувати із взаємністю зобов’язань, соціальною солідарністю, культурою, об’єднанням зусиль заради спільного інтересу, довірою між суб’єктами суспільних відносин і довірою останніх до економічних, соціальних та інших інститутів, які діють на різних рівнях ієрархічної структури суспільства [2, с. 57] Підвищення соціальної згуртованості та зростання соціального капіталу

може відбуватись під впливом багатьох чинників і факторів, одним із яких є інноваційні технології та інструменти.

На сьогоднішній день значна частина технологій свідомо чи несвідомо створюється заради підтримки соціальної згуртованості та соціального капіталу [6]. Деякі розроблені технології спрямовані на підтримку соціальної згуртованості, але ніяк не впливають на соціальний капітал. Наприклад, з метою підвищення почуття приналежності (елемент соціальної згуртованості) Резник і Шах створили спеціальний фотоальбом, щоб поліпшити розпізнавання серед членів спільноти [5].

Це приклад технології, яка може певним чином позитивно впливати на соціальну згуртованість, але не на соціальний капітал, тому що відсутні соціальні зв'язки, що забезпечують доступ до ресурсів. Іншим прикладом такої технології може бути «Знайомий незнайомець» — переносний пристрій, який може повідомляти про людей, яких ви не знаєте особисто, але часто пересікаєтесь з ними (наприклад у продуктовому магазині). Недоліком проектування технології, яка підтримує тільки соціальну згуртованість, є те що пряма вигода від використання даної технології здебільшого залишається незрозумілою, що призводить до зниження її використання або повної відмови від неї [6]. При розробці інструментів чи технологій, що спрямовані не лише на підтримку соціальної згуртованості, а й на збільшення соціального капіталу, члени групи чи спільноти виграють від цього.

Є очевидні переваги розробки інструментів, які підтримують соціальний капітал. Основна перевага полягає у тому, що члени групи матимуть доступ до більшої кількості соціальних ресурсів через певні взаємозв'язки. Наприклад, Eatwell надає можливість членам спільноти поділитися історіями про свій здоровий спосіб харчування через асинхронні записи голосу. Дана програма дозволяє членам спільноти обмінюватися рецептами і місцями, де можна купити здорову їжу, вона не підтримує соціальну згуртованість, тому що записи є анонімними [4].

Крім того, існують технології, які на думку дослідників впливають як на соціальну згуртованість, так і на соціальний капітал. Таким прикладом може слугувати сайт «i-Neighbors» (i-Сусіди), який дозволяє членам спільноти обговорити спільні цілі, підвищити солідарність і прихильність до місця проживання. Таким чином люди можуть вчасно отримувати актуальну інформацію та спільно вирішувати проблеми. Крім того, функція обміну повідомленнями дозволила створити соціальні зв'язки, де люди виступають інформаційними ресурсами [6].

Таким чином, можна стверджувати, що соціальна згуртованість і соціальний капітал відіграють значну роль у соціально-трудовій сфері, а інноваційні технології дозволяють якісно розширити їх позитивний вплив. Саме завдяки «правильним», «гуртуючим» інноваціям ми можемо послаблювати негативні аспекти впливу глобалізації та індивідуалізації на соціально-трудову сферу та розвиток суспільства в цілому.

Література

1. *Гриненко А. М.* Ціннісні орієнтири в формуванні соціальної згуртованості суспільства // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. — Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. — К.: КНЕУ, 2010. — Т. І. — С. 213.
2. *Кирилюк В.В.* Основні чинники формування соціальної згуртованості суспільства / В.В. Кирилюк // Вісник Одеського національного університету імені І.І. Мечникова. Серія «Економіка». — Одеса: Видавничий дім «Гельветика». — 2014. — Т. 19. — № 2(5). — С. 55-59.
3. *Колот А.М.* Розвиток наук про працю та соціально-трудові відносини на засадах міждисциплінарності / А.М. Колот // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Збірник наук. праць. — 2014. — №2(8). — С. 7-26.
4. Forrest R., Kearns A. Social cohesion, social capital and the neighbourhood. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1080/00420980120087081
5. Resnick P., Shah V. Photo Directories: A Tool for Organizing Sociability in Neighborhoods and Organizations. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://presnick.people.si.umich.edu/papers/whothat/WhoThat021303.pdf
6. Sheena L. Erete. Community, Group and Individual: A Framework for Designing Community Technologies. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.ci-journal.net/index.php/ciej/article/view/907/1046

УДК 331.101

Зінченко М.М.,
здобувач,
кафедра економічної теорії,
Київський національний університет будівництва і архітектури

ОСНОВНІ КОМПОНЕНТИ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Глобалізаційні тенденції розвитку сучасного світу сформували наднаціональні мегапотоки, які дуже швидко переправляють матеріальні, фінансові, технічні, інтелектуальні та інші різні ресур-

си незалежно від кордонів по всьому світу. У конкурентній боротьбі утримання позицій на світовому ринку для кожної країни вже визначаються не кількістю природних ресурсів (нафти, газу, вугілля та ін.), а, насамперед, розвитком і впровадженням високих технологій, економіки знань, доступом і використанням інформаційних систем для суспільства, медичним забезпеченням, якість життя населення, впровадженням інноваційних розробок у різних галузях національної економіки.

Конкурентоспроможність і розвиток вітчизняних будівельних підприємств має фокусуватися на ефективному формуванні й використанні інтелектуального капіталу. У розвинених країнах зростання національного багатства на 75 % забезпечує цей капітал. Причому інвестиції в інтелектуальний капітал будівельних підприємств є найефективнішими.

У сучасних реаліях для оцінювання інтелектуального капіталу на будівельних підприємствах враховуються такі основні компоненти:

1) ринкові активи: торгова марка, торгові знаки, ліцензійні умови, франшизи — найбільш використані доходний, посередньо використаний — затратний, менше використаний — порівняльний;

2) бренди та корпоративна репутація — відповідно доходний, затратний, порівняльний;

3) дюдський капітал — знання, досвід, кваліфікація персоналу, освіта, участь у інноваційних проектах — порівняльний, затратний, доходний;

4) структурний капітал — структурні підрозділи, забезпечення комунікацій (порівняльний, затратний, доходний), інформаційні технології — затратний, доходний, порівняльний;

5) інтелектуальна власність — доходний або затратний, порівняльний.

Оцінювання інтелектуального капіталу будівельних підприємств здійснюється за допомогою таких методів:

- доходний метод — здійснюється оцінювання на основі визначення майбутніх доходів, які отримані у результаті формування й застосування інтелектуального капіталу;
- затратний метод — характеризується сумою витрат, які спрямовуються на формування та використання компонентів інтелектуального капіталу;
- порівняльний метод — визначається на основі порівняння відповідних аналогів компонентів інтелектуального капіталу.

Кожний з цих методів оцінювання інтелектуального капіталу будівельних підприємств має свої переваги та недоліки. Перева-

гами доходного й затратного методів є отримання результатів оцінювання на основі відповідних аналітичних даних. Проте недоліками є відсутність повної й достовірної інформації щодо компонентів інтелектуального капіталу. Характеризуючи порівняльний метод, визначено, що на його основі можна отримати оцінки різних компонентів інтелектуального капіталу, які мають відповідні аналоги. Натомість, як і в попередніх випадках, потрібну для оцінювання інформацію не завжди можна отримати.

Для оцінювання інтелектуального капіталу будівельних підприємств використовуються відповідні показники:

— вартість ділової репутації — визначається як різниця між ринковою вартістю будівельного підприємства та балансовою вартістю чистих активів;

— уточнений коефіцієнт Тобіна — оцінюється як співвідношення ринкової вартості і балансової вартості активів і характеризує рівень ефективності формування та використання інтелектуального капіталу будівельного підприємства;

— питома вага нематеріальних активів у балансовій вартості власного капіталу — характеризує напрями та рівень впливу нематеріальних активів на балансову вартість власного капіталу;

— співвідношення вартості ділової репутації та суми нематеріальних активів — визначає рівень впливу ділової репутації на формування та використання нематеріальних активів будівельних підприємств;

— співвідношення вартості нематеріальних активів і суми необоротних активів — характеризує трансформації, що відбуваються у структурі необоротних активів за рахунок впливу нематеріальних активів;

— співвідношення вартості ділової репутації та суми необоротних активів — визначає рівень формування необоротних активів шляхом використання ділової репутації на будівельних підприємствах;

— коефіцієнт якості ділових зв’язків — оцінюється як питома вага кількості ділових зв’язків, які формують ринкову вартість підприємства у загальній структурі взаємовідносин із зацікавленими особами;

— рентабельність нематеріальних активів — визначається як відношення суми чистого прибутку до вартості нематеріальних активів будівельного підприємства й характеризує результативність їх формування та використання;

— рентабельність ділової репутації — оцінюється як співвідношення суми чистого прибутку і вартості ділової репутації та визначає рівень застосування ділової репутації.

В процесі оцінювання інтелектуального капіталу будівельних підприємств мають бути враховані як його основні компоненти, так і сучасні методи та показники.

Література

1. *Мамонов К.А., Пруненко Д.О., Грицьків Є.В.* Теоретико-методичні підходи щодо оцінювання інтелектуального капіталу будівельних підприємств, 2014 — [Інтернет ресурс] режим доступу: file:///D:/!!!DOWNLOADS!!!/VNULPM_2014_797_54.pdf.

УДК 330.13:330.16

Богатирьов О.І.,
канд. екон. наук, доц.,
Шеремет А.О.,
студентка,
Кудря Є.С.,
студент,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ПРАЦЯ ЯК БАЗОВИЙ ЕЛЕМЕНТ ПРОЕКТІВ СИСТЕМНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ РОЗВИТКУ НОВИХ ФЕНОМЕНІВ В ЕКОНОМІЦІ

Поняття «праця» в сучасній економічній науці набуває нового звучання і актуалізації [5, 7].

На перший погляд, об’єктивних причин для подібного «повернення до першоджерел» немає, а праця і трудова теорія вартості за умов інформаційної економіки мають відносно низький пояснювальний потенціал [4]. Дещо дивно, після давно відомих висловів про те, що людям потрібна не дриль, а отвір в стіні (свердловина) [3], сприймаються надзвичайно популярні сьогодні тези авторитетних у світі науковців про те, що споживачі не просто купують товари і послуги, а «винаймають» їх для виконання певної роботи. Вибір покупця здійснюється на основі оцінювання очікуваних процесу та результатів праці об’єктів придбання за певних ситуацій життєдіяльності.

Глибше осмислення напрямків і результатів наукового пошуку Кристенсена К. та інших дослідників, які окреслені вище, гос-

тро ставить питання альтернативних відповідей на виклики, що пов'язані зі зміною ролі людини у виробництві, характеру, пріоритетів і моделей споживання та зайнятості у сучасній економіці. Адже, констатовані за наслідками інформаційної революції доступність факторів виробництва для працівників (долання відчуженості капіталу від праці), заміщення капіталу в якості фактора виробництва інформацією і знаннями, а також домінанта суб'єкт-суб'єктних процесів в економіці і зміна і становлення нової мотивації діяльності людини як суб'єкта виробництва, — великою мірою виявилися деклараціями далекими від сучасних реалій [2, 4, 7].

Праця як елемент базису суспільствознавства створює гарні можливості для системного дослідження, розв'язання протиріч у розвитку феноменів «подрібненої зайнятості» (fractional employment), «економіки взаємодопомоги» (sharing economy), «спільного споживання». Останні мають достатньо критично сприйматися наукою, але відображають значущі економічні явища і процеси, які фрагментарно представлені у роботах науковців, комплексних методологічних розробках [2, 7].

І тут концепції демонетизації вартості життя чи інші аналогічні [6], на наш погляд, суттєво програють за глибиною осмислення реалій, цінністю висновків і рекомендацій, наприклад, деяким есе минулого сторіччя [1].

Література

1. *Кейнс Дж. М.* Экономические возможности наших внуков. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.rpw.ru/ipd/Keynes.pdf
2. Конец капитализма уже начался. Что дальше? [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.tema.in.ua/article/10597.html
3. *Котлер Ф.* Основы маркетинга / Ф.Котлер. — М.: ИД «Вильямс», 2007. — с. 22.
4. *Мочерний С.В.* Теорії вартості. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://pidruchniki.com/ekonomika/teoriyi_vartosti
5. *Пікетті Т.* Капітал у XXI столітті / Т. Пікетті. — К.: Наш Формат, 2016. — С. 79-473.
6. Почему стоимость жизни резко снизится в ближайшие 20 лет? [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://mybiz.ru/articles/leaders/pochemu-stoimost-zhizni-rezko-snizitsya-v-blizhajshie-20-let/
7. Товар как работа: новая теория инноваций Клейтона Кристенсена. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://ideanomics.ru/articles/7833

УДК 331.526 + 331.53.07

Василенко А.О.,
ст. викладач,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЗАПОЗИЧЕНА ПРАЦЯ ЯК ФЕНОМЕН ПРЕКАРИЗАЦІЇ

Останніми роками у світі відбуваються глобальні зміни у соціально-трудовій сфері. Ці зміни характеризуються появою та поширенням різноманітних гнучких форм зайнятості (нетрадиційних, нестандартних, таких як тимчасова, сезонна, дистанційна, запозичена праця тощо) та відповідних їм соціально-трудових відносин. Уже тривалий час на ринку праці багатьох країн світу розвивається нестандартна форма зайнятості, що в літературі отримала назву запозиченої праці. Запозичену (або позикову) працю визначають як різновид так званої нестійкої зайнятості.

Запозичена праця як правило розглядається з різних позицій: як особливий вид трудових правовідносин, форма нетипової зайнятості, що полягає у передачі працівника однієї фірми у розпорядження роботодавця іншої.

Головною відмінною ознакою запозиченої праці є те, що працівник укладає трудовий договір з приватним агентством зайнятості (кадровим агентством), вступає з ним у трудові відносини та зобов'язується виконувати свої трудові функції на користь іншої організації або фізичної особи-підприємця (підприємства-споживача), яке й виступає фактичним роботодавцем, тобто надає працівникам робочі завдання і контролює їх виконання. При цьому працівники перебувають у штаті кадрового агентства.

Уперше запозичена праця в Україні була застосована на Миколаївському глиноземному заводі ще в 2003 році. Сьогодні лізинг та аутстафінг персоналу досить широко використовуються роботодавцями на підприємствах у Кривому Розі, Донецьку, Дніпропетровську, Запоріжжі, а також в АР Крим. Станом на 20 лютого 2010 року тільки в Донецькій області за штат підприємств гірничо-металургійного комплексу було виведено та передано до інших організацій близько 4,7 тис. працівників, з яких 3 тис. осіб — на комбінаті «Азовсталь», де функції кадрового агентства, тобто фактичного роботодавця, здійснює ВАТ «Азов Персонал Сервіс».

Необхідно зазначити, що оскільки проблема запозиченої праці існує і постійно загострюється а її масштаби розширюються, то

це явище необхідно оцінювати з урахуванням переваг і недоліків. З точки зору роботодавця до переваг використання запозиченої праці належать: можливість підвищення прибутковості бізнесу; економія фонду заробітної плати працівників, зайнятих кадровою, управлінською діяльністю та бухгалтерським обліком; можливість підприємства оптимізувати якісний і кількісний склад працівників в умовах постійного коливання ринкової кон'юнктури; використання досвіду інших підприємств та впровадження передових технологій; зростання якості відповідного обслуговування працівників. Для працівників, які наймаються через приватне агентство зайнятості, перевагами можуть бути: можливість працевлаштування в інших роботодавців-клієнтів компанії-провайдера; можливість професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації тощо.

До недоліків і загроз запозиченої праці, які вона може нести, можна віднести: спробу роботодавця скоротити соціальний пакет, його спроби посилити експлуатацію праці, намагання ухилитися від певних зобов'язань, зазначених у трудовому законодавстві; можливість внесення розколу в трудовий колектив тощо. Ця ситуація погіршується практично повною відсутністю нормативно-правового регулювання використання запозиченої праці: чинне законодавство України не містить положень щодо регулювання праці осіб, які укладають трудовий договір із приватною агенцією зайнятості.

Нестійкість соціально-трудових відносин і розвиток нестандартних форм зайнятості, у тому числі і запозиченої праці, є основними причинами розвитку явища, що отримало назву «прекаризація», яке, на думку А.М. Колота, дестабілізує соціально-трудову сферу, обумовлює десоціалізацію відносин між працею і капіталом і спричиняє зниження якості трудового життя [1, с. 5]. Поняття «прекаризація», «прекаріат», «прекарії», походять від англійського «precarious» невпевнений, випадковий, ненадійний і прийшли до вітчизняного наукового обігу із зарубіжної літератури та практики. Вперше на прекарізацію як суспільне явище зарубіжні дослідники звернули увагу в 80-х роках XX століття. Прекаріат у широкому розумінні — це суспільний прошарок, який знаходиться в скрутній, нестабільній соціальній ситуації. Відповідно прекарії — це люди, які знаходяться у нестабільних трудових відносинах, на яких поширюються нестандартні умови зайнятості; всі, хто перебивається від підробітку до підробітку, від однієї соціальної допомоги до іншої. Щодо поняття «прекаризація», то його трактують як поширення різноманітних форм нестандартної зайнятості і одночасно як суспільне явище,

пов'язане зі збільшенням прошарку людей, які відчувають ненадійність, нестабільність свого становища, свого соціально-трудового буття [1, с. 5].

Вітчизняні науковці О.А. Грішнова й О.Г. Бринцева відносять до прекаріату трудових мігрантів, безробітних, працевлаштованих з низьким рівнем доходів і з оплатою праці в «конвертах», працівників з неповною зайнятістю, в умовах, що не відповідають нормам охорони праці. Відповідно до методики розрахунків, яку вони розробили, учасників цієї соціальної групи за період 2004–2011 рр. налічувалося від 11 до 13 млн осіб. Їхня частка в складі зайнятого населення змінювалася від 50,4 % у 2007 р. до 58,5 % — у 2009 р. [2]. Найбільшої небезпеки потрапити до прекаріату мають нелегальні трудові мігранти, жінки середнього віку, молодь без фахової освіти, особи передпенсійного та пенсійного віку.

Прекаризація значною мірою визначається як відхилення: від стандартних відносин зайнятості; стандартних відносин з приводу трудових доходів; стандартних відносин захищеності від соціальних ризиків; стандартних, законодавчо закріплених трудових прав [1, с. 5]. Ознаками того що економічно активна людина потрапила до прошарку прекаріїв є: відсутність стабільної зайнятості і невпевненість у завтрашньому дні; низький рівень заробітку через вимушену нестандартну зайнятість; відсутність гарантій і низький рівень соціальної захищеності; тінізація соціально-трудових відносин; відсутність професійної ідентичності; корозія трудових прав; частковий або повний демонтаж стандартного трудового договору.

Порівнюючи характерні ознаки «запозиченої праці» та «прекаризації» можна з упевненістю стверджувати, що у більшості випадків використання запозиченої праці призводить до потрапляння працівників до прошарку прекаріїв з усіма наслідками, що з цього випливають.

Література

1. *Колот А.М.* Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации // Ринок праці та зайнятість населення. — 2014. — №2.

2. *Грішнова О. А.* «Прекарізація як прояв кризових явищ у соціально-трудовій сфері України» — доповідь, представлена в рамках сесії «Реакція ринку праці на кризу» XIV Квітневої міжнародної наукової конференції «Модернізація економіки та суспільства», що проходила з 2—5 квітня 2013 року в Москві [Електронний ресурс] / О. А. Грішнова, О. Г. Бринцева. — Режим доступу: http://www.gosbook.ru/ node/71987.

СЕКЦІЯ 2.
Розвиток теоретико-прикладних засад гідної праці

УДК 331.5

Кравченко І.С.,
д-р екон. наук, проректор,
ДВНЗ «Університет банківської справи»

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

«Сьогодні головна мета Міжнародної організації праці (МОП) — створювати для чоловіків і жінок можливості гідної і продуктивної праці в умовах свободи, рівності, соціальних гарантій і поваги людської гідності»: ці слова генерального директора МОП Хуана Сомавія можна розглянути як міжнародну економічну та політичну вимоги до поняття гідна праця [1]. Чисто професійно до гідної праці відносять безпеку, соціальну гарантованість, привабливість, інноваційність (креативність, ефективність) тощо властивості щоденної діяльності людини. У зв'язку з цим варто детальніше зупинитися на економічному значенні кожної з відмічених властивостей гідної праці та її особливостей забезпечення в сучасних умовах.

Такі якості гідної праці, як її охорона і безпека в змозі забезпечити велику вигоду усьому людству. Відомо, що численні нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання ведуть до тяжких людських страждань і поневірянь. Вони є перешкодою на шляху до гідної праці і призводять до величезних економічних втрат. Щорічно в світі 2,2 млн працівників гинуть на виробництві або в результаті трудової діяльності [2]. Економічні втрати досягають 4 % валового внутрішнього продукту світової економіки і в грошовому вираженні перевищують 1,25 трильйона доларів США [3]. Тому системний підхід до управління охороною праці передбачає в кожній державі наявність:

– документально оформленої державної політики в галузі охорони праці;

– національної організаційної структури управління охороною праці;

– документально оформленої національної програми дій у сфері охорони праці;

– щорічно публікованої національної доповіді про стан умов і охорони праці в країні;

– розвиток національної «культури охорони праці».

Соціальна гарантованість гідної праці полягає в її здатності забезпечити необхідний рівень дохідності, акумуляцію коштів (заощаджень) на подальший розвиток трудових навичок, перепідготовку працівників, стійкості соціального статусу носіїв цієї праці. На жаль, останні роки в Україні спостерігається негативна тенденція щодо реальних доходів населення. Але поруч з необхідністю підвищення доходів у найближчі роки основними проблемами соціальної політики, а відповідно і умовами забезпечення гідної праці, залишається забезпечення більшої гармонії між бідними і багатими, між високооплачуваними і низькооплачуваними працівниками, між середньою заробітною платою та мінімальним розміром оплати праці.

Привабливість та інноваційність гідної праці полягає в її здатності пристосовуватись до вимог інноваційного розвитку. Наприклад, за останні 30 років у США кількість щорічних новинок-товарів на споживчому ринку збільшилося в 10 разів (рис. 1). Міняється асортимент, змінюються якісні параметри та вимоги до відповідної праці.

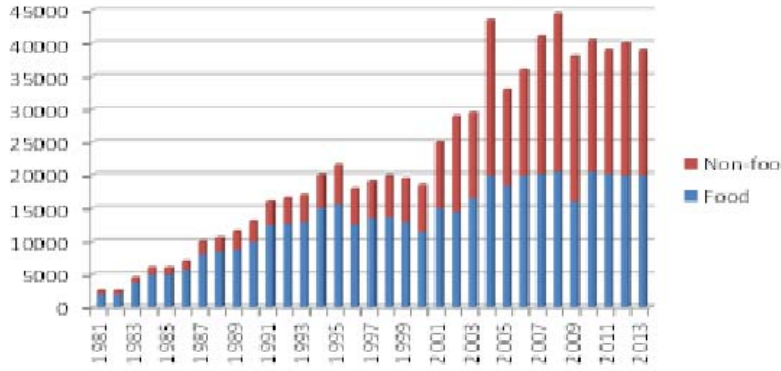

Рис. 1. США, нові споживчі товари [4, с. 51]

Тобто інноваційний розвиток призводить до швидкої зміни професій або ж швидкої динаміки навичок, властивих тій або іншій професії. Це посилює боротьбу за нові види діяльності, власну професію, за робоче місце, що збільшує питому вагу тих, хто

вважає себе нещасливими, причому як працюючих, так і тих, хто шукає роботу.

Крім того, в умовах сучасних викликів, що постійно змінюються (від формування справжнього глобального ринку праці до необхідності розуміння пріоритетів нового покоління співробітників), слід припустити, що в найближче десятиліття, з одного боку, вимоги щодо якості праці, виконання трудових операцій стануть домінуючою тенденцією (звідси, перепідготовка фахівців, підвищення їх кваліфікації будуть мати особливу гостроту), з іншого боку, потрібна нова модель соціальної політики, яка б дозволила забезпечити гідну працю.

Література

1. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_312020.pdf
2. http://www.edinburgh-group.org/media/2776/edinburgh_group_research_-_growing_the_global_economy_through_smes.pdf, p.7
3. http://www.ilo.org/safework/lang--en/index.htm
4. TheEconomist, July 9th — 15th, 2016, p.51

УДК 331.101.2/.3-056.26

Пашкович М.А.,
канд. экон. наук, ад'юнкт,
Зелёногурский Университет, Польша

ИЗБРАННЫЕ АСПЕКТЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ В КОНТЕКСТЕ КОНЦЕПЦИИ CAPABILITY APPROACH

Достойный труд для каждого гражданина общества основывается не только на конституционном праве на труд, но и на его (человека) возможностях и стремлениях к самореализации. Важную роль при этом играет не только политика государства в аспекте социальной защиты, но и ее осуществление на практике. Наука в этом плане и имеет, и должна иметь и теоретические, и прикладные рекомендации для принятия необходимых решений в сфере социально-трудовых отношений в различных аспектах их проявлений. И в этом плане существенную роль играет концепция ориентированная на возможности человека. Автором концепции ориентированной на человеческие возможности (потенциал) является Амартия Сен. Ее компоненты включают в себя

ресурсы, возможности и функционирование, а также коэффициенты конверсии. В свете СА, ресурсы — это товары и услуги, которые не обязательно должны быть обменяны на деньги или доход. Они имеют определенные характеристики, с помощью которых люди заинтересованы в них. Эти характеристики облегчают жизнедеятельность людей, а также их функционирование и особенно в аспекте их занятости.

Ресурсы увеличивают свободу достижения желаемого результата. Они не являются полезными сами по себе, но позволяют достичь определенного статуса или функционирования. То, каким образом ресурсы преобразуются в статус, зависит от различных факторов. Человеческие возможности это доступные опорные точки функционирования — того, что человек может сделать или кем может быть. Функционирование это осуществляемый человеком образ жизни и действий — избранный из числа доступных опций. В контексте человеческого труда можно выделить две основные категории возможностей: быть профессионально пассивным или активным.

Разницу между функционированием и возможностями в области труда можно показать на примере трех людей, которые не работают. Первое лицо является долгосрочным безработным, второй — ушел с работы, чтобы ухаживать за ребенком-инвалидом, а третий — имеет активы, из которых добывает прибыль. Все эти люди достигли того же состояния: состояние бытия вне работы, но свобода их выбора этого очень разная. Первые два лица остались без работы по необходимости (высокий уровень безработицы на местном рынке труда, инвалидность ребенка); третий человек может работать, но он сознательно отказался. Последний человек имел выбор; другие были его лишены.

Те возможности, которые этот индивид намерен и в состоянии реализовать, зависит не только от самого выбора, но и также от факторов конверсии, среди которых выделяется личные, социальные и связанные со средой факторы.

Иногда бывает трудно определить факторы, которые могут повлиять на положение, которое человек занимает на рынке труда. На помощь приходит концепция, разработанная А. Сеном. Например, кто-то может иметь ограничения на тип работы, которую может выполнять, или нет работодателя, который был бы готов так модифицировать труд, чтобы человек с дисфункцией мог работать. Другой человек может иметь ограничение на объем работы, которую в состоянии выполнять, так как он требует больше периодов отдыха в течение дня. На (не)возможность работать

этих людей влияет не сам факт, что у них дисфункции, а их взаимодействие с окружающей средой, которая несет ответственность за результирующее ограничение. Оба лица могут представлять ограничения на тип и объем работы, но причины этих ограничений будут отличаться.

Автором проведено с октября 2014 по октябрь 2015 г. исследование в Любуском воеводстве на основе метода диагностического обследования с учетом анкетной техники и с использованием опросника. Подбор респондентов был целевой: лица с ограниченными возможностями и/или неспособны работать, в работоспособном возрасте. Участие в исследовании было добровольным и анонимным. В исследованиях участвовало всего 121 лицо.

По результатам исследований были выделены такие важнейшие аспекты достойного труда, как: с*вобода выбора места работы; выбор вида труда; доступ к формам профессиональной активизации; условия труда; источники дохода домохозяйств.*

В кратком тезисном изложении следует отметить определенные особенности каждого аспекта полученного по результатам опроса.

Так, *относительно свободы выбора места работы* выяснилось, что большинство респондентов предпочли бы работать на открытом рынке на обычной должности (43,6 %), а 29,1 % — в мастерской для инвалидов. Закрытые рабочие места в условиях конкуренции на рынке труда оказались наименее привлекательными.

В выборе вида труда респонденты, независимо от степени инвалидности, предпочли бы работать полный рабочий день; процент респондентов увеличивался со степенью инвалидности. Люди с умеренной инвалидностью указали на неполный рабочий день, ведение собственного бизнеса, волонтерство или нежелание работать.

В доступе к формам профессиональной активизации большинство респондентов не использовало никакой формы (50 %). Остальные указали на услуги трудоустройства и профессионального стажирования (каждый третий), наименьший процент — на финансирование начала собственного бизнеса, участие в мастерских трудотерапии, волонтерство и неопределенные занятия по месту жительства.

По условиям труда респондентам было предложено 11 заявлений, характеризующих рабочее место, среди которых надо было выбрать один ответ из «согласен», «скорее согласен», «скорее не согласен» или «не согласен». В результате большинство ответов «согласен» пришлось на возникновение проблем с присутствием на рабочем месте (47,3 %), акцептацией труда со стороны

семьи респондентов и отсутствием поддержки с ее стороны (соответственно 36,4 % и 36,8 %). Большинство ответов «скорее согласен» касалось удовлетворения физических условий труда (50 %), соблюдения правил безопасности и гигиены труда со стороны работодателя и поддержки семьи (по 40 %). Респонденты были «скорее не согласны» с размером вознаграждения за труд (32,1 %), соблюдением работодателями правила безопасности и гигиены труда (29,1 %), и «не согласны» с тем, что: работодатель не соглашается, чтобы они продолжали учебу (85,7 %) и не заинтересован в их профессиональном развитии (61,8 %).

По источникам дохода домохозяйств преобладало вознаграждение за труд, более 50 %, социальные пособия и пособия по уходу (соответственно 28,2 % и 27,4 %). А пенсию по инвалидности/нетрудоспособности указал (каждый десятый). Одиночные ответы — это пособия на обучение, доход от собственного бизнеса, а также пособие по безработице.

Таким образом, выделенные в ходе исследования аспекты достойного труда в свете концепции CAPABILITY APPROACH позволят разработать необходимые рекомендации относительно лиц с ограниченными возможностями как для государства, так и для других субъектов социально-трудовых отношений.

Литература

1. Burchardt T. Capabilities and Disability: the Capabilities Framework and the Social Model of Disability. «Disability and Society», 2004, — № 7 (19), pp. 735-751.
2. Kwarciński T. Równość i korzyść. Amartyi Kumar Sena koncepcja sprawiedliwości dystrybutywnej. — Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie: Kraków, 2011. — №11.
3. Leβmann O., Bonvin J.-M., Job-satisfaction in the Broader Framework of the Capability Approach, «Management Revue», 2011, (22)1, s. 84-99.
4. Majewski T., Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie osób niepełnosprawnych dla pracowników terenowych, Warszawa, KIG-R, 1999.
5. Mitra S. 2006. The Capability Approach and Disability, «Journal of Disability Policy Studies». Vol. 16, No. 4: 236–247.
6. Paszkowicz M.A. 2009. Wybrane aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami, Zielona Góra.
7. Robeyns I. 2003. The Capability Approach: An Interdysciplinary Introduction. University of Amsterdam: Amsterdam.
8. Sen A. 2000. Nierówności. Dalsze rozważania. Znak: Kraków.
9. Sen A.K. 1999. Development as freedom, Knopf: New York.

УДК 331

Костишина Т.А.,
д-р екон. наук, проф.,
кафедра управління персоналом і економіки праці,
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі»
Костишина А.І.,
аспірант

НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

Перехід на інноваційну модель розвитку економіки країни неможливий без створення умов для безпечної, якісної, ефективної праці з гідною оплатою в різних секторах економіки, що сприяє реалізації людського потенціалу. Комплексним механізмом вирішення накопичених проблем в соціально-трудовій сфері країни є реалізація Концепції гідної праці на всіх рівнях економічної системи.

Метою даної публікації є розвиток теоретичних основ реалізації Концепції гідної праці в умовах сучасного соціально-економічного розвитку України.

Поняття «гідна праця» вперше застосував Генеральний директор Міжнародної організації праці Х. Сомавія 1999 р., представивши Програму Гідної праці. Дане поняття закріплено в ряді Конвенцій і Декларацій МОП, у Статуті МОП і Філадельфійської декларації, а також у багатьох документах економічних і політичних форумів, які торкаються питань соціально-трудових відносин. Однак, незважаючи на широку поширеність поняття «гідну працю» до сих пір не існує єдиної позиції щодо того, що розуміють під цим терміном, що пояснюється багатогранністю даного поняття.

Спочатку гідну працю визначено як працю, при якій права трудящих захищені, яка приносить адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність. Також гідна праця передбачає достатню працю в тому сенсі, що кожен індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти і отримувати дохід. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного і соціального розвитку, нові можливості, при яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами [1].

Ширше визначення гідної праці представлено в програмі МОП щодо реалізації концепції гідної праці: «Праця, що приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших сторін життя, надає надійність сім'ї, поважає права людини, дає право голосу і відкриває дорогу соціальної інтеграції. Гідна праця — це шлях, що з'єднує економічні та соціальні цілі».

У Доповіді регіонального директора МОП Д. Мартінеса «Гідна праця: пріоритети для Америки» відзначено, що під цим визначенням розуміється «робота гарної якості, що поважає права працівників і надає їм деякі форми соціального захисту».

На основі аналізу джерел, в яких вживається поняття «гідну працю», виділимо його основні характеристики: забезпечення безпеки і охорони праці на робочому місці; дотримання прав найманих працівників у процесі трудової діяльності; реалізація соціального забезпечення та соціального захисту; надання відповідних умов нормального відтворення робочої сили рівня оплати праці; реалізація системи соціального партнерства та надання найманим працівникам можливості брати участь у процесі прийняття рішень на підприємстві або в організації; розвиток людського капіталу в інтелектуальному, фізичному, морально-психологічному плані; забезпечення високої продуктивності і якості праці.

Узагальнивши наведені визначення, можна зробити висновок, що під гідною працею розуміють трудову діяльність, яка передбачає виготовлення продукції високої якості і здійснювану працівником в умовах безпеки і охорони праці, дотримання його прав, обліку індивідуальних вимог і можливостей, надання гідного рівня оплати праці та соціальної захисту [3].

Слід зазначити, що дане визначення враховує необхідність зворотного зв'язку між результатами праці найманого працівника і ступенем задоволеності роботодавця, споживача вироблених їм товарів і послуг. Крім того, гідна праця містить у собі кількісні і якісні, матеріальні і моральні компоненти. Вона підкреслює значення трудової діяльності і в рівній мірі визнає працю всіх категорій працівників.

До теперішнього часу все ще не встановлено критерії, що визначають дохід, який дозволяє класифікувати застосовувану для його отримання працю.

Концепція гідної праці втілює у собі концепцію правового, соціального і економічного забезпечення працівників у координатах XXI століття, вона підкреслює незалежність і гідність найманих працівників і звертає увагу на важливість праці як джерела створення благ і цінностей.

Аналізуючи зміст концепції гідної праці, необхідно враховувати передумови її появи. В першу чергу, вирішальний вплив на необхідність формування цієї концепції надав процес глобалізації суспільного життя, який формує єдині уявлення про стандарти життя загалом і, отже, про умови здійснення трудової діяльності і якості трудового життя.

Посилення нерівності різних верств населення за рівнем доходів, за можливостями отримання професійної освіти і реалізації професійних якостей, за напрямами розподілу результатів праці внаслідок національної і регіональної диференціації привертає додаткову увагу до цієї проблематики.

Інтернаціоналізація економічних систем, розвиток світової торгівлі і створення транснаціональних корпорацій потребує дотримання єдиних стандартів трудової діяльності в усьому світі. Це обумовлює необхідність розробки і застосування єдиного комплексного підходу до забезпечення умов трудової діяльності в різних країнах. Однак, незважаючи на те, що поняття гідної праці широко використовується в якості мети соціально-економічного розвитку на сучасному етапі становлення глобальної економіки, до сих пір існують певні прогалини щодо розробки та використання конкретних програм з реалізації даної концепції. Недостатня визначеність концепції гідної праці пояснюється таким. По-перше, розробка всеосяжної концепції є досить трудомістким процесом, який вимагає декількох десятиліть. По-друге, розробка цієї концепції повинна проводитися з урахуванням думки всіх країн-членів світової спільноти з метою досягнення балансу між національними інтересами [2]. Унаслідок цього в сучасних умовах розвитку необхідно приділяти більше уваги не просуванню концепції гідної праці на політичній арені, а розробці конкретних, практичних економічних, правових і соціальних методів для її реалізації.

Відповідно до змісту концепції гідної праці слід виділити такі основні напрями її реалізації:

1) організаційна складова, спрямована на забезпечення безпеки і охорони праці;

2) правова складова, що окреслює права найманих працівників;

3) соціальна складова, яка регламентує соціальне забезпечення;

4) економічна складова, яка включає в себе надання гідної заробітної плати;

5) політична складова, яка спирається на соціальне партнерство та участь працівників у процесі прийняття рішень;

6) інтелектуальна, фізична і психологічна складові, орієнтовані на розвиток людського капіталу.

Література

1. Международная организация труда (выдержки из доклада Генерального директора МОТ, Женева, 1999) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://lichnost-kultura.narod.ru/2004/20045/2004509/2004509.htm (дата обращения 20.03.2017).

2. *Селвин Б.* Как прийти к Достойному труду? Глобальная трудовая колонка, 19 февраля 2014 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://columnru.global-labour-university.org/2014/02/blog-post_19.html (дата обращения 20.03.2017).

УДК 331.5

Данюк В.М.,
канд. екон. наук, проф.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

РОЗВИТОК ГІДНОЇ ПРАЦІ – СТРАТЕГІЧНЕ ЗАВДАННЯ КОЖНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Проблематика гідної праці у наш час набуває усе більшої актуальності, особливо у зв’язку з тим, що людство досі не спромоглося подолати бідність, зупинити кричущу несправедливість у розподілі доданої вартості між власниками засобів виробництва і найманими працівниками, обмежити апетити численних біржових спекулянтів.

Хоча історія знає численні приклади запровадження у господарську практику тих чи тих елементів гідної праці прогресивними підприємцями.

Понад 100 років тому автомобільний «король» Америки Генрі Форд першим на своїх заводах запровадив 8-годинний робочий день, установив мінімальну заробітну плату в розмірі спочатку 5 доларів, а дещо пізніше — 6 доларів за робочий день. Підкреслюємо, що це була мінімальна зарплата для працівників, які виконували нескладні виробничі завдання. Близько 60 % працівників отримували значно більші заробітки. Г.Форд з успіхом реалізував свою ідею: виробляти масовий автомобіль, надійний, простий в управлінні та обслуговуванні, за ціною, яка відповідала б купівельній спроможності пересічного американця. Завдяки передовим на той час технологіям, унікальній організації виробництва Г.Форд довів випуск свого автомобіля моделі «Т» від 18,7 тис.

штук у 1910 р. до 1250 тис. штук у 1921 р. Ціна автомобіля за цей період зменшилась з 950 доларів до 355 доларів.

Форда ніхто не зобов'язував, не примушував брати на роботу інвалідів. Він це робив за власною ініціативою і нікому не відмовляв. Літтлер, посилаючись на слова самого Форда, з цього приводу наводить такі показники. На легких роботах у виробничому процесі задіяні «670 безногих робітників, 2637 одноруких, двоє безруких, 715 робітників з однією ампутованою кистю руки і 10 абсолютно сліпих» (цит. по [1]).

Чеський підприємець Томас Батя наприкінці 1920-х – початку 1930-х рр. у містечку Злін (Моравія), а пізніше і в Словаччині створив фабрики з виробництва взуття. На той час це були підприємства оснащені найсучаснішим технологічним обладнанням, вони також відзначалися досконалою організацією виробництва.

Але світові Т. Батя став відомий завдяки його людиноорієнтованій діяльності. Свої улюблені гасла: «Служи людям» і «Наш господар — це наш покупець» він реалізовував щоденною невтомною працею. Рівень життя робітників, на думку Т. Баті, це турбота найбільшої ваги для роботодавця, а не для держави. Заробітна плата робітників у Т. Баті була у вісім разів більшою за середню по країні. Частину зарплати робітники вкладали у розвиток свого підприємства, відтак ставали його співвласниками, Т. Батя їх називав «компаньонами». Своїх робітників Т. Батя забезпечував сімейними будинками з садами і соціальною інфраструктурою: лікарнями, музеями, церквами, басейнами для плавання, стадіонами, дорогами [2].

Ще один приклад з історії, який має стосунок до проблематики гідної праці. Йдеться про теорію «соціальної ринкової економіки». Реалізація засад соціальної ринкової економіки у ФРН стала загальновизнаним прикладом «економічного дива», за яке завдячують Л. Ерхарду і К. Аденауеру. За період з 1950 до початку 1960-х рр. ВВП Німеччини потроївся, а його середньорічне зростання становило 9 %. У 1955 р. Німеччина вийшла на друге місце у світі за промисловим виробництвом і золотовалютними резервами, а у 1959 р. — за обсягом експорту. Лише за 15 років країна практично реалізувала гасло «Добробут для всіх». На початку 60-х рр. XX ст. пересічний німець не лише не мав проблем із одягом і харчуванням, а й був власником окремої квартири, мав легковий автомобіль, телевізор і холодильник, раз на рік міг поїхати на відпочинок за кордон. Окрім Німеччини соціальну ринкову економіку успішно побудовано у Скандинавських країнах, в Японії та деяких інших.

У цьому зв'язку згадаймо умови життя населення Радянського Союзу і в 60-х рр. XX ст., і в наступні періоди. Нездатність радянської політичної системи створити такі економічні умови, щоб люди мали можливість працювати і заробляти для нормального життя й розвитку, Г.Форд розгадав іще десь на початку 30-х рр. XX ст. За його визначенням більшовизм зазнав краху тому, що виявився системою одночасно і протиприродною, і аморальною [3].

Серед основних ознак гідної праці (продуктивна, вільна, безпечна, справедливо оплачувана) в Україні натепер найслабшою ланкою, на нашу думку, є рівень оплати праці переважної більшості працівників. А це прямо впливає на купівельну спроможність населення, відтак на рівень забезпечення основними життєво необхідними ресурсами, на стан здоров'я і тривалість життя.

Зробити працю в Україні гідною наразі дуже складно. Для цього найпершим кроком треба досягти згуртованості в суспільстві: взаємної довіри і співробітництва між інституціями державного управління, суспільством і бізнесом на засадах активного соціального партнерства. Підкреслюємо: не формального, а саме — активного соціального партнерства.

Однак, тверезо оцінюючи реальний стан суспільно-політичного життя в Україні, доводиться з гіркотою констатувати, що згуртованість і взаєморозуміння між основними соціальними суб'єктами майже відсутні, а довіра відсутня повністю.

До владних інституцій можна пред'явити багато справедливих претензій. Головною з них є те, що за 25 років незалежності України законодавча і виконавча влада майже нічого не зробили для перетворення пострадянської країни на сучасну європейську рівня Польщі, Словаччини, Литви та деяких інших. Замість гідного життя мільйони українських громадян викинуто за межу бідності, у тому числі немало таких, що випали із обойми середнього класу через стрімке зростання цін і тарифів на основні засоби життєдіяльності (товари і послуги) та фактично заморожену заробітну плату.

Коли держава щось не допрацьовує чи робить неналежним чином, коли вона не відчуває гостроти проблем у суспільстві, то ініціативу має брати на себе суспільство, громадськість, трудові колективи, роботодавці, організатори бізнесу.

Становлення і розвиток гідної праці має бути головним стратегічним завданням кожного підприємства, організації та установи. Безпосереднім виконавцем цього надважливого стратегічного завдання має бути служба персоналу спільно з керівниками всіх підрозділів.

Це буде дуже складна й тривала робота, яка потребує значних інтелектуальних зусиль, матеріальних ресурсів і грошових коштів. Аби ці всі ресурси не були змарновані, а мета була поетапно досяжною, щоб трудовий колектив відчував позитивні наслідки розвитку гідної праці, цей процес із самого початку слід організувати як складний організаційно-технічний проект, розрахований щонайменше на п'ять календарних років, з можливим продовженням.

Послідовність підготовки проекту має бути приблизно такою.

1. Обговорення на технічній раді проблеми розвитку гідної праці на підприємстві. Визначення складу розробників проекту і дати завершення роботи над складанням проекту.

2. Широке обговорення у підрозділах підприємства сутності гідної праці, її значення і завдань, що постали перед трудовим колективом.

3. Проведення загальнозаводського конкурсу на кращі пропозиції працівників для включення їх до проекту.

4. Проведення глибокої діагностики наявного стану основних складових гідної праці на підприємстві для виявлення недоліків і невикористаних резервів. На особливу увагу заслуговують такі складові, як внутрішня нормативна документація (положення, інструкції, правила, стандарти тощо), а також умови і охорона праці. На цьому етапі можлива загальна або вибіркова атестація робочих місць за умовами праці.

5. Складання проекту організаційно-технічних заходів з розвитку гідної праці. Заходи у проекті мають бути диференційовані за роками: на 1-й рік, 2-й рік, 3-й рік… Змістова частина проекту має включати: точне формулювання заходів, місце їх упровадження, терміни виконання, затрати ресурсів, прізвища і посади осіб, відповідальних за виконання, прізвище і посада особи, яка здійснюватиме контроль (нагляд, моніторинг) за виконанням того чи того заходу.

6. Складений проект повинен пройти апробацію (рецензування) в основних підрозділах підприємства. Можливі зауваження, пропозиції працівників мають бути записані.

7. Після апробації проект разом із зауваженнями та пропозиціями виноситься на обговорення на технічну раду підприємства. Технічна рада може затвердити проект з першого подання або повернути розробникам на доопрацювання у разі виявлення недоліків. Доопрацьований проект підлягає повторному обговоренню на технічній раді.

8. Після затвердження проекту генеральний директор видає наказ про початок виконання закладених у проекті заходів. У додатку до наказу визначають порядок звітності про хід виконання проектних заходів. Не рідше, ніж один раз на півроку хід виконання проектних заходів виноситься на обговорення на виробничій нараді у генерального директора підприємства. Доповідає про хід виконання проекту на нараді у генерального директора директор з персоналу. На всіх етапах підготовки і реалізації проекту найактивнішу участь повинна брати служба персоналу, адже це її одне з головних стратегічних завдань.

Література

1. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб.: Питер, 2002. — С. 495.
2. *Мілан Зелени*. Система Баті. у кн.: Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб.: Питер, 2002. – С. 485-490.
3. *Форд Г.* Моя жизнь, мои достижения / Г. Форд // Пер. с анг. Е. А. Бакушева. — Мн.:ООО «Попурри», 2004. — С. 3, 8.

УДК 331

Мельничук Д.П.,
д-р екон. наук, доц.,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці,
Житомирський державний технологічний університет

ГІДНА ПРАЦЯ В УМОВАХ ПЕРЕХІДНОЇ ЕКОНОМІКИ: СПЕЦИФІКА ПРОБЛЕМИ ЗА ЧАСІВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Концепція гідної праці була запропонована Міжнародною організацією праці, поєднавши такі вектори масштабних соціально-економічних перетворень, як продуктивна зайнятість, права працівників у сфері зайнятості, соціальний захист і соціальний діалог як інструмент досягнення означених цілей. Цим було поставлено за мету довести до відома урядів і роботодавців необхідність визнання та реалізації прогресивних реформ у сфері соціально-трудових відносин, які б забезпечили високий економічний та соціальний ефект у різних зрізах життєдіяльності суспільств, наблизивши людську цивілізацію до еволюційного переходу на новий ступінь гуманістичного розвитку, надавши шанс мільйонам трудящих поліпшити якість свого життя та бути почутими у буремному світі сьогодення. Втім, реалізувати нібито прості й зрозумілі ідеї на практиці виявилося непростим завданням, на-

сам перед, — на теренах країн з перехідною економікою, до яких, відповідно до авторитетної позиції А.М. Колота й О.О. Герасименко [2, с. 7], за усіма ознаками належить Україна.

Наразі незалежна Україна гортає чи не найскладніші та найтрагічніші сторінки своєї історії. Триваючі бойові дії на сході значно сповільнюють позитивну економічну динаміку та соціальний розвиток, знекровлюють державний бюджет, знедолюють родини та погіршують їх матеріальне благополуччя, гальмують реалізацію євроінтеграційних прагнень. Утім, ці обставини є об'єктивно зумовленими і з ними потрібно рахуватися. Але чи лише вони одні детермінують відсутність відчутного прогресу у реалізації концепції гідної праці? Чи не містить ця концепція внутрішні суперечності, які є зрозумілими вузькому колу експертного середовища, але не виносяться на обговорення широкого загалу; які є прийнятними для тих суб'єктів геополітичної конкуренції, що пройшли негаразди перехідного періоду і натепер успішно розбудовують суспільства посткапіталістичного типу?

У контексті піднятої проблеми зазначу, що оспіваний у наукових працях людський капітал — не такий «простий» економічний феномен, як видається на перший погляд. «Формування людського капіталу», «…розвиток людського капіталу», «…нагромаджені обсяги людського капіталу в Україні» — як багато про це написано у тому числі й тими авторами, які, роками інвестуючи у його нагромадження, так нічого й не отримали навзаєм! Єдиним свідченням наявності людського капіталу є дохід від використання відповідних активів. Відсутній дохід — не було й капіталу! Коли це буде сприйнято та усвідомлено? Дійсно, людський капітал — прогресивний інструмент, властивий епосі постіндустріальних перетворень. Але корисний він тоді, коли це «твій» інструмент, а не тоді, коли «ти» є об'єктом його впливу, що наразі й відбувається у геополітичних масштабах з країнами, економіка яких є перехідною. По суті, за принципом товар-гроші-товар відбувається опосередкований обмін невичерпного — й при тому неперервно морально старіючого — капіталомісткого інтелектуального ресурсу на невідновлювані природні багатства з усіма випливаючими з цього наслідками для сфери соціально-трудових відносин. Чи не в цьому й полягає політика замовчування та причини незначних успіхів у площині реалізації концепції гідної праці? Маскування геополітичного характеру капіталізму добрими намірами?

Тут проступають контури проблеми, яка глибоко проаналізована у [1], де А.С. Гальчинський доходить обґрунтованого висно-

вку, що у перспективі нагромадження капіталу завжди ускладнюється обмеженістю внутрішніх ринків. Як і автор тез, український професор вважає, що експансія капіталу на зовнішні ринки, його інтернаціоналізація — неодмінний інструмент саморозвитку, самовиживання, самоутвердження капіталізму: «…капіталізм може бути лише глобальним, його функціонування у межах лише однієї, окремо взятої держави — утопія» [1, с. 9]. З цим можна не погоджуватися, але конкурентоспроможність товарів на зарубіжних ринках є важливим свідченням, індикатором того, що знання та професійні навички певного соціуму набули особливих, надзвичайних ознак — засобу експлуатації та економічного підкорення — ознак капіталу [3, с. 409]. З таким завданням економічно розвинуті країни справляються успішно.

Людський капітал, як і інші форми капіталу, будучи на озброєнні розвинутих держав світу, є інструментом глобалізації та реалізації власних, сторонніх для переважної більшості країн інтересів. За висновками, наведеними у [2], глобалізація світової економіки у її нинішньому форматі неоднозначно впливає на усі складові інституту гідної праці [2, с. 8]. Глобалізація — складне і суперечливе явище, яке, на переконання автора, для країн з перехідною економікою має, переважно, негативні наслідки, передусім, — у царині соціально-трудових відносин. Кардинально порізному, але це стосується усіх суб'єктів процесу глобалізації, а тому і країни з розвинутою, і з перехідною економікою мають певним чином реагувати на відповідні загрози та виклики. Питання у тому, чи є необхідні інституційні передумови, ресурсне забезпечення та й розуміння складності проблеми загалом? Усе це дає підстави для полеміки щодо щирості концепції гідної праці, адже тоді, коли розвинуті суспільства, вимиваючи фінансовий ресурс з технологічно латентних держав інструментами людського капіталу, й насправді спроможні влагоджувати диспропорції й негаразди модернізуючи свою соціальну та економічну політику, то для держав з перехідною економікою ідеї гідної праці залишаються здебільшого гаслом — декларативами, які мають замало шансів на втілення у практику соціально-економічного буття.

Так — праця має бути гідною! Але за власними рецептами і через суверенний економічний розвиток і високотехнологічні робочі місця! При цьому, автор не закликає до ігнорування «загальновизнаної» концепції, а лише пропонує ретельно дослідити та зрозуміти істинні причини невдач у реалізації ідеї гідної праці. Забезпечення гідної праці у всьому різноманітті відповідних пріоритетів за технологічної відсталості, фінансового голоду та

економічної нестабільності — нонсенс. Тут недостатньо ні зусиль профспілок, ні громадських організацій, ні прогресивних доробків вчених. «Маємо усвідомлювати, що магістральний шлях до гідної праці пролягає через створення нових і розвиток діючих життєздатних, конкурентоспроможних суб'єктів господарювання, які надають гідні робочі місця з гідними умовами праці, гідною винагородою за послуги праці, належною соціальною захищеністю та забезпечують рівність і свободу» [2, с. 7]. Розпочинати треба з розвитку національної економіки, забезпечення продуктивної формальної зайнятості та руйнування залежності від загальносвітової експансії капіталізму. Адже, коли десь формується посткапіталістичне (не інформаційне, не постіндустріальне, а саме посткапіталістичне) суспільство, то країни з перехідною економікою виступають у ролі сторонніх споглядачів і, як не парадоксально, фінансових донорів таких змін.

Обсяг тез доповіді не дає можливість достатньою мірою аргументувати сформульовану позицію, яка, вірогідно, багатьма буде розцінена як дискусійна. Автор готовий до дискусії та має намір навести розгорнуті обґрунтування у статті під назвою «Концепція гідної праці та західне посткапіталістичне суспільство: становлення й розвиток на тлі форсованої геополітичної експансії капіталізму на периферію». Наведена назва, за наміром автора, є не анонсом його статті, а підставою для розуміння тих аспектів проблеми, які за обсягом не могли бути висвітленими у представленому матеріалі.

Література

1. *Гальчинський А.С.* За межами капіталізму / А.С. Гальчинський // Економіка України. — 2011. — № 9. — С. 4–16.

2. *Колот А.М., Герасименко О.О.* Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери / А.М. Колот, О.О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 3–13.

3. *Мельничук Д.П.* Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення: [монографія] / Д.П. Мельничук. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.idss.org.ua/monografii/2015_Melnichuk.pdf.

УДК 331.52

Цимбал О.І.,
д-р екон. наук,
завідувач відділом соціальної безпеки
Національного інституту стратегічних досліджень
Ярош О.М.,
канд. екон. наук,
провідний науковий співробітник
сектору соціальних ризиків у сфері зайнятості населення
Інституту демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ МОЛОДІ

Сучасна практика працевлаштування та зайнятості молоді свідчить, що дана вікова категорія робочої сили має на ринку праці більш слабші позиції у порівнянні з іншими віковими групами зайнятих. Причинами цього є вплив ряду чинників, які визначають особливості транзиту молоді від навчання до отримання задовільного робочого місця, досягнення гідної зайнятості. Найвагоміший вплив на формування молодіжного сегменту робочої сили в Україні мають: не завжди раціональний вибір професії та необхідного для неї рівня підготовки, недоліки наявної системи професійної освіти, недостатній практичний досвід роботи, висока мобільність пов'язана з пошуками якіснішої зайнятості тощо.

Проведене під егідою Міжнародної організації праці дослідження «Перехід на ринок праці молоді України» (School-to-work transition surveys) дало можливість виявити ряд бар'єрів на шляху досягнення молоддю гідної праці, які обумовлюють вразливість молоді на ринку праці та інших процесах соціального залучення [1].

Перш за все слід відмітити недосконалу систему професійної орієнтації, яка діє нині в Україні. За даними дослідження у 2015 році менше половини молодих людей (48,7 %) відвідували профорієнтаційні заходи [1, с. 35]. Найвагомішим негативним наслідком цього стало те, що 21,1 % молоді, яка не відвідувала профорієнтацію, обрали свою нинішню професію випадково, тоді як відповідний показник серед іншої молоді складає всього 7,6 %. Така ситуація формує значні ризики гідної зайнятості, оскільки обрана професія не завжди відповідає потребам, можливостям і прагненням молодих людей.

Вагомою проблемою у процесі досягнення гідної зайнятості молоддю є невідповідна якість підготовки спеціалістів професійно-технічними та вищими навчальним закладами, що зумовлено низьким рівнем зв'язку між освітою та виробництвом. Загалом, 62,8 % молодих робітників мали рівень освіти та кваліфікації, що відповідає вимогам робочого місця. Частка молоді з надмірною кваліфікацією складала 31,7 %, а з недостатньою — 5,5 % [1, с. 51]. Більше того, 96,7 % молоді, що виконує роботу з найпростіших професій, є надмірно кваліфікованою, причому 40,2 % з них має диплом про вищу освіту. Це суттєво підриває усвідомлювану та фактичну якість професійної та вищої освіти, дезорієнтує роботодавців, державу та контингенти населення, що знаходяться в стані вибору професії та рівня освіти.

Заслуговує на увагу досить високий рівень неформальної зайнятості молоді. У 2015 р. рівень неформальної зайнятості в широкому розумінні склав 58,3 %. Причому 79,5 % неформально зайнятої молоді працюють у формальному секторі. Для значної кількості молоді неформальність їх зайнятості спричинена тим, що вони не отримують повного пакету законодавчо встановлених соціальних гарантій, не повністю обізнані щодо своїх прав і фактичного стану оформлення на робочому місті. Це формує значний ризик подальшого поширення неповного дотримання вимог чинного законодавства щодо соціального захисту навіть офіційними роботодавцями та зловживання ними легковажним ставленням молоді до особливостей трудових відносин.

Дослідження тривалості відпрацьованого робочого часу також викликає занепокоєння, оскільки законодавчо встановлений час протягом тижня відпрацьовує лише 29,1 % молоді, тоді як загалом по країні цей показник складає 67,7 %. Окрім того, частка молоді, яка працювала більше ніж 40 годин на досліджуваному тижні (33,5 %), суттєво перевищує частку молоді, яка працювала менше 40 годин — 25,4 % [1, с. 47]. Це зумовлю формування ризику поширення практики невідповідного використання робочого часу молоді, яка, з одного боку, не надає належної уваги зайнятості, а з іншого, здатна працювати з надмірним напруженням з метою отримання додаткового досвіду або ж додаткової оплати.

Вирішення вказаних проблем за рахунок зосередження на подоланні лише їх наслідків, чим страждає сучасна освітня політика та політика зайнятості, не матиме належного ефекту. Центральним предметом модернізованої політики маються стати не загальні обсяги працевлаштованих, освічення чи охоплення підтримкою від безробіття, а встановлення типових траєкторії успіхів і

провалів у здобутті гідних робочих місць, визначення вразливих груп молоді, що з високою ймовірністю потрапляють у нерозривний цикл маргіналізації, вироблення інструментів упередження неузгодження цінностей, планів, практичних кроків молоді та пропозиції робочих місць на ринку праці. До таких механізмів, зокрема, слід віднести систему комплексної оцінки результатів молодіжної політик у країні, прогнозування попиту та пропозиції робочої сили, забезпечення тісного та безпосереднього зв'язку закладів освіти з виробництвом, проведення широкої інформаційної компаній стосовно профорієнтації, соціального захисту молоді тощо.

Література

1. Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження «School-to-work transitionsurveys» в Україні у 2013 та 2015 роках / Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Олег Ярош та Лариса Лісогор; Міжнародне бюро праці. – Женева: МОП, 2016. (Work4Youthpublicationseries; No. 41, ISSN: 2309-6780; 2309-6799 (webpdf)).

УДК 331.6:349.2

Древаль Ю.Д.,
д-р наук з державного управління, проф.,
професор кафедри охорони праці
та техногенно-екологічної безпеки,
Національний університет цивільного захисту України

КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ПРОГРАМИ ГІДНОЇ ПРАЦІ

У діяльності Міжнародної організації праці (далі — МОП) виразно спостерігаються декілька ключових рішень і програм, які на десятиліття наперед визначають спрямованість розвитку міжнародних соціально-трудових відносин. В умовах глобалізації у цьому сенсі непересічне значення відводиться програмі чи концепції гідної праці (далі можливо — ПГП), в якій тлумачаться основні принципи і права у сфері праці. На початку XXI століття гідна праця вже стає своєрідним дороговказом для вдосконалення соціально-трудових стандартів у різних країнах світу. У сукупності основних положень вона відображає реакцію світової спільноти на виклики сьогодення, зокрема намагання додаткового соціального захисту людей праці від різнобічних негативних аспектів глобалізації.

На сьогодні різнобічні аспекти гідної праці аналізуються в руслі багатьох наукових напрямів, першочергово економіки, соціології, трудового права та власне охорони праці. Дослідники оперують багатьма спорідненими категоріями, якими охоплюється проблематика якості праці та належного соціального захисту працівників. Це і «програма гідної праці», і «концепція гідної праці», і «гідні умови праці», і «гідна зайнятість» тощо. При цьому виразно спостерігається і намагання авторів включити до змісту використовуваних понять якомога більше характеристик і смислових образів.

Водночас поки що бракує усталених підходів до вияснення форми та правового статусу гідної праці (це все-таки «програма», чи всього-на-всього «концепція»). Слід відзначити й неоднозначність підходів до структури названої програми (чи концепції), а також щодо її впливу на сучасні соціально-трудові відносини. Як стверджують А. Колот та О. Герасименко, «існуюча фрагментарність, розмитість, неоднозначність у тлумаченні основних засад і механізмів розвитку інституту гідної праці породжують безліч неупорядкованих, безсистемних характеристик та індикаторів гідної праці, що представлені у численних публікаціях і методичних розробках» [1, с. 35].

Програму гідної праці представив у 1999 р. Генеральний директор МБП Х. Сомавіа, присвятивши їй спеціальну доповідь на 87-й сесії МКП. Метою Програми визначалось вдосконалення діяльності МОП у нових умовах розвитку соціально-трудових відносин. Гідна праця визнавалася як «можливості чоловіків і жінок займатися гідною і продуктивною працею в умовах свободи, рівності, економічної безпеки та поваги до людської гідності». У доповіді також спеціально наголошувалося на тому, що Декларація 1998 року «складає для Організації більш надійну порівняно з попередніми документами основу для розвитку, надаючи технічному співробітництву можливість проявити повною мірою власний потенціал в рамках МОП». У зв’язку з цим підкреслювалося, що гідній праці відводиться чільна увага в усіх чотирьох стратегічних завданнях МОП: сприяння правам у сфері праці; зайнятість; соціальний захист; соціальний діалог.

Відтак, зміст ПГП у редакції 1999 р. чітко ув’язувався з основними положеннями Декларації МОП основних принципів і прав у світі праці, зокрема з чотирма принципами фундаментальних прав у світі праці. Це свобода об’єднання і право на укладення колективних договорів; ліквідація всіх форм примусової або обов’язкової праці; викорінення дитячої праці; усунення дискри-

мінації під час працевлаштування та вибору професії [2]. Ці принципи отримали статус правових норм у так званих фундаментальних чи основоположних конвенціях МОП, а саме конвенціях № 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 і 182.

При цьому слід зазначити, що на сьогодні російськомовний та україномовний текст цієї доповіді з власною назвою «Гідна праця» недоступні в будь-якій пошуковій системі. А це, своєю чергою, якраз і стає додатковим підґрунтям для дискусій чи навіть спекуляцій на тему змісту та структури ПГП.

Тогочасні дослідники, розвиваючи окремі положення концепції гідної праці, якраз і виходили з чотирьох базових принципів чи трудових стандартів. Б. Хепле, наприклад, групуючи наявні на той час підходи, метою гідної праці називав забезпечення продуктивної праці для жінок і чоловіків в умовах свободи, справедливості, безпеки та людської гідності [3, p. 5].

Проте з часом до ПГП стали відносити значно більше компонентів чи структурних частин (називалося і шість, і сім, і одинадцять, і дванадцять компонентів чи «індикаторів» гідної праці) (див., напр.: [4; 5]).

На сьогодні ж частково змінилися і базові орієнтири щодо визначення сутності ПГП. Так, у доповіді «Сприяння соціальній справедливості. Оцінка резонансу Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації», яку було подано на 105-й сесії МОП у 2016 р., спеціально наголошується на тому, що якраз Декларація 2008 року «юридично закріпляє концепцію гідної праці та встановлює комплексний підхід до забезпечення гідної праці…» [6, с. 1].

Відтак, гідна праця має розглядатися в якості важливого чинника унормування сучасних соціально-трудових відносин, у якій розвиваються та гармонійно поєднуються найважливіщі програмні засади діяльності МОП. Найперше йдеться про взаємозв’язок ПГП з Декларацією МОП основних принципів і прав у світі праці (1998 р.) та Декларацією МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації (2008 р.). Наявні ж різночитання щодо правового статусу гідної праці не мають принципового значення і першочергово пояснюються програмно-цільовим характером міжнародних трудових стандартів, які складають фундамент для конкретизації окремих положень у рамках національного законодавства.

Література

1. *Колот А.М.* Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку / А.М. Колот, О.О. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2015. — № 2 (10). — С. 21–42.
2. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 року). [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_260
3. Hepple B. Equality and empowerment for decent work / Bob Hepple // International Labour Review. — 2001. — Vol. 140. — №. 1. — P. 5–18.
4. *Караткевич А. Г.* Понятие и критерии достойного труда в международной практике: информационно-аналитическая записка / А.Г. Караткевич, А.И. Суриков, А.Д. Шкира. — М.: АТИСО, 2012. — 102 с.
5. *Хоффер Ф.* Достойный труд 2.0 / Франк Хоффер // Глобальный университет труда / GLU [Електронный ресурс]. — Режим доступу: global-labour-university.org/2012/06/2011-2012.html
6. Содействие социальной справедливости. Оценка резонанса Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Доклад VI / Международная конференция труда, 2016 г. 81 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ilo.org/ilc

УДК 331.101.2 /.3

Лавриненко В.М.,
канд. екон. наук, доц.,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЗАПИТИ ЕКОНОМІЧНИХ ЦІННОСТЕЙ ГІДНОЇ ПРАЦІ (ІСТОРИКО-ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ)

У предметному просторі історико-економічної науки теоретичні та практичні питання пошуку смислу та ролі праці в цивілізаційному розвитку людства займають вагоме місце. Постановка та формування проблем праці в запитах сучасної економічної науки розглядається переважно під кутом зору їх людиновимірних аспектів, наприклад, ставлення до праці як цінності, що має історичне та національне забарвлення. Цінності є найпотужнішим регулятором життєдіяльності людини. Вони спрямовують людину на шляху її особистого розвитку, обумовлюють поведінку та трудову діяльність. Цінності формуються на основі суспільної практики діяльності людини в межах певних конкретно-історичних сус-

пільних відносин і форм спілкування людей. У своєму історичному становленні праця постає як система цінностей, норм та організаційних форм [5, с. 110]. Один із засновників журналу «Анали економічної та соціальної історії» Л. Февр у своєму дослідженні «Праця: еволюція слова та поняття» акцентував увагу на історичній зміні суспільної свідомості відношення до праці як суспільного феномену — від принизливого стану ручної праці як релігійного покарання — до її сприйняття, як нового духовного інституту [4, с. 361].

На межі XX—XXI століть Міжнародна організація праці (МОП) розробила новий підхід до феномену праці в суспільстві — концепцію гідної праці, покликану здійснити великі економічні, соціальні і правові зміни в праці як найважливішої із сфер людської діяльності. Метою заявленої концепції було сприяння в отриманні та виконанні гідної роботи в умовах свободи, справедливості, гарантій захищеності і безпеки та людської гідності. В економічному аспекті гідна праця забезпечує вищу продуктивність праці, веде до підвищення конкурентоспроможності підприємств, поліпшенню умов праці та трудових відносин [2, с. 7]. Вітчизняні дослідники даної проблеми відмічають, що реалізація концепції гідної праці на практиці — одна з найактуальніших проблем для сучасної економіки та її інститутів. Це пов'язано як з дефіцитом гідної праці, що є реальністю сьогодення, а також із значенням сфери праці для кожної економічно активної людини і суспільства в цілому[1, с. 22].

При аналізі дефініції «гідна праця» (decent work), її конкретної інтерпретації та засобів практичної реалізації, мають місце різні точки зору на її зміст і форми, що спираються на особливості методології та методів дослідження. В сучасних умовах дієвим, на нашу думку, стає аналіз питань гідної праці на основі принципів цивілізаційної парадигми в контексті етико-економічних цінностей притаманних історичним типам господарства та особливостям їх соціально-трудових відносин. Теоретичні джерела гідної праці засновані на тих цінностях, які є визначальними в процесі праці. Це відноситься і до якості робочої сили, нових робочих місць, організації та оплати праці та соціального діалогу різних економічних суб'єктів [3, с. 512]. Етична складова поняття «гідна праця» означає особливе моральне ставлення людини до самої себе та ставлення до неї з боку суспільства, в якому визнається цінність особистості, а праця як необхідна складова господарського життя людини, визначається як «батько багатства». Ще А.Сміт в 1776 р. у своїй праці «Дослідження про природу і при-

чини багатства народів» писав, що багатство країни ґрунтується на трудовому внеску людей, що безпосередньо виконують роботу. Дороговказом шляху до багатства та гідності суспільного добробуту виступає гідна праця в її економічних та етичних вимірах.

Таким чином, залучення в сучасний дискурс проблем гідної праці, етико-економічних аспектів праці буде сприяти не тільки поглибленню її смислового змісту, але й практичній реалізації теоретичних запитів у соціально-трудовій сфері вітчизняної економіки.

Література

1. *Колот А. М.* Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку / А. М. Колот, О. О. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія і практика. — 2015. — Вип. 2 (10). — С. 21–42.
2. Сократить дефицит достойного труда. Глобальный вызов: доклад Генерального директора. МБТ. 89-я сессия МКТ 2001 г. Женева, 2001.
3. *Тютюнникова С. В.* Достойный труд как форма разрешения противоречий социально-трудовой сферы / С. В. Тютюнникова // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки. — 2010. — №4 — С. 114-118.
4. *Февр Л.* Бои за историю / Л. Февр .— М., 1991. — С. 364-371.
5. *Цвык В. А.* Профессиональная этика: Основы общей теории / В. А. Цвык. — 3-е изд., — М., 2014. — С. 288.

УДК 005.72+005.93+005.95/96

Даниленко О.А.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ ЯК ІННОВАЦІЙНОГО ІНСТРУМЕНТУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ПРИ АДАПТАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ДО МІНЛИВИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВ

Небагато організацій здатні існувати нескінченно довго, і тому жодна з успішних організацій не живе без змін. Мінливі економічні умови, в яких функціонує сучасна організація, пред’являють жорсткі вимоги до її ефективного управління, недотримання яких призводить до її занепаду чи «смерті».

Такий інструмент ефективного управління, як управлінський аудит дає можливість організації максимально швидко адаптуватися до мінливих економічних умов й успішно розвиватися на шляху її «життєвого» циклу. Особливо важливим є використання можливостей аудиту саме в управлінській області у сфері праці з метою забезпечення гідної праці персоналу.

Серед основних напрямів управлінського аудиту є соціальний аудит, явище якого достатньо нове для України, адже саме визначення даного поняття, рівно як і базові терміни, предмет, сутність, основні завдання і напрями ще не сформувалися остаточно.

Звертаючись до зарубіжного досвіду, можна відзначити, що в ряді європейських країн саме аудит у сфері праці носить назву «соціальний аудит». У цьому сенсі П'єр Канду визначає соціальний аудит як «незалежну діяльність зі спостереження, аналізу, оцінки й вироблення рекомендацій; діяльність, що грунтується на методології і використовує методи, що дозволяють при зіставленні з довідковими виданнями, визначити спочатку сильні сторони і проблеми в області використання персоналу у формі витрат і ризиків. Це дозволяє здійснити діагностику і виявити причини цих проблем, оцінити їх значущість і, нарешті, сформулювати рекомендації по здійсненню конкретних дій, які, втім, ніколи не здійснюються самим аудитором» (цит. за: [1]).

Ален Кур'є і Жак Ігаленс вважають, що «соціальний аудит ставить за мету аналізувати кожен чинник ризику і пропонує рекомендації за способом їх скорочення» (цит. за: [2, с. 155]). Вони виділяють чотири категорії соціальних ризиків: ризик порушення закону і внутрішніх правил (ПЗ), ризик непристосованості політики управління персоналом організації до очікувань персоналу (НК), ризик неадекватності потреб у людських ресурсах (НП), ризик неуваги до соціальних проблем (СП).

На нашу думку, соціальний аудит організації — це оцінювання політики її соціальної відповідальності відповідно до критеріїв, внутрішніх положень, інших правил, прийнятих організацією самостійно чи визначених аудитором з урахуванням вимог чинного законодавства України та світових взірців гідної праці персоналу.

Соціальний аудит організації є добровільним. Він дозволяє, з одного боку, виявити ефективність і ступінь соціальної відповідальності організації, а, з іншого боку, — охарактеризувати та оцінити ефективність управлінських технологій у соціально-трудовій сфері й зробити висновки про відповідність наявного стану характеристикам дійсно гідної праці.

Основними завданнями соціального аудиту організації можуть бути: перевірка ефективності політики у сфері соціальної відповідальності (зокрема, політики добросовісної взаємодії з партнерами, політики у сфері якості продукції, робіт, послуг, екологічної політики, кадрової політики, податкової політики, соціальної політики, дивідендної політики тощо); аналіз взаємозв'язку соціальних інвестицій і підсумкових результатів ефективності діяльності організації; встановлення ступеня відповідності вживаних організацією методів соціально-економічного стимулювання персоналу вимогам подальшого розвитку доходів, збільшення прибутку, підвищення ефективності господарської діяльності та поліпшення якості праці персоналу; оцінка ризиків у сфері соціальної відповідальності, основу яких становить непередбачувана поведінка заінтересованих сторін (стейкхолдерів).

За результатами соціального аудиту можливо виявити недоліки у сфері соціальної відповідальності та забезпечити гідні умови праці персоналу через достойні трудові доходи, постійний професійний розвиток, охорону здоров'я працівників, безпеку праці, найбільш ефективне використання людського капіталу відповідно до його професійно-кваліфікаційного рівня тощо.

Регулярне, періодичне здійснення соціального аудиту є істотним інноваційним інструментом для змін і поліпшень в організації, яка повинна не тільки швидко адаптуватися до зовнішніх економічних змін, а й забезпечити гідну працю персоналу при цьому. У процесі змін відбувається зміна трьох компонентів: зміна стратегії організації, яка випускає нову продукцію (товари, роботи, послуги) та освоює нові ринки; зміна компетентності організації, включаючи систему, управління, структуру, вміння і знання, навички персоналу; зміна поведінки персоналу, включаючи норми, поняття, цінності і розподіл влади.

Отже, соціальний аудит може забезпечити швидку адаптацію до мінливих економічних умов, конкурентоспроможність організації на ринку та гідні умови праці персоналу, якщо його розглядати як необхідний процес, що періодично здійснюється на кожній стадії «життєвого циклу» організації.

Література

1. *Жалило Б.* Попробуйте на своей шкуре или Как проводить аудит функции управления персоналом // Отдел кадров. — 2001. — №14 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.businesssolutions.com.ua

2. *Одегов Ю.Г., Никонова Т.В.* Аудит и контроллинг персонала: Учебное пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство «Экзамен», 2004. − 448 с.

УДК 331.101.5

Вітер В.І.,
старший науковий співробітник,
НДІ праці і зайнятості населення
Мінсоцполітики України і НАН України

ГІДНА ПРАЦЯ ЯК ЗАСІБ БОРОТЬБИ З БІДНІСТЮ ТА БЕЗРОБІТТЯМ В УМОВАХ ЧЕТВЕРТОЇ ПРОМИСЛОВОЇ РЕВОЛЮЦІЇ

Згідно концепції Міжнародної організації праці (МОП), гідна праця визначається як продуктивна праця, яка одночасно є вільною, безпечною, справедливо оплачуваною, розвиваючою і такою, що не принижує гідність людини [2]. Гідна праця включає чотири елементи: зайнятість, соціальний захист, права трудящих, соціальний діалог. Забезпечення гідної праці — один з головних напрямів діяльності у сфері праці та соціальної політики.

Протягом усього існування людства питання праці й безробіття пов'язувались з досягненнями науки й техніки, з промисловими революціями. Це справедливо й щодо четвертої промислової революції.

На Всесвітньому Економічному Форумі (ВЕФ) в Давосі (2016 р.) було зазначено, що четверта промислова революція розпочалася і вже почала впливати на всі сторони життя людей. Цій темі присвячена книга засновника ВЕФ К. Шваба «The Fourth Industrial Revolution», в якій автор розглядає проблеми нових технологій — штучного інтелекту, робототехніки, Інтернету речей, автономних транспортних засобів, 3-D друку, блокчейну, біотехнології тощо — та їх злиття, яке спричиняє четверту промислову революцію. На думку К. Шваба, ця промислова революція може стати каталізатором нового культурного відродження й справжньої глобальної цивілізації [4].

Історія засвідчує, що всі революційні зміни в промисловості, які є прогресивними за своєю оцінкою, приводили до значних вивільнень робочої сили у багатьох галузях. І сьогодні вчені застерігають, що четверта промислова революція створює ряд загроз для людства, серед яких — масове безробіття в результаті порушення роботи багатьох усталених виробництв і, як результат, — поширення бідності. Як пише британська газета The Guardian, у Давосі-2016 експерти розглянули окремі загрози для ринку праці й повідомили, що в найближчому майбутньому роботи будуть претендувати на робочі місця людей — на одне із двох; за про-

гнозами ВЕФ, до 2020 р. п'ять мільйонів чоловік втратять роботу через роботів. Початок четвертої промислової революції супроводжується зростаючим відчуттям неминучості різкого зменшення кількості робочих місць. І дійсно, згідно з останніми дослідженнями МОП (2016 р.), після світової економічної кризи чисельність безробітних вже зросла більше ніж на 27 млн чол. [5]. Мова йде про збільшення дефіциту гідних робочих місць і про порушення прав людини на працю. Отже можемо констатувати, що сьогодні теорія гідної праці потребує подальшого обґрунтування з урахуванням сьогоднішніх реалій.

В умовах четвертої промислової революції нормою стає забезпечення робочого місця соціальним пакетом, соціальним стандартом стає житло з холодним і гарячим водопостачанням, теплопостачанням, каналізацією, телефоном, телекомунікаційним зв'язком, у тому числі — й Інтернетом — та іншими благами цивілізації.

У зверненні Папи Римського Франциска до учасників ВЕФ у Давосі понтифік закликав провідних підприємців світу приділити особливу увагу створенню гідних робочих місць для всіх і не забувати про бідних, підкресливши при цьому, що технологізація глобальної та національних економік привела до зменшення можливостей знайти гідну роботу [3]. В листі до К. Шваба понтифік наголошує на необхідності дотримання соціальних прав людини: «людина повинна керувати розвитком технологій, а не дозволяти технологіям домінувати над людиною».

У той же час у доповіді ВЕФ від 18 січня 2016 р. зазначається, що більше 7 млн робочих місць у п'яти провідних країнах світу знаходитимуться в зоні небезпечного ризику протягом наступних п'яти років. Від масової автоматизації праці жінки втратять менше, ніж чоловіки, оскільки менша їх кількість працює у тих сферах, де будуть створюватися нові вакансії за рахунок впровадження нових технологій.

Глобалізація і технічний прогрес привели до економічних змін, підвищення добробуту населення у всьому світі та скорочення кількості людей, які живуть у зубожінні. Проте у світі зростає нерівність. Як зазначив Генеральний секретар ООН А. Гутерріш, у восьми найбагатіших людей світу стільки ж багатства, скільки у 3,6 млрд бідняків разом узятих [1].

Отже, на нашу думку, четверта промислова революція вплине на ринок праці за такими трендами: збільшить кількість робочих місць кращої якості, забезпечених соціальним пакетом; поширить безробіття, викликане технологічними змінами в структурі виро-

бництва; приведе до ліквідації багатьох існуючих спеціальностей; підвищить вимоги до рівня кваліфікації працюючих на нових робочих місцях; потребуватиме перепідготовки працюючих за новими професіями; збільшить розміри інвестицій для створення нових робочих місць; посилить вимоги адаптації системи освіти до потреб глобалізованого ринку праці; підвищить залежність зростання заробітної плати від росту продуктивності праці; посилить соціальний захист працюючих і дотримання їх соціальних прав. Усі ці зміни на ринку праці створять нові можливості для людини, що, своєю чергою, позитивно вплине на соціально-економічний розвиток людства за умов глобалізації.

Література

1. Борьба с бедностью, безработицей и неравенством — мощный механизм предотвращения насилия и конфликтов. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.un.org/russian/news/ story.asp? NewsID=27345#.WKLW683 Wm3Y.
2. Достойный труд: Доклад генерального директора // Международная конференция труда, 87-я сессия. — Женева. МБТ, 1999. — 106 с.
3. Папа Римский призвал участников форума в Давосе «не забывать о бедных». — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://regnum.ru/news/ polit/ 2059866.html.
4. Thornhill J. «The Fourth Industrial Revolution», by Klaus Schwab. World Economic Forum //The Financial Times. — 17.01.2016.
5. World Economic Situation and Prospects 2017. United Nations. New York, 2017. — 201 p.

УДК 331.101.2: 331.105.6

Прохоровська С. А.,
канд. екон. наук, доц.,
Тернопільський національний економічний університет

ГІДНА ПРАЦЯ ЯК ЧИННИК РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Сучасна соціально-економічна та політична ситуація в країні призвела до масових звільнень працівників, зростання їхньої незадоволеності заробітною платою, умовами праці, соціальним захистом, скорочення робочого часу та ін.

Посилена увага до питань забезпечення гідної праці зумовлена: стрімкими змінами зовнішнього середовища, що висувають конкретні вимоги до підприємств, роботодавців і працівників;

зростанням вимог до якості виконуваної роботи, якості та конкурентоспроможності продукції, що випускається, результативності праці; зміною ціннісних орієнтацій і мотивації людей у процесі трудової діяльності.

Глобальною потребою сьогоднішнього дня залишається поглиблення зусиль МОП щодо пропаганди і поширення у всьому світі гідної праці. Зауважимо, що МОП визначає гідну працю як можливість для економічно активного населення мати продуктивну зайнятість, яка б задовольняла умови безпеки, свободи, рівності і людської гідності. Повага до людської гідності є основною умовою досягнення гідної праці, яка випливає з основних положень Конституції України. Гідність працівника як людини проявляється внутрішньою самооцінкою власних якостей, усвідомленням власної цінності та значимості як особистості в оточуючому середовищі, тому неприпустимо здійснювати будь-які дії, якими вона може порушуватися. Умови гідної праці передбачають ставлення до працівника як до незалежної особистості, яка заслуговує поваги та має працювати не переживаючи за своє фізичне здоров'я та моральний стан.

У Програмі гідної праці МОП для України на 2016—2019 роки основна увага зосереджена на трьох пріоритетах: 1) сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання; 2) сприяння ефективному соціальному діалогу; 3) посилення соціального захисту та поліпшення умов праці [2].

Основними засадами гідної праці є: 1) реальна можливість знайти роботу і реалізувати здатність до праці для усіх бажаючих працювати; 2) вільний вибір форми зайнятості, стабільність і добровільність зайнятості; 3) наявність продуктивної роботи, що дасть змогу отримувати заробітну плату для гідного утримання себе і членів своєї сім'ї; 4) можливість розвитку професійних навичок; 5) дотримання рівних прав усіх працюючих і надання можливості вдалого поєднання роботи і особистого життя; 6) безпечність умов праці; 7) можливість участі і представництва інтересів в професійних організаціях та їхніх об'єднаннях; 8) збереження людської гідності на роботі, що передбачає повагу до працівників, право на вільне вираження власних поглядів і участь в ухваленні рішень стосовно умов праці, включаючи свободу створення представницьких органів і укладення колективних договорів [1].

Оцінювати гідну працю варто перш за все через характеристику особливостей правового регулювання умов праці. Передусім, праця є гідною, коли визнання людської гідності відбуваєть-

ся шляхом закріплення державою таких трудових прав і свобод, а також гарантій їхньої реалізації, зміст яких сприймався б працівниками як адекватний і бажаний рівень безпеки і захищеності в умовах економічної і організаційної залежності від роботодавця. Також ознакою «гідної праці» є наявність правового регулювання соціально-трудових і інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин, що забезпечує економічно та соціально обгрунтоване поєднання особистих, колективних і громадських інтересів, а також їхній захист, що сприймається найманими працівниками як вияв справедливості.

З точки зору справедливості праця є гідною, якщо існуюче чинне регулювання соціально-трудових відносин гарантовано надає усім працівникам можливість реалізації основних трудових прав і свобод, а об'єктивно існуючі «нерівності» працівників компенсуються в законодавстві так, щоб не створювати необґрунтовані переваги, а направляти їх на загальне благо. Важливою характеристикою гідної праці є правове регулювання такої її якості, при якій працівник залишається вільним і реалізує це благо в існуючих соціально-трудових відносинах і відносинах, тісно пов'язаних з трудовими, в межах, встановлених трудовим законодавством, забезпечуючи тим самим своє самоутвердження і самореалізацію в межах здійснюваного вибору.

Необхідною умовою гідної праці є ефективна зайнятість населення. Реалізація курсу на модернізацію економіки неможлива без забезпечення ефективної зайнятості, основою якої є досконала організація праці; раціональне використання знань, умінь і навичок працівника; гідна заробітна плата; безперервний професійний розвиток; можливість професійного зростання і підвищення кваліфікації; мотивація працівників до високоефективної праці; безпечні умови праці [3, с. 179].

Вважаємо, що проблеми гідної праці у розвитку соціально-трудових відносин повинні вирішуватися шляхом підвищення рівня інформованості населення, активного залучення до соціального діалогу усіх сторін переговорів, участі держави у вирішенні складних соціально-економічних питань, посилення соціальної згуртованості і відповідальності на усіх рівнях управління.

Література

1. *Колот А.* Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудової сфери / Анатолій Колот, Оксана Герасименко // Міжнародна економічна політика. — 2016. — № 2. — С. 21– 41.

2. Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang--en/index.htm

3. *Прохоровська С.А.* Формування і регулювання соціально-трудових відносин інноваційної зайнятості / С.А. Прохоровська // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. [наук. журнал]. — Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. — № 7 (196) — С. 178—182.

УДК 331.101.2/338.24(477)

Базилюк Б.Г.,
доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
Погорєлов С.Б.,
ст. викл.,
кафедра історії та теорії господарства,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ОЦІНЮВАННЯ МАСШТАБІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Зацікавленість щодо вирішення проблем впровадження в Україні ідей гідної праці зумовлений становищем розвитку ринку праці, що обмежує доступ людей до отримання роботи, провокує встановлення зарплат працюючим нижче за реальні потреби гідного існування, примушує працівників робити з високим навантаженням, нерідко в шкідливих умовах.

Натепер громадянське суспільство не відчуває намірів органів влади вирішувати ці проблеми. Офіційно визначений рівень мінімальної зарплати, навіть при двократному її підвищенні, не забезпечує задоволення найнеобхідніших потреб з урахуванням постійного зростання цін. Одним із напрямів виходу із становища, в якому опинилось суспільство, є швидке реформування діючої економіки, зокрема, на основі положення про гідну працю, пропоноване МОП. Практична реалізація цього положення передбачає розширення сфери гідної праці до масштабів розвинутих країн. Досягнення такого положення потребує оцінювання масштабів реалізації умов гідної праці в різних економічних середовищах за допомогою розробки необхідного методичного забезпечення.

Зміст гідної праці за прийнятою МОП термінологією розкривається можливістю працювати у безпечних умовах, отримуючи при цьому справедливу оплату, що забезпечує соціальний захист сім'ї, створює перспективи для особистого розвитку та соціальної інтеграції, свободи волевиявлення щодо участі у суспільному житті незважаючи на статеві відмінності. Цілком логічним у зв'язку з цим представляється поширеність сфери гідної праці оцінювати за відповідними складовими характеристиками, а саме: оплата праці, доступність отримання роботи, умови праці, рівень задоволення потреб сім'ї у навчанні, лікуванні, відпочинку, професійному вдосконаленні та ін.

Зважаючи на те, що поняття гідної праці є багатоаспектним, оцінювання сфери його поширення варто здійснювати на основі комплексного інтегрального показника. Це вимагає виділення системи кількісно визначених параметрів, що розкривають складові гідної праці з подальшим приведенням їх до співставного вигляду, що дозволить отримати комплексний показник.

Комплексне оцінювання масштабів гідної праці ускладнюється тим, що натепер не існує системної статистичної звітності щодо окремих її складових. По деяких напрямках джерелом розкриття інформації виступають статистичні опитування населення та соціальні дослідження на регулярній і нерегулярній основі. А отже опис показників, які включаються в модель комплексного оцінювання масштабів гідної праці, представляє ключове значення.

Для здійснення відповідного вибору пропонується таке:

– доступність до отримання роботи пропонується оцінювати на основі показника рівня безробіття;

– оплата праці вважається гідною, якщо її рівень забезпечує життєво важливі потреби сім'ї у харчуванні, одязі, житлі, освітньо-культурному розвитку. В кожній країні цей рівень буде відрізнятися через різні соціокультурні і економічні відмінності. Але в межах окремої країни його можна оцінити на основі даних соціального опитування про розподіл населення за рівнем доходів, а також по показникам споживання продуктів харчування, товарів тривалого користування на душу населення у порівнянні з відповідними фізіологічними та раціональними нормами;

– безпечні умови праці можна оцінювати на основі показника працюючого населення, зменшеного на кількість зайнятих на шкідливих і небезпечних виробництвах;

– перспективи для особистого розвитку та соціальної інтеграції, свободи волевиявлення щодо участі у суспільному житті можна визначати за даними соціальних (разових) опитувань що-

до свободи вибору професій, можливості професійного зростання, особливо серед молоді, наявності в суспільстві соціальних ліфтів, гендерної рівності та інше.

Узагальнення відповідних характеристик у комплексний показник рівня гідної праці можна здійснювати на основі приведення їх у коефіцієнтну форму, що виражає його частку у загальній характеристиці.

Оцінювання рівня гідної праці в Україні навіть по окремих її складових показало, що сфера її поширення суттєво обмежена. Головним стримуючим фактором поширення гідної праці в Україні є низький рівень оплати праці. За даними статичного обстеження сімей достойну оплату, яка задовольняє всі нагальні потреби членів родини, отримують близько 20 %, решта сімей вимушена обмежувати споживчі потреби. Цьому сприяє і висока вартість життя, особливо з впровадженням підвищених тарифів на житлово-комунальні послуги. Це сприяло тому, що дві третини сімей мають отримувати з бюджету субсидії на компенсацію зростання тарифів. Але населення, що має гідну працю і не отримує субсидії, але сплачує податки до бюджету, по суті фінансує це субсидування, обмежуючи тим самим власні споживчі потреби. А отже перед Україною стоїть нагальна проблема долучитися до світової спільноти в питаннях розширення сфери гідної праці. Розв'язання цієї проблеми буде слугувати не тільки поліпшенню соціального розвитку суспільства, а і стане потужним важелем економічного піднесення країни.

Література

1. Достойный труд: доклад Генерального директора МОТ на 87-й сесии Междунар. конфедерации труда. — Женева: МБТ, 1999.

2. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: моногр. / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — 501 с.

3. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2010. — 348 с.

УДК 331.101.2/.3-053.6:330.34

Чуб О.В.,
аспірант,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ГІДНА ПРАЦЯ ДЛЯ МОЛОДІ ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Молоді люди у всьому світі мають схожі надії на майбутнє. Вони хочуть мати гідну роботу з гідним доходом, хочуть мати власне житло і вільний час для сім'ї, можливості для розвитку та відпочинку. Молодь також хоче жити в мирі і мати впевненість у майбутньому. Проте, для багатьох молодих працівників це лише мрія.

Загальновизнаним є факт — молодь це найважливіший актив економічного зростання завдяки своїй енергії, таланту, творчому потенціалу, що створюють базу для майбутнього розвитку.

Зайнятість української молоді формується у контексті глибинних структурних зрушень в економіці країни, які пов'язані з трансформацією галузевої структури економіки від домінування промислово-виробничих видів економічної діяльності до сфери послуг. У цьому сенсі попит і пропозиція молоді на ринку праці суттєво відрізняються від професійно-кваліфікаційної та галузевої структури зайнятості попередніх поколінь. Сфера послуг має багато можливостей для забезпечення оплачуваної зайнятості, однак саме в ній дисципліна та культура дотримання вимог трудового права є значно слабкішими, ніж у промислово-виробничих видах економічної діяльності. Негативні зміни у фактичних трудових відносинах у першу чергу позначаються на молодих працівниках, більш уразливих до низького рівня заробітної плати, часткової чи повної деформалізації відносин зайнятості, охоплення тимчасовими контрактами і обмеженням правового захисту [2].

Сучасні тенденції у сфері молодіжної зайнятості демонструють, що після кількох років зниження молодіжного безробіття його показники знову почали зростати як в Україні, так і в світі. Нажаль, молодь позбавлена можливостей гідно працювати з ряду причин — це нерівність у розподілі соціальних благ країн, загальний дефіцит можливостей гідного працевлаштування випускників і низка інших. Згідно з офіційною статистикою, 71 мільйон

молодих осіб у світі — безробітні [4]. Цифра говорить про те, що держави не в змозі забезпечити гарантії права на працю молодим поколінням, не гарантують права на гідну працю.

Молодіжна зайнятість дуже тісно пов'язана із загальною ситуацією у сфері зайнятості. Проте вона має свої власні виміри та проблеми, що вимагають специфічних заходів у відповідь. Окремі характеристики та виміри молодіжної зайнятості відрізняються залежно від статі, віку, етнічного походження, рівня освіти та професійного навчання, сімейного походження, стану здоров'я та працездатності тощо. Деякі групи більш вразливі та натикаються на окремі перешкоди, коли здійснюють перехід і перебувають на ринку праці. Небезпека криється у тому, що, якщо постійно скаржитися на цю ситуацію, то вразливі групи молоді можуть перестати шукати роботу, вважаючи, що все це марно. Вони втрачають довіру до системи управління, яка на їхню думку не є спроможною втілити у життя їхні очікування, і у крайніх випадках, це може призвести до політичної нестабільності та зростання екстремізму.

Сильно впливають на ситуацію на світовому ринку праці міграційні процеси. Під час зростання обсягів переміщень через кордони все більше і більше молодих людей залишатимуть свої домівки у надії знайти роботу, що призводить до міграції із сільських регіонів до міст або в інші країни. Це матиме вплив на ринки праці у їхніх країнах, а також за кордоном. У час глобалізації та сучасних демографічних тенденцій міграція все більше стає важливим економічним, соціальним і політичним питанням, і тому необхідні детальні статистичні дані для оцінки впливу міграційних процесів на ринок праці [3].

З огляду на нестабільну ситуацію у нашій країні варто приділити увагу темі «Гідна праця в цілях забезпечення миру, безпеки і стійкості перед катастрофами: перегляд Рекомендацій 1944 року про зайнятість у період переходу від війни до миру». Оскільки зайнятість і забезпечення доходів є важливою складовою постконфліктного відновлення. Робочі місця і регулярні доходи можуть забезпечити групам населення і окремим особам засоби для виживання і відродження. Вони також відкривають шлях до участі молоді і соціальної реінтеграції бувших учасників бойових дій і репатріантів. Тобто, створення нових робочих місць має вирішальне значення для побудови миру.

Забезпечення доступу молоді до гідних робочих місць можливе за умов: сприяння зростанню, заснованому на розширенні зайнятості; розробці обґрунтованої стратегії в сфері освіти, ринку

праці і соціальній сфері; використання можливостей сектору інформаційний технологій; сприяння набуттю трудового досвіду в період отримання освіти; вирішення проблеми відсіву з системи освіти; збалансування потреб ринку праці і професійної освіти; створення умов для розвитку підприємництва; розробці стратегії підвищення попиту на працю молоді; покращення інформації про ринок праці; посилення профорієнтаційної роботи.

Отже, оскільки праця є базовим елементом життя людини, джерелом усіх благ і формою реалізації інтелектуальних і фізичних здібностей особистості, то за сучасних умов лише гідна праця для молоді може бути визначальним чинником соціально-економічного розвитку.

Література

1. *Колот А*. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 3–13.

2. Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження «School-to-work transition surveys» в Україні у 2013 та 2015 роках / Лібанова Е., Цимбал А., Ярош О., Лісогор Л. // Міжнародне бюро праці. — Женева: МОП. (Work4Youth publication series; No. 41, ISSN: 2309-6780; 2309-6799 (webpdf))

3. Молодіжна зайнятість: подолання ґендерних бар'єрів для молодих жінок і чоловіків. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_120504.pdf

4. Перспективы занятости и социальной защиты в мире 2016: тенденции для молодежи. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_513728/lang--en/index.htm

УДК 331.101:330.341.1

Рябоконь І. О.,
асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ГІДНА ПРАЦЯ ТА ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ, ОСНОВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

Міжнародна нормотворча політика у сфері праці знаходиться в постійному пошуку ефективних методів організації трудового життя, що забезпечують реалізацію життєвих цінностей праців-

ника і задоволення його потреб. Найважливішими завданнями забезпечення якості трудового життя на основі принципів гідної праці є:

— формування ефективної моделі якості трудового життя на основі принципів гідної праці;

— визначення основних проблеми у сфері трудового життя в Україні;

— оцінка повноти відображення державною статистикою проблеми гідної праці та якості трудового життя в Україні;

— визначення основних напрямків вирішення проблеми гідної праці та якості трудового життя в Україні.

Для визначення значущих факторів гідної праці та якості трудового життя необхідний ретельний аналіз причин, що породжують їх дефіцит. Так, в узагальненому вигляді існують такі форми асиметрії в області соціально-трудових відносин, що породжують дефіцит гідної праці:

— інституціональна (несформованість інститутів-норм та інститутів -організацій, які повинні виключити диспропорції в розподілі ризиків, нерівність прав і стартових позицій і можливостей суб'єктів);

— економічна (свідоме зниження трудового вкладу та ущемлення інтересів у процесі розподілу доходів);

— соціальна (нерівність соціального стану, порушення принципу соціальної справедливості, поглиблення розшарування за рівнем доходів і добробуту, нерівність доступу до соціальних благ, зростання відмінностей у якості життя);

— інформаційна (нерівномірний доступ і розподіл або спотворення інформації) [1, с. 275].

Проблеми становлення гідної праці, як і формування якості трудового життя носять на даний час, в основному, не тільки економічний, правовий, але швидше етичний, ціннісно-світоглядний характер. Гуманістична спрямованість концепції гідної праці диктує необхідність обліку цінностей працівників у процесі організації їхнього трудового життя, відповіді на питання про пріоритетність цінностей трудового життя, їх структури та ієрархії.

Якість трудового життя, як складова гідної праці, повинна базуватися на принципі відповідності умов, організації та змісту праці потребам і цінностям працівника. Такий підхід мінімізує внутрішньоособистісний конфлікт працівника, запобігає професійному вигорянню і відчуженню праці, позбавленої персонального внутрішнього змісту [3, с. 71].

Таким чином, основними факторами і процесами, що формують гідну працю в Україні є рівність прав і можливостей

суб'єктів праці, принцип соціальної справедливості, ціннісний підхід до мотивації і стимулювання суб'єктів праці.

Профіль Гідної Праці в Україні містить одинадцять тематичних сфер з певним 21 правовим індикатором, які відображають важливі статистичні дані і сучасні виклики щодо подальшого розвитку гідної праці в Україні [2, с. 10].

Державна статистика не відображає проблему гідної праці та якості трудового життя в Україні в контексті представлених сфер. Так, наприклад, проблему рівних можливостей і рівного ставлення у сфері зайнятості не відображено в показниках офіційної статистики через відсутність гендерно-чутливих індикаторів для вимірювання рівня нерівності. Автор вважає, що врахування гендерних аспектів у статистиці відкриє нові можливості для досягнення рівності. Так, необхідно ввести показники про витрати часу жінок і чоловіків, їх участі в неформальному секторі економіки, побутовому насильстві і сексизмі на роботі, розподілі ресурсів, доходу тощо.

Таким чином, державна статистика України не володіє чутливими індикаторами для моніторинга гідної праці і рівня якості трудового життя.

Отже, основними напрямками вирішення проблеми гідної праці та якості трудового життя в Україні є забезпечення:

- належного рівня механізму аналізу та оцінки проблем гідної праці та якості трудового життя;
- статистичних даних і чутливих індикаторів, які описують проблему гідної праці та якості трудового життя;
- узгоджених зусиль держави, роботодавців і суспільства для забезпечення гідної праці;
- адекватної нормативно-правової бази, що дозволяє виключити диспропорції в процесі трудового життя.

Література

1. *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія, за наук. ред. А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденко. — К.: КНЕУ, 2015. — 295 с.

2. Профіль Гідної Праці в Україні, аналітична доповідь Міжнародного бюро праці (2011), http://www.confeu.org/assets/files/lists/ urainienne_lr %5B1 %5D.pdf (доступ: 2016-03-04)

3. *Рябоконь І. А.* Методичні підходи до оцінки якості трудового життя: критичний огляд, Людина-суспільство-економіка, Зелена Гура, Том 2: Управління персоналом. Людський капітал. — 2015. — С. 65-73.

УДК 331.101:330.341.1

Шандар А.М.,
аспірант,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ У СУЧАСНОМУ ВИМІРІ

Однією із ключових проблем теорії постіндустріального суспільства являється якість життя населення. Зокрема, основою концепції виступає принципово новий погляд соціуму на тривіальні речі: поглиблюються процеси інформатизації та інтелектуалізації, відбуваються істоті зміни в характері трудової діяльності, нематеріальний сектор виробництва займає провідну позицію тощо. Звідси, якість трудового життя як складова якості життя населення в цілому та запорука соціально-економічного розвитку країни потребує детального вивчення та аналізу.

Багато вітчизняних науковців займаються пошуком найраціональніших шляхів управління соціально-трудовими відносинами. Так, Колот А. М. [2] обґрунтовує основні напрями покращення якості трудового життя, Кравчук О. І. [4] характеризує основні тренди, що маю вплив на працю, Лопушняк Г. С. [5] акцентує увагу на важливості реалізації ефективної державної соціальної політики. З-поміж зарубіжних представників наукової спільноти можна виокремити Д. Белла [1] та М. Кастельса [3], котрі глибоко досліджували постіндустріальне суспільство у всіх аспектах його становлення.

За визначенням Колота А. М., «якість трудового життя — це інтегральне поняття, яке всебічно характеризує рівень добробуту, соціального та духовного розвитку людини…» [2, с. 330]. Очевидно, ця багатогранна категорія являється відправною точкою безперервного каузального зв’язку якості. Це означає, що рівень забезпечення якості трудового життя має безпосередній вплив на власне працю. У свою чергу продуктивність праці генерує якість виробленої продукції чи наданих послуг. Кінцевий результат підприємницької діяльності впливає на оплату праці, яка завершує коло, формуючи рівень якості трудового життя. Зауважимо, що постіндустріальне суспільство накладає особливий відбиток на соціально-трудові відносини. Аналіз праць провідних учених вкотре доводить, що сьогодні існує значна кількість негативних трендів: нестабільна зайнятість, неефективна стимулююча та мотиваційна політики, значні порушення трудових прав, несправед-

ливість соціально-трудових відносин, соціальне напруження, незахищеність населення тощо [2; 4; 5]. Виникає об'єктивна необхідність пошуку таких механізмів регулювання відносин, які б зменшили та згладили постійно наростаючі виклики, а також сприяли адаптації населення.

Важливою рисою сучасного етапу розвитку є переорієнтація основ виробництва. Якщо в період превалювання індустріального суспільства провідна роль належала досвіду, то в постіндустріальному — науці та знанням. Сьогодні інтелект є двигуном розвитку. Не дарма кажуть, хто володіє інформацією, той володіє світом. У вирі нестабільності, невизначеності якісно новий прорив можуть здійснити лише інноваційно-наукові доробки. Хаос — це теж закон, шкода, що ми його не знаємо. З метою підвищення рівня освіченості населення сьогодні пропагується практика навчання протягом всього життя, адже трудове життя є найтривалішим етапом життя людини. Праця впродовж життя, а також навчання мають безпосередній вплив на якість життя при виході на пенсію. Проте, реалії розвитку українського суспільства формують власні закони: передбачений державою мінімальний розмір пенсійного забезпечення не гарантує забезпечення гідної якості життя, натомість поширена практика поступового підвищення пенсійного віку та працюючих пенсіонерів.

Підсумовуючи сказане, можна зробити висновок, що якість трудового життя є надзвичайно складним поняттям, котре необхідно піддавати глибокому дослідженню та аналізу, а також оцінюванню показників, їх моніторингу, висуненню пропозицій щодо оптимізації.

Література

1. *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Пер. с англ.; Изд. 2-е, испр. и доп. — М.: Academia, 2004. — 788 с.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підруч. / А. М. Колот [та ін.]. — К.: КНЕУ, 2009. — 711 с.
3. *Кастельс М.* Информационная эпоха. Экономика, общество, культура / Пер. с англ. / М. Кастельс. — М.: Высш. шк. экономики, 2000. — 608 с.
4. *Кравчук О. І.* Соціально-трудові відносини в умовах формування мережевої економіки: основні тренди [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/5658/1/Kravchuk.pdf. — Назва з екрану. — Дата звернення 23.03.2017.
5. *Лопушняк Г. С.* Державна соціальна політика як передумова економічного розвитку України [Текст]: монографія / Г. С. Лопушняк. — Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2011. — 372 с.

УДК 330.162

Куденко О.В.,
викладач кафедри маркетингу,
Тітенко І.О.,
студентка,
Гічко В.М.,
студентка,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СПРИЙНЯТТЯ ВІДМІННОСТЕЙ І РІЗНОМАНІТТЯ У ПРИЙНЯТТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ І ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

У сучасному світі гідна праця неможлива без права на рівні можливості для різних за особистісними характеристиками чи іншими ознаками людей. Проте через евристику, яка сприяє пошуку найпростіших рішень і найкоротших шляхів, гетерогенність навіть за однією ознакою, що відчувається і сприймається у колективі чи професійній спільноті, створюється враження неоднорідності у всьому. Досягнення гармонії і зручності життєдіяльності для всіх вбачається майже неможливим. Це підтверджують результати достатньо авторитетних досліджень [2].

З одного боку, недооцінка чи переоцінка, заперечення чи обмеження різноманіття у колективах можуть призводити до суттєвих помилок в управлінні. Сказане стосується і впровадження інклюзії, і оцінювання наявних знань і навичок у командах проектів тощо.

З іншого, при підборі персоналу фахівців компанії цікавлять стандартні відомості про кандидата: освіта, досвід, компетенції, специфічні знання та навички. Це ключові критерії пошуку, з яких формується профіль посади. Але, навіть відповідаючи цим вимогам, людина може не підходити психологічно — в цьому і полягає проблема [1, 5, 6].

Аналогічно, але навпаки, урахування відмінностей у характеристиках окремих особистостей, можливостей їх взаємодоповнюваності у командній роботі можуть сприяти досягненню виключних позитивних результатів. Показовим тут є приклад компаній — глобальних лідерів, які максимально використовують потенціал висококваліфікованих співробітників з високою продуктивністю праці. На продуктивність найбільше впливають три компонента людського капіталу: час, талант і енергія, саме

тому провідні корпорації організовують робочий процес так, що домагаються на 40 % більшої продуктивності і отримують на 30—50 % більше прибутку, ніж у середньому по індустрії [4].

Вони надихають співробітників, запобігають навіть ненавмисної зрівнялівки, коли ігноруються відмінності талановитих співробітників. Їх об'єднують у команди за стратегічними напрямками чи призначають на ключові посади. Також мінімізуються чи нейтралізуються організаційні обмеження — процеси, які забирають час і заважають людям виконувати свої завдання.

У дослідженнях, а також для врахування чинників відмінностей і різноманіття у прийнятті управлінських рішень і забезпеченні гідної праці, перспективним вбачається використання досвіду маркетингового сегментування ринків, що характеризуються сьогодні надзвичайною структурною складністю [3].

Література

1. Вы подвергаете компанию повышенному риску. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p19611/
2. Мы не разбираемся в разнообразии. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom /a18291/
3. *Куденко О. В*. Розвиток факторів сегментування ринку в сучасних умовах / О. В. Куденко // Економіка та підприємництво: зб. наук. праць молодих учених та аспірантів. — К.: КНЕУ, 2012. — Вип. 29. — С. 207–212.
4. На все 125 %: почему люди в Apple и Google работают продуктивнее вас. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://ideanomics.ru/articles/8938
5. Три кризиса некомпетентности: каких сценариев стоит опасаться компаниям. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://hbr-russia.ru/management/upravlenie-izmeneniyami/p18626/
6. Уйди, токсичный: как защитить компанию от негатива сотрудников [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p19811/#ixzz4dD5erfhs

СЕКЦІЯ 3.
Соціально-трудові відносини зайнятості та гідна праця: сучасні тенденції, виклики, нова модель розвитку

УДК 338.27

Петюх В.М.,
канд. екон. наук, проф.,
Щетініна Л.В.,
канд. екон. наук, доц.,
Рудакова С.Г.,
канд. техн. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

НАСЛІДКИ НЕЛЕГАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Кожна людина потребує стабільності та впевненості у завтрашньому дні. Перебуваючи в умовах нелегальної зайнятості, такого стану неможливо досягти. Суспільство також програє у випадку зростання та значних масштабів нелегальної зайнятості. Наприклад, недостатніми є обсяги фінансування соціальної сфери в країні. Як наслідок, погіршуються освіта, охорона здоров'я, державне управління тощо.

Чому необхідно негайно вирішувати проблему поширення нелегальної зайнятості в Україні? Відповідь на це запитання можна знайти на *всіх рівнях управління*.

По-перше, значні її масштаби відкидають Україну далеко за рейтингами соціально-економічного розвитку. А це означає зростання показників трудової еміграції, зниження інвестиційної привабливості країни, уповільнення виходу на міжнародні ринки тощо. У рейтингу Global Age Watch Index за рівнем життя пенсіонерів 2015 року Україна посідала 73-є місце, демонструючи найгірший показник серед країн Східної Європи [1].

По-друге, країна втрачає можливості успішного регулювання економіки, оскільки знижуються точність макроекономічних прогнозів, а також ефективність (адекватність) державних заходів. Наприклад, внаслідок недоотримання внесків від «тіньової»

зайнятості до Пенсійного фонду, його дефіцит у 2016 році становив 142 млрд грн [2].

По-третє, через наявність територіального та галузевого «обличчя» нелегальної зайнятості в країні збільшуються диспропорції в розвитку окремих регіонів і сфер економічної діяльності. Також внаслідок нелегальної зайнятості місцеві бюджети недоотримують кошти для розвитку громади, районів, міст тощо.

По-четверте, втрачаються можливості гармонійного розвитку підприємств. Персонал підприємств, які вдаються до виплати тіньової (сірої) заробітної плати, як правило, працює за схемою «мінімум зусиль — максимум вигоди». У такого роботодавця низькі показники лояльності персоналу, мотиваційний потенціал працівників не реалізується повною мірою, високі показники плинності персоналу тощо.

І останнє, людина, яка опинилася в ситуації нелегальної зайнятості, може отримувати порівняно із легальною зайнятістю або кращі блага, або гірші блага. У першому випадку людина звикає до високого рівня життя, а отже, за незмінної ситуації в країні малоймовірно перейде до легальної зайнятості. На нашу думку, ця ймовірність знижуватиметься прямо пропорційно тривалості досвіду у нелегальній зайнятості. І, навпаки, людина із порівняно гіршими заробітною платою та умовами праці, з високою ймовірністю змінить місце роботи, за умови появи інформації про можливість легальної зайнятості. В умовах нелегальної зайнятості людина втрачає свої трудові права, «виштовхується» із загальнообов'язкового державного соціального страхування, не може отримати увесь спектр послуг державних установ тощо. Для конкретизації втрат людини від нелегальної зайнятості можна розглядати їх у розрізі окремих суспільних інститутів — державної служби зайнятості, системи загальнообов'язкового соціального страхування, системи пенсійного забезпечення, судової системи, профспілкових організацій тощо.

Література

1. *Близнюк В., Яценко Л.* Тіньова зайнятість і Пенсійний фонд: втрачені можливості // Вісник пенсійного фонду України. — 2017. — № 2 (173). — С. 41-49.

2. *Зарудний О.* Підсумки діяльності Фонду — стабільність, доступність, розвиток // Вісник пенсійного фонду України. — 2017. — № 2 (173). — С. 4—9.

УДК 331.52

Дяконенко О.І.,
канд. екон. наук, ст. н. с.,
відділ проблем формування соціального капіталу,
ІДСД ім. М.В. Птухи НАН України

ІННОВАЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ У КОНТЕКСТІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

В умовах формування інформаційного суспільства актуалізується необхідність дослідження інноваційної зайнятості в аспекті гідної праці. Інноваційно зайняті працівники, створюючи нові матеріальні та духовні блага, є рушійною силою, яка сприяє зростанню якості зайнятості, звільняє працівника від важкої фізичної праці, формує умови для безпечної діяльності, саморозвитку, отримання задоволення від роботи, отримання гідної винагороди за працю та зростання якості життя працівника. Розвиток електроніки, її всебічне впровадження у виробництво, посилення автоматизації, впровадження комп'ютерів, мобільного та фіксованого зв'язку, нано- і біотехнологій стають поштовхом до формування засад гідної праці.

Вплив інноваційної діяльності на показники гідної праці є відчутним за мобільної зайнятості при активному використанні інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Зазвичай інноваційно зайняті, що працюють на основі ІКТ, мають високий рівень задоволення роботою, характеризуються високою продуктивністю та якістю праці. Це пояснюється перевагами, які надає ця форма зайнятості, а саме: можливість працювати автономно, ефективність використання робочого часу, економія часу і витрат на переїзд «робота-дім», оплата праці за результатами роботи, а не кількістю відпрацьованих годин, зменшення рівня стресу.

Інноваційна зайнятість на основі ІКТ є гідним робочим місцем для висококваліфікованих працівників, науковців, управлінців, спеціалістів у сфері інформаційних технологій і креативної економіки за умови наявності необхідного технічного забезпечення, можливості власноруч обирати місце і режим роботи, сприятливих умов праці (рівень шуму, освітленість та температура повітря в приміщенні, зручність робочого місця тощо), можливості неформального спілкування та соціальних контактів при виконанні поставлених завдань.

Кардинально трансформує показники гідної праці активне поширення таких форм інноваційної зайнятості, як спільна (collaborative), тимчасова та шерінгова зайнятість, краудсорсинг та ін.

Спільною зайнятістю (парасолькові організації, коворкінг, кооперативи тощо) охоплені зазвичай висококваліфіковані спеціалісти, літнього та молодого віку, зайняті в IT і веб-секторах, бізнес-консалтингу, аудиті, творчих професіях, що прагнуть до самозайнятості за мінімального ризику ведення бізнесу. Зокрема, для осіб пенсійного віку ця форма співробітництва дає можливість зберегти пристойний рівень доходу і бути корисними своїми знаннями та досвідом.

Краудсорсингу як формі інноваційної зайнятості притаманні безоплатність (чи мінімальність оплати) діяльності, відсутність вимог до режиму роботи та продуктивності праці. Компанії-споживачі (Вікіпедія, «Microsoft», «Procter & Gamble», «Threadless», «Muji» та ін.) інноваційних ідей за цієї форми зайнятості мають можливість знижувати власні витрати на створення ідеї, її реалізацію, маркетинг продукції, адміністрування персоналу, забезпечення робочої сили засобами і предметами праці, а інноваційно зайняте населення — отримати додаткове джерело доходу, хоча й переважно низькооплачуване (90 % завдань, що пропонуються Amazon Mechanical Turk, оплачуються в розмірі менше 0,10 доларів (2,71 грн). У той же час чеська Topdesigner.cz платить за незначні завдання в середньому 200 євро (5,8 тис. грн), німецька Clickworker дає можливість за 30 годин роботи заробити 200—400 євро (5,8—11,7 тис. грн), датська Boblr виплачує від 2000 до 20 000 євро (58,4 і 583,6 тис. грн відповідно) [1, с. 115]. Нерегулярність виплат, невпевненість в отриманні оплати, поодинокість робіт, недотримання авторських прав, неможливість бути охопленим програмами підвищення кваліфікації та навчання, отримувати соціальну допомогу, щорічну відпустку чи лікарняні нівелюють переваги цього виду зайнятості і порушують основні принципи гідної праці. Серед переваг краудсорсингу варто відмітити можливість представити своє портфоліо, підвищити потенціал, налагодити професійні зв’язки незалежно від місця проживання, підлаштувати режим роботи до фізіологічних особливостей і на власний розсуд розпоряджатися режимом та інтенсивністю трудової діяльності.

Тимчасова зайнятість поруч з високою доходністю характеризується незначною, порівняно з іншими видами інноваційної зайнятості, інтенсивністю роботи та рівнем стресу. Тимчасово зайняті особи, на відміну від штатних працівників, не мають права на отримання премій, бонусів, лікарняних та інших виплат, тривалість їхнього робочого часу необмежена, умови праці часто некомфортні, режим праці — нестабільний. Вони змушені брати-

ся за кожну запропоновану роботу, уникаючи відмов, заради підтримання позитивної репутації. Але ті тимчасово зайняті, які себе добре зарекомендували, мають можливість, як мінімум, поліпшити свої професійні навички, а, як максимум — отримати постійне місце роботи. Зокрема, дослідження в одній з лікарень Словаччини засвідчило прагнення тимчасово зайнятих лікарів використовувати свою діяльність для отримання професійного досвіду, знань, використання обладнання та матеріалів [1, с. 65].

За *коворкінгу* формування засад гідної праці відбувається за рахунок економії коштів на сумісній оренді приміщення та отриманні бек-офісних послуг, обміну бізнес-інформацією та бізнес-ідеями, доступу до фінансових ресурсів і взаємопідтримки між працівниками. Участь у коворкінг-центрах активізує діяльність кожного працівника, згуртовує та інтенсифікую, сприяє появі нових ідей, розширенню бізнесу, зростанню професіоналізму. Тож особливо ефективною участь у коворкінг-центрах є для новачків бізнесу, які отримують в офісі підтримку та необхідну бізнес-інформацію.

Література

1. Eurofound (2015), New forms of employment. — Luxembourg: Publications Office of the European Union.

УДК 005.35:658.009.12

Червінська Л.П.,
д-р екон. наук, проф.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ В ІНТЕРНЕТ-ЕКОНОМІЦІ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

У сфері зайнятості в Інтернет-економіці відбуваються суттєві трансформації. Згідно даних Бюро статистики зайнятості США в галузях, пов’язаних з сітьовими інформаційними технологіями зайнято близько 50 % усього працюючого населення США. Багато з цих людей отримують професії, яким ще доцільно дати визначення [1].

В Україні у 2015 році понад 20 % українських підприємств активно використовували працю віддалених співробітників. Середня частка дистанційних співробітників у середовищі офісних

працівників України склала близько 7 %. Від переходу на віддалений режим лише за минулий рік роботодавцям вдалося заощадити 1,7 млрд гривень. Кожен віддалений співробітник зміг заощадити компанії близько 17 000 гривень за рік.

Згідно з результатами дослідження, проведеного сервісом «Бітрікс24» спільно з ГФК Юкрейн, у найближчі два роки Україну чекає стрімке зростання дистанційної зайнятості. Частка віддалених співробітників буде тільки збільшуватися. Вже до 2017 року не менше 35 % компаній у країні матимуть віртуальні робочі місця. Це зростання відбудеться за рахунок підприємств, які ще не використовували дистанційний формат роботи, і компаній із частковою віддаленою зайнятістю, 25 % і 46 % відповідно. Саме останні є джерелом розширення повноцінної дистанційної зайнятості, так як активніше планують її впровадження і вище оцінюють переваги. Найбільше віддалених співробітників у ритейлі, телекомунікаційній галузі, IT, промислових і будівельних компаніях. Результати дослідження показали, що у 73 % опитаних компаніях розмір зарплати не залежить від того, в офісі працює співробітник чи ні, а в 5 % компаніях дистанційні працівники отримують навіть більше офісних. І лише 10 % підприємств пропонують за роботу дистанційним співробітникам менше стаціонарних, що пов’язано з невпевненістю в тому, що він весь свій робочий час присвячує даному роботодавцю [3, с.3-5].

Як свідчать дослідження, у керівників компаній є упередження проти дистанційної роботи. Найпоширеніший страх керівників компаній — порушення інформаційної безпеки компанії, також керівники побоюються відсутності контролю робочого часу, втрати ефективних комунікацій всередині компанії, а також вважають, що є ризик втратити корпоративний дух компанії, культуру і цінності. Хоча насправді використання сучасних інформаційних інструментів підсилює комунікаційні можливості співробітників всередині компанії і дає їм звичні робочі інструменти в новому соціальному форматі.

У даному випадку важливе значення доцільно приділяти соціальній відповідальності організації і персоналу. Щоб дистанційна зайнятість розвивалась і була одним із перспективних напрямів трудових відносин, необхідна соціальна відповідальність бізнесових структур, виконання ряду умов і гарантій при організації робочих місць з технологічної точки зору. Так: вдома у телепрацівника має бути окрема кімната для телероботи, окремий телефон, а підприємці повинні сплачувати додаткові затрати на її організацію; мають забезпечуватись регулярні контакти між теле-

працівником з допомогою електронної пошти і телефонних зв'язків, повністю оплачуваних роботодавцем; мають бути регулярні контакти між телепрацівниками і їх менеджерами; комп'ютерне обладнання повинно забезпечуватись підприємцями, бізнесменами, а також відповідальність за інсталяцію, обслуговування, страхування і узгодження з вимогами безпеки праці.

Соціальна відповідальність бізнесу у сфері дистанційної зайнятості має забезпечуватись через механізми державного і суспільного регулювання, зокрема, на основі розробки відповідних правил і регулюючих документів. У США, наприклад, використовуються, такі як: ADA — Акт з прав американців, які мають обмежену працездатність; EEO — Можливості рівного працевлаштування; FLSA — Акт справедливих трудових стандартів; LMRA — акт по взаємовідносинах виконавців і менеджерів; SOHO — правила по малому офісу/домашньому офісу та інші акти і правила регулювання.

Має формуватись трудове законодавство з питань умов забезпечення тими ж нормами (розцінками) оплати і гарантіями зайнятості, як у звичайних працівників, включаючи умови охорони і безпеки праці. При цьому роботодавці мають приймати юридичну відповідальність за будь-який нещасний випадок чи втрату, навіть незалежно від того де він відбувся — в офісі чи на дистанційному робочому місці [2, с. 11-13].

Особлива увага в законодавчому порядку повинна бути приділена кількості робочих годин, які мають бути чітко визначені, а телепрацівники включені в плани підвищення кваліфікації і навчання.

Також важливо, щоб телепрацівник мав доступ до представників профспілки і можливість відвідувати збори в межах робочого часу. В свою чергу, соціальні працівники і представники профспілки повинні мати можливість відвідувати телепрацівників (у тому числі інвалідів).

Дотримання принципів соціальної відповідальності до наведених можливостей забезпечує відповідні перспективи поширення нових форм зайнятості в Україні. А інституціональні механізми регулювання дистанційної зайнятості забезпечуватимуть відповідний захист вітчизняних працівників.

Література

1. Восьмое региональное совещание. Доклад Генерального директора МБТ: Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии. — Т. 1. — Ч. 1. —Женева: МБТ, 2009.

2. *Гулевич О.* Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій // Україна: аспекти праці. — 2010. — №2. — С. 10—13.

3. *Хаматова Ю.* Кожен десятий співробітник в Україні до 2017 року припинить ходити в офіс. 2 березня 2016 року. — Режим доступу: http://www.bitrix24.ua/blogs/community_ua/kozhen-desyatyy-spivrobi.-8 с.

УДК 331.5.021-056.26

Garbat M.,
Ph. D.,
University of Zielona Gora, Poland

EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES — UN CONVENTION VS POLISH REALITY

Article 30 of the Constitution of the Republic of Poland indicates that «the inherent and inalienable dignity of the human being is the source of freedom and human and civil rights. It is inviolable, and its respect and protection is the responsibility of the public authorities «(Constitution of the Republic of Poland, 1997). It means that damages to the body resulting in reducing functional capacity should not result in limiting civic freedoms. Unfortunately, disability often causes discrimination and questioning of fundamental rights, both in Poland and in other countries. Situation like that encourage public authorities and social organisations to take measures to improve the quality of life of people with disabilities. The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities may be an example of such activities. Adoption of the Convention was an important event of international rank, as presented in its approach aims «to identify and recognise the modern approach to disability from the welfare and charitable approach to creation of a society and the environment open to everyone, integrating and equalising chances and based on human rights.» The rank of it is accurately reflected with the words of United Nations Secretary-General Kofi Annan, who on the day of its adoption stated that «for 650 million disabled people around the world, that day brings promise to the beginning of a new era». The development of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities was the result of long-standing, close to fifty years lasting multifaceted efforts undertaken mainly by people with disabilities, their families and NGOs. The culmination of that was the adoption of the Convention by

the United Nations General Assembly on 13th of December 2006. (Resolution 61/106).

Just three months later, ie. on 30th of March 2007., the document was signed by a representative of the Polish Government, but Poles had to wait for its ratification for the next six years. Since Poland was not included in the group of 20 countries that have ratified the Convention on 3rd of May 2008. A year later, on 24th of November 2009 the document was ratified by the Council of the European Union, and 23rd of December 2010 by the European Union. Poland ratified it only after the almost two years, ie. on 6th of September 2012. The process of ratification of the Convention by the authorities of our country was an important and sublime event for the Poles with disabilities. Realistic have become chances to implement contained therein standards guaranteeing the full benefit from human rights and fundamental freedoms on an equal basis with other citizens, «main idea of the Convention is the freedom of man, who can not be enslaved and deprived of choice because of damage to the body and activity limitations».

The content and structure of the Convention indicates its normative and educational nature and a holistic approach to people with disabilities and their problems. The document binds and organises the rights of members of this population. It indicates directions of activities necessary to ensure them with conditions enabling social functioning on the basis of equality, decent and independent life, the autonomy of the choices made and full participation in society. It also defines the conditions for their implementation. It also refers to all aspects of life and activity of people with disabilities, of which work is an integral part. The Article 27 of the Convention was dedicated to the issues of employment and work of persons with disabilities.

Following this, one can extend such thesis:

- The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities is of normative and educational character. This means that the ratification of the Convention which is a set of standards defining the objectives, the nature, scope and directions of activities necessary to equalise life chances (including vocational) of people with disabilities requires the Contracting Parties to their implementation;
- an overview of native laws regulating equal rights and career opportunities the disabled in our country indicates that they exclude the possibility of discrimination of citizens on grounds of disability and oblige public authorities to take action aimed at equalisation of their life chances on the level of vocational activation among other things;

- the analysis of statistical data and those relating to the promotion of processes of vocational activation of people with disabilities by public authorities proves, unfortunately, for the continuing for many years low activity of persons with disabilities living in Poland and growing problems in this respect;
- reasons of social inequalities affecting persons with disabilities on the ground of access to employment and its sustainability are complex. Their source is the society and culture; economic situation, in particular the imbalance in the labour market; physical space and its development and law and system solutions characterised by low efficiency.

Bibliography

1. Barczyński, A. (2005). Wpływ sposobu stanowienia prawa na sprawność funkcjonowania systemu aktywizacji zawodowej osób niepelnosprtawnych. Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych, 2(2), s. 79-101.
2. Borek, J. (2006). Aktywna polityka rynku pracy szansą na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych. Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych, 3-4(7-8), s. 61-78.
3. Czuchnowski, W., Mikołajewska B., Maciejasz, D. (2015). Interes na niepełnosprawnych. Jak Marcin Dubieniecki wyłudzał pieniądze z PFRON. Pobrane 20.08.2016 z: http://wyborcza.pl/1,75398,18623416, interes-na-niepelnosprawnych-jak-marcin-d-wyludzal-pieniadze.html.
4. Fiedorowicz, A. (2015). Czy to koniec zakładów pracy chronionej? Pobrane 21.09.2016 z: http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/246604.
5. Garbat, M.(2007). Identyfikacja barier zatrudniania osób niepełnosprawnych w badaniach empirycznych. Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych, 4(12), s.195-226.
6. Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego (2016). Pobrane 21.09.2016 z: http://zielonalinia.gov.pl/Miesieczne-dofinansowanie-do-wynagrodzenia-pracownika-niepelnosprawnego-32232.
7. Miłek, M. (2009). Co państwo winno… niepełnosprawnym? Przypadek III RP. W: M. Miłek, G. Wilk-Jakubowski (red.), Stan realizacji polityki społecznej w XXI wieku (s. 209-224). Kielce: Wydawnictwo Stowarzyszenia Współpracy Polska-Wschód. Oddział Świętokrzyski.
8. Mrugalska, K. (2008). Wstęp. W: A.M. Waszkiewicz (red.), Polska droga do Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych ONZ (s. 6-7). Kraków: Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego.
9. Najmiec, A. (2007). Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w państwach Unii Europejskiej. Warszawa: Centralny Instytut Ochrony Pracy — Państwowy Instytut Badawczy.
10. Paszkowicz, M.A. (2007). Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych, 4(12), s.63-123.

11. Sayce, L. (2016). Wypowiedź podczas Debaty doradczo-programowej poświęconej wdrażaniu Art. 27 Konwencji O Prawach Osób Niepełnosprawnych w Polsce pt. «Aktywizacja zawodowa, zatrudnienie i rozwój zawodowy osób z niepełnosprawnościami», która odbyła się w Warszawie dniu 28 września 2016 r.
12. Sienkiewicz, M. (2006). Znaczenie moralności prawa. Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych, 3-4(7-8), s. 329-354.
13. Węglewski, S. (2009). Plan Hausnera. Pobrane 21.09.2016 z: https://www.obserwatorfinansowy.pl/bez-kategorii/plan-hausner/.
14. ZUS (2016). Emerytury i renty. Pobrane 21.09.2016) z: http://www.zus.pl/default.asp?p=1&id=52.
15. Akty prawne:
16. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483 ze zm.)
17. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku — Kodeks pracy (Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141 ze zm.).
18. Ustawa z 9 maja 1991 roku o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1991, nr 46, poz. 201).
19. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776 ze zm.).
20. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004, nr 99n poz. 1001 ze zm.).
21. Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz.U. 2012, poz. 1169).
22. Uchwała Sejmu RP z dnia 1 sierpnia 1997 roku — Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (M.P. 1997, nr 50, poz. 475).

УДК 331.1

Слівінська Н. М.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та регіональної економіки,
Тернопільський національний економічний університет

РІВНІ МОЖЛИВОСТІ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК КОМПОНЕНТА ГІДНОЇ ПРАЦІ

Концепція гідної праці, яка ініційована МОП, отримала широку підтримку урядів, профспілок, об’єднань роботодавців, міжнародних організацій і громадськості. Загалом Концепція гідної праці спрямована на оптимізацію відносин між працівниками та роботодавцями і складається з чотирьох блоків: продуктивна зайнятість; дотримання трудових прав працівників; дієва система

соціального захисту та ведення постійного соціального діалогу між працею та капіталом.

Дотримання трудових прав на практиці означає існування дієвого трудового законодавства, що ґрунтується на принципах: дотримання людської гідності на роботі, поваги до працюючих, гендерну рівність, відсутність будь-яких форм дискримінації. Відповідно до Концепції гідної праці МОП гендерна рівність зокрема означає: рівні можливості усім громадянам щодо зайнятості; рівну винагорода за працю (рівноцінну працю); рівні можливості щодо професійного розвитку та кар'єрного зростання; справедливий баланс між роботою та сімейним життям як для чоловіків так і для жінок [4].

Питання рівного правового статусу жінок і чоловіків, а також рівні можливості для його реалізації у житті суспільства до сих пір залишаються в полі зору науковців і політиків. Проблематика функціонування ринку праці, оплати праці в контексті гендерної рівності розглядається у працях С. Бандура, Д. Богині, О. Грішнової, В. Куценко, Е. Лібанової, А. Чухна, Т. Марценюка, С. Гаращенка, Л. Яковлєва, та ін. Серед останніх наукових публікацій варто відмітити аналітичну доповідь Міжнародного бюро праці «Профіль Гідної Праці в Україні» [6]. Розроблена нова програма (четверта) МОП гідної праці для України на період 2016—2019 рр., у якій визначено три її пріоритетні напрями. Міжнародне бюро праці та Європейський союз започаткували в Україні проект «Рівність чоловіків та жінок у світі праці», метою якого є посилення співпраці державних органів влади та соціальних партнерів у сприянні гендерної рівності, розширенню можливостей жінок у сфері праці шляхом розроблення гендерно-чутливої політики та програм зайнятості.

Україна є країною, де рівність між чоловіками і жінками задекларована на законодавчому рівні [1; 3] та яка досягла певного прогресу у сприянні гендерної рівності. Проте реально українське суспільство продовжує залишатися гендерно нерівним, де більшість власності, влади та загального впливу належить чоловікам.

Згідно з глобальним індексом гендерного розриву Світового економічного форуму 2014 р. Україна займає 56 місце з 142 країн [5]. В Україні проблеми гендерної нерівності насамперед стосуються питань: 1) оплати праці та можливості доступу до економічних ресурсів, 2) незначного представництва жінок у політиці та в органах управління. Зазначимо, що рівень економічної активності жінок залишається одним із найвищих у світі. Щодо оплати

праці, то співвідношення зарплат жінок і чоловіків у 2010 році становило 77,2 % [7, с. 50]. Гендерний розрив у оплаті праці у 2014 р. зріс на 0,9 % і становив 23,7 % [5] порівняно з 2013 р. Це зростання стало наслідком горизонтальної (жінки зайняті менш престижними видами праці) та вертикальної сегрегації (жінки рідше посідають керівні посади високого рівня, а чоловіки мають більше перспектив для кар'єрного зростання). Гендерний розрив у зарплаті є досить великий, незважаючи на кращий показник наявності вищої освіти у жінок, ніж у чоловіків (34,5 % жінок мають диплом про вищу освіту, тоді як серед чоловіків — 27,4 %) [1].

Для структури зайнятості населення України характерний консерватизм гендерного укладу. Втричі менше жінок серед представників більш високооплачуваних професій у бізнесі. Найбільша концентрація жінок відзначається у сфері послуг, дрібній торгівлі та бюджетній сфері з їхніми низькими доходами і високою часткою прихованого безробіття [3, с. 72]. Навіть серед «жіночих професій» (у сферах соціального забезпечення, освіти, громадського харчування, торгівлі) чоловіки частіше стають керівниками. Ставши безробітними, жінкам важче отримати роботу у будь-якому віці. Крім того, жінки продовжують бути «подвійно зайнятими» як на роботі, так і вдома. Ця ситуація вважається нормальною більшістю громадян, хоча вона є несправедливою і дещо обмежує можливості розвитку суспільства.

У теперішніх умовах соціально-економічні наслідки конфлікту на Сході країни мають особливо негативний вплив на жінок з числа внутрішньо переміщених осіб: небезпека різних порушень прав людини та зловживань, небезпека стати жертвою торгівлі людьми та сексуального насильства.

З метою реалізації Програми гідної праці в Україні важливою є комплексна оцінка проблем гендерної рівності із спільною участю держави, бізнесу, профспілок та інших інститутів громадянського суспільства.

Виходячи з рекомендацій наглядових органів МОП з питань дискримінації у сфері праці потрібно внести подальші зміни у національне законодавство (зокрема у ЗУ «Про оплату праці» та ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків») та інститути ринку праці [6] щодо забезпечення принципу рівної винагороди за рівноцінну працю відповідно до Конвенції МОП (№ 100).

Серед тристоронніх партнерів є спільне розуміння того, що Верховна Рада має зробити усе, щоб забезпечити повну відповід-

ність Проекту Трудового кодексу міжнародним трудовим нормам. МОП у межах реалізації Програми гідної праці надаватиме технічну підтримку тристороннім партнерам щодо ратифікації у повному обсязі та ефективного виконання Конвенції № 173 «Про захист вимог трудящих у випадку неплатоспроможності роботодавця» та Конвенції №189 «Про гідну працю домашніх працівників». Уже ведеться підготовча робота щодо ратифікації Конвенцій № 173 та 189 [5]. Доцільно фахівцями МОП постійно проводити моніторинг заходів по ґендерно-нейтральній оцінці робіт на предмет рівної оплати праці у співробітництві з соціальними партнерами, Державною службою зайнятості, Державною службою з питань праці.

Література

1. *Васюта В.Б.* Проблеми гендерної нерівності в Україні [Електронний ресурс] / В.Б. Васюта, Т.О. Галайда, В.В.Васюта // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки». — № 2 (50). — Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vcndtu/2011_50/8.htm
2. *Возьний К.* Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії і світовий досвід. / К. Возьний // Вісник ТНЕУ. — 2009. — №1. — С. 69–80.
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. — Редакція від 13.06.2012. 30) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.europeanvaluesstudy.eu http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15
4. *Лебедев І. В.* Гідна праця як чинник розвитку людського потенціалу./ І. В. Лебедев. — [Електроний ресурс] — Режим доступу: dspace.oneu.edu.ua/.
5. Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 рр. — [Електроний ресурс] — Режим доступу: http:ilo.org/publns.
6. Профіль Гідної Праці в Україні: Публікація Міжнародного бюро праці [Електроний ресурс] — Режим доступу: http://www.confeu.org /assets/files/lists/urainienne_lr[1].pdf
7. *Шестаковський О.* Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови та тривкі стереотипи. / О. Шестаковський // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. — 2011. — С. 49-53.

УДК 331.52

Махсма М.Б.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ПРІОРИТЕТИ СПРИЯННЯ СІЛЬСЬКІЙ ЗАЙНЯТОСТІ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕНННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Сучасний етап розвитку економіки України характеризується глибокими кризовими явищами, одним з негативних проявів яких є зростання безробіття. Особливо гостро проблема відсутності робочих місць стоїть нині у сільській місцевості, де за офіційними даними Державної служби статистики без роботи нині залишається кожний десятий мешканець села (9,9 % селян працездатного віку) [1]. Іншою проблемою сільської зайнятості є надто низький рівень доходів від трудової діяльності (заробітна плата в агросекторі залишається чи не найнижчою в економіці) та важкі й шкідливі умови праці у сільськогосподарському виробництві. Зазначене зумовлює необхідність пошуку шляхів вирішення проблеми сільського безробіття в контексті реалізації концепції гідної праці.

Як відомо, правовим підґрунтям інституту гідної праці виступають Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці, Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації та інші нормативні документи, розроблені як орієнтири забезпечення прав у сфері праці. Загальна концепція гідної праці МОП для країн учасників конкретизується у національних програмах гідної праці, розроблених з урахуванням особливостей кожної країни. Слід зазначити, що у розвинутих країнах концепція гідної праці реалізується при розробці національних і регіональних програм соціально-економічного розвитку. Про актуальність концепції гідної праці у сфері забезпечення сільської зайнятості свідчать численні зарубіжні публікації, що висвітлюють різні її аспекти [2; 3]. В Україні ж вирішення проблем сільського розвитку поки що мало пов’язується з досягненням індикаторів гідної праці. Нині, як відомо, в нашій країні діє «Програма гідної праці МОП для України 2016-2019» [4]. Зазначеним документом визнано три ключові пріоритети: сприяння зайнятості та створенню життєздатних підприємств для забезпечення стабільності й зростання; розвиток ефективного со-

ціального діалогу та зміцнення соціального захисту та покращення умов праці. Кожний пріоритет передбачає досягнення чотирьох конкретних результатів (рис. 1).

Рис. 1. Пріоритети програми гідної праці для України на 2016—2019 рр.

Джелело: сформовано автором за [4, р. 16-24].

Очевидно, що кожний із зазначених пріоритетів є актуальним у сільській місцевості, особливо це пріоритети сприяння зайнятості та посилення соціального захисту. В рамках першого пріоритету сприяння сільській зайнятості найактуальнішим є втілення інституційних реформ спрямованих на створення умов для розвитку на селі підприємств малого та середнього бізнесу, причому не стільки у сільськогосподарському секторі, а здебільшого у поза аграрній сфері. Особливої уваги, потребує підтримка мікропідприємництва та сімейних ферм. Бо саме ці організаційно-правові форми, як свідчить зарубіжний досвід, здатні забезпечити зайнятість значної частини сільського населення. Безумовно, що й інші

напрями сприяння зайнятості, як то: підвищення освітньо-професійного рівня сільської робочої сили, активізація Державної служби зайнятості та збільшення інвестицій у створення робочих місць повинні якнайшвидше бути актуалізовані на селі.

Європейський курс розвитку економіки України зумовлює необхідність визнання принципів демократії, європейських соціальних цінностей та ідеалів. Досягнення європейських стандартів життя населення України, неможливе без забезпечення реалізації права на вільно обрану, повну і продуктивну зайнятість. Реалізація права на гідну працю має бути доступною кожному громадянину незалежно від статі, віку, національності, віросповідання, місця проживання. З огляду на це соціально-економічний розвиток сільських територій, нагальною проблемою якого є проблема зайнятості, має здійснюватися в контексті реалізації доктрини соціальної згуртованості сільського соціуму, відповідно до реалізації Програми гідної праці, яка має знайти своє втілення і на селі.

Література

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua.
2. Decent rural employment for food security: A case for action. Knowledge materials. FAO 2012. — 42 p. [Electronic resource] — Access: http://www.fao.org/docrep/015/i2750e/i2750e00.pdf.
3. Rural employment and decent work at FAO News from the web. information material. July 2014. [Electronic resource] — Access: http://www.fao.org/3/a-h0043e.pdf.
4. Decent Work Country Programme for Ukraine 2016-2019. [Electronic resource] — Access: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_467704.pdf.

УДК 314.4:331.5

Шушпанов Д.Г.,
канд. екон. наук, доц., докторант,
Тернопільський національний економічний університет

НЕРІВНІСТЬ У СТАНІ ЗДОРОВ'Я ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: ВЕКТОРИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКІВ

Зайнятість, як і дохід, підвищує соціальний статус і самооцінку людини, сприяє розширенню соціальних контактів, надає можливість участі в суспільному житті та інші можливості, які сприяють підвищенню здоров'я і добробуту. Безробіття, навпаки, завдає шкоди як фізичному, так і психічному здоров'ю.

При цьому показники безробіття доцільно досліджувати не тільки в загальному вигляді, але й деталізовано, адже потенційні наслідки безробіття для здоров'я можуть варіюватись залежно від віку, статі, характеру освіти та рівня кваліфікації, тривалості безробіття, причини безробіття (добровільне чи вимушене), навичок техніки пошуку роботи, наявності / відсутності соціальної підтримки (у т.ч. величини розміру допомоги з безробіття) тощо.

Наприклад, припустимо, що негативні наслідки для здоров'я будуть посилюватись зі зростанням тривалості безробіття. У будь-якому випадку, якщо більшість наведених характеристик безробіття виявляться негативними, вони негативно позначаться на здоров'ї. З огляду на це більшість заходів щодо скорочення безробіття, збереження здоров'я безробітних та інші є логічними, адже вони повинні зупинити описаний процес погіршення здоров'я населення.

У численних дослідженнях про взаємозв'язок між здоров'ям і безробіттям використовують макроаналітичний підхід. При цьому аналізуються сукупні економічні показники з офіційних джерел (наприклад, рівня безробіття), показники соціально-економічного розвитку країни, а також сукупні показники стану здоров'я населення певного регіону (особливо смертність). Економетричні моделі часових рядів, як правило, використовують для перевірки залежностей між змінними.

Застосовуючи комплексний підхід із використанням мікроаналітичної та економетричної методики, ми здійснили оцінку залежностей між рівнем безробіття в регіонах України (за методологією МОП), з одного боку, та стандартизованими коефіцієнтами смертності за всіма та окремими причинами смерті (середні значення за 2011—2015 рр.), з іншого. Проведені розрахунки виявили взаємозалежність лише між безробіттям та смертністю від розладів психіки та поведінки (R = 0,523; p = 0,007; N = 25), особливо серед чоловіків (R = 0,601; $p \leq 0{,}01$; N = 25). Отже, безробіття позначається на психічному здоров'ї, і фактично є одним з детермінант нерівності у стані здоров'я населення України. Але, з іншого боку, ризик осіб, які страждають на розлади психіки та поведінки, бути безробітними, вищий, ніж у інших людей, що підтверджується низкою досліджень [1] і доводить взаємозалежність цих явищ.

Зі зростанням безробіття також збільшуються показники захворюваності та хронічні хвороби. Зокрема, це підтверджується результатами авторського соціологічного дослідження, здійсненим наприкінці 2015 року серед населення України (N=1200) на

тему «Соціально-економічні детермінанти здоров'я населення». За результатами опитування установлено, що зайняте населення має менші шанси порівняно з безробітними[1]:

- захворіти на хронічні хвороби системи кровообігу (OR = 2,106 (1,052—4,165); CI = 95 %; $p \leq 0,05$);
- захворіти на хронічні хвороби ендокринної системи, розлади харчування та обміну речовин[2] (OR = 2,653 (0,909—7,387); CI = 95 %; $p \leq 0,05$);
- захворіти на злоякісні новоутворення (OR = 3,066 (0,924—9,856); CI = 95 %; $p \leq 0,05$);
- не мати жодного хронічного захворювання (OR = 1,721 (1,034—2,864; CI = 95 %; $p \leq 0,05$).

Такі результати свідчать, що безробіття чинить істотний влив на здоров'я населення, тому стабільно високі показники безробіття в Україні за останні десятиліття, наявність прихованого безробіття є детермінантами, що зумовлюють високий рівень захворюваності та смертності населення.

Основний теоретичний підхід, згідно з яким у нижчих соціальних стратах порівняно із середніми або вищими ризиків захворювань більше, неодноразово підтверджувався практичними дослідженнями. І справді, вивчення ролі поведінкових детермінант (куріння, споживання алкоголю, брак фізичної активності тощо) показує, що особи, які належать до нижчих соціальних страт, мають більше поведінкових ризиків, а також вони частіше живуть в оселях, де шум, забруднення або злочинність посилюють екологічні та соціальні ризики.

Серед опитаних безробітних виявилось значно більше тих, хто палить (49,3 %), порівняно із зайнятими (37,4 %), а також тих, хто вживає міцні (спиртні) алкогольні напої (табл. 1).

Для того, щоб зменшити нерівність у стані здоров'я населення, його слід розглядати в контексті безробіття, адже безробіття є фактично детермінантою здоров'я.

Розглянуті аспекти взаємозв'язку «безробіття — здоров'я» є лише частиною проблем здоров'я безробітних. Цікавим, на нашу думку, є дослідження здоров'я колишніх безробітних, його порівняння зі станом здоров'я тих, хто безробітним ніколи не був, а також вплив на здоров'я тривалості безробіття. Власне із цими питаннями і пов'язані перспективи подальших розвідок.

---

[1] Методом відношення шансів (odds radio)

[2] Насамперед цукровий діабет

Таблиця 1

Як часто Ви вживаєте міцні спиртні напої (понад 50 мл)?
[авторське дослідження]

	Безробітні		Зайняті	
	Кількість осіб	%	Кількість осіб	%
Щодня	1	1,3	4	0,7
Кілька разів на тиждень	7	9,3	12	2,0
Один раз на тиждень	12	16,0	43	7,2
Кілька разів на місяць	11	14,7	101	17,0
Один раз на місяць і рідше	16	21,3	211	35,5
Ніколи	28	37,3	223	37,5
Разом	75	100,0	594	100,0

Література

1. Lehtinen V. Unemployment and mental disturbance [Електронний ресурс] / V. Lehtinen // Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. — Режим доступу: http://www.sjweh.fi/download.php?abstract_id=2293&file_nro=1.

УДК 331.5

Ігнатенко Т.С.,
аспірант,
ДВНЗ «Університет банківської справи»

ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ З ВИЩОЮ ОСВІТОЮ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ СЕРЕДНЬОГО КЛАСУ В УКРАЇНІ

Вирішення проблеми формування середнього класу в українському суспільстві вимагає аналізу чинників, що впливають на цей процес. Об’єктивними критеріями ідентифікації середнього класу є рівень доходу та рівень освіти. Рівень доходів населення залежить як від зайнятості, так і від рівня освіти, адже наявність вищої освіти дає можливість отримати більш високооплачувану роботу.

У 2015 році на українському ринку праці було зайнято працівників з вищою освітою (повною та базовою) 5463,6 тис. осіб, або 33,2 % усіх зайнятих. У порівнянні із 2010 роком, частка працівників з вищою освітою у структурі всіх зайнятих збільшилась на 6,1 відсоткових пунктів.

Разом з тим, серед населення з вищою базовою освітою спостерігається найвищий рівень безробіття. Якщо середній рівень безробіття за методологією МОП складав у 2015 році 9,1 %, то серед тих, хто має базову вищу освіту (освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра), цей показник становив 15,6 %. Високе значення показника рівня безробіття працівників з базовою вищою освітою було характерним і для 2010 року — 14,6 %.

Пояснення такої ситуації слід шукати у проблематичності працевлаштування випускників вищих навчальних закладів. Ця проблема породжена низкою причин, серед яких слід виділити такі:

— недостатня кваліфікація випускників, невідповідність її вимогам роботодавців;

— наявність диспропорцій попиту та пропозиції дипломованих спеціалістів внаслідок відсутності державного прогнозування у спеціалістах з вищою освітою. Наявні диспропорції обумовлюють появу феномена «надлишкової освіти» [4, с. 6], внаслідок якого незатребувані на українському ринку фахівці поповнюють ряди трудових мігрантів;

— невисока заробітна плата фахівців з вищою освітою в Україні. Так, наприклад, середня заробітна плата в сфері освіти дорівнювала у 2016 році 3769 грн, що на 27,3 % нижче її середнього рівня по країні [5]. Для порівняння: середня місячна заробітна плата вчителя у Німеччині складає 1380 євро, в Естонії — 1135 євро [6].

Для забезпечення відповідності кваліфікації випускників вимогам роботодавців необхідно відновити роботу по впровадженню Національної рамки кваліфікацій, що передбачається Планом заходів, затвердженим розпорядженням КМУ від 14 грудня 2016 р. № 1077-р [1].

Процес розроблення національної рамки кваліфікацій в Україні розпочався досить давно, однак, на жаль, результатів немає до сьогоднішнього дня. Ще у 2010 році для цього була утворена міжвідомча робоча група, у 2011 році — розроблено один із перших проектів національної рамки кваліфікацій, у цьому ж році до ВРУ надійшов проект Закону України «Про національну систему кваліфікацій», який після першого читання було відправлено на доопрацювання і до цього часу не прийнято.

Важливим напрямом підвищення зайнятості випускників ВНЗ є розробка сучасного механізму державного замовлення на підготовку фахівців. Для цього необхідно, перш за все, удосконалити

методологію моніторингу ринку праці та прогнозування потреби у дипломованих фахівцях.

Заслуговує на увагу створення механізму ефективної співпраці ВНЗ і підприємств різних форм власності через надання місць для проходження практики студентами, організацію стажування викладачів на виробництві, переоснащення бази практичної підготовки в навчальних закладах.

Здійснення зазначених заходів, з нашої точки зору, дозволить підвищити рівень зайнятості населення з вищою освітою, що стане ефективним чинником формування середнього класу в Україні.

Література

1. Розпорядження КМУ від 14.12.2016 р. № 1077-р «Про затвердження плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://search.ligazakon.ua.
2. Економічна активність населення у 2010 році: статистичний бюлетень / Державна служба статистики України, 2011 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua.
3. Економічна активність населення у 2015 році: статистичний бюлетень / Державна служба статистики України, 2016 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua.
4. *Кочемировська О. О.* Розвиток трудового потенціалу як чинник економічного зростання України: аналіт. доп. / О. О. Кочемировська. — К.: НІСД, 2014. — 108 с.
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua.
6. *Титиш Г.* Як це у них. Естонський досвід реформи середньої освіти / Г. Титиш [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://life.pravda.com.ua/society/2016/06/13/213508.

УДК 331.1

Руденко О.М.,
аспірантка,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ПРИЧИНИ ПОШИРЕННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Глибинна трансформація зайнятості, яка відбувається на вітчизняному ринку праці, характеризується появою нестандартних форм зайнятості, які поступово стають невід'ємною частиною соціально-трудових відносин. Тому важливим є створення відповідних умов для їх розвитку, що сприятимуть підвищенню ефективності інноваційної діяльності.

Назвемо причини поширення нестандартних форм зайнятості:

– залучення та закріплення на підприємстві талановитих професіоналів, які проживають у віддалених районах або за кордоном;

– задоволення потреби у мобільній робочій силі, яка готова приступити до виконання своїх функціональних обов'язків у найкоротший строк;

– задоволення потреби у працевлаштуванні окремих категорій працівників, для яких традиційна зайнятість з будь-яких причин неможлива (матері у відпустці по догляду за дитиною, домогосподарки, студенти, молодь, люди з обмеженими фізичними можливостями, пенсіонери, іммігранти та ін.);

– стабілізація економіки в кризових умовах (на державному рівні — зниження рівня безробіття, а на організаційному — можливість оптимізації витрат на персонал, зберігаючи його в штаті та уникаючи звільнення працівників).

Для того, щоб з'ясувати доцільність застосування нестандартних форм зайнятості на підприємстві, скористаємося методом SWOT-аналізу.

SWOT-аналіз застосування нестандартних форм зайнятості наведено в табл. 1.

Беручи до уваги сильні та слабкі сторони застосування нестандартних форм зайнятості на підприємстві, потенційні можливості та загрози, можна сформувати загальну стратегію подальшого розвитку нестандартних форм зайнятості в Україні.

Таблиця 1

SWOT-аналіз застосування нестандартних форм зайнятості на підприємстві

	МОЖЛИВОСТІ «O» — OPPORTUNITIES	ЗАГРОЗИ «T» — THREATS
ЗОВНІШНІ ФАКТОРИ	1. Швидке та ефективне реагування на зміни попиту та пропозиції на ринку праці 2. Покращення іміджу компанії 3. Зниження рівня безробіття 4. Залучення компетентних професіоналів 5. Можливість збереження робочих місць і створення нових 6. Підвищення конкурентоспроможності підприємства 7. Покращення фінансових і економічних показників	1. Недосконалість законодавчої бази 2. Відсутність соціального захисту працівників 3. Відсутність контролю за безпекою робочого місця 4. Загроза витоку конфіденційної інформації
	СИЛЬНІ СТОРОНИ «S» — STRENGTH	**СЛАБКІ СТОРОНИ «W» — WEAKNESS**
ВНУТРІШНІ ФАКТОРИ	1. Оптимізація витрат на персонал 2. Регулювання робочого часу з урахуванням економічної ситуації на підприємстві 3. Зростання продуктивності праці 4. Мінімізація проблем виходу на пенсію працівників шляхом переходу від повної зайнятості до її нестандартних форм 5. Можливість задовольняти потреби окремих працівників у поєднанні роботи з виконанням інших соціальних обов'язків 6. Скорочення собівартості продукції 7. Зосередження уваги на основному бізнесі 8. Гнучкість кадрової політики	1. Зниження вмотивованості та лояльності персоналу 2. Послаблення зв'язків у колективі та проблеми з розвитком корпоративної культури 3. Неможливість виконання певних робіт дистанційно 4. Зниження якості продукції (послуг)

Джерело: складено автором на основі [1, с. 83-85; 2; 3, с. 73-79; 4]

На нашу думку, для того, щоб отримати позитивні наслідки від застосування нестандартних форм зайнятості, насамперед необхідно створити всі умови для їх функціонування, тобто забезпечити нагальні для їх впровадження ресурси (фінансові, кадрові, матеріально-технічні тощо); постійно проводити аналіз змін у соціально-трудових відносинах; розробити наявні нормативно-правові документи; вивчити досвід інших країн світу з питань впровадження нестандартних форм зайнятості та розробити програму адаптації іноземного досвіду до українських реалій із залученням науковців і висококваліфікованих, компетентних, талановитих працівників.

Література

1. *Аникин Б.А.* Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. пособие / Б.А Аникин, И.Л. Рудая. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 288 с.
2. *Багорка М.О.* Swot-аналіз як основа формування маркетингових стратегій підприємств / М.О. Багорка, І.А. Білоткач // Агросвіт. — 2010. — № 6. — С. 17-23. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/ UJRN/agrosvit _2010_6_5.
3. *Сафарова Е.Ю.* Как оптимизировать расходы на персонал: аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала / Е.Ю. Сафарова. — М.: Эксмо, 2010. — 208 с.
4. SWOT-анализ и стратегическое планирование [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.swot-analysis.ru/index_2.html (дата обращения: 06.02.2017).

УДК 331.56

Кичань О. М.,
канд. екон. наук, викладач,
Чуйко А. С.,
студентка,
Університетський коледж
Київський університет імені Бориса Грінченка

АНАЛІЗ МОЖЛИВОСТЕЙ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

На сьогодні є досить актуальним питання про можливості зайнятості в Україні, так як на даний момент існує досить велика кількість кваліфікованих працівників, але не має попиту на їх послуги.

Взагалі, відповідно до закону України «Про зайнятість населення» саме поняття зайнятість трактується як діяльність громадян, пов’язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі [1].

Рівень безробіття в нашій крані з кожним роком стає ще вищим ніж у попередні роки. Як приклад, у 2016 році на ринку праці на одну вакансію претендувало аж 16 осіб. У табл. 1 наведено рівень безробіття в Україні за 2016—2017 роки.

Відповідно до наданих показників у табл. 1, можна зробити висновок, що у 2017 році кількість безробітних зменшилося на 84,3 тис. осіб незважаючи на те, що у 2014, 2015 та 2016 роках

рівень безробіття з кожним цих років зростав. Також є ще один позитивний момент у тому, що вже у 2017 році кількість осіб, які отримали роботу також зріс, разом з цим і зросла кількість вакансій, яка пропонується на ринку праці безробітним. Дуже вагомий показник в економічній діяльності країни та зайнятості населення є збільшення допомоги по безробіттю.

Таблиця 1

Рівень безробіття в Україні за 2016-2017 рр.

Показник	2016	2017	Відхилення у %
Мали статус безробітного, тис. осіб	629,0	544,7	86,6
Отримали роботу (до набуття статусу безробітного), тис. осіб	89,3	108,8	121,8
Брали участь у роботах тимчасового характеру, тис. осіб	26,4	25,5	96,6
Кількість вакансій, тис. одиниць	147,5	199,1	135,0
Середній розмір допомоги по безробіттю, грн	1 509	1 923	127,4

Велика кількість безробітних пояснюється елементарною причиною, як уже вказувалося раніше, то в Україні існує досить велика кількість професіоналів, але, на жаль, немає вакансій для них. На рис. 1 наведено графік претендентів на одну вакансію за 2016 та 2017 роки.

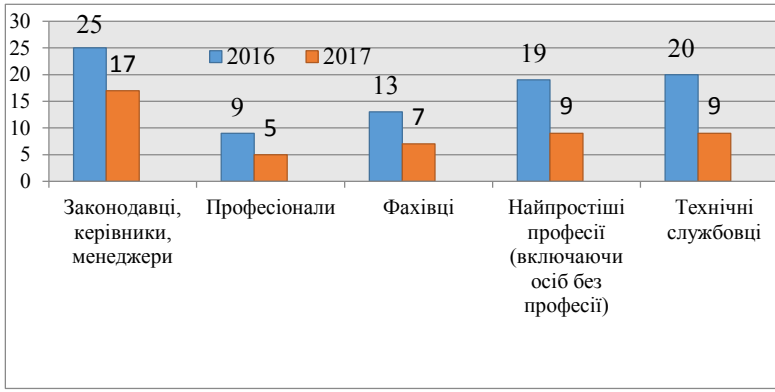

Рис. 1. Кількість претендентів на одну вакансію за 2016 та 2017 роки *

* *систематизовано автором*

Вивчаючи питання можливості зайнятості в Україні необхідно проаналізувати склад зайнятості населення та зробити висновок щодо перспективи розвитку зайнятості у нашій державі. На рис. 2 наведено структуру зайнятого населення.

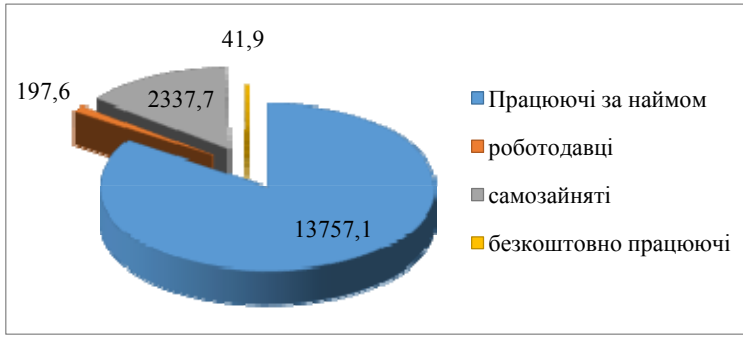

Рис. 2. Структура зайнятого населення у віці 15—70 років, тис. осіб за 9 місяців 2016 року*

** систематизовано автором*

Відповідно до наведеного рисунку загальна кількість зайнятого населення на період 2016 року становить 16 334,3 тис. осіб. Ці дані далекі від стандартів економічно розвинених країн.

Є ще один вагомий показник у нашій країни, це те, що більша кількість населення, яка залучена до роботи, є чоловіки, цьому є дві причини пояснення, перша — умови праці для чоловіків є набагато вигіднішими, кращими, ніж у жінок, у них є більша можливість себе реалізувати, так як можуть існувати певні вимоги для працівників, які жінки просто фізично не можуть виконати, та друга —жінки не мають бажання реалізувати себе через задовільний існуючий статус. Цифрові відмінності між зайнятістю чоловіків і жінок наведено на рис. 3.

Отже, в Україні можливі перспективи зайнятості. Підвищення рівня зайнятості населення, покращення характеристик умов праці є безумовною передумовою розвиту країни з економічної точки зору. Предметом державного регулювання виступають усі питання, пов’язані з проблемами, перспективами зайнятості населення. Для покращення сучасного стану зайнятості необхідно реформувати законодавчу базу.

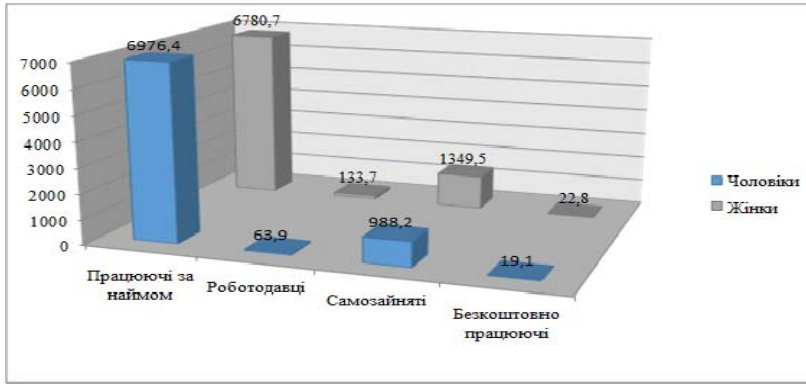

Рис. 3. Динаміка зайнятості чоловіків і жінок*
* *систематизовано автором*

У майбутньому політика у сфері ринку праці повинна бути зорієнтована на:

- формування належних умов праці, соціальних умов і забезпечення гарантій зайнятості;
- здійснення заходів для поліпшення рівня праці, тобто на попередження безробіття;
- на державну підтримку малого та середнього бізнесу;
- підвищення ролі держави у регулюванні ринку праці.

Література

1. Закон України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/803-12
2. Можливості зайнятості в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу:http://www.rusnauka.com/36_PWMN_2010/Economics /76518.doc.htm
3. Проблеми зайнятості в Україні [Електронний ресурс]. — Режим Доступу: http://library.if.ua/book/40/2660.html
4. Статистика зайнятості в Україні [Електронний ресурс]. — Режим Доступу: http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350793

УДК 331.5

Грабовецька О.Й.,
здобувач,
кафедра управління персоналом і регіональної економіки,
Тернопільський національний економічний університет

САМОЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І ЇЇ ВПЛИВ НА РІВЕНЬ ЖИТТЯ

Держава як гарант соціальної спрямованості економіки України бере на себе турботу про належний рівень життя населення. Першочерговим завданням, яке стоїть перед нею є здійснення ефективної соціальної політики її реалізації та поліпшення добробуту населення.

Проблема зайнятості і працевлаштування була і залишається однією з першочергових проблем сучасності в Україні. Зайнятість населення — діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, і є джерелом доходу [4, с 141]. Зайнятість населення трактується,як одна з найбільш сумарних характеристик будь-якої економіки і проявляється у конкретних формах залучення працівників до функціонування економічних систем:

1) наймана праця;
2) праця співвласників підприємств і організацій;
3) праця зайнятих в особистому сільськогосподарському виробництві;
4) праця зайнятих індивідуальною діяльністю.

Стратегічним напрямом підвищення зайнятості населення є пошук та реалізація її нових форм. Поряд з традиційними формами все більшої актуальності набуває самозайнятість населення, яка розглядається в першу чергу, як індивідуальна зайнятість. Сьогодні самозайнятість населення, її масовий характер, має розглядатися як найдієвіший шлях підвищення ефективності використання трудового потенціалу держави. Разом з тим, розвиток самозайнятості населення не вимагає від держави додаткових інвестицій і одночасно може забезпечити суттєвий ріст рівня життя населення [2, с. 40].

Самозайнятість розвивається, коли держава не може забезпечити роботою населення, яке прагне працювати. Лише за проведення активної політики сприяння зайнятості є можливим надання допомоги цим людям зі сторони держави. У відповідь людина має бути готова до можливості здобуття нової спеціальності, під-

вищення кваліфікації, зміни трудової діяльності, місця проживання адже успіх у більшості залежить від людини. Потрібно чітко розуміти те, що самозайнятість — це не сфера з доходами які потрібно приборкати, а форма економічної активності, коли людина шукає джерело доходу самостійно, яке забезпечуватиме належне йому проживання. Розвиток самозайнятості треба розглядати, як багатообіцяючу інвестицію до повноцінного бізнесу.

Самозайнятість, як особлива форма організації власної справи, не пов'язана з наймом і їй повністю притаманні всі ознаки підприємництва. Враховуючи масштаби території України, рівень економічного розвитку регіонів, їх промисловий та аграрний потенціал, розвиток транспортної інфраструктури, можливості розвитку самозайнятості мають певні особливості. Ефективна реалізація регіональної політики щодо підтримки економічно доцільного індивідуального підприємництва може бути досягнута завдяки створенню відповідних інституцій оптимізації її організаційної структури та забезпечення адекватного функціонування її діяльності. Самозайнятість виступає в суспільстві тим фундаментом, завдяки якому змінюється матеріальне та соціальне становище людини в суспільстві, формується її соціально-професійний портрет. Тим самим змінює природу людини, розвиває її навички та здібності, необхідні якості особистості.

Самостійна зайнятість є вагомим сегментом ринку праці, що відображає реальний стан і можливості економічно активного населення, яке самостійно розпочинає власну справу, самостійно створює робочі місця, а в ході вдалого ведення бізнесу або розширення кола діяльності створює робочі місця ще й іншим безробітним. Це сприяє зменшенню соціальної напруги на ринку праці та надає змогу отримувати доходи.

Враховуючи викладене, для підтримки самозайнятості в нашій державі варто здійснити регіональний аналіз структури зайнятості населення, який містив би в собі розробку регіональних програм сприяння розвитку індивідуального підприємництва на різних рівнях управління, визначення пріоритетних сфер функціонування, формування кредитно-фінансового механізму підтримки, розвиток інфраструктури (розробка бізнес планів, консультаційне та інформаційне забезпечення, підготовка та перепідготовка підприємців, реклама), зниження ризиків для підприємців. Розвитку самозайнятості мають сприяти процеси територіальної децентралізації Ці заходи сприятимуть зростанню кількості само зайнятого населення, позитивно впливатиме на економіку країни та реалізацію соціально — економічної політики держави.

Література

1. *Варга Н. І.* Самозайнятість населення як форма соціально-економічної адаптації: регіональний аспект: [текст] // Науковий вісник Ужгородського університету: Серія: Педагогіка. Соціальна робота / гол. ред. І. В. Козубовська. — Ужгород: Говерла, 2013. — Вип. 28. — С. 25–30.
2. *Грабовецька О. Й.* Регіональні особливості розвитку самозайнятості населення в Україні // Трансформаційні процеси економічної системи в умовах сучасних викликів. Збірник тез доповідей ІІ Міжнародної науково–практичної конференції (м. Тернопіль, 24–25вересня 2015 р.). — С. 40–41.
3. *Іванюта В. Ф.* Проблеми зайнятості населення та шляхи їх вирішення // Науковий вісник Полтавського національного технічного університету ім. Ю. Кондратюка. Економіка і регіон. − 2007. − № 1. − С. 131–133.
4. *Хомяк М. Я.* Аналіз сучасного стану зайнятості та безробіття в Україні / М. Я. Хомяк // Актуальні проблеми філософії та соціології. — 2015. — Вип. 4. — С. 141-146.

УДК 331.5

Онищенко Е.К.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ІПКДСЗУ,
Онищенко І.М.,
канд. екон. наук, с.н.с., відділ 100,
МННЦ ІТС НАН України

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ТА ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Соціально-економічний розвиток України як незалежної держави ознаменувався переходом до ринкової економіки її структурної перебудови, посиленням інтеграції у світові ринки в умовах зростаючих глобалізаційних процесів. Ці зміни безпосередньо вплинули на всі сфери життя і діяльності суспільства, перш за все на зайнятість і формування ринку праці.

Поглиблення економічних реформ, зокрема перехід до етапу стабілізації та економічного зростання, формування приватного сектора економіки, існування різних форм власності, розвиток конкурентних відносин, свобода підприємництва та вільний вибір видів зайнятості потребують адекватної державної політики та ефективних механізмів державного регулювання циклу відт-

ворення робочої сили, включаючи професійну підготовку та всі складові економічної активності населення [1].

Найважливішою економічною категорією, яка характеризує ринок праці, є зайнятість населення, яка відображає раціональне використання трудових ресурсів, забезпечення належного рівня життя, гідної праці та всебічний розвиток особистості.

Рівень економічної активності населення виступає одним з основних індикаторів національної економіки і відображає використання ресурсів праці та можливості економічного росту (табл. 1).

Таблиця 1

Економічна активність населення у віці 15-70 років по Україні, 2013-2016 рр.

Показники	2013 р.	2014 р.	2015 р.	9 місяців 2015 р.	9 місяців 2016 р.
Економічно активне населення, тис. осіб	20 824,6	19 920,9	18 097,9	18 153,8	17 996,5
Рівень економічної активності населення, %	*64,9*	*62,4*	*62,4*	*62,5*	*62,3*
Населення, зайняте економічною діяльністю, тис. осіб	19 314,2	18 073,3	16 443,2	16 516,2	16 334,3
Рівень зайнятості населення, %	*60,2*	*56,6*	*56,7*	*56,9*	*56,5*
Безробітне населення (за методологією МОП), тис. осіб	1 510,4	1 847,6	1 654,7	1 637,6	1 662,2
Рівень безробіття населення (за методологією МОП), %	*7,3*	*9,3*	*9,1*	*9,0*	*9,2*

Порівняння чисельності зайнятого населення визначеного за методологією МОП з середньою чисельністю застрахованих осіб, які сплачують єдиний соціальний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, свідчить про скорочення обсягів формального ринку праці (2014 р. — 64,2 %, 2015 р. — 63,7, 9 місяців 2016 р. — 62,9 %).

Одночасно відбувається зростання рівня безробіття, основними причинами якого є: спад економіки і структурні зрушення (міжгалузеві, внутрішньогалузеві, регіональні); невідповідність попиту та пропозиції робочої сили як у професійно-кваліфікаційному, так і в територіальному розрізі, невисока мобільність трудових ресурсів, відсутність доступного ринку житла та неефективна політика у сфері оплати праці.

Основним гальмом у забезпеченні якісного соціально-економічного розвитку країни є необґрунтована та неефективна політика доходів, яка зорієнтована на модель дешевої робочої сили та низькі

соціальні стандарти. Наслідком її стала демотивація продуктивності праці, відтік кваліфікованих кадрів, особливо молоді, екстенсивний характер використання виробничих потужностей і недостатнє інвестування у фізичний і людський капітал [2].

Слід зазначити, що найвищий рівень безробіття населення, обрахований за методологією МОП, спостерігається у віковій групі 15—24 роки, в 2014 році — 23,1 %, 2015 році 22,4 % і за 9 місяців 2016 року — 22,8 % (по відношенню до загальної кількості економічно активного населення).

В Україні наростають обсяги міграції робочої сили як результат цілого комплексу економічних і неекономічних чинників, зокрема, різниця в рівнях доходів та істотні відмінності в умовах праці, рівні життя, у веденні підприємницької діяльності, та інших факторів, таких як АТО і позаекономічні події (нестабільність законодавчої системи та правових відносин громадян).

Офіційні дані щодо обсягів трудової міграції в Україні відсутні. Фахівці Міністерства праці та соціальної політики оцінили кількість трудових мігрантів за кордон у 2,5—3 млн осіб [3]. За даними звітів за формою № 1-ПА суб'єктами господарювання, які мають ліцензію з посередництва із працевлаштування закордоном в 2016 році працевлаштовані 79,2 тис. осіб, з них більшість (53,4 %) це — молодь у віці 18—35 років. За рівнем освіти переважна більшість осіб працевлаштованих закордоном мала повну вищу освіту (40,8 тис. осіб — 51,5 %) та професійно-технічну освіту (28,0 тис. осіб — 35,3 %).

Отже, пріоритетними напрямами реформування українського ринку праці має стати: вдосконалення системи оплати праці; розширення можливостей отримання громадянами офіційних основних і додаткових доходів; розвиток неформальної зайнятості, зокрема фрілансу; розробка законодавчої бази щодо професійного навчання дорослого населення впродовж трудового життя; сприяння внутрішній трудовій міграції шляхом створення мережі доступного житла; запровадження системи сприяння створенню робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, зокрема коштів місцевих бюджетів тощо. Особливо актуальним є розробка стимулюючих механізмів для роботодавців щодо надання першого робочого місця випускникам вищих і професійно-технічних навчальних закладів.

Література

1. *Федоренко В.Г.* Ринок праці в Україні та економічні тенденції в умовах світової економічної кризи / В.Г. Федоренко // Економіка та держава. — 2009. — №1. – С. 4-5.
2. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В.В. Онікієнко. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. — 456 с.
3. Міжнародна міграція робочої сили в Україні [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=54478

УДК 330.354:330.356

Дима О.О.,
д-р екон. наук, доц.,
Аветісян М.С.,
студент,
Сушко О.Р.,
студентка,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

НОВІ МОЖЛИВОСТІ І РИЗИКИ СУЧАСНИХ ІННОВАЦІЙ ДЛЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Четверта хвиля промислової революції, після парової машини (перший текстильний верстат створений в 1784 р.), ери масового виробництва (конвеєр — у 1870 р.) і електроніки (програмовані керуючі автомати — в 1969 р.), пов’язана з часто принципово різними очікуваннями щодо зміни ролі людини і можливостей забезпечення для неї гідної праці [3].

Переважають прогнози, за якими нове виробництво змінить і весь світ праці. У виробництві буде задіяним усе менше людей, вимоги до фахівців змінюватимуться і ускладнюватимуться. Вже за кілька десятків років 50—70 % робочих місць з рутинним навантаженням будуть забезпечуватися робототехнікою, а не людьми. До групи максимального ризику потрапляють певні категорії офісних працівників, перш за все секретарі і діловоди; кулінари; продавці і касири (і не лише через розвиток систем самообслуговування); офіціанти; економісти; бухгалтери і банківські службовці, які виконують рутинні розрахункові операції та формують оцінки на їх основі; кур’єри і комірники (працівники

складів); зварювальники та інші робітники будівельної і машинобудівної галузі, що працюють у системах конвеєрного типу [2].

Оптимістичні оцінки майбутнього базуються, перш за все, на очікуваннях зменшення обсягів механічної роботи за збільшення ролі людини у креативних процесах, плануванні, управлінні і контролі. При цьому в якості переваг людини відносно машин виступають здатний фантазувати і відчувати, широкі можливості і затребуваність у персоніфікованих комунікаціях, швидкості і гнучкості реакцій, образному мисленні і т.д.

З одного боку, у пошуках шляхів долання негативних наслідків окресленої вище ситуації пріоритетом має бути питання рівня зайнятості населення. Але з точки зору забезпечення гідної праці для людей, мінімізація рутинної роботи з низьким рівнем статусності та іншої мотивації до неї, а також небезпечної і важкої, є благом.

Вузькоспеціалізовані фахівці, так саме як і з низькою кваліфікацією, будуть все менш затребуваними, їх ефективний життєвий цикл меншатиме. Проте, наприклад, у Німеччині на дефіцит кваліфікованих кадрів сьогодні скаржаться уже 40 % підприємств [1, 4].

Таким чином, прогрес і добробут у майбутньому залежать від того, наскільки швидко корпоративні і державні системи підготовки фахівців нададуть сучасному ринку праці відповідь-рішення щодо зменшення ризиків небезпеки не знайти вчасно працівників з потрібним профілем компетентності, а також надмірного зростання витрат на оплату праці.

Література

1. В Германии роботов все больше, а дефицит кадров — все острее. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.dw.com/ru/в-германии-роботов-все-больше-а-дефицит-кадров-все-острее /a-36933867

2. Прогноз: Специалисты, которых через 20 лет заменят роботы. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.panarmenian.net/ rus/ news/221065/

3. Сетевизация мира. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.deutschland.de/ru/topic/ekonomika/innovacii-tehnologii/setevizaciya-mira

4. Smart Factory. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.deutschland.de/ru/topic/ekonomika/innovacii-tehnologii/smart-factory

УДК 331.526:330.341.1:331.101.3

Герасименко Г. В.,
аспірантка,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ІННОВАЦІЙНИЙ ТИП ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ВЕКТОР СТАНОВЛЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Розбудова нової економіки та постіндустріального суспільства зумовлюють активізацію трансформаційних процесів. Додаткового імпульсу трансформації надають процеси глобалізації та економічної інтеграції. Специфіку сучасних трансформаційних процесів, гостроту соціальних наслідків і їх суперечливість особливо наочно демонструє модернізація соціально-трудових відносин і, зокрема, сфери зайнятості. Зайнятість слід розглядати не лише як економічне явище, а й як соціальний феномен, що відіграє визначальну роль у забезпеченні високого рівня трудового життя, сприяючи втіленню засад гідної праці.

Базовим принципом реформування національної економіки, що відповідає глобальним викликам, як засвідчує аналіз літературних джерел та офіційних документів державного рівня, є інноваційний шлях розвитку [1]. При цьому сприяння продуктивній зайнятості шляхом проведення активних заходів для прискорення повернення безробітних до трудової діяльності, створення умов для зменшення масштабів неформальної зайнятості та переходу працюючих з неформального у формальний сектор, підвищення рівня доходів працюючих громадян віднесено до пріоритетних дій українського уряду до 2020 р. [2].

Перехід національної економіки України на інноваційний шлях розвитку супроводжується численними викликами, що виникають у різних сферах. Стратегічними серед викликів у контексті гідної праці слід визнати нагальну необхідність розширення масштабів формальної зайнятості, збільшення частки зайнятих у сфері високих технологій і в інноваційній сфері за умови забезпечення гарантій і гнучкості зайнятості, а також підвищення рівня віддачі для всіх сторін соціально-трудових відносин від реалізації трудового потенціалу національної економіки.

Становлення нової економіки супроводжується формуванням моделі зайнятості нового типу, адекватного інноваційній економіці, і має як загальні, так і особливі національні риси. Розбудова

інноваційного типу зайнятості в різних країнах відбувається в різних координатах. Відмінності в національних моделях нового типу зайнятості зумовлені різними макроекономічними умовами, механізмами управління, соціокультурними чинниками. Загальний вектор у динаміці структури зайнятості в Україні орієнтований на позитивні зрушення за секторальною ознакою, що наближає співвідношення сфери виробництва та сфери послуг до аналогічних показників, характерних для європейських країн. Проте, на відміну від країн з розвиненою ринковою економікою, де зміна структури зайнятості відбувається в результаті зростання продуктивності праці та задоволення потреб певного рівня, що призводить до зрушень у галузевій і професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили, в Україні скорочення частки зайнятих у сфері виробництва зумовлено кризовим станом і відтоком інтелектуального потенціалу в інші сфери економіки, де працівники не змогли реалізувати свій потенціал.

Формування національної моделі нового типу зайнятості населення, адекватної новому етапу розвитку економіки, має здійснюватись з урахуванням загальносвітових тенденцій і з огляду на українські реалії з імплементацією елементів зарубіжних моделей. Перманентність відповідних перетворень у сфері зайнятості — це наслідок закономірностей становлення нової економіки та нового суспільства, нової соціально-економічної формації. В основу формування інноваційної моделі зайнятості в період становлення нової економіки в Україні мають бути покладені стратегічні орієнтири подолання дефіциту гідної праці, які тісно корелюють з кількісними та якісними параметрами зайнятості.

Література

1. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін.; НАН України. — К., 2015. — 336 с.

2. Проект середньострокового плану пріоритетних дій уряду до 2020 року. — Електронний ресурс. — Режим доступу: http://www.mil.gov.ua/ministry/normativno-pravova-baza/gromadske-obgovorennya/26532/proekt-serednostrokovogo-planu/?attempt=1

УДК 331.5

Качан Г. М.,
здобувач,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

РЕГУЛЮВАННЯ ВТОРИННОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Ефективна зайнятість, притаманна справедливому демократичному суспільству, передбачає надання суспільством усьому працездатному населенню можливості займатися суспільно корисною працею, на основі якої здійснюється індивідуальне (у межах сім'ї) та колективне (з участю фірм, компаній, держави) відтворення робочої сили і задоволення потреб; саме така зайнятість дозволяє кожному бажаючому реалізувати свої сутнісні сили у процесі праці, а також є надійним чинником соціального захисту [3; с .50]. Неможливо досягти стабільності економіки без забезпечення ефективної зайнятості і скорочення рівня безробіття.

Вторинна зайнятість − елемент будь-якого ринку праці. Залежно від соціально-економічних умов її масштаби в регіонах можуть бути різні. При організації процесів регулювання зайнятості на рівні регіону слід пам'ятати, що вплив вторинної зайнятості на ринок праці носить неоднозначний характер. З одного боку, вторинна зайнятість є одним з елементів гнучкого ринку праці і, отже, інструментом підстроювання наявної на ринку праці робочої сили. Виконання цієї функції вторинною зайнятістю сприяє появі великої кількості підприємств, здатних швидко реагувати на зміну ринкової кон'юнктури. Але з іншого боку, наймобільніші працівники займуть більше одного робочого місця, а хтось залишиться зовсім без роботи. У зв'язку з цим актуальними є питання управління вторинною зайнятістю.

Перехід до інформаційно-інноваційної економіки вимагає побудови в країні національної інноваційної системи, спрямованої на подолання значного технологічного відставання та забезпечення «стратегії інноваційно-технологічного прориву». Інновації мають стати «точками зростання» у циклічному процесі загальної модернізації. Їх основним джерелом, фактором

створення та використання є праця людини, інноваційна за своїм змістом [4; с. 3].

Звичайно ж, вторинна зайнятість може здійснюватися і без елементів цілеспрямованого регулюючого впливу. Внаслідок цього формування даної форми зайнятості важко прогнозовано, загрожує такими соціально-економічними наслідками як зростанням безробіття, зростанням неформальної зайнятості, неможливістю людини матеріально забезпечити своє існування і в цілому збіднінням населення і т.д. У зв'язку з цим, очевидно, що в процеси вторинної зайнятості повинні бути привнесені елементи громадського та регіонального управління.

Регулювання вторинної зайнятості населення повинно починатися з розробки її концепції, яка визначає принципове ставлення регіону до вторинної зайнятості населення з урахуванням його особливостей на тому чи тому відрізку суспільного розвитку. Дана концепція повинна бути складовою частиною загальної концепції розвитку зайнятості населення в регіоні. Виходячи з уже сказаного, можливо два варіанти концепції:

1) прискорення розвитку вторинної зайнятості;

2) стримування вторинної зайнятості.

Ці варіанти концепції пов'язані з особливостями вторинної зайнятості, її впливом на людину і суспільство.

В основі регулювання вторинної зайнятості має лежати дослідження впливу всіх факторів і умов, що впливають на її розвиток і скорочення, і їх продумане поєднання.

Регулювання вторинною зайнятістю передбачає взаємодію концептуальних положень, рівнів, принципів, факторів і умов, суб'єктів і напрямків регулювання, які впливають один на одного в прямому і зворотному відношенні. При цьому необхідно фіксувати характер активності суб'єктів, соціальні регулятори, враховувати соціальні умови для розвитку активності суб'єктів відносин вторинної зайнятості (створюються або не створюються). Причому ця активність може мотивуватися як суб'єктивними регуляторами (свідомістю, інтересами, стереотипами і ін.), так і об'єктивними (факторами і умовами). В цілому ж регулювання вторинної зайнятості повинно призводити і до соціальних, і до економічних результатів, які необхідно враховувати і відстежувати.

Велику роль у регулюванні цього процесу відіграє отримання достовірної інформації. Для цього використовуються статистичні та соціологічні методи. Статистичні методи дають можливість достовірно оцінити існуючу ситуацію, визначити

динаміку і тенденції розвитку процесу і т.д. Соціологічні методи дозволяють зрозуміти сферу суб'єктивного, дозволяють створити таку інформаційну базу, яка є основою передбачення поведінки не абстрактних індивідів, а реальних людей у реальних суспільних умовах. Ці методи забезпечують керівні органи необхідними даними для прийняття оптимальних рішень, дозволяють всебічно оцінювати наслідки прийнятих рішень.

Аналіз, узагальнення отриманих даних у ході теоретичного та соціологічного досліджень, їх діагностика дозволяють виділити основні функції регулювання вторинної зайнятості, які залежно від рівня регулювання мають суттєві відмінності.

В основі програм регулювання вторинної зайнятості повинні лежати інструменти, що не порушують збалансованості ринків праці. Регіональна політика в сфері вторинної зайнятості являє собою розраховану на тривалий період лінію розвитку вторинної зайнятості, здатну забезпечити цілісне використання наявних на території регіону трудових, природних ресурсів і капіталу на основі прогнозу попиту і пропозиції. Принципове значення для розвитку вторинної зайнятості має розробка і реалізація заходів і програм по групах вторинної зайнятості, до яких відносяться:

— працюючі в сфері суспільного виробництва і мають підробітки або додаткову роботу;

— студенти денних відділень, які мають роботу;

— безробітні, які мають підробітки;

— працюючі або пенсіонери, які мають підробітки;

— економічно неактивне населення, яке часом підробляє.

Існують певні категорії громадян (безробітні, студенти, зайняті неповний робочий тиждень; працівники, які перебувають в адміністративних відпустках) для яких необхідно розвивати вторинну зайнятість.

Для цього необхідно:

- створення спеціалізованої служби тимчасової зайнятості та громадських робіт спільно з територіальними підрозділами служби зайнятості та адміністрацією регіонів;

- створення банку даних робочих місць тимчасової зайнятості та робіт, визнаними за статусом громадськими;

- створення банку вакансій робочих місць для залучення безробітних, студентів, зайнятих повний робочий тиждень; працівників, які перебувають в адміністративних відпустках; економічно-активного населення, зацікавленого в поєднанні

трудової діяльності з навчанням або з виконанням домашніх обов'язків і вихованням дітей;

- розробка пропозицій щодо пільг по оподаткуванню підприємств, що активно сприяють організації та проведенню громадських робіт, за рахунок заповнення робочих місць фахівцями, запропонованими службою зайнятості;
- відпрацювання фінансового механізму заохочення організації тимчасових або громадських робіт;
- підвищення рівня інформованості роботодавця про особливості та переваги даного виду робіт, а також підвищення рівня інформованості роботодавців про можливості роботи спеціалізованої служби або підрозділу;
- розгляд питань і підготовка пропозицій щодо обґрунтування необхідності виділення коштів для фінансування громадських робіт, пов'язаних з екологією;
- залучення до організації громадських робіт муніципальні органи і органи територіального громадського самоврядування;

Поширення вторинної зайнятості багато в чому визначається соціально-економічним розвитком суспільства і регіонів, достатністю трудових ресурсів, рівнем безробіття, рівнем життя та іншими макроекономічними показниками. Привнесення у вторинну зайнятість елементів суспільного і регіонального регулювання − одна з умов зниження соціальних витрат, соціальної напруженості і збільшення стабільності в суспільстві.

Література

1. *Акулова М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін*. Економіка праці і соціально трудові відносини. Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2012. — 328 с.
2. *Колот А.М*. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудової сфери / А.М. Колот // Соціально-трудові відносини: теорія і практика Збірник наукових праць. — К.: КНЕУ, 2011. — 144 с.
3. *Фоміна О.О*. Механізм регулювання соціально-трудових відносин на засадах відповідальності // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. — № 3 (59). — 2013. — С. 46-56.
4. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні / І. Петрова // Україна: аспекти праці. — 2013. — № 5. — С. 3-7.

УДК 330.14:330.161

Непша П.В.,
викладач кафедри маркетингу,
Бугай В.В.,
студент,
Григоренко О.В.,
студент,
Королюк Д.Г.,
студентка,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ПЕРЕДУМОВИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ НОВИХ ФОРМАТІВ ЗАЙНЯТОСТІ

На жаль чи на щастя, але сучасні технологічні системи доводять свою порівняно більшу ефективність у всіх без виключення сферах, що призводить до економічного песимізму, як власників процвітаючого нині бізнесу, так і найманих працівників. Таким чином, все актуальнішим стає пошук джерела оптимізму і зрозумілого для бізнесу мейнстріму, стратегічно прийнятного для суб'єктів ринку.

Майже сто років потому занепад епохи вражаючого економічного прогресу, сповільнення швидкого зростання рівня життя і падіння добробуту людей — знайшли парадоксального пояснення у еволюційному контексті розвитку економічних систем, з прогнозами, які багато у чому є корисними сьогодні [1].

Так, проблеми зайнятості, як наслідку хвороби зростання, викликаної занадто швидкими змінами, труднощами переходу до нового етапу розвитку економіки, вже тоді парадоксально супроводжувалися випереджаючим зростанням рівня життя. Адже безробіття нераціонально виглядає на фоні численних незадоволених потреб, незабезпеченого належним чином попиту.

Масштаби накопиченого завдяки складному відсотку капіталу роблять несуттєвою проблему росту населення. Зекономлена завдяки технологіям праця не знаходить нового застосування, проте не заперечує можливості економічного забезпечення суспільством нормального життя для вивільнених осіб.

Сьогодні, відзначені висновки і прогнози стали ще актуальнішими. Планета може витримати населення в 13,4 млрд, якого, як вважають більшість демографів, ніколи і не буде. Про-

дуктивність кожного гектара землі за рахунок добрив, механізації, іригації і пестицидів постійно підвищується. За останні десятиріччя площа землі, що потрібна для вирощування необхідної кількості їжі, скоротилася на 65 %. У 2000 році світ використовував вдвічі менше води, ніж вважали можливим експерти в 1960-х рр. Це сталося завдяки новим іригаційним технікам. На даний час у промисловості на комп'ютерних платах використовується в 100 разів тонший шар позолоти, ніж 40 років тому і т.д. [3].

За цих умов критичною виступає гуманітарна проблема філософії і мистецтва життя за достатку, яке може вивести людину зі стану психологічної рівноваги, за межі цивілізованої раціональності, на шлях девіантної поведінки [1].

За 10 років XXI ст. у світі сформувалися нові бізнес-субкультури і форми зайнятості, які постійно та інтенсивно розвиваються. У Греції, коли некомерційні організації стали шукати кооперативи альтернативних виробників, паралельні валюти і місцеві системи обміну, вони виявили понад 70 значних проектів і сотні дрібніших ініціатив, від спільних поїздок на автомобілях до безкоштовних дитячих садів. Для традиційної економічної науки це не є значущою економічною активністю. Але важливо, що ці колективи організовують обміни з використанням вільного часу, мережевої активності і доступних безкоштовно речей. На перший погляд, здається, що на такій основі не можна побудувати справжню альтернативу глобально домінуючим системам. Але таке саме ставлення було до грошей і кредиту в XIV столітті [2].

Література

1. *Кейнс Дж. М.* Экономические возможности наших внуков. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.rpw.ru/ipd/Keynes.pdf

2. Конец капитализма уже начался. Что дальше? [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.tema.in.ua/article/10597.html

3. Мир через 100 лет: почему нефть не кончится, а Земли хватит на всех. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://ideanomics.ru/articles/2108

УДК 331.5: 378.1

Кудирко О.В.,
канд. екон. наук, доц.,
Гайдай А.С.,
студентка,
Ярошенко П.М.,
студентка,
Гайденко Т.В.,
студентка,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ШВИДКОЇ ЗАЙНЯТОСТІ І ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ

Швидкі рішення проблем зайнятості, які набули значного поширення і статусу універсального рецепту у боротьбі з безробіттям серед молоді в світі, не розв'язують їх принципово і з огляду на довгострокові перспективи [4]. При цьому проблеми розвитку і необхідність врахування вимог майбутнього (шостий уклад змінить весь інтелектуально-технологічний ландшафт) стають все актуальнішими і потребують якісних реформ в освіті.

До кризи німецькі системи освіти, у тому числі дуальна, критично обговорювалися. Висока якість та інтернаціоналізація, прагнення створити, наприклад, «Гарвард на Майні» — були типовими стратегічними установками європейських закладів вищої освіти у докризовий період [1].

У США вектор економії та швидкої зайнятості стали домінуючими, визначаючи виключно позитивне сприйняття і ставлення до дуальної освіти, лише з кризою та завдяки широкому і агресивному піару відповідних позицій державних діячів і посадовців, які ідеалізували дуальну освіту [3].

Наочною є певна хаотичність у визначенні пріоритетів і виборі стратегічних напрямків розвитку науки і освіти, бізнесу, соціальної політики на рівні окремих держав і глобально. За цього контексту, використання у США в якості зразкової німецької моделі дуальної освіти, яка у Німеччині удосконалюється з орієнтиром на досвід закладів Сполучених Штатів, не може розглядатися як взаємне збагачення різних національних систем [2, 5].

Досвід ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» засвідчує, що дуальність як прин-

цип може бути ефективною сьогодні лише за системної інтеграції наукової і освітньої діяльності із забезпеченням міждисциплінарності, побудови первинної кар'єри з пріоритетом підприємництва, а також розвитку соціального лідерства. Нові спеціалізації «Економіка та...» у навчанні, міждисциплінарні дослідження у науковому пошуку, які добре себе зарекомендували у англомовному просторі, можуть допомогти в накопиченні/опануванні нового знання рефлексії, філософському осмисленні сучасного буття — забезпечити, поруч з економічними, пріоритетність етичних критеріїв, а також якості життя особистості у суспільстві. Болонські реформи суттєво змінили академічний ландшафт Європи, створили передумови для результативних експериментів у створенні інтер- та трансдисциплінарних спеціальностей. Якщо раніше, до введення ступеня бакалавра, вивчення, наприклад, філософії можна було поєднувати тільки з вивченням гуманітарних предметів, то тепер допускається комбінування з природничими або економічними дисциплінами, які вивчаються не паралельно, а у взаємозв'язку. Наприклад, спеціалізація «Philosophy and Economics» («Філософія та економіка»), після закінчення навчання, за якою студенти отримують диплом бакалавра або магістра з міжнародним визнанням. Основоположною для подібного роду спеціальностей вважається «модель трьох стовпів»: філософія і економіка не просто зв'язуються один з одним — вони інтегруються один в одного, справді «сплітаються» в єдине ціле. Сфера інтеграції і є «третім стовпом» разом з філософією і економікою [4].

Література

1. Кампус Германия // Deutschland. — Франкфурт-на-Майне: Социететс-ферлаг, 2005. — № 2. — С. 42-47.
2. Образование «made in Germany» https://www.deutschland.de/ru/topic/politika/germaniya-evropa/obrazovanie-made-in-germany
3. Усиление профобучения в мире. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.deutschland.de/ru/topic/ekonomika/karera-rabota/usilenie-profobucheniya-v-mire
4. *Шафалюк О. К.* Нові тренди ринків та індустрій інформаційно-комунікаційних послуг і креативу, забезпечення конкурентоспроможності спеціалізованих підприємств / О. К. Шафалюк // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. — К.: КНЕУ, 2013. — Вип. 30. — С. 534–542.
5. Best Practice — учеба без границ. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.deutschland.de/ru/topic/znanie/obrazovanie-i-obuchenie/best-practice-ucheba-bez-granic

СЕКЦІЯ 4.
Ринок праці в умовах інноваційного розвитку: економічні, соціальні орієнтири та інституційні засади розвитку

УДК 331.1

Петрова І.Л.,
д-р екон. наук, проф.,
завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки
Університет економіки та права «КРОК»

СИНЕРГЕТИЧНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ УМОВ ГІДНОЇ ПРАЦІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Гідна праця є ключовим орієнтиром соціально-економічних перетворень у суспільстві в умовах глобалізації, інноваційного розвитку, реконструкції виробництва і переходу до його нових технологічних способів, модернізації зайнятості і формування нетрадиційних механізмів регулювання ринку праці. Разом з тим, розвиток неоекономіки супроводжується численними викликами та ризиками, що загрожують здійсненню принципів гідної праці. Частина з них пов'язана з використанням застарілих механізмів функціонування ринку праці та неефективністю обраних моделей державного регулювання проблем зайнятості та безробіття.

Основним вектором сучасної трансформації ринку праці є інноваційний розвиток, вплив якого не є однозначним. Інноваційні зміни відбуваються непередбачено, нелінійно, нерівномірно, породжуючи нові суперечності. Це — балансування на межі порядку і хаосу, нового і старого, деструктивного і конструктивного. Осмислення їх (змін) впливу на трансформацію змісту і характеру праці, форм і способів функціонування ринку праці потребує застосування синергетичного підходу, адекватного перебігу нелінійних процесів в умовах динамічності, нестабільності та нестійкості, за яких виникає необхідність адаптації до постійних змін, поєднання організації та самоорганізації систем та вибору вектору їх руху у напряму обраних атракторів (бажаних орієнтирів).

З позицій синергетичного підходу ринок праці є відкритою неоднорідною системою, елементи якої відрізняються різноякісними характеристиками і різним ступенем розвитку. В укрупне-

ному плані структуру ринку праці можна представити у вигляді первинного і вторинного ринків праці, які за своїми ознаками мають контрастно протилежні можливості щодо гідної праці. Первинний ринок праці охоплює кваліфікованих працівників, задіяних у високо технологічних процесах, для яких властиві гарантії зайнятості та стабільного доходу, гідний соціальний статус, можливості саморозвитку і кар'єрного зростання. Їх трудові права надійно захищені, для них створені сприятливі умови праці, ступінь задоволення від праці достатньо високий. Уже на даний час можна припустити, що первинний ринок праці є соціальною базою гідної праці. Однак цього не можна сказати про вторинний ринок, до якого належать працівники низької кваліфікації, з нестійкою та нестабільною зайнятістю, нерегулярними трудовими доходами, незабезпеченими гарантіями у зв'язку з атиповими договорами, соціально не захищені, з високим ризиком безробіття.

У книзі «Прекаріат: новий небезпечний клас», виданій у 2011 р., Гай Стендинг конкретизує соціальну структуру суспільства, залежно від статусів зайнятості і характеру праці, виокремлюючи в ній сім груп. Вгорі — крихітна «Еліта», що складається з невеликої кількості надбагатих громадян світу. За цією елітою йде саларіат (від англ. Salary — зарплата), зі стабільною повною трудовою зайнятістю, пенсіями, оплаченими відпустками і корпоративними вигодами. Поруч з саларіатом знаходиться група профітенс — «кваліфікованого персоналу». Це люди з різними навичками, затребуваними ринком, і доброю зарплатою. Вони працюють на себе як консультанти або незалежні спеціалісти за контрактом, поза стандартних трудових відносин. Трохи нижче «кваліфікованого персоналу» з точки зору доходів знаходиться постійно зменшуване ядро робітників фізичної праці, кістяк старого «робітничого класу». Ще нижче — прекаріат, що зростає, після якого йде армія безробітних і відокремлена група соціально знедолених, яка живе подачками суспільства [1].

З семи соціальних груп, виділених Г. Стендінгом, три останні не мають жодних шансів на гідну працю, четверта (робітники фізичної праці) скорочується чисельно під впливом структурних зрушень, і лише стосовно перших трьох можна говорити про аспекти гідної праці.

За нашими дослідженнями, виділені соціальні групи (сегменти ринку праці) є нечіткими множинами, оскільки їх представники можуть переходити з групи в групу [2, с. 94-95]. Причому, якщо раніше основним прагненням працівників було підняти свій статус зайнятості, то тепер виникає протилежна тенденція — даун-

шифтінг, — за якого зайняті добровільно йдуть на зниження статусу, бажаючи знизити інтенсивність і відповідальність на роботі. Для них соціальна мобільність, спрямована донизу, стала «новою нормою» [3].

Аналіз стану і динаміки соціальних груп у структурі ринку праці показує, що процеси їх руху відбуваються нелінійно, неконтрольовано і непередбачено. В умовах кризових явищ наростають прояви хаосу, посилюється тенденція до самоорганізації. Рух системи здійснюється через біфуркаційні точки, кожна з яких може стати початком різних сценаріїв розвитку подій. Відповідний механізм регулювання ринку праці повинен включати адаптаційні засоби, індивідуалізовані залежно потреб і перспектив кожного сегменту його соціальної структури.

Література

1. *Гай Стендинг.* Что такое прекариат? — Режим доступу: http://www.obshestvo.net/single-post/2016/1/26
2. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування [І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куликов та ін.]; за ред. І.Л. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогнозування. — К., 2009. — 368 с.
3. *Райдер Г.* Достойный труд или недостойная політика. — Режим доступу: https://www.project-syndicate.org/commentary/inclusive-growth-reduce.../russia

УДК 331.104

Давидова І.О.,
д-р екон. наук, проф.,
Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

ВПЛИВ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Ефективність забезпечення ведення бізнесу на сучасному етапі неможливо досягнути без використання інформаційних технологій. В останнє десятиліття в області застосування інформаційних технологій відбулися серйозні зміни, які не тільки принесли істотну вигоду, а привернули більше серйозної уваги до сфери управління трудовими ресурсами.

Використання нових інформаційних технологій спричинило появу інноваційних форм зайнятості [2; 3], підвищення доступ-

ності соціально-трудових практик [3], ефективності діяльності найманих працівників[1; 4]. На ринку праці перспективи застосування інформаційних технологій мають величезне значення для підвищення рівня життя і конкурентоспроможності національної економіки, розширення можливостей її інтеграції в світову економічну систему.

Підвищення ефективності використання трудових ресурсів визначається не тільки складом і структурою інформації, але і її якістю, так як це необхідна умова для прийняття управлінських рішень щодо персоналу.

Сучасний розвиток ІТ дозволяє сьогодні створювати робочі місця з широкого кола спеціальностей за практично єдиними критерієм доступу в Інтернет або будь-яких відповідних сучасних комунікаційних ресурсів, організувати власну справу (індивідуальне підприємництво) для роботи в Мережі або приєднатися до організацій, що здійснюють свою діяльність у віртуальному середовищі.

Поширення нових форм професійної діяльності, видів її реалізації виступає по суті основною тенденцією в розвитку соціально-трудових відносин, починаючи з 1980-х рр. Конкретні форми інноваційності в зайнятості залежать від визначальних їх чинників. Дистанційна зайнятість стає транснаціональною, потенційно-глобалізованою. Так, перехід до інформаційно-цифрового суспільства веде до суттєвих перетворення трудових відносин, появи «дистанційних відносин» між роботодавцем і його співробітниками, які є частиною процесу децентралізації трудової діяльності в часі та просторі.

Інформаційні технології застосовуються як при вирішенні масштабних завдань, в управлінні трудовими ресурсами, так і при управлінні трудовими ресурсами на окремому підприємстві. ІТ-технології поглиблюють економічний зміст відносин «працівник-роботодавець», розширюючи вибір на ринку праці, максимально використовувати ресурси кожного з них раціоналізувати процес підбору персоналу, знаходити найкваліфікованіших співробітників для заповнення вакансій.

Активізації застосування комп’ютерних технологій перешкоджає відсутність методології та інструментарію проектування програм і теоретичних основ, а зокрема, відповідних концептуальних підходів до структуризації інформації та інформаційних моделей, методичного забезпечення для алгоритмізації вирішення завдань. Сфери ринку праці, де для автоматизації та раціоналізації можуть застосовуватись інформаційні технології:

— управління вакансіями та затвердження. Як тільки вакансії створені, процес їх затвердження полегшується за рахунок маршрутних листів і настроювання процесу затвердження — що прискорює та збільшує ефективність процесу набору персоналу;

— попередні відбір і оцінка персоналу. Підвищує якість процесу найму завдяки розширенню кола пошуку в мережі для знаходження найкращих кандидатів на роботу;

— управління комунікаціями і процесом інтерв'ю. Інформаційні технології створюють можливість автоматично формувати повідомлення, наступні зустрічі, дії і записи під час просування кандидата по шляху процесу найму, а також ділитися інформацією про кандидата зі своїми колегами в один клік, управляти всім процесом підбору кадрів і інтерв'ювання онлайн, розсилка пропозицій відразу безлічі кандидатів, координація і планування інтерв'ю в календарях керівників.

— звітність та аналітика в сфері праці. Системи підбору персоналу з розвиненими можливостями звітності та аналітики дозволяють керівництву будувати сценарії «що — якщо» і проводити серйозний аналіз даних для створення планів по набору персоналу, замість простого заповнення вакансій протягом року.

Використання подібних передових можливостей систем підбору персоналу дозволить роботодавцям створювати стратегічні плани набору персоналу замість простого заповнення відкритих вакансій якомога в коротші терміни, ранжувати потенційних кандидатів на основі цих навичок і атрибутів. Не можна переоцінити важливість першокласної системи підбору персоналу для компаній, що зазнають будь-які організаційні зміни, для того щоб мати можливість аналізувати поточні профілі співробітників, для їх перекладу на відповідні нові ролі і посади, для створення цільових вакансій на основі профілів високоефективних співробітників, що володіють особливо цінними компетенціями.

Література

1. *Гулевич О.* Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій // Україна: аспекти праці. — 2010. — №2. — С. 10—13.

2. *Давидова І.О.* Інноваційна зайнятість в аспекті її сутнісних характеристик // Ефективна економіка. — 2015. — №5. — Режим доступу: www.economy.nayka.com.ua.

3. *Колот А.* Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 8. — С. 3-14.

4. *Моторна І.* Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. // Україна: аспекти праці. — 2008. — №3. — С. 6—12.

УДК [314.7: 379.85: 316.444]: 331.101

Біль М.М.,
канд. наук з держ. упр., докторант
ДУ «Інститут регіональних досліджень
імені М.І. Долішнього НАН України»

ПРОСТОРОВА МОБІЛЬНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Однією з актуальних соціоекономічних категорій, які позначають прогресивні зміни сучасного суспільства, є просторова мобільність. Сам термін мобільності може позначати не лише рух, переміщення, але й адаптацію, зміну, готовність і спроможність, а також розглядатись у причинно-наслідковому контексті. У класифікаційному розподілі видів мобільності за ознакою просторової вимірності виділяється географічна (територіальна) і просторова мобільність. Перша характеризує готовність до переміщень на певні відстань і час, у той час як просторова мобільність враховує систему зв'язків, які при цьому виникають. Питання просторової мобільності населення як з теоретико-методологічної, так і з практичної сторони чомусь не знаходять належного висвітлення у вітчизняній науці. Ще актуальнішими вони стають через призму вивчення трудової мобільності та забезпечення гідної праці. Тому дане дослідження покликане обґрунтувати взаємозв'язок просторової мобільності та забезпечення гідної праці в сучасному суспільстві. Теоретичну основу цьому формулювали програмні документи МОП, зокрема Програма гідної праці для України на 2016—2019 роки, а також напрацювання українських науковців, які розкривали різні питання щодо мобільності.

Просторову мобільність населення пропонуємо розглядати як таку його властивість, яка відображає бажання, готовність і можливості до зміни місця перебування у визначених просторово-часових координатах, що в ході реалізації супроводжується процесами капіталізації людського потенціалу. Просторовій мобільності властиві дві основні стадії — формування і реалізації. Як правило, реалізація просторової мобільності населення відбувається у формах міграції і туризму. З позиції міграційної трансфо-

рмації актуально розглядати наслідки й можливості забезпечення гідної праці.

У контексті впливу просторової мобільності на забезпечення гідної праці слід розуміти, що мобільність усе більше інституціоналізується як соціально-правова цінність сучасного світу, глобалізованого суспільства, яка змінює геополітичну мапу світу, вибудовує нову соціальну ієрархію, покладає нові критерії оцінки розвитку суспільств [1, с. 58]. Просторову мобільність слід розглядати з позиції реалізації права вибору і свободи пересування, що може стосуватись не лише місця проживання взагалі, але й конкретно праці (рис. 1). Таким чином, реалізація просторової мобільності дозволяє людині шукати кращих умов з забезпеченням гідної праці, хоча в реальності, на жаль, навпаки у більшості випадків переміщення населення з міграційною метою супроводжується порушеннями прав і свобод.

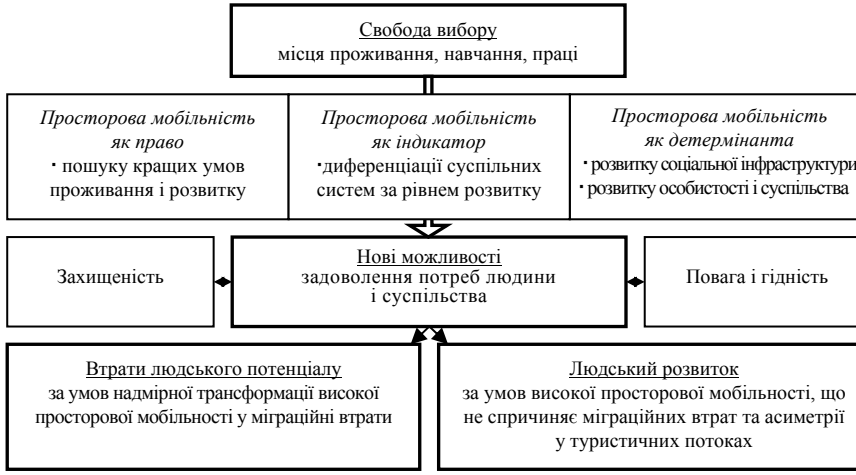

Рис. 1. Просторова мобільність населення з погляду реалізації свободи вибору

* *Джерело: авторська розробка*

Реалізація просторової мобільності з метою працевлаштування трансформує її в *трудову мобільність* (залежно від мети, мобільність включає, окрім трудової, економічну (факторів виробництва), бізнесу, соціальну, освітню, культурну). Трудова мобільність може набувати таких підвидів: 1) професійна — внутріпрофесійна, міжпрофесійна, підвищення престижу професії; 2) квалі-

фікаційна — зростаючо-кваліфікаційна, міжкваліфікаційна, регресивна, дискваліфікаційна; 3) інтелектуальна — окремого суб'єкта, внутріпоколінна, міжпоколінна (міжгенераційна); 4) кар'єрна. Якщо реалізація просторової мобільності за трудовим типом передбачає покращення згаданих параметрів (професійного, кваліфікаційного, інтелектуального, кар'єрного), то така ситуація набуває конструктивних ознак і сприяє людському розвитку. Інша річ, коли відбуваються регресивні зміни. Тоді слід аналізувати причини такого результату, в тому числі через призму дотримання умов *гідної праці*.

Гідна праця сприймається як ключовий компонент політики розвитку, цілей національної політики урядів і соціальних партнерів [2]. Відомо, що гідна праця передбачає наявність продуктивної зайнятості з обов'язковим дотриманням умов свободи, безпеки, рівності, поваги до людини. У цьому проявляється дуже тісний взаємозв'язок з ідейною основою просторової мобільності. Просторова мобільність як свідчення свободи вибору і пересування супроводжується капіталізацією людського потенціалу — фізіологічного, інтелектуального, освітньо-кваліфікаційного, соціального і т. д. Умови гідної праці сприяють позитивному результату капіталізації, відтак підсилюють можливості особистісного розвитку людини, не обмеженої рамками державних кордонів. Дотримання параметрів гідної праці є однією з вимог конструктивного сприйняття високої просторової мобільності як норми сучасного суспільства. В іншому випадку така ситуація є радше ознакою незадовільних умов працевлаштування і розвитку за поточним місцем перебування людини.

Література

1. *Артеменко Б.* Мобільність як нова культурна цінність в інформаційну епоху / Богдана Артеменко // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Сер.: Культурологія. — 2011. — Вип. 8. — С. 54–59.

2. Програма гідної праці МОП для України на 2016—2019 роки: Міжнародна організація праці [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf

УДК 331.5:377

Швець П.А.,
канд. екон. наук, провідний науковий співробітник,
Інститут демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України

ГАРМОНІЗАЦІЯ ВЗАЄМОДІЇ РИНКІВ ПРАЦІ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

Успіх модернізаційних перетворень у національній економіці залежить не лише від нарощування чисельності зайнятих — дедалі більшого значення набуває збереження і розвиток людського й соціального капіталу, насамперед на основі підвищення якості та доступності освіти, зокрема, професійної, оновлення її технологічно-інформаційної бази. Адже інноваційний характер професійної освіти стає важливим інструментом впливу як на молоде покоління, так і на людей середнього та старшого віку, оскільки закритість професійної освіти, обмеження її традиційним змістом, методами й формами організації навчально-виробничого процесу дає можливість тільки виживати, а не розвиватися. Це негативно позначається на досягненні значною частиною працівників професійного успіху.

Система підготовки трудових ресурсів в Україні в своїх основних аспектах досі зорієнтована на потреби планової економіки. У цьому контексті головну роль у підвищенні кваліфікації кадрів грає так зване «державне замовлення на підготовку кадрів», яке у минулі часи зазвичай спрямовувалося на задоволення потреб промисловості. За нинішніх умов відсутність зав’язків між закладами освіти та інституціями ринку праці створює ситуацію, де менше 40 % випускників вищих навчальних закладів знаходять роботу у тій галузі знань, за якою вони навчалися. Суттєвою залишається і професійна сегрегація за статтю. Ще одним свідченням невідповідності кваліфікації потребам ринку праці може вважатися низький попит на висококваліфікованих робітників в Україні (майже 40 % працівників зайняті на робочих місцях із переважно ручною працею). При цьому робочі становили тільки 30 відсотків осіб, які пройшли підвищення кваліфікації. Ці чинники наштовхують на висновок про те, що підприємства не довіряють існуючій системі освіти та підготовки кадрів і не зацікавлені у користуванні її послугами для цілей підвищення кваліфікації.

На думку роботодавців, основними причинами молодіжного безробіття є невідповідність обсягів і напрямів професійного навчання потребам економіки та ринку праці, недостатній рівень якості професійної підготовки, незадовільні умови праці, які пропонуються молоді роботодавцями на конкретних робочих місцях. Зокрема, недосконале функціонування системи фахової підготовки працівників, спричинене відсутністю належного механізму її фінансування та формування державного замовлення на підготовку кадрів, системи незалежної кваліфікаційної атестації випускників навчальних закладів. Серед інших причин — відсутність сталих взаємозв'язків між навчальними закладами, роботодавцями та місцевими органами виконавчої влади, недостатня мотивація молоді до оволодіння робітничими професіями, низький рівень професійної адаптації молодих працівників на виробництві.

Ефективність професійної орієнтації в Україні є дуже низькою. Поясненням цьому є ряд факторів, серед яких слід виокремити такі:

— застаріла державна політика (національна концепція професійної орієнтації була розроблена у 2008 р. і з того часу не поновлювалася);

— державний орган, відповідальний за реалізацію професійної орієнтації на національному рівні, має лише дорадчий статус і не має суттєвого впливу на ситуацію в регіонах;

— державне фінансування заходів з професійної орієнтації вкрай обмежене;

— недостатніми є стимули для роботодавців брати участь у заходах із професійної орієнтації на їхніх підприємствах.

Узагальнюючи наведене, можна констатувати, що невдала політика з формування та функціонування ринку праці та розвитку системи професійно-технічної освіти призвела до втрати робочих місць, встановлення низьких вимог щодо якості робочої сили, зростання кількості робочих місць з небезпечними умовами праці. Такі результати просто пояснити — застарілі кваліфікації, розроблені за часів Радянського Союзу, не враховували потреби роботодавців, які модернізували своє виробництво; традиційні навчальні заклади постійно пропонували недостатньо кваліфікованих спеціалістів для ринку праці, на якому останні не могли знайти роботу. Ці два фактори призвели до зменшення популярності серед населення робочих професій, розвалу системи професійно-технічної освіти, низької зацікавленості роботодавців у ро-

звитку професійного навчання і підготовки, а також у співпраці із навчальними закладами.

Сфера освіти, орієнтуючись на сучасний ринок праці, до пріоритетів сьогодення має віднести уміння оперувати такими технологіями та знаннями, що задовольнять потреби інформаційного суспільства, підготують молодь до нових ролей у цьому суспільстві. Саме тому важливим нині є не тільки вміння використовувати власні знання, а й бути готовим змінюватися та пристосовуватися до нових потреб ринку праці, управляти інформацією, активно діяти, швидко приймати рішення, навчатись упродовж життя.

Для того, щоб посилити сталу інтеграцію безробітних у ринок праці в середньо- і довгостроковій перспективі, необхідно розробляти та впроваджувати активні стратегічні заходи та програми на ринку праці. Такі програми, з одного боку, можуть надати можливості тимчасової зайнятості, а з іншого — усунути дефіцит кваліфікованих кадрів для інтеграції у ринок праці на більш довгострокову перспективу. Проте, ані існуюча система інформування про ринок праці, ані чинний механізм функціонування Державної служби зайнятості не може достатньою мірою забезпечити підтримку орієнтації на попит і належне спрямування таких активних програм на ринку праці. Створення системи раннього попередження кризових процесів в економіці на основі моніторингу, прогнозування та розпізнавання негативних тенденцій дозволило б визначати пріоритетні напрями економічного розвитку та здійснювати підготовку фахівців з метою моделювання ситуації на ринку праці та підвищити ефективність державної політики у сфері зайнятості.

УДК 331.1

Бляшук С.Г.,
аспірант,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ІННОВАЦІЙНІ ФАКТОРИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ СТАНОВЛЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

На сучасному етапі інноваційного розвитку важливим завданням для нашої держави є забезпечення конкурентоспроможності національної економіки, балансу між економічною ефективністю і соціальною справедливістю, між стимулюванням економічного

розвитку та зростанням доходів і якості життя населення. В умовах соціально орієнтованої економіки, з одного боку, постає необхідність врахування нового змісту праці та нових вимог до працівника інноваційного типу, з другого боку — якості трудового життя, гуманізації праці та забезпечення гідної праці.

Гідна праця стає одним із ключових індикаторів ефективного розвитку ринку інноваційної праці. Особливості гідної праці в системі соціально-трудових відносин стали об'єктом досліджень багатьох провідних учених: О. Герасименко, О. Грішнової, А. Колота, Е. Лібанової, Ю. Маршавіна, І. Петрової та багатьох інших.

Проте у вітчизняних і зарубіжних наукових працях продовжується процес дослідження та удосконалення методологічних і методичних засад гідної праці, заслуговують на увагу інноваційні фактори розвитку ринку праці в Україні, з точки зору реалізації концепції гідної праці.

Гідна праця, за визначенням МОП, — це можливість для чоловіків і жінок отримати гідну і продуктивну роботу, адекватну професійним знанням, в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і людської гідності [2].

В умовах інноваційного розвитку ринку праці основна увага повинна приділятися людині, її здібностям, ефективності використання людського капіталу, поліпшенню професійно-кваліфікаційної підготовки, вихованню нової культури соціально-трудових відносин організації, складовими елементами якої мають стати нова культура праці, нові стилі та методи управління, способи участі працівників у різних видах організаційної діяльності, психологічна культура самого працівника.

Управління соціально-трудовими відносинами у сфері праці повинно базуватися на принципах організаційної культури підприємства і загальної культури суспільства [3].

Концепція гідної праці спрямована на оптимізацію відносин між працівниками і роботодавцями і має чотири складові: продуктивну зайнятість, трудові права працівників, соціальний захист і соціальний діалог [4, с. 108].

На сучасному етапі процес формування інноваційного сегменту ринку праці в Україні відбувається з численними перешкодами, що є і перешкодами до формування системи гідної праці. Серед них нами виокремлено:

- відсутність цілеспрямованої підготовки працівників інноваційного типу;
- обмеженість і незадоволеність попиту на інноваційних працівників з боку роботодавців;

- слабкість регуляторних механізмів у сегменті інноваційної праці;
- нерозвинутість інфраструктури ринку інноваційної праці;.
- залежність попиту на ринку інноваційної праці від слабкого попиту на ринку інновацій;
- недостатнє врахування ринкових та адміністративних важелів впливу на сферу зайнятості в цілому, ринок праці, робочу силу та робочі місця;
- низькі конкурентні позиції робочої сили;
- недосконалий інституційний механізм формування ринку інноваційної праці, до якого, на нашу думку, входять базові та спеціальні інститути, дієвий інструментарій і трудове законодавство через які держава здійснює свій вплив на формування інноваційної зайнятості в Україні [1].

Підсумовуючи сказане, можна стверджувати, що інноваційні фактори розвитку ринку праці є двигунами розвитку формування системи гідної праці. Використання підходів, адекватних інноваційним вимогам ринку праці, а саме: забезпечення продуктивності зайнятості населення, врахування інтересів робітників та роботодавців, всебічний розвиток працівників, створення умов для професійного росту та впровадження креативних ідей, гідна оплата праці сприятимуть підвищенню рівня конкурентоспроможності національної економіки і, в свою чергу, формування ефективної системи гідної праці.

Література

1. *Бляшук С.Г., Петрова І.Л.* Особливості формування ринку інноваційної праці в Україні / С.Г. Бляшук, І.Л. Петрова // Зб. наук. праць «Актуальні проблеми соціально-економічних систем в умовах трансформаційної економіки». — Дніпропетровськ, 2016. — С. 50-54.
2. Достойный труд: доклад Генерального директора МОТ на 87-й сессии Междунар. конфедерации труда. — Женева: МБТ, 1999.
3. *Петрова І.Л.* Вплив корпоративної культури на модернізацію соціально-трудових відносин // Вчені записки. — Вип. 40. — К., 2015. — С. 139–145.
4. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В.Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». — К., 2016. — 326 с.

УДК: 331.556

Смалійчук Г.В.,
асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ІНКЛЮЗИВНИЙ ПІДХІД В АДАПТАЦІЇ ІММІГРАНТІВ НА ВІТЧИЗНЯНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Процеси глобалізації та пов'язані з ними масові міграції вимагають нових форм і ефективних технологій управління наростаючими процесами міграції. У цих умовах особливого значення набуває пошук нових форм відносин з мігрантами. Сприяння інтеграції іммігрантів у сфері зайнятості у більшості розвинених країн здійснюється, головним чином, у рамках загальнонаціональних програм, які стосуються соціально вразливих верств населення.

Тому Україна теж має сприйняти і застосувати досвід проведення заходів, чітко орієнтованих на професійну підготовку іммігрантів, полегшення працевлаштування та сприяння їх автономної зайнятості.

Для України, де попит на трудових мігрантів спостерігається в основному у неформальних секторах економіки, актуальним є питання використання праці іммігрантів.

Одним з найважливіших факторів, що визначають успіх або, навпаки, неуспіх соціально-культурної адаптації мігранта, є культурна дистанція.

Фактор культурної дистанції є значущим для всіх категорій мігрантів, включаючи туристів, студентів і бізнес-туристів [2]. Він чинить серйозний вплив на їх особисте життя і, в той же час, зумовлює успішність рольової або професійної адаптації.

Дослідники називають різні чинники, що впливають на адаптацію іммігрантів у новому суспільстві.

Специфічними факторами, що впливають на процес адаптації є:

1. суспільство виходу (Етнографічні характеристики (мова, релігія, цінності), економічні умови країни виходу);

2. суспільство поселення (Міграційна політика — цілеспрямована чи неузгоджена, установки щодо імміграції (сприятливі — несприятливі), наявність доступної та корисної соціальної підтримки);

3. фактори, дія яких відбувається у процесі акультурації (Стратегії акультурації, збереження культури, соціальна підтримка, стратегії та ресурси виживання, заборони і дискримінація)

Вирішальну роль грає така інтеграція у ринок праці, яка б передбачала належне працевлаштування і кар'єрні перспективи. Також, уваги потребує надання освіти і місця на ринку праці дітям іммігрантів, які входять на ринок праці у великій кількості [3, с. 234—237].

Політика інклюзії повинна обов'язково включати [1]:

• інклюзію на ринку праці;
• можливість возз'єднання сімей;
• можливість тривалого проживання на території держави;
• натуралізацію;
• антидискримінаційні заходи.

Розроблення міграційної політики та нівелювання негативних тенденцій у сфері зовнішньотрудової імміграції до України неможливо без врахуванням зазначених принципів і заходів, спрямованих на зменшення культурної дистанції.

Література

1. *Иванова В*. Концепт социальной инклюзии и эксклюзии в глобальном обществе: дрейф по социальным институтам акторам и практикам — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://jsps.hse.ru/2013-11-2 %20/88233168.html

2. *Смолина Т.Л.* Адаптация к инокультурной среде: анализ родственных понятий – http://humanpsy.ru/smolina/adaptation

3. *Тарасюк В. В*. Культурний шок як один із чинників адаптації і реадаптації мігрантів у новому соціокультурному співтоваристві / В. В. Тарасюк // Психологічні перспективи. — 2011. — Вип. 17. — С. 232-240.

УДК 331.5.024.52

Кичань О. М.,
канд. екон. наук, викладач,
Вошкулат Є.О.,
студент,
Університетський коледж,
Київський університет імені Бориса Грінченка

ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ НА РИНОК ПРАЦІ

У наш час ринок праці є важливою системою функціонування. Для вирішення питань на ринку праці, для підвищення його популярності, відповідно на нього повинні впливати певні чинники, голов-

ний з них — це вплив інноваційних технологій та інноваційного розвитку. Також це може бути вплив: політики держави, державне законодавство, стимулювання інтеграційних процесів, наявність відповідної гідної робочої сили, вплив освіти, людського фактору загалом.

Кожному інноваційному розвитку підпорядкована людина. Бо під словами науково-технічний прогрес розуміється праця людей, яка покращує всі наші інтереси та всі галузі загалом. Тому шляхом розвитку повинна стати наснага людей до покращення, розкриття якостей, творчості. Бо насамперед ринок праці — це сфера функціонування людей, які пов'язані між собою різними видами послуг, в основному це формування попиту та пропозиції, тобто подання людям усіх благ для їх безперебійного функціонування.

З розвитком всесвіту все починало розвиватися. Якщо брати досвід інших країн, то вони розвиваються не тільки по окремій спеціалізації, стандартизованих методах виробітку, творчої праці, вони стараються розробляти нові інноваційні методи та послуги. Тобто, люди намагаються придумувати інші способи вдосконалення технологій праці, найчастіше це зацікавлює людей до саморозкриття, стимулювання відкрити щось нове, знайти новий спосіб розв'язання, таким чином позитивно впливає на систему регулювання ринку, дає перевагу відносно конкурентів, дає можливість залучити нових людей.

Шляхом дослідження цієї теми, можна віднайти шляхи вдосконалення ринку праці, вдосконалити вплив на ринок, як зовнішніх факторів, так і внутрішніх.

Рис. 1. Вплив інновацій зовнішнього розвитку на ринок праці*
**Систематизовано автором за [4]*

З рисунку ми бачимо, що вплив держави є невід'ємною складовою на функціонування ринку праці. І відповідно до цього, потреба в регулюванні залежить від адекватного вибору форм впливу механізмів функціонування. Якщо взяти до уваги думку економістів, то вони вважають, що способи, методи регуляції впливу на ринку повинні застосовуватись по справедливій оплаті заробітної плати, виплата повинна здійснюватися за розміром економічного виробітку (тобто, тяжка та шкідлива для життя робота повинна оплачуватися на рівні з інтелектуальною), також це шляхом зацікавлення персоналу до роботи, намагатись дати людям можливість завжди безперервно та безкоштовно отримувати нові знання.

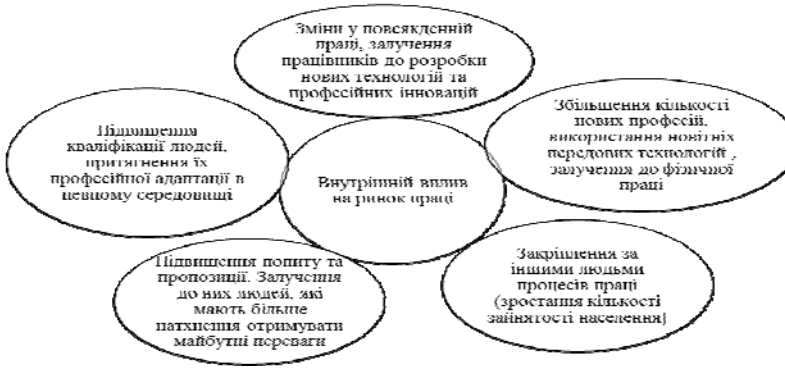

Рис. 2. Вплив внутрішнього розвитку на ринок праці*
**Систематизовано автором*

З рис. 2 бачимо, що значний вплив має внутрішня організація. Вона залучає до об'єднання працівників внутрішнього апарату та дає їм можливість скласти новий план опрацювання, знаходження нової системи функціонування, залучення нової трудової сили, дає змогу відгородити певну кількість суспільства від зайвих турбот, забезпеченням їх натхненням і позитивними якостями.

Якщо ж брати саме трудову силу, то можна сказати, що основні країни призначення працівників-мігрантів — Польща, Російська Федерація, Чеська Республіка та Італія. На них припадає близько 80 % загальних потоків короткострокових і довгострокових трудових мігрантів з України.

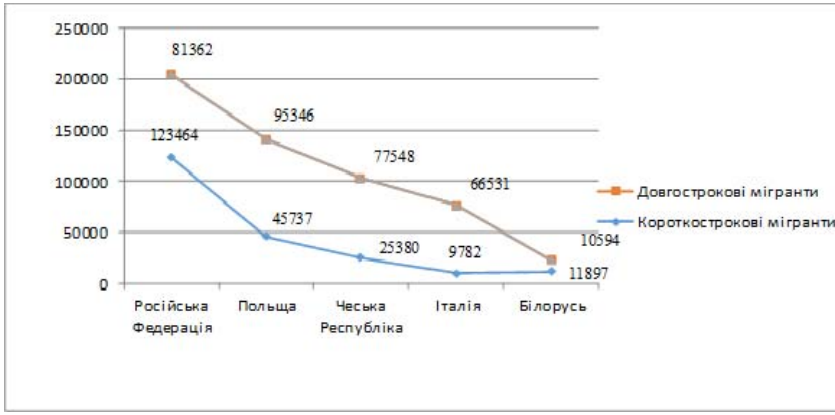

Рис.3. Основні країни призначення трудових мігрантів з України [2]

Велика кількість українців їдять працювати за кордон і цьому є кілька пояснень. По перше, в нашій країні є нестабільна економічна ситуація, що не аби як впливає на ринок праці, також у країнах Європейського союзу ринок праці є набагато розвиненішим, так як ці країни використовують різні інноваційні технології, ці країни застосовують велику кількість нових технологій, засобів, обладнання, це у свою чергу підвищує заробітну плату та рівень життя в ЄС. При застосуванні інновацій на нашому, вітчизняному, ринку праці дозволить залучити до роботи висококваліфікованих працівників і знизити рівень міграції в нашій країні, а також з'явиться можливість залучення іноземних фахівців, так як робота на ринку праці з застосуванні різних інновацій дає поштовх і бажання працювати в такій країні.

Аналізуючи ринок праці видно, що на нього відбувається значний вплив різних чинників, що в свою чергу він починає ставати копією інших і розвиток інноваційних технологій зупиняється або стає слабким і не підконтрольним. Відповідно для забезпечення його розвитку відбувається регулювання та відображення певних пріоритетів. Пріоритети дають можливість сконцентрувати свою діяльність у певних напрямках, а завдяки цьому розвивати на ринку всю трудову силу та сам ринок праці.

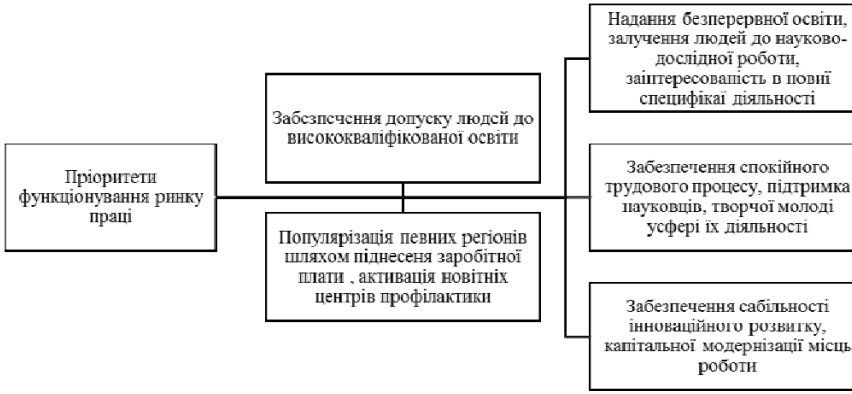

Рис. 4. Пріоритети функціонування ринку праці*
**Систематизовано автором за [1]*

Підсумовуючи все дослідження можна зробити висновок, інноваційний розвиток спричиняється багатьма чинниками, які впливають на робочу силу та на якість їх роботи. В роботі визначено чинники регулювання та змінення ринку праці, що призведуть до збільшення продуктивності, стимулювання ділової активності, збільшенню оплати праці, розширення самого ринку, робоча сила стане всерозвиненою і зможе працювати як на одній професії, так і на інших. В подальшому всі чинники перераховані в дослідженні потрібно використовувати на практиці та застосовувати всі можливі засоби для їх здійснення.

Література

1. *Богиня Д. П.* Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — К.: Знання-Прес, 2010. — 314 с.

2. Міграція в Україні: факти і цифри [Електронний ресурс] // МОМ. — 2016. — Режим доступу до ресурсу: http://www.iom.org.ua/sites/default/files/ff_ ukr_21_10_press.pdf.

3. Ринок праці [Електронний ресурс]. — 2015. — Режим доступу до ресурсу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Ринок_праці.

4. Шляхи удосконалення ринку праці і маркетинг [Електронний ресурс] // Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. — 2015. — Режим доступу до ресурсу: http://global-national.in.ua/archive/4-2015/158.pdf.

УДК 330.123.1:330.144.1:330.5.051

Яковенко А.К.,
канд. соц. наук, проф.,
Матвіюк А.Ю.,
студентка,
Соколюк М.В.,
Студент,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ВПЛИВ ПРИВАТИЗАЦІЇ ІНФОРМАЦІЇ НА РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ І РИНКУ ПРАЦІ

Широко декларовані безкоштовні блага нової економіки для сучасної людини за більш ретельного розгляду питання не є такими у повній мірі. Адже фінансовий ефект у обмінах, а також використання грошового еквіваленту товарів і послуг при їх здійсненні, не охоплюють усього різноманіття можливих варіантів в економіці [2, 5, 6].

З одного боку, нові можливості вражають. Рівень і горизонти віртуального доступу до інформації, мобільності і взаємозв'язків особистості у сучасному світі давно здолали національні, етнічні та інші кордони культур, юрисдикцій і т.п.

З іншого, вже сьогодні легко помітити наслідки непомітної приватизації інформації і персональних даних без виплати ренти суспільству. Ризики соціально-економічного дисбалансу у суспільстві виявляються фінансово не компенсованими. І масштаби їх потенційно негативного впливу не можна недооцінювати [4].

Окрім скорочення кількості робочих місць, змінюється і характер зайнятості людей, що супроводжується суттєвою інтенсифікацією праці. Неврегульовані трудові відносини, короткострокова проектна зайнятість, широка самоексплуатація в спробах заробити на новизні або розумінні, які швидко стають загальнодоступними — все це характеристики сучасності, котрі мають і матимуть серйозні наслідки [3, 4].

У нових формах проявляються традиційні проблеми концентрації ринкової влади. Так, ринок послуг інтернет-пошуку, де основні доходи забезпечують рекламодавці за інтерактивну комунікацію з користувачами, що вже зацікавилися конкретними товарами чи послугами, має сьогодні всі ознаки природної монополії. Нові гравці, які не мають історичних даних про поведінку людей у глобальній мережі не можуть забезпечити оптимізації видачі інформації за за-

питом і презентації рекламних повідомлень [1]. На ринку домінує компанія «Гугл» (Google), сервісами якої користується близько 90 % людей, що шукають інформацію в Інтернеті, яка визначає позиції рекламодавців при видачі результатів пошуку.

Таким чином, за умов зростання масштабності викликів людству, зменшення ролі простої людини в суспільстві, нівелювання бар'єрів для неконтрольованого перетоку капіталів між державами і спільнотами, необхідною є зміна принципів і навантаження на різних суб'єктів економіки щодо фінансування розвитку, розподілу благ і самовідтворення цивілізації [2].

Література

1. Как Google подчинил себе интернет. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://ru.insider.pro/analytics/2017-03-28/kak-google-stal-sinonimom-interneta/
2. *Пікетті Т.* Капітал у XXI столітті / Т. Пікетті. — К.: Наш Формат, 2016. — С. 247—280, 521—547.
3. Прогноз: Специалисты, которых через 20 лет заменят роботы. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.panarmenian.net/rus/news/221065/
4. Сетевизация мира. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.deutschland.de/ru/topic/ekonomika/innovacii-tehnologii/setevizaciya-mira
5. Стартап-экономика России: проблемы и их пути решения. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://prezi.com/ofmmgwiayofk/presentation/
6. Сто имен современной экономики. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://ru.insider.pro/economics/2016-01-08/sto-imen-sovremennoi-ekonomiki/?utm_content=bufferfaf7c&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer

УДК 331.1

Чакалова К.О.,
аспірант,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СТВОРЕННЯ УМОВ ГІДНОЇ ПРАЦІ НА ВНУТРІШНЬОМУ РИНКУ ПРАЦІ

В сучасній економічній науці концепція гідної праці набуває значного поширення. Гідну працю в найзагальнішому, інституціональному її вимірі розглядають як комплексну політичну, еко-

номічну, соціальну платформу, яка має об'єднати зусилля органів державної влади, соціальних партнерів на всіх рівнях ієрархічної структури світової та національної економіки, представницькі органи громадянського суспільства задля того, щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних робочих місць, покращенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей [4, с. 32].

Принципово важливим є те, що гідна праця — це й сприятливі, безпечні умови праці, належна винагорода за послуги праці, дотримання прав у сфері праці, розвиток можливостей у сфері формування та нарощення трудового потенціалу, захист своїх прав та відстоювання колективних та індивідуальних інтересів, соціальна захищеність від ризиків, які супроводжують економічно активну людину упродовж усього періоду життєдіяльності. [3, с. 5]

Ключовими аспектами гідної праці є:

1) можливість одержання роботи всіма, хто прагне працювати;
2) вільний вибір форми зайнятості;
3) рівень продуктивності зайнятості та адекватності заробітку;
4) справедливість у ставленні до зайнятих на виробництві;
5) задоволеність тривалістю робочого часу;
6) рівень стабільності та захищеності роботи;
7) безпечність умов роботи та невтручання в особисте життя;
8) стан соціального захисту;
9) гармонічність поєднання умов роботи та особистого життя;
10) досконалість соціального діалогу й трудових відносин [2, с. 323].

Робота становить основну частину життя людини з огляду на присвячений їй загальний час, соціальне визнання і самоповагу, гідна праця, безумовно, є основоположним елементом якості життя. Продуктивна зайнятість є також головним джерелом доходу для переважної більшості людей і рушійною силою сталого розвитку.

Ключовим місцем забезпечення гідної праці є внутрішній ринок праці. Внутрішній ринок праці представляє собою систему соціально-трудових та організаційно-економічних взаємовідносин між роботодавцями і працівниками, пов'язаних з плануванням, оцінюванням, розвитком, просуванням і мотивацією персоналу в рамках однієї організації.

Саме на внутрішньому ринку праці встановлюється заробітна плата персоналу, відбувається розвиток трудового потенціалу

працівників. Тому основним є забезпечення гідної праці саме на внутрішньому ринку праці.

Суб'єктами забезпечення гідної праці є держава, роботодавці і працівники. Держава встановлює мінімальні гарантії зайнятості і заробітної плати. Функції роботодавців на внутрішньому ринку праці виконують одночасно власники підприємств та їх керівництво: директор, що, як юридична особа, виступає з працівниками у відносини наймання, та керівники структурних підрозділів, що здійснюють оперативне керівництво трудовою діяльністю працівника підприємства [1, с. 88]. Основний обов'язок створення гідних умов праці покладається саме на роботодавців. Вплив працівників на внутрішньому ринку праці в основному відбувається через колективні переговори.

Одним з важливих питань є забезпечення балансу роботи і сімейного життя. Існує три основні напрями політики з питань гармонійного поєднання професійних і сімейних обов'язків:

1) збереження робочого місця за людиною у разі виникнення серйозних сімейних обставин (вагітність чи пологи, догляд за дитиною тощо), коли їй потрібно на деякий час припинити роботу;

2) грошова допомога в разі виникнення серйозних сімейних обставин;

3) повсякденні заходи сприяння успішному поєднанню трудових та сімейних обов'язків (гнучкий графік роботи тощо) [2, с. 321].

Таким чином, гідна праця — це продуктивна праця, що приносить достатній дохід; за гідної праці права працівника захищені та забезпечений адекватний соціальний захист. Створення умов гідної праці в основному забезпечується за рахунок соціального діалогу на внутрішньому ринку праці.

Література

1. *Волкова О.В.* Ринок праці: Навчальний посібник. — К.: Центр учбової літератури, 2007. — 624 с.

2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. Колот, О. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — 711, [1] с.

3. *Колот А., Герасименко О.* Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-тудової сфери / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 3–13.

4. *Колот А., Герасименко О.* Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудової сфери / Анатолій Колот, Оксана Герасименко // Міжнародна економічна політика. — 2016. — № 2. — С. 21–41.

СЕКЦІЯ 5.
Трудові доходи як компонента гідної праці: політика та механізми її реалізації

УДК 331.215.1

Цимбалюк С.О.,
д-р екон. наук, проф.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ГІДНА ОПЛАТА ПРАЦІ: КЛЮЧОВІ ПРОБЛЕМИ ТА ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ПОЛІТИКИ В КОНТЕКСТІ ОСТАННІХ РЕФОРМ

Гідна, справедлива, прозора оплата праці є невід'ємною компонентою, ключовим елементом і важливою характеристикою концепту гідної праці, якості життя, рівня матеріального добробуту найманих працівників. З-поміж очікуваних результатів реалізації Програми гідної праці МОП для України на 2016—2019 рр. — розроблення та введення в дію політики щодо заробітної плати та доходів з наголосом на рівні можливості.

Акцентуємо увагу на окремих найактуальніших проблемах, виявлених нами у процесі аналізу політики оплати праці в Україні в контексті останніх реформ. Одна з ключових проблем політики оплати праці — це *низький рівень заробітної плати*, *невідповідність темпів зростання заробітної плати темпам зростання основних макроекономічних показників*, *спотворена структура доходів населення*.

Суттєвою проблемою політики оплати праці є *недієвість соціальних стандартів в Україні*, зокрема прожиткового мінімуму, на основі якого відповідно до чинного законодавства визначаються розміри основних соціальних гарантій, а з початком реформ у системі оплати праці цей стандарт став ще й невід'ємним елементом тарифних умов оплати праці. Відповідно до розрахунків фахівців Світового банку, поріг абсолютної бідності для мешканців країн Центральної та Східної Європи становить 4,3 дол. США на добу, тобто 130 дол. США на місяць. Станом на 1.01.2017 прожитковий мінімум в Україні дорівнював 1600 грн, що менше межі абсолютної бідності більше ніж у 2 рази.

Частково вирішити зазначені проблеми мали проведені реформи в системі оплати праці. Разом з тим вони спричинили низку інших негативних явищ у системі оплати праці. Так, з 1.01.2017 р. концепт мінімальної заробітної плати перестав відігравати роль винагороди за просту некваліфіковану працю.

Згідно з новими законодавчими нормами мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум (ст. 96 КЗпП). За умов узгодження мінімального посадового окладу (тарифної ставки) із штучно заниженим прожитковим мінімумом очікувати на підвищення заробітної плати для більшості найманих працівників не варто. Запровадження доплати до мінімального рівня позитивно може впливати на трудові доходи працівників, що виконують нескладні роботи.

Разом з тим нововведення призвели до зрівнялівки в оплаті праці працівників різних категорій і професійних груп, неврахування основних, базових чинників диференціації заробітної плати, що, своєю чергою, виступає значним демотиваційним чинником для різних категорій працівників, насамперед професіоналів і керівників.

Підвищення мінімальної заробітної плати в Україні, безперечно, було і залишається нагальною потребою внаслідок мізерного її розміру. Разом з цим вважаємо, що зміна її ролі в системі оплати праці була невиправданою.

У зв'язку з цим вважаємо за доцільне зосередити увагу на поступовому підвищенні розміру прожиткового мінімуму, скороченні розриву між прожитковим мінімумом і мінімальною заробітною платою. Лише за таких умов можливе відновлення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці різних категорій і професійних груп працівників, а отже, забезпечення більш-менш об'єктивної диференціації заробітної плати.

Важливу роль у відновленні справедливих співвідношень в оплаті праці, на нашу думку, має відігравати колективно-договірне регулювання заробітної плати. У зв'язку з цим галузевими угодами варто передбачити такі розміри тарифної ставки робітника 1-го розряду, які б мінімізували негативний вплив реформування інституту мінімальної заробітної плати на диференціацію заробітної плати та її мотиваційний потенціал.

Іншим вузьким місцем запроваджених новацій є обмеженість *переліку складових заробітної плати, які не враховуються під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального рівня*. Це призвело до зменшення ролі більшос-

ті заохочувальних виплат і винагород: премій і винагород, що мають систематичний характер, надбавок за високу професійну майстерність, високі досягнення у праці, за знання та використання в роботі іноземної мови, виконання особливо важливої роботи на певний термін тощо.

Відбулося також зниження ролі низки доплат компенсаційного характеру (доплат, які компенсують працівникам затрачені додаткові зусилля у зв'язку з відхиленнями у змісті, характери праці, обсязі виконуваних робіт): доплат за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та ін.

Для відновлення ролі зазначених виплат і винагород у системі оплати праці доцільним є розширення на законодавчому рівні переліку складових заробітної плати, які не враховуються під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального рівня. Зазначена проблема може бути вирішена з використанням інструментів колективно-договірного регулювання оплати праці. Має сенс галузевими угодами передбачити розширений перелік таких виплат і винагород.

Отже, задекларовані урядом реформи політики оплати праці, що мали на меті підвищити матеріальний добробут найманих працівників, не тільки не вирішили проблеми низького рівня доходів населення, а й поглибили наявні проблеми, пов'язані з незадовільною диференціацією заробітної плати, руйнуванням тарифної системи, особливо у бюджетному секторі економіки, низьким мотиваційним потенціалом різних виплат і винагород.

УДК 364.22

Михальченко Г.Г.,
д-р екон. наук, доц.,
професор кафедри економіки підприємств та менеджменту,
Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут
Української інженерно-педагогічної академії

НАСЛІДКИ ПОШИРЕННЯ БІДНОСТІ СЕРЕД ПРАЦЮЮЧОГО НАСЕЛЕННЯ ДЛЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Проблема бідності є давно визнаною для нашої країни. При цьому необхідно відмітити розповсюдженість бідності саме серед працюючого населення на тлі низького рівня життя населення країни в цілому. Негативні тенденції в економіці, відсутність державної підтримки вітчизняного виробника, неефективна соці-

альна політика обумовили збільшення бідності населення, його розшарування за рівнем доходів, що разом призвело до катастрофічного стану ринку праці України.

Задекларовані стратегічними програмними документами країни — Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» та Угодою про Асоціацією між Україною та ЄС про зменшення бідності та впровадження європейських стандартів життя не відбулося.

Варто відзначити, що при зростанні темпу середньомісячної заробітної плати у 2016 році до 123,6 %, темп реальної заробітної плати склав лише 109 %, а зростання суми заборгованості з виплати заробітної плати збільшилося більше ніж у 2 рази порівняно з 2014 роком [2, 4]. Аналіз рівня бідності працюючих залежно від діяльності підприємства (організації, установи) дозволяє зробити висновок, що найвищий рівень бідності зафіксовано на підприємствах сільського господарства, обробної промисловості, торгівлі тощо.

Крім того, тенденція економії на заробітній платні як з боку роботодавців, так і з боку держави, під час кризи посилилася, що призвело до масового зубожіння працівників. Якщо розмір середньої заробітної платні в Україні порівняти з європейським, то різниця просто шокує: українці заробляють у 2,5—25 разів менше. Ще у 2013 році Україна опинилася в числі країн з найменшим середнім доходом у перерахунку на одного дорослого мешканця, і до цього часу займає це сумнівне лідерство [6].

Підвищення ж розміру мінімальної заробітної плати викликало неоднозначні наслідки. З одного боку, збільшення мінімальної заробітної плати відносно прожиткового рівня було необхідним кроком, з іншого, в країні не відбулося забезпечення випереджального зростання заробітної платні у порівнянні з зростанням споживчих цін. Збільшення податкового навантаження на фонд оплати праці призвело до масового скорочення малого бізнесу та скорочення штатів як у бізнесі, так і у бюджетних організаціях.

Враховуючи, що основною формою реалізації економічної активності населення і засобом забезпечення його добробуту є зайнятість, у країні сьогодні склалася катастрофічна ситуація з прихованим безробіттям. Значною перешкодою ефективного функціонування сучасного ринку праці в Україні залишається його тінізація, тобто значні обсяги прихованого безробіття та нелегальної зайнятості.

Суттєвим викликом розповсюдження бідності є і високі комунальні платежі. За 2014—2015 роки тарифи на електроенергію та гарячу воду підвищилися у 2,8 разу, ціни на природний газ збі-

льшилися у 6 разів, тарифи на опалення — більше ніж на 70 % [1]. І надалі тарифи продовжують зростати. Вважати ж ситуацію виправленою за рахунок надання субсидій 5,6 млн українських родин без підвищення рівня їх життя ми вважаємо невідповідним орієнтирам побудови соціально-орієнтованої економіки. Надання субсидій населенню на оплату комунальних платежів по суті виявляється черговими платежами для збагачення олігархату, тобто далі збільшуються доходи найбагатших верств населення.

Але при існуванні такого стану бідності Кабінет міністрів України лише в 2016 році затвердив нову стратегію подолання бідності, розраховану до 2020 року [5]. Стратегія передбачає, що завдяки реалізації конкретних планів по боротьбі з бідністю, рівень бідності за абсолютним критерієм в Україні буде скорочено з 28 % до 15 % до 2020 року. При цьому планується досягти скорочення бідності серед працюючих людей з 18,5 % до 11 %, рівень безробіття буде скорочений до 9 %.

Підвищення рівня життя населення можливе ж, у першу чергу, за рахунок активізації ринку праці, підвищення економічної активності населення, що не можливо без стійкого економічного зростання та вимагає запровадження нових механізмів відновлення виробництва та стимулювання економічного зростання, створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузей промисловості. Ці аспекти мають особливе значення для вирішення проблем бідності, адже ефективно впливати на бідність можна тільки на основі економічного зростання. Необхідне посилення державної та регіональної підтримки вітчизняного виробника з метою активізації економіки та створення умов для залучення працездатного населення до легальної трудової діяльності на державному та регіональному рівні, підсилення відповідальність за її недотримання та зниженні податкового навантаження на роботодавців.

Література

1. Економіка та тарифна політика: Офіційний сайт Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України: [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.minregion.gov.ua/about.

2. Заборгованість із виплати заробітної плати: [Електрон. ресурс]. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/.

3. *Лібанова Е.* Бідність в Україні: діагноз поставлено — будемо лікувати? [Електронний ресурс] / Е. Лібанова. — Режим доступу: http://gazeta.dt.ua/ECONOMICS/bidnist_v_ukrayini_diagnoz_postavleno__budemo_ likuvati.html.

4. Офіційний сайт Державного комітету статистики України: [Електрон. ресурс]. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/.
5. Розпорядження КМУ «Про схвалення Стратегії подолання бідності» № 161-р від 16 березня 2016 р. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/ laws/show/161-2016-р
6. Украина попала в категорию самых бедных стран: [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.rbc.ua/rus/news/economic.

УДК 331

MSc. Barbara Sajkiewicz,
Institute of Labour and Social Studies,
Warsaw, Poland

PRO-INNOVATION REMUNERATION SYSTEMS IN CONTEMPORARY ORGANISATIONS

Institute of Labour and Social Studies in Warsaw has just carried out the research devoted to innovations supporting by HRM. The purpose of last project (Polish National Science Centre grant UMO-2012/05/N/HS4/00333) was to identify features of remuneration systems aimed at releasing and stimulating innovative activities of employees of contemporary organisations and to define what establishes the efficiency of those systems. It was found that the efficacy of an innovation-boosting system of remuneration is determined not only by the structure of that system, but, to a great extent, by firm management-related solutions. It was empirically confirmed that the success of a pro-innovation system of remuneration increases, when an enterprise strongly supports employee creativeness using pro-innovation corporate culture, structure and business strategy. In other words the conditions of effectiveness of such a system are: its coherence with the HR system and the comprehensiveness of the innovation-boosting HR solutions. It was moreover demonstrated that pecuniary remuneration is an extremely significant instrument motivating employees to be innovative, though its effectiveness is raised considerably when paired with immaterial motivational tools (forms of recognition).

The research project presented below was based on several research methods, including literature research, quantitative and qualitative research.

Two sets of quantitative studies have been conducted:

1. A survey carried out on a group of 186 (112 innovative and 74 non-innovative) small and medium enterprises of the sectors industry

and services, applying pro-innovation remuneration systems. The survey was addressed to employers/HR managers;

2. A survey of employees concerning the effectiveness of material and immaterial motivational tools, as well as determinants of that efficiency. The survey was carried out on a sample of 1005 employees representing 50 firms: 25 innovative ones and 25 non-innovative companies).

The data thus collected was analysed in statistical and econometric terms, enabling the interpretation of the outcome and the verification of hypotheses.

The qualitative study — individual in-depth interviews with people involved in innovative processes — was carried out in firms which appreciate employee innovativeness. This directly obtained data not only helped to complete the illustration of the issue and to additionally explain some problems, but it also served as a basis to draft case studies. They confirmed in particular the conclusion that, in order to include employees in innovative processes in a firm, it is not enough to apply financial instruments, even though these constitute an information about company preferences and are appreciated by innovators. It is incredibly important to foster the involvement of workers, to make them partners in the process of innovation, to place trust in them and to recognise their reasons for taking up innovative initiatives: care for the company good, their own satisfaction and words of recognition uttered by superiors and co-workers.

The research carried out has a cognitive value, because it concerns innovativeness, i.e. an issue of great importance for economic development on a corporate, national and an EU level. The detailed plan of the study refers to employee innovativeness which, until now, has been hardly recognised in Poland, but at the same time it has not been studied much in the context of mechanisms determining creativeness in Polish companies. And yet this is, in face of the serious deficiency of financial means for the R&D sector, what could boost innovativeness of Polish firms.

So far researchers have observed a very small range of application of pro-innovation tools. This is proof of how underappreciated these instruments are in practice. However, it also turned out frequently that these tools do not result in innovation, which indicated the existence of certain conditions of effectiveness of those tools. In-depth interviews carried out under this grant and the identification of factors of efficacy of pro-innovation systems of remuneration, as well as the dissemination of the research results will contribute to broadening the knowledge of various groups of recipients — academics, entrepre-

neurs and HR specialists — about these matters. The value of this project is that it allows to determine and juxtapose the opinions of employers and employees. A picture of management tools that businesses can apply to motivate potential innovators will be also useful for the development of innovativeness.

УДК331.215.1

Антонюк В.П.,
д-р екон. наук,
головний науковий співробітник,
Шамілева Л.Л.,
канд. екон. наук,
провідний науковий півробітник,
Інститут економіки промисловості НАН України

ПРІОРИТЕТИ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

В соціально-економічному розвитку будь якої сфери економічної діяльності важливу роль відіграє заробітна плата, яка відноситься до фундаментальних складових умов трудової діяльності працівників. Саме заробітна плата визначає найвагоміші параметри умов праці. Тому найважливішою складовою концепції гідної праці є забезпечення справедливої та задовільної винагороди за трудову діяльність найманих працівників, що знайшло відображення у міжнародних документах стосовно соціальної політики. Стаття 4 другої частини Європейської соціальної хартії (1996 р.) «Право на справедливу винагороду» визначає право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень [1]. Для забезпечення нормального відтворення робочої сили та мотивації до ефективної праці важливо забезпечити гідний рівень заробітної плати.

В Україні категорія «гідна оплата праці» здійснюється багатьма науковцями. Узагальнення різних підходів дало змогу розглядати її з двох аспектів: 1) як *певний рівень оплати праці* окремих працівників, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили та можливості людського розвитку родини працівника, є адекватним його трудовим зусиллям і здобутій кваліфікації; 2) як *відповідну систему оплати праці*, яка забезпечує дотримання соціально-трудових прав найманих працівників, є справедливою та здійснюється з використанням сучасних досягнень організації заробітної плати на підпри-

ємствах і в установах. До основних параметрів системи гідної оплати праці слід віднести: достатній рівень заробітної плати для забезпечення розширеного відтворення населення і робочої сили; забезпечення неухильного зростання номінальної заробітної плати на основі підвищення продуктивності праці та ефективності організації виробництва; підтримка реального рівні заробітної плати, недопущення зниження її купівельної спроможності; дотримання законодавства в оплаті праці, забезпечення офіційної виплати її повного обсягу без тіньової складової; відповідність розміру заробітної плати обсягам і складності виконаної роботи, рівню кваліфікації працівник; своєчасна виплата заробленого трудового доходу, недопущення заборгованості з оплати праці; прозора та зрозуміла система організації оплати праці, прийнятна (допустима) міжпосадова та міжгалузева диференціація заробітної плати; застосування сучасних прогресивних форм і систем оплати та стимулювання праці, механізмів соціального партнерства в організації заробітної плати.

В Україні система оплати праці не відповідає принципам гідної праці. Більшість дослідників відзначають наявність таких проблем в її організації: відставання мінімальної заробітної плати від фактичного прожиткового рівня; низький розмір винагороди за працю, що не забезпечує процеси відтворення робочої сили; слабкий взаємозв'язок розмірів заробітної плати конкретного працівника з його трудовим внеском і рівнем кваліфікації, що стримує мотивацію до підвищення продуктивності та якості праці, професійного зростання; з одного боку, зрівнялівка в оплаті праці більшості звичайних працівників, особливо в бюджетній сфері, з іншого — надмірна міжпосадова диференціація в рамках окремих фірм, розбіжність у рівнях оплати праці між видами економічної діяльності; затримки зі своєчасною виплатою заробітної плати; значна поширеність тіньової складової в структурі трудових доходів. Наявність цих проблем створює перешкоди на шляху позитивного впливу системи оплати праці на соціально-економічний розвиток України, можливості економічного зростання та підвищення добробуту населення.

Для запровадження концепції гідної праці в реальний сектор економіки України необхідно визначити пріоритети соціально-економічної політики стосовно трудової сфери і винагороди за найману працю. Серед них основними мають бути такі.

По-перше, суттєве підвищення державної гарантії у сфері оплати праці — мінімальної заробітної плати. За критеріями ЄС, мінімальна заробітна плата має щонайменше вдвічі перевищувати величину прожиткового мінімуму, а середня заробітна плата — в

півтора-два рази бути більшою за мінімальну [2]. В Україні тривалий час мінімальна заробітна плата не досягала офіційно встановленого прожиткового мінімуму для працездатної особи. З грудня 2009 р по 2016 р. вона встановлювалася на рівні цього соціального стандарту, однак відставала від фактичного його рівня. Підвищення мінімальної заробітної плати в 2017 р. удвічі є першим кроком у формуванні реальної вартості робочої сили.

По-друге, створення сприятливих умов для підвищення загального рівня оплати праці на основі технічної модернізації виробництва, підвищення кваліфікації працівників, розвитку високотехнологічних видів діяльності, збільшення у структурі собівартості продукції витрат на працю. Доцільно визначити цільовий орієнтир у рівні середньої заробітної плати та стимулювати його досягнення.

По-третє, необхідно розробити дієві адміністративно-правові та організаційно-економічні заходи щодо виведення заробітної плати зі сфери тіньового розподілу добавленої вартості. Перші кроки на цьому шляху вже зроблені, це — зниження ставки ЄСВ і підвищення мінімальної заробітної плати. Однак, необхідно суттєво удосконалити облік економічної діяльності, посилити контроль за звітністю підприємств і організацій, контроль за дотриманням норм трудового законодавства, підвищити економічну та кримінальну відповідальність юридичних осіб за порушення законів у сфері господарської діяльності.

По четверте, зміцнення та поширення системи соціальної відповідальності бізнесу на вітчизняних фірмах і застосування її в першу чергу до системи винагороди за працю. Соціальна відповідальність має бути двохсторонньою — як зі сторони роботодавців (відповідальність за гідний рівень оплати праці та своєчасну її виплату, надання працівнику соціального пакету, передбаченого законодавством соціального захисту, неухильне дотримання норм трудового законодавства), так і зі сторони працівників (відповідальність за сумлінне виконання трудового завдання, дотримання технологічних норм, техніки безпеки, якість і культуру праці, дотримання корпоративних цінностей тощо).

Література

1. Європейська соціальна хартія (Переглянута) (ETS N 163). [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_062

2. Профіль гідної праці в Україні [Електронний ресурс] / під ред. В.В. Івашкевича. — Режим доступу: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public.

УДК 331.28

Куліков Г. Т.,
д-р екон. наук,
головний науковий співробітник
проблемної науково-дослідної лабораторії соціальних
досліджень ринку праці,
Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості
України

ДЕТІНІЗАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Однією з найгостріших проблем економіки України є «тіньова заробітна плата». Наявність тіньових зарплат служить потужним дестабілізуючим фактором, завдає значної шкоди державним інтересам, перешкоджає забезпеченню гідної праці в Україні.

За визначенням МОП, гідна праця — це високопродуктивна праця в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності, яка забезпечує справедливий заробіток, безпеку на робочому місці та соціальний захист працівників і членів їхніх сімей, сприяє професійному росту працюючих і їх соціальній інтеграції. Гідна заробітна плата дає працівникові можливість забезпечити не тільки власні потреби, а й гідне життя членам сім'ї.

Виплата зарплат «у конвертах» призводить до серйозних негативних наслідків, супроводжується принизливим положенням працівника і його повною залежністю від роботодавця. Зокрема, «мінуси» тіньової заробітної плати для найманих працівників складаються у відсутності соціальних гарантій, передбачених для працівника; права на оплату листка непрацездатності; права на достроковий вихід на пенсію при роботі в шкідливих умовах; права на скорочений робочий день, тиждень при роботі в шкідливих умовах; права не працювати у вихідний і святковий день; права не залучатися до надурочних робіт без особистого бажання; права на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

За даними експертів, в Україні біля половини заробітної плати виплачується «в конвертах», з-за чого держбюджет щорічно втрачає десятки мільярдів гривень податків. У тіні, в основному, ховаються високі зарплати так званих топ-менеджерів і зарплати в малому бізнесі. Тіньова зарплата поширюється на всі сектори економіки.

Причин тінізації зарплат багато, але найголовніші — невпевненість у завтрашньому дні і недовіра до держави. Вони криються також у слаборозвиненості економіки, невмінні керувати державою, тотальній корумпованості і сформованій системі цінностей. Одна з корінних причин тінізації — низька заробітна плата. Тіньова зарплата в певній мірі обумовлюється нестачею легальної зайнятості. У працівника немає великого вибору місця роботи і роботодавець часто зловживає цим.

Існують різні шляхи детінізації заробітних плат. Серед економічних заходів найважливіше значення має підвищення реальної заробітної плати. Було б правильно підвищувати заробітну плату не на основі регулювання мінімальної, а шляхом проведення економічних реформ, структурної перебудови економіки, збільшення національних виробничих потужностей, створенні нових високопродуктивних робочих місць. Це дозволило б підвищити продуктивність праці, на основі чого збільшиться розмір середньої заробітної плати, яка «підтягне» і мінімальну. Доцільно підвищувати рівень оплати праці в усіх видах економічної діяльності, вважаючи пріоритетним завданням поступовий перехід від дешевої праці до гідно оплачуваної, що виступить у ролі мотиваторів для повернення працюючих в офіційний сектор економіки і призведе до збільшення їх доходів, надходжень до бюджету і соціальних фондів.

Для зникнення зарплатної тіні вкрай важливий перехід від солідарної пенсійної системи до накопичувальної. Про необхідність такого переходу свідчить тенденція зниження питомої ваги середніх пенсій у середній заробітній платі, знецінення пенсій.

Інший шлях детінізації зарплат — введення загальнообов'язкового державного медичного страхування. Найманий працівник зацікавлений у перерахуванні зарплатних грошей у цей фонд, що дозволить йому підтримувати своє здоров'я. Тоді у працівника буде стимул в отриманні легальної зарплати.

Серед правових заходів слід виділити подальше встановлення кримінальної відповідальності за приховування зарплат.

Ефективним заходом могло б стати встановлення солідарної адміністративної відповідальності роботодавця і найманого працівника. На мій погляд, наймані працівники також повинні нести відповідальність за отримання зарплат «у конвертах», але не кримінальну, а адміністративну. Необхідно створити атмосферу невідворотності покарання за податкові правопорушення.

Для зникнення зарплатних тіней важливі і організаційні заходи. До них можна віднести вдосконалення форм і методів подат-

кового контролю. При цьому слід передбачити більш значну ймовірність перевірки і посилені санкції за приховування трудових доходів. Підприємства, на яких заробітна плата нараховується нижче рівня середньої по галузі, повинні перебувати на постійному контролі та щоквартально включатися в план-графік виїзних перевірок Державної фіскальної служби.

Для зникнення зарплатних тіней важливим є посилення соціального діалогу, принципи якого задекларовані в конвенціях Міжнародної організації праці та ратифіковані Україною. Економічне зростання вимагає балансу сил бізнесу і профспілок, що врівноважують один одного.

Таким чином, необхідно забезпечити комплексний системний підхід до вирішення питання детінізації заробітної плати з використанням сукупності адміністративних, економічних, правових методів і принципів соціального діалогу. Тільки при такому підході детінізація зарплати стане потужним фактором забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки.

УДК 331

Jolita Vveinhardt,
Associate Professor
Vytautas Magnus University
Kaunas, Lithuania

SOCIAL LOAFING: WHY MOTIVATION DOES NOT ENCOURAGE SEEKING A HIGHER INCOME AT WORK?

Keywords: social loafing, motivation, income.

Relevance of the research. This research aims to find out how the phenomenon of social loafing is related to the employees' financial motives to achieve higher results. At the beginning of the last century, F. W. Taylor (1911) [17] who is called the father of scientific management noted the fact that blue-collar workers tend to contribute less effort than they could. The trend that the people who worked in a group put less effort compared to the individual work, what is also called the Ringelmann effect [7; 3], and work outcomes do not reach the expected level [1; 8; 13] was observed. It was found that the size of the group has a negative impact on the knowledge sharing [2], individual motivation [3; 6], and high mental toughness in preparation of specialists was highlighted as well [5]. Together, it was observed that the individual distinguishing of an employee motivates better than the group result [12], this stresses the role of publicity and

communication [10], and together the internal mechanisms of the group related to internal relations of its members [9; 15; 16] and the level of social competence of employees are extremely important [13]. Other studies highlighted the roles of internal climate, honesty of the persons in leading positions [4], leadership [11], and sexuality [14]. In other words, the results of the research show that the size of the group, the organization of its cohesion, psychological factors have a significant influence, however, there is a lack of data on how these reasons interact in employee motivation processes. Therefore, this research raised the **problem question** of why, even if there is a clear system of financial motivation, the employees do not use it.

Methods of the research. During the research, blue-collar workers of warehouses of three logistics companies were interviewed. A semi-structured interview, when basic questions are extended by additional questions, elaborating the motives of informants and going deeper into them, was used for the research. The research was carried out in December 2016 — February 2017.

Findings. The research revealed a number of important facts about the reasons why in some cases, the measures of financial motivation fail to overcome the impact of the phenomenon of social loafing on the employees' decisions to perform more tasks in order to receive more income from their work. On the one hand, the relationship between the size of the working group was proved, on the other hand, the role of sexuality was highlighted, since women were less inclined to social loafing. Although certain social and cultural factors that affect employees' habits and trust/mistrust in the management were found, the research extends the knowledge about the internal structures of the groups of employees that influence the occurrence of the effect of social loafing in employees. This shows that in the future, more detailed research is necessary both for the evaluation of the influence of socio-culture and for the analysis of the factors that would reveal a wider dynamics of sub-structural factors of the working group.

References

1. Bluhm, D. J. (2009). Adaptive Consequences of Social Loafing. *Academy of Management Journal*. Vol. 1, pp. 1–6. doi: 10.5465/AMBPP.2009.44256422

2. Bououd, I., Skandrani, S. R., Boughzala, I., Makhlouf, M. (2016). Impact of object manipulation, customization and social loafing on competencies management in 3D Virtual Worlds. *Information Systems Frontiers*. Vol. 18, Issue: 6, pp. 1191-1203. doi: 10.1007/s10796-016-9655-9

3. Czyz, S. H., Szmajke, A., Kruger, A., Kübler, M. (2016). Participation in Team Sports Can Eliminate the Effect of Social Loafing. *Perceptual and Motor Skills*. Vol. 123, No. 3, pp. 754–768. doi: 10.1177/0031512516664938

4. De Backer, M., Boen, F., De Cuyper, B., Hoigaard, R., Vande Broek, G. (2015). A team fares well with a fair coach: Predictors of social loafing in interactive female sport teams. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*. Vol. 25, Issue: 6, pp. 897-908. doi: 10.1111/sms.12303

5. Forehand, J. W., Leigh, K. H., Farrell, R. G., Spurlock, A. Y. (2016). Social dynamics in group work. *Teaching and Learning in Nursing*. Vol. 11, Issue: 2, pp. 62-66. doi: 10.1016/j.teln.2015.12.007

6. Haugen, T., Reinboth, M., Hetlelid, K. J., Peters, D. M., Hoigaard, R. (2016). Mental Toughness Moderates Social Loafing in Cycle Time-Trial Performance. *Research Quarterly for Exercise and Sport*. Vol. 87, Issue: 3, pp. 305-310. doi: 10.1080/02701367.2016.1149144

7. Ingham, A. G., Levinger, G., Graves, J., Peckham, V. (1974). The Ringelmann Effect: Studies of Group Size and Group Performance. Journal of Experimental Social Psychology. Vol. 10, No. 4, pp. 371–384.

8. Jassawalla, A., Sashittal, H., Malshe, A. (2009). Students' Perceptions of Social Loafing: Its Antecedents and Consequences in Undergraduate Business Classroom Teams. *Academy of Management Learning & Education*. Vol. 8, No. 1, pp. 42–54. doi: 10.5465/AMLE.2009.37012178

9. Klug, M., Bagrow, J. P. (2016). Understanding the group dynamics and success of teams. *Royal Society Open Science*. Vol. 3, Issue: 4, Article Number: UNSP 160007. doi: 10.1098/rsos.160007

10. Lam, Ch. (2016). Can Slack Curb Slacking?: Examining The Importance of Team Communication in Reducing Social Loafing. *IEEE International Professional Communication Conference (IPCC)*. Location: Austin, TX Date: OCT 02-05, 2016.

11. Lee, P. C., Chen, C. M., Liou, K. T. (2015). Using Citizens' Leadership Behaviors to Enhance Worker Motivation: Reducing Perceived Social Loafing in a Coproductive Tax Service Program. *Public Performance & Management Review*. Vol. 39, Issue: 1, pp. 172-197. doi: 10.1080/15309576.2016.1071172

12. Lount, R. B., Wilk, S. L. (2014). Working Harder or Hardly Working? Posting Performance Eliminates Social Loafing and Promotes Social Laboring in Workgroups. *Management Science*. Vol. 60, Issue: 5, pp. 1098-1106. doi: 10.1287/mnsc.2013.1820

13. Meyer, B., Schermuly, C. C., Kauffeld, S. (2016). That's not my place: The interacting effects of faultlines, subgroup size, and social competence on social loafing behaviour in work groups. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 25, Issue: 1, pp. 31-49. doi: 10.1080/1359432X.2014.996554

14. Ohlert, J., Kleinert, J. (2012). Social Loafing During Preparation for Performance Situations. *Social Psychology*. Vol. 44, No. 3, pp. 231–237. doi: 10.1027/1864-9335/a000107

15. Perry, S. J., Lorinkova, N. M., Hunter, E. M., Hubbard, A., McMahon, J. T. (2016). When Does Virtuality Really «Work»? Examining the Role of Work-Family and Virtuality in Social Loafing. *Journal of Management*. Vol. 42, Issue: 2, pp. 449-479. doi: 10.1177/0149206313475814

16. Shih, C.-H., Wang, Y.-H. (2016). Can workplace friendship reduce social loafing? Edited by: Barolli, L.; Xhafa, F.; Uchida, N. Conference: 10th International Conference on Innovative Mobile and Internet Services in Ubiquitous Computing (IMIS), pp. 522-526. doi: 10.1109/IMIS.2016.144

17. Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. New York, London, Harper & Brothers.

УДК 331.2

Коробкин А.З.,
канд. экон. наук,
заведующий кафедрой экономических и правовых дисциплин,
Белорусский торгово-экономический университет
потребительской кооперации

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ДОХОДОВ И УРОВНЯ ЖИЗНИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Государственное регулирование оплаты труда в Республике Беларусь осуществляется Конституцией, Трудовым кодексом и рядом других нормативных правовых актов. Рычагами (инструментами) государственного регулирования оплаты труда и уровня жизни являются:

- минимальная заработная плата;
- минимальный потребительский бюджет;
- бюджет прожиточного минимума;
- индексация заработной платы;
- тарифная система и другие элементы.

В соответствии со статьей 59 Трудового кодекса (ТК) Республики Беларусь [4] минимальная заработная плата (МЗП) — государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве низшей границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.

МЗП устанавливается Советом Министров Республики Беларусь. В настоящее время с 1.01.2017 г. ее размер составляет 265 рублей, что эквивалентно 140 $ США.

Законом Республики Беларусь «О формировании и использовании минимального потребительского бюджета» [1] установлена правовая основа определения и использования минимального потребительского бюджета. Минимальный потребительский бюджет (МПБ) представляет собой расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека. Среднедушевые минимальные потребительские бюджеты утверждаются ежеквартально постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в ценах последнего месяца квартала для шести социально-демографических групп населения и двух видов семей разного состава.

МПБ для трудоспособного населения в настоящее время составляет 383,34 рубля (с 1.02.17 г. по 30.04.17 г.), что эквивалентно 204 $ США.

МПБ применяется для прогнозирования изменений уровня жизни населения, усиления социальной поддержки нуждающихся граждан, формирования системы народнохозяйственных пропорций и приоритетов, обеспечивающих поэтапное приближение потребления граждан к научно обоснованному уровню.

Кроме того, среднедушевой минимальный потребительский бюджет для семьи из четырех человек служит основой для определения права граждан на получение льготных кредитов и субсидий на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений.

Законом Республики Беларусь «О прожиточном минимуме в Республике Беларусь» [2] в редакции Закона Республики Беларусь от 7 мая 2014 г. установлена правовая основа определения прожиточного минимума и его использования. Бюджет прожиточного минимума (БПМ) представляет собой стоимостную величину необходимых для сохранения здоровья человека, обеспечения его жизнедеятельности минимального набора продуктов питания и непродовольственных товаров и услуг, стоимость которых определяется как фиксированная доля от стоимости минимального набора продуктов питания, а также обязательные платежи и взносы. Он рассчитывается в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам, и ежеквартально утверждается постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

В настоящее время БПМ составляет 198,63 рубля для трудоспособного населения, что эквивалентно 106 $ США.

БПМ как социальный норматив используется для анализа и прогнозирования уровня жизни населения; оказания государственной адресной социальной помощи малообеспеченным гражданам (семьям); обоснования минимальных государственных социально-трудовых гарантий.

В связи с инфляцией, вызванной ростом потребительских цен, производится индексация заработной платы на величину индекса потребительских цен.

Индексация заработной платы [3] — метод компенсации уменьшения реальных доходов граждан в случае повышения цен, приводящего к снижению уровня жизни. Индексация заработной платы в Республике Беларусь производится в пределах 100 % БПМ на душу населения в том случае, если индекс цен нарастающим итогом с начала года превысит 5 %.

Литература

1. О формировании и использовании минимального потребительского бюджета: закон Респ. Беларусь от 8 янв. 1992 г. №1383-XII (в редакции закона Республики Беларусь от 24 декабря 2007 г. № 299-З) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2007.

2. О прожиточном минимуме в Республике Беларусь: закон Респ. Беларусь от 6 янв. 1999 г. №239-З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2007.

3. Об индексации доходов населения с учетом инфляции: закон Респ. Беларусь от 21 дек. 1990 г, № 476-XII // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь.- 15.03.2001. — № 2/279.

4. Трудовой кодекс Республики Беларусь. 26 июля 1999 г., № 296-З / Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 27.07.1999. — № 2/70.

УДК 331.52

***Хандій О.О.*,**
канд. екон. наук, доц.,
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля

ГІДНА ПРАЦЯ І ГІДНА ОПЛАТА ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ І ОЦІНЮВАННЯ

Гідна праця означає рівні можливості для всіх жінок і чоловіків отримати продуктивну роботу в умовах свободи, рівності, захищеності і людської гідності [1]. Під продуктивною роботою

розуміється робота в безпечних умовах праці, за яку людина отримує гідну оплату праці при дотриманні трудових прав і свобод. Під умовами рівності і справедливості мається на увазі дотримання принципу відповідності здійсненому внеску винагороди і його визнання. Проте існує ризик виникнення відчуття несправедливої оплати праці в результаті несправедливої оцінки трудового внеску через суб'єктивізм з обох сторін учасників трудових відносин. Вивченню кількісних і якісних характеристик поняття «гідна праця» присвячено багато наукових праць, більшість з яких зосереджується на визначенні і дотриманні мінімально необхідних умов. Мінімальний рівень оплати та дотримання безпечних умов гарантується державою, але мінімальний рівень не є гідним, а лише мінімально прийнятним. Метою роботи є дослідження протиріч у визначенні та оцінюванні «гідної праці» та «оплати праці».

Робоча сила є специфічним товаром, який пропонується, купується та споживається на ринку праці. Ціноутворення на цей товар є складним процесом, який характеризується високим рівнем суб'єктивізму, не дивлячись на державне втручання в цей процес, його законодавче, методичне, науково-технічне забезпечення, порівняно з ціноутворенням інших товарів, і постійну увагу громадськості до будь-яких змін чи їх відсутності тривалий час щодо зростання вартості робочої сили. Суб'єктивізм у визначенні гідного рівня оплати праці з позиції роботодавця обумовлений досягненням, у першу чергу, економічних цілей діяльності підприємства — максимізації прибутку при мінімізації витрат, а витрати на персонал у сучасних кризових умовах найчастіше скорочуються першими. Знаходження балансу між економічними та соціальними цілями підприємствами лише декларується в силу ослаблення профспілкового руху, зниження соціальної відповідальності роботодавців, погіршення фінансових можливостей багатьох підприємств, зростання рівня конкуренції на ринку праці серед претендентів на вільні робочі місця, що дозволяє знижувати запропоновану ціну на робочу силу під час переговорів при найманні працівників. Окремо слід зазначити вплив особистісних якостей та досвіду керівника, стилю керівництва, стосунків у колективі, нормативно-методичного забезпечення управління персоналом на справедливість оцінки і оплати праці.

Суб'єктивізм сприйняття рівня оплати праці як «гідного» з боку найманого працівника обумовлений суб'єктивною оцінкою здійсненого власного внеску, цінності та якості витраченого часу, знань, умінь і необ'єктивною оцінкою трудового внеску іншими, особисті-

сною оцінкою мінімально необхідного забезпечення власних потреб на гідному рівні. Підприємства в Україні обирають самостійно форму і систему оплати праці з дотриманням вимог законодавства, в результаті чого за однаковий труд у межах однієї професії, кваліфікації, кількості, досвіду працівники отримують різну заробітну плату, рівень якої суттєво різниться за галузями економіки.

Який рівень оплати праці за таких умов є гідним? Які критерії можуть бути використані для визначення досягнення гідної оплати праці в країні?

Прийнята Програма гідної праці МОП для України на 2016—2019 роки не встановлює національні стандарти та норми гідності, а лише задає позитивні напрями змін у соціальній політиці, які сприятимуть зростанню гідності праці. Увага приділяється підвищенню мінімальної та середньої заробітної плати, зниженню заборгованості з виплати заробітної плати.

Профіль Гідної праці в Україні, складений на замовлення МОП включає оцінку стану одинадцяти тематичних сфер з визначеними 21 правовим індикатором, що відображають важливі статистичні дані, серед яких характеристика гідності оплати праці надається за показниками диспропорції в оплаті праці чоловіків і жінок, в різних галузях, сумами заборгованості у номінальному вимірі, темпами зростання мінімальної та середньої заробітної плати, динамікою частки працюючих бідних і рівня бідності.

Якщо звернутись до результатів офіційного дослідження бідності, в Україні в 2015 році відповідно до затвердженої Методики комплексної оцінки бідності 59,3 % знаходяться на межі абсолютної бідності за фактичним прожитковим мінімумом, більше 70 % населення відносить себе до категорії бідних, а 38,1 % населення не має можливості забезпечити свої базові потреби в повній мірі та потреби у харчуванні, 68,6 % хоча б за одним критерієм належать до категорії бідних [2]. Відповідно лише 30 % населення України отримує доходи, які забезпечують мінімальні стандарти життя. Проте питання визначення гідного рівня життя залишається невизначеним і дискусійним і має знайти своє відображення в Програмі гідної праці МОП для України та інших програмах і стратегіях розвитку країни.

Література

1. Міжнародна організація праці відзначає своє 90-ліття глобальним діалогом заради гідної праці і справедливої глобалізації [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.un.org.ua/ua/informatsiinyi-tsentr/news/2497-2009-04-24-15-47-00-mizhnarodna-organizaciya-praci.

2. Мониторинг различных форм бедности в Украине [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces-/ge.15/2016/Sem/WP10_Ukraine_RUS.pdf.

УДК 331.28

Перегудова Т.В.,
канд. екон. наук, доц.,
старший науковий співробітник,
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

ІНСТИТУЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ ПІДВИЩЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Важливим інститутом у системі забезпечення гідної праці є мінімальна заробітна плата (МЗП), розмір якої є постійним предметом наукових і політичних дискусій. Згідно зі ст. 9 і 10 Закону України «Про оплату праці» розмір даного соціального стандарту не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму (ПМ). У той же час, ретроспективний аналіз показує, що тривалий час в Україні спостерігалося відставання розміру МЗП від розміру ПМ і лише в 2008 р. дане співвідношення почало наближатися до одиниці і дорівнювало близько 0,9. З 2009 р. воно становило одиницю. Однак, дотримання такого співвідношення не єдина вимога до соціальних стандартів. Так, не витримує ніякої критики значення за індексом Кайтца (Kaitz index) (співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати), яке за МОП та європейською практикою вважається доцільним на рівні від 40 % до 60 %, а Радою Європи — 68 % середньої заробітної плати [1]. Станом на грудень 2016 р. значення за даним показником становило 24,71 % [2].

Наприкінці 2016 р. урядом України було прийнято рішення щодо підвищення рівня МЗП одразу вдвічі до 3200 грн (що знайшло відображення в законопроекті Верховної Ради України від 6 грудня № 5130 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України», а в подальшому — в Законі України від 21 грудня 2016 року № 1801-VIII «Про державний бюджет України на 2017 рік», ст. 8). Підвищення МЗП до 3200 грн скоротило розрив з розміром середньої заробітної плати. Так, у січні (при зменшенні середньої заробітної плати з 6475 грн у грудні 2016 р. до 6008 грн на початку 2017 р.) таке співвідношення становило 53,26 %.

Слід сказати, що тривалий час не знаходилося ресурсів для такого стрімкого підвищення МЗП. Виникає питання — за рахунок чого вдалося знайти можливість підвищення одразу вдвічі тепер, оскільки економічного розвитку та підвищення продуктивності праці не спостерігалося. В 2015 р. індекс фізичного обсягу ВВП у відсотках до попереднього року становив 90,2 %; ВВП у розрахунку одну особу — 90,6 %; індекс фізичного обсягу ВВП у відсотках до 2010 року дорівнював 89,1 % [2].

У даному випадку слід звернути увагу на такі інституціональні особливості. По-перше, не дивлячись на підвищену критику низького розміру ПМ, що супроводжувалося громадським обговоренням, у т.ч. на семінарі «Осучаснення прожиткового мінімуму як механізм підвищення рівня життя громадян», який проводився Комітетом з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення Верховної Ради України 30 березня 2016 р. [3], його розмір залишився майже без змін. Відповідно до ст. 7 Закону України від 21 грудня 2016 року № 1801-VIII «Про державний бюджет України на 2017 рік» для працездатних осіб він становив 1600 грн (на час обговорення (березень 2016 р.) він дорівнював 1378 грн [4, ст. 7]) і навіть не досяг рівня фактичного прожиткового мінімуму, який періодично розраховується Міністерством соціальної політики України. Одночасно, нагадаємо, що темпи підвищення розміру ПМ все ще відстають від темпів зміни індексу споживчих цін [5].

Такий розрив між рівнями ПМ та МЗП сприяє зменшенню витрат із держбюджету на соціальні виплати та субсидії, оскільки останні залежать від розміру ПМ. При заниженому рівні ПМ деформується система соціального захисту населення, ефективність якої, насамперед, визначається зменшенням рівня бідності та нерівності серед населення України.

По-друге, було змінено редакцію тлумачення категорії «мінімальна заробітна плата». До змін: «МЗП — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт)». Після змін мінімальною заробітною платою вважається встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці [6, ст. 3]. Нова редакція Закону України «Про оплату праці» в частині визначення мінімальної заробітної плати створює передумови маніпуляцій щодо наповнення мінімальної заробітної плати преміями та надбавками, які не відображені в ст. 3 згаданого закону.

Реакція приватного сектору на збільшення розмірів мінімальної заробітної плати є відомою у науковій літературі та підтверджена практикою. В умовах значних обсягів тіньової економіки України, які в І півріччі 2016 р. фіксуються на рівні 41 % ВВП [7] і низького рівня соціального капіталу (станом на 2015 р. індекс соціального капіталу для України дорівнював 0,606, що відповідає 41 місцю серед 142 країн світу [8]) роботодавці застосовуватимуть практики переводу в тінь, скорочення витрат на робочу силу шляхом вивільнення та підвищення цін на товари і послуги.

Не відбудеться масового підвищення заробітних плат у бюджетному секторі, оскільки мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) за ЄТС працівників бюджетної сфери встановлюється у розмірі, не меншому від ПМ, встановленого для працездатних осіб на 1 січня 2017 р., а не від розміру МЗП [6, ст. 6]. Такі зміни призводять до зниження мотивації працюючого населення в бюджетному секторі, формування зрівнялівки професійної та простої некваліфікованої праці, зменшення результатів наукової праці.

Узагальнюючи, слід сказати, що підвищення мінімальної заробітної плати є необхідним і важливим, але при побудові системи якісних соціальних стандартів і при проведенні реформ, спрямованих на економічний розвиток країни. В умовах, які склалися в Україні такі інституціональні зміни призведуть до «пастки» низької продуктивності, нездатності забезпечити гідний рівень життя, що посилює пастку бідності населення України.

Література

1. Становлення середнього класу: домінанта національної стратегії України / [Баліцька В.В., Близнюк В.В., Крикун О.І., Мусіна Л.А., Скрипниченко М.І. та ін.]. — К.: Четверта хвиля, 2009. — С. 98.

2. Сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. — Доступний з <ukrstat.gov.ua>.

3. Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення провів семінар на тему: «Осучаснення прожиткового мінімуму як механізм підвищення рівня життя громадян». — 30 березня 2016 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://rada.gov.ua/news/ Novyny/127346.html#top

4. Закон України Про Державний бюджет України на 2016 рік. Редакція від 28.12.2016 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/928-19

5. *Перегудова Т.В*. Передумови підвищення прожиткового мінімуму в Україні // Соціально-економічний розвиток України: загрози та виклики в умовах трансформаційних змін: матеріали Міжнародної науко-

во-практичної конференції (м. Одеса, 29-30 квітня 2016 р.) / відп. за випуск д.е.н., проф. С. О. Якубовський. — Одеса: ОНУ імені І. І. Мечникова, 2016. — 248 с. — С. 189-192.
6. Закон України «Про оплату праці» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95- %D0 %B2 %D1 %80
7. Тенденції тіньової економіки в Україні І квартал 2016 року / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. — 21 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA
8. 2015 Global Rankings / 2015 The Legatum Prosperity Index [Electronic resource] Mode of access: http://www.prosperity.com/#!/ranking

УДК 331.2

Обіход С.В.,
канд. екон. наук, доц.,
Житомирський державний технологічний університет

ПРИНЦИПИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ В СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК КОМПОНЕНТИ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Забезпечення гідної оплати праці є актуальним питанням у формуванні стратегії соціально-економічного розвитку, системі розбудови соціальної політики України. Аналітики справедливо наголошують на тому, що сучасний рівень трудових доходів не сприяє реалізації трудового потенціалу, стимулюванню до високопродуктивної праці, створенню конкурентоспроможної економіки; необґрунтована диференціація міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень, порушення принципу справедливості при формуванні й розподілі трудових доходів негативно позначаються на досягненні соціальної відповідальності бізнесу і держави, а відтак — соціальної злагоди у суспільстві. Тож правомірно розглядати гідну працю як важливу умову та фактор розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки.

Гідна праця, за визначенням Міжнародної організації праці, є продуктивною працею чоловіків і жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності. Програма гідної праці ґрунтується на переконанні, що для створення якнайкращих умов для соціального розвитку потрібні ефективна зайнятість, дотримання прав працівників щодо зайнятості, соціальний захист та діалог у соціально-трудових відносинах. Гідна праця щонайменше має забезпечувати справедливий заробіток; рівне ставлення до всіх; достойні умови праці; здоров’я та безпеку на робочо-

му місці; доступ до значущої та продуктивної роботи; перспективи особистого розвитку; соціальний захист працівників та членів їхніх сімей, що забезпечує гідне життя [2, с. 2].

З метою сприяння забезпеченню високого рівня якості життя в нашій країні визначені макроекономічні вектори руху (вектор розвитку, безпеки, відповідальності та гордості), що мають до 2020 р. реалізуватися у понад шістдесят реформ та програм розвитку держави [4]. Основні макроекономічні індикатори та заходи розвитку соціально-трудової сфери, сприяння зайнятості, сталому підприємництву задля стабільності та зростання, ефективному соціальному діалогу, покращенню соціального захисту й умов праці запропоновані у «Програмі гідної праці МОП для України на 2016—2019 рр.» [2, с. 3-6]. Заходи реформування сфери трудових відносин, системи соціального захисту найманих працівників, пенсійної реформи є одними з основних напрямів реалізації Стратегії подолання бідності [3], де задля забезпечення умов гідної праці передбачені основні завдання щодо підвищення дієвості політики зайнятості, активного сприяння детінізації зайнятості та доходів.

У 2017 р. на законодавчому рівні удосконалено механізм визначення розміру мінімальної заробітної плати та гарантій її забезпечення відповідно до міжнародної практики, впроваджено нові підходи до формування мінімальних державних соціальних стандартів і гарантій. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (від 06.12.2016 № 1774-VIII) запроваджена нова методологія визначення мінімальної заробітної плати. Мінімальна заробітна плата — це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці [1]. При обчисленні заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров’я, за роботу в нічний та понаднормовий час, роз’їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат. Якщо працівник виконав місячну норму праці, а нарахована йому заробітна плата є нижчою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, роботодавець зобов’язаний провести доплату до її рівня. Відповідно до міжнародних норм, розмір мінімальної заробітної плати не застосовується як розрахункова величина при побудові схем посадових окладів, розмір мінімального посадового окладу має бути не меншим від прожиткового мінімуму.

З метою зменшення економічно необґрунтованої нерівності та сприяння утвердженню принципу соціальної справедливості в системі організації оплати праці закріплено необхідність диференціації розміру винагороди за працю, що ґрунтується на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників. Важливим моментом у процесах реформування організації оплати праці на рівні підприємств, видів економічної діяльності є вивчення можливості застосування досвіду розвинутих країн у сфері розробки та запровадження прогресивних, гнучких систем оплати праці, збереження вітчизняних напрацьованих традицій індивідуалізації заробітної плати (прямої залежності заробітку від продуктивності) та оптимального її співвідношення з колективними результатами праці.

Таким чином, законодавче затвердження концептуальної бази та розроблення програм запровадження гідної праці на національному рівні дозволяють зробити висновок про те, що концепція гідної праці в Україні має не тільки теоретичні, а й науково-прикладні, організаційні та практичні передумови для подальшого розвитку на мезо- та мікроекономічному рівнях.

Література

1. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 №1774-VIII [Електронний ресурс]. — Режим доступу:http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1774-19/paran82#n82. — (дата звернення 17.03.2017) — Назва з екрана.

2. Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ilo.org/ wcmsp5/groups/ public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/ wcms_470684.pdf — (дата звернення 17.03.2017) — Назва з екрана.

3. Стратегія подолання бідності: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 березня 2016 р. № 161-р [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/161-2016- %D1 %80/paran10#n10. — (дата звернення 17.03.2017) — Назва з екрана.

4. Стратегія сталого розвитку «Україна-2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 року №5/2015 [Електронний ресурс]. — Режим доступу:http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5/2015. — (дата звернення 17.03.2017) — Назва з екрана.

УДК 331.5

Кудлай В.Г.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра економіки і менеджменту агробізнесу,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ АГРОПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

В умовах посилення євроінтеграційних процесів одним з ключових питань є підвищення конкурентоспроможності вітчизняних агропромислових підприємств і покращення якості життя населення України. Набуття чинності Положення щодо глибокої та всеохоплюючої зони вільної торгівлі (ГВЗВТ) сприяє лібералізації та глобалізації економічних взаємовідносин суб'єктів господарювання, отримання повного доступу до ринків Європейського Союзу, а також посилює роль персоналу на конкурентоспроможність вітчизняних агропромислових підприємств як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках.

Отже, стратегічний фокус на євроінтеграцію вимагає від українських агропромислових підприємств активного впровадження комплексного і цілісного інструментарію впливу на підвищення трудової активності персоналу та адекватного реагування на сигнали зовнішнього економічного оточення, оперативного прийняття поточних управлінських рішень. Запорукою економічного успіху вітчизняних агропромислових підприємств є застосування механізму мотивації персоналу у поєднанні економічних, соціально-психологічних та організаційно-адміністративних методів впливу, а також врахування специфічних особливостей певного підприємства: його масштабу, чисельності персоналу, стратегічних і поточних цілей діяльності.

Питанням сутності мотивації та формування мотиваційного механізму на агропромислових підприємствах присвячено праці О. Бородіної, М. Махсми, Л. Михайлової, І. Прокопи, Г. Черевка, Ю. Чернявської, В. Юрчишина, К. Якуби.

Спираючись на дослідження вищезазначених науковців і на результати власних наукових досліджень, нами виокремлено такі актуальні аспекти.

Основним пріоритетним напрямом у діяльності агропромислових підприємств має бути розробка ефективного мотиваційного механізму побудованого на основі врахування:

• погодження потреб та інтересів персоналу з цілями підприємства;

• впливу рівня оплати праці на підвищення продуктивності праці персоналу;

• реалізації кар'єрних прагнень і професійного розвитку працівників;

• поєднання особистих цінностей і пріоритетів працівників з корпоративними цінностями підприємства, а також зміцнення корпоративної культури і згуртованості колективу;

• побудови сприятливого морально-психологічного клімату в колективі;

• формування довіри і делегування повноважень у вертикалі керівник-підлеглий.

Об'єктивною реальністю для вітчизняних агропромислових підприємств є відсутність дієвого мотиваційного механізму, що позначається на високій плинності кадрів, втраті працівниками інтересу до роботи, незадоволеність кар'єрним зростанням і рівнем заробітної плати, що негативно впливає на показники економічної ефективності діяльності підприємства. Отже, з метою адекватного реагування на зміни в ціннісних орієнтирах та інтересах працівників підприємств, а також для вибору найефективніших методів управління працею, необхідно здійснювати мотиваційний моніторинг.

Ґрунтуючись на результатах проведених досліджень щодо світового досвіду, потрібно зазначити, що сучасною тенденцією у вдосконаленні мотиваційного механізму є посилення індивідуальний підходу до найцінніших працівників і забезпечення прозорості системи мотивації.

На нашу думку, менеджменту агропромислових підприємств потрібно створювати умови для самореалізації працівників, враховуючи їхні прагнення та побажання до розвитку особистісного потенціалу, а також активніше впроваджувати систему оплати праці, яка максимально враховує рівень знань і компетенцій працівників. Позитивний вплив на підвищення мотивації персоналу забезпечує впровадження сучасних технологій і обладнання, а також покращення соціально-побутових умов життєдіяльності і праці. Лише за таких умов праця буде високоефективною, а працівники отримуватимуть задоволення від виконаної роботи.

У результаті проведеного дослідження, слід відмітити, що на функціонування мотиваційного механізму до праці, здійснюють економічні, організаційні, соціально-психологічні чинники. Аналіз наукової літератури та реальний управлінський досвід засвід-

чує, що в сучасних умовах господарювання агропромислових підприємств України, головну роль відіграють різні системи грошових заохочень, які відносяться до економічних методів мотивації. Це пов'яано з тим, що в Україні середня мінімальна заробітна плата є, на жаль, найнижчою серед країн Європи. Крім того, середній рівень заробітної плати в агропромислових підприємств України є один із найнижчих за галузями економіки.

Тому особливу увагу потрібно приділяти вдосконаленню мотиваційного механізму за рахунок посилення стимулюючої ролі заробітної плати, участі персоналу в прибутках підприємства, накопичення персоніфікованої власності у майні підприємства.

Література

1. *Бородіна О. М.* Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку: Моногр. / О. М. Бородіна; Ін-т аграр. економіки УААН. — К., 2003. — 276 с.
2. *Олійник Т.І.* Формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств: монографія / Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В.Докучаєва. — Харків: Магда, 2008. — 372 с.
3. *Ткаченко В.Г.* Мотивація трудових ресурсів сільських територій / В.Г.Ткаченко, В.М.Гончаров, О.В.Кочетков, І.А.Денисенко. — Луганськ: Елтон-2, 2009. — 248 с.

УДК 331.2

Коваленко І.Ф.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
Колотуха С.М.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра фінансів, банківської справи та страхування,
Уманський національний університет садівництва

МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ЕЛЕМЕНТ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Одним із найважливіших елементів реалізації соціальної політики держави та чинником безпосереднього впливу на стан соціально-трудових відносин є законодавче встановлення розміру мінімальної заробітної плати (МЗП) за просту, некваліфіковану

працю, нижче за яку не може провадитися оплата праці за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) [1, с. 30]. Сьогодні вона стала наріжним каменем зіткнення інтересів двох провідних сил соціально-трудової сфери — найманих працівників і роботодавців. Від її розміру залежать якість життя, рівень матеріального добробуту найманих працівників і членів їх родин.

Згідно з Конвенцією Міжнародної організації праці встановлення МЗП повинно бути одним із елементів політики, яка спрямована на боротьбу з убогістю та на забезпечення потреб усіх працівників та їхніх сімей. Основною метою встановлення МЗП має бути:

- надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту відносно мінімально припустимих рівнів заробітної плати;
- усунення надмірної експлуатації робітників, які виконують прості роботи;
- протидія недобросовісній конкуренції, яка досягається за допомогою різкого зниження заробітної плати;
- підвищення загального рівня оплати праці, виходячи з потреб зростання якості життя найманих працівників;
- координація заходів соціальної політики щодо перерозподілу національного доходу.

Відповідно до міжнародних стандартів, рівень МЗП розглядається як нижня межа, що повинна гарантувати задоволення основних життєвих потреб працівника і членів його сім'ї. Проте нині Україна, не дивлячись на рішення уряду про збільшення вдвічі рівня МЗП із січня 2017 року до 3200 грн, а це майже 110 євро (за офіційним курсом НБУ на 27 січня 2017 р. 29,12 грн за 1 євро), істотно відстає від світових стандартів у галузі оплати праці. Так, розмір МЗП, який нині встановлений в Україні, у 17,5 разу менший ніж він був у 2015 р. у Люксембурзі, у 13,7 разу — ніж у Великобританії та Нідерландах, у 13,4 разу — ніж у Німеччині, у 7,2 разу — ніж у Словенії, у 3,8 разу — ніж у Польщі, у 3,5 разу — ніж у Естонії. Більше того, за розміром МЗП Україна програє навіть таким, у недалекому минулому найбіднішим країнам континенту як Албанія, Болгарія та Македонія [2].

Рівень МЗП, який встановлений сьогодні в Україні, демонструє все більшу відповідність африканським стандартам. А такі країни африканського континенту, як Алжир, Габон, Чад, Кабо-Верде, Екваторіальна Гвінея, Комори вже випереджають Україну за цим показником.

Відповідно з міжнародними стандартами для країн Центральної, Східної Європи та СНД введено міжнародний критерій бідності, згідно з яким бідними вважаються особи, в яких вартість добового споживання становить 4,3 дол. США (нарахування за паритетом купівельної спроможності), а для країн з розвинутою ринковою економікою критерій бідності — вартість добового споживання в розмірі 14,46 дол. США. За дослідженнями науковців нині в Україні від 80 до 85 % бідних — це домогосподарства, у яких проживає хоча б одна працююча особа.

Сьогодні Україна належить до країн не лише з високим, а й зростаючим рівнем бідності. Адже значний спад виробництва, зростання рівня та тривалості безробіття, інфляція, нестабільність національної валюти призвели до значного зменшення купівельної спроможності населення, обсягів і структури споживання матеріальних і соціально-культурних благ.

Отже, сьогодні в Україні рівень МЗП, не зважаючи на дворазове її підвищення, залишається дуже низьким і фактично перетворився в один з варіантів соціальної допомоги, який мало залежить від результатів праці. Крім того, якщо раніше МЗП визначалась як законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також годинну норму праці (обсяг робіт), то тепер — це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконаний обсяг робіт або за відпрацьований час.

Якщо раніше було встановлено, що до МЗП не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати, то тепер — при обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються лише доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров’я, за роботу в нічний і надурочний час, роз’їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Без сумніву, за нинішніх умов орієнтація на прожитковий мінімум, як на першооснову всієї системи оплати праці, втрачає сенс. Адже прожитковий мінімум, який визначається за чинною методикою, ніколи не дозволить нам за рівнем оплати праці досягти передові країни світу. Тому МЗП має бути пов’язана не з прожитковим рівнем, а з вартістю робочої сили. Така переорієнтація дозволить послідовно наблизитися до передових країн світу не лише за рівнем цін споживчих товарів, але й за рівнем купівельної спроможності заробітної плати.

Література

1. Закон України «Про оплату праці» / Верховна Рада України: Офіц. вид. — К.: Парламетське вид-во, 2006. — 42 с. — (Серія «Закони України».
2. «Тут и Там» / Журнал о новой жизни, — [Режим доступу]: http;/tutitam.com/dengi/lyuksemburgvozglavil — reyting — stran-es-po-razmeruminimalnoy — zarplaty.

УДК 331.51

Білик О. М.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ГІДНА ПРАЦЯ ЯК ЗАПОРУКА ЗМЕНШЕННЯ НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ ЯВИЩА РАПТОВОЇ БІДНОСТІ В УКРАЇНІ

Для кожної країни світу, що прагне соціально-економічного розвитку, важливим постає питання покращення добробуту населення та запобігання бідності. В Україні, ще з часів проголошення незалежності, декларуються програми та стратегії подолання бідності. Питання зниження рівня бідності є одним з ключових завдань, відображених у Цілях розвитку тисячоліття, Цілях сталого розвитку (2016–2030 роки) тощо.

На жаль, на сьогоднішні в Україні 60 % населення живуть за межею бідності, а національний дохід у розрахунку на одну особу знизився у 2015 році порівняно з 1990 роком на 31,9 % [1].

Ситуація ускладнюється ще й тим, що перед сучасною Україною гостро постала проблема різкого та динамічного зростання чисельності осіб, які опинилися в стані раптової бідності. Значна кількість трудоактивного населення втратила свої робочі місця в наслідок бойових дій на Донбасі. Раптова бідність — це нове явище в Україні яке потребує негайних кроків щодо зменшення її масштабів і негативних наслідків.

Відзначимо, що станом на березень 2017 року в Україні, за даними Міністерства соціальної політики, взято на облік 1 607 664 переселенців. Ситуація в Україні змусила залишити свої домівки понад 1 293 719 сімей з Донбасу і Криму [2]. Однак за фактом їх більше, оскільки йдеться не лише про тих, хто виїхав, набувши статусу внутрішньо переміщених осіб, а і тих, хто залишився в зоні АТО.

Це величезна кількість сімей, які в один момент втратили все: роботу, житло, родинні і суспільні зв'язки, соціальне положення у суспільстві тощо. Внутрішньо переміщені особи та їх сім'ї раптово опинились перед проблемою відновлення їх морального стану, матеріального добробуту та соціального статусу на новому місці проживання. Це колосальна психологічна травма, дуже важкий удар. Але одночасно з цим, ці люди вважають себе активними членами суспільства, які прагнуть реалізувати себе і повернути втрачений ними рівень добробуту. Тобто рівень економічної активності та мотивації до праці у раптово збіднілих суттєво вищий ніж у осіб, хто «самостійно прийшов» до збідніння під впливом певних обставин, поступово втрачаючи прагнення до покращення свого матеріального добробуту. І з цим треба рахуватися!

У осіб, що стали раптово бідними, зовсім інша психологія, у них не психологія бідної людини. Значна частина внутрішньо переміщених осіб прагнуть працювати в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності. За таких умов, держава як гарант реалізації концепції гідної праці в Україні, має направити свої зусилля на якнайшвидше забезпечення переселенців можливістю реалізувати себе в процесі праці. Зволікання може мати незворотні наслідки, оскільки з часом, переселенці «звикають» жити на соціальні виплати або зневірюються і припиняють пошуки можливостей працевлаштуватись.

Явище раптової бідність унаслідок бойових дій тією чи тією мірою визначає сучасне «обличчя» української бідності та вимагає всебічного осмислення та принципового перегляду політики протидії бідності та зменшення соціальної напруженості у суспільстві. Раптово збіднілі потребують високопродуктивної роботи, яка гарантує гідну зарплату та соціальний захист в умовах безпеки на робочих місцях, поваги до людської гідності та відсутності дискримінації. Гідна праця — це запорука зменшення негативного впливу явища раптової бідності в країні і запорука соціальної стабільності, соціального зростання та сталого розвитку України.

Література

1. Презентація звіту ПРООН щодо людського розвитку. Інформаційне агентство «Українські Національні Новини» — [Режим доступу]: http://www.unn.com.ua/uk/news/1655369-v-oon-zayavili-scho-70-ukrayintsiv- perebuvayut-za-mezheyu-bidnosti

2. Дані обліку переселенців: «Урядовий портал» — [Режим доступу]: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=249830633&cat_id=244277212

УДК 331.101.38:338.43(045)

Мала С.І.,
канд. екон. наук, доц.,
ДВНЗ «Таврійський національний університет
ім. В.І. Вернадського»

СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ГІДНОЇ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ВИРОБНИЦТВІ

У комплексі проблемних питань, безпосередньо пов'язаних зі здійсненням реформування сільськогосподарського виробництва України на ринкових засадах, винятково важлива роль належить опрацюванню сучасних підходів до розвитку соціально-трудових відносин і гідної праці, важливою складовою яких є система матеріального стимулювання працівників.

Актуальність проблеми аргументується недостатнім дослідженням соціального пакета у теоретико-методологічному аспекті та невизначеністю багатьох питань при їх практичному застосуванні суб'єктами господарювання на пострадянському просторі, незважаючи на те, що питання нових технологій управління персоналом, у т. ч. його стимулювання та мотивації активно досліджуються як українськими та російськими вченими (Колот А.М., Червінська Л.П., Одегов Ю.Г., Шешкня С.І.), так і зарубіжними (Маслоу А., Маршалл А., Друкер П., Портер М та ін.).

Одні з науковців (Алієв І., Аллін О., Пилаєв О.) вважають, що соціальний пакет складається лише з винагород добровільного характеру, інші (Новак І.) до соціального пакету відносять також виплати, передбачені законодавством [1, с. 254]. Деякі дослідники соціальний пакет ототожнюють з компенсаційним, чи включають компенсаційний пакет у склад соціального. Ми погоджуємося з думкою С.О. Цимбалюк і Г.М. Монастирської, що компенсаційний пакет — поняття ширше за соціальний, і включає в себе всі виплати і винагороди, пільги і послуги, які роботодавець надає працівнику за використання його робочої сили. Соціальний пакет є складовою компенсаційного [1; 2]. Він включає в себе надання роботодавцем працівнику благ у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв і соціальних гарантій понад розмір його заробітної плати, хоча деякі виплати можуть входити до фонду заробітної плати.

У межах дослідження нами удосконалено склад соціального пакета працівників сільськогосподарських підприємств шляхом доповнення його заходами з управління робочим часом, які за-

безпечують використання нетрадиційних режимів робочого часу (неповний робочий день; скорочений робочий тиждень; альтернативний робочий час; поділ одного робочого місця між двома працівниками; гнучкий робочий рік; стиснутий робочий тиждень; графіки гнучкого робочого часу); нестандартних робочих місць та організації праці (надомна праця та робота за викликом); нестандартних організаційних форм зайнятості (тимчасові працівники; найм за контрактами обмеженого терміну дії) (рис. 1).

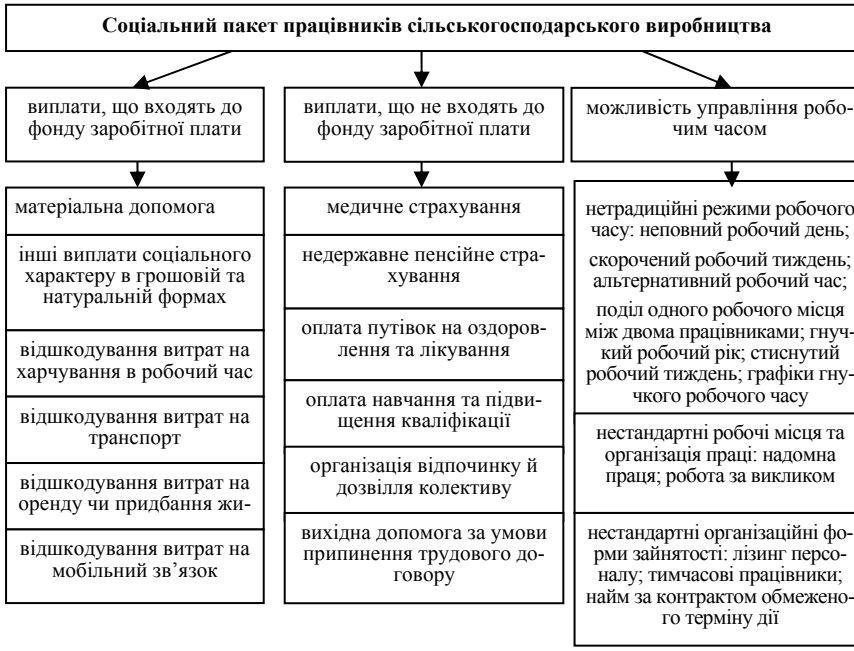

Рис. 1. Пропонований склад соціального пакета для працівників сільськогосподарського виробництва

Зазначені стимули є досить важливими, особливо для людей, які мають дітей, доглядають хворих членів сім'ї, працюють у особистому селянському господарстві, отримують освіту паралельно з роботою, мають можливість підробляти на інших тимчасових роботах.

Умовами надання працівникові соціального пакета можуть бути досягнення ним визначеного стажу роботи в організації. Це зумовлює взаємозв'язок між стажем роботи, займаною посадою і

кількістю матеріальних благ. Працівникам з невисоким доходом роботодавець може надавати «базовий» соціальний пакет. У міру кар'єрного зростання працівника та рівня його доходу, складові соціального пакета поступово можуть розширюватися.

Соціальний пакет є важливим мотиваційним інструментом, який поєднує методи матеріального та нематеріального стимулювання праці, системою заходів, що дає можливість не лише задовольнити потреби працівників, забезпечити реалізацію ними власних конституційних прав у сфері праці, а й опосередковано впливати на виробничий процес.

У сільськогосподарських підприємствах соціальний пакет доцільно доповнити заходами з управління робочим часом, який включає нетрадиційні режими робочого часу, нестандартні робочі місця та організаційні форми зайнятості, що дасть можливість повніше врахувати особливості галузі для поліпшення матеріального стимулювання працівників.

Література

1. *Цимбалюк С.А.* Сущность, природа и подходи к формированию социального пакета / С. А. Цимбалюк // Инновационные доминанты социальной сферы: материалы междунар. науч.-практич. конф.; в 2 ч. — Воронеж: Воронежский гос. пед. ун-т, 2011. — Ч. 1. — С. 250–259.

2. *Монастирська Г.В.* Соціальний та компенсаційний пакети як інструменти комплексного управління персоналом / Г. В. Монастирська // Пріоритети розвитку підприємств у XXI ст.: матеріали міжнар. нук.-практич. кнф. (Кіровоград, 21–22 квіт. 2011 р.); в 2 ч. — Кіровоград: КОД, 2011. — Ч.1. — С. 169–170.

3. Кодекс законів про працю та інше законодавство про працю. — К.: Праця, 1997. — 287 с.

4. Про оподаткування прибутку підприємств: Закон України від 28.12.1994 р. № 334/94-ВР [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.rada.gov.ua.

5. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики / [Богиня Д. П., Куликов Г. Т., Шамота В. М. та ін.]. — К.: Інститут економіки НАН України, 1997. — 182 с.

6. *Новак І.* Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 2. — С. 6–12.

7. *Перебийніс В.І.* Використання анкетного опитування для одержання інформації в аграрній сфері економіки: метод. вказівки / Перебийніс В. І. — Полтава, 1993. — 15 с.

УДК 339.9:331.556.4

Шиманська К.В.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра міжнародної економіки,
Житомирський державний технологічний університет

ВІДСУТНІСТЬ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ МІГРАЦІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Зростання чисельності молодих емігрантів з України (студентської молоді та молодих фахівців), яке можна спостерігати за даними Eurostat протягом останніх 15 років [2], виявляється у погіршенні демографічної ситуації, зниженні чисельності робочої сили в країні, і при цьому означає втрату цінного потенціалу нашої держави в особі молодих і перспективних фахівців з сучасною освітою.

Існуючі дослідження з проблем міжнародної міграції орієнтовані переважно на вивчення кореляції між динамікою міграційних процесів і змінами макроекономічних показників (рівень інфляції, безробіття, динаміка реальної заробітної плати тощо). Проте, на нашу думку, узагальнювати детермінанти формування міграційної мотивації населення та виводити такі закономірності виключно на макрорівні помилково.

Виходячи з того, що міграційні потоки складаються з сукупності осіб, які ухвалили рішення про здійснення міграції на основі індивідуального суб'єктивного сприйняття інтенсивності дії економічних і неекономічних детермінантів, вважаємо, що абстрагуватися від особистісної оцінки мігрантами дії таких детермінантів неможливо. Тому доцільне, на наш погляд визначати не кореляцію макроекономічних показників і міграційних потоків та міграційних потоків, а узагальнювати загальні закономірності оцінки мігрантами (як фактичними, так і потенційними) дії окремих детермінантів або їх сукупності.

Проведений у межах даного дослідження аналіз індивідуальних оцінок респондентами (студентами денної та заочної форми навчання факультету Житомирського державного технологічного університету) важливості дії різних детермінантів дозволив визначити, що 82,5 % з них хотіли б виїхати на тимчасові заробітки, разом з тим, третина з них такої можливості не має; що ж до виїзду на постійне проживання, то 2/3 опитаних виявили відповідне прагнення (з них половина такої можливості не має). Такі дані, на

нашу думку свідчать про високу міграційну мотивацію студентської молоді, яка сформувалася, як свідчить проведене нами дослідження, під впливом погіршення соціально-економічного становища населення України.

Узагальнення індивідуальних оцінок респондентами по 5-бальній шкалі важливості дії 41 детермінанту на формування їх особистої міграційної мотивації, здійснювалося з використанням методики аналізу експертних оцінок, описаної Б.Є. Грабовецьким [1, с. 88-96] на основі розрахунку показників середньої величина оцінки детермінанта у балах, суми рангів, призначених респондентами кожному детермінанту, середнього рангу для кожного детермінанту, частоти максимально можливих оцінок, які надані респондентами кожному детермінанту, а також середньої ваги кожного детермінанту (нормованої оцінки).

За результатами систематизації вказаних показників, розрахованих за кожним експертом (респондентом), встановлено, що на першому місці за важливістю значення у формуванні міграційної мотивації знаходиться саме низький та/або незадовільний рівень оплати праці.

До інших же економічних детермінантів відносяться високий рівень безробіття, інфляції, високий та/або обтяжливий рівень оподаткування трудових доходів, а також складність ведення бізнесу.

Таким чином, гідний рівень оплати праці в країні, а також виважена фіскальна політика держави щодо оподаткування трудових доходів повинна сприяти зниження податкового тягаря на працюючих, зокрема, молодих фахівців, яким важко адаптуватися на ринку праці та конкурувати з досвідченими працівниками. Це дозволить підвищити рівень життя молоді, підвищити її схильність утворювати сім'ї на батьківщині, а також шукати можливості побудови кар'єри в українських реаліях, проте, у більш сприятливому економічному середовищі.

Література

1. *Гринькевич О. С.* Освітня міграція в Україні та світі: інституційне середовище та напрями державного регулювання / О. С. Гринькевич // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. — 2013. — Вип. 3. — С. 254-264. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2013_3_28

2. Emigration by age group, sex and citizenship / Eurostat, URL: http://ec.europa.eu/eurostat/data/database# [migr_emi1ctz]

УДК 331.101

Заєць О.С.,
здобувач кафедри економічної теорії,
Київський національний університет
будівництва і архітектури

СТИМУЛЮВАННЯ ТА МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Процес підвищення ефективності відтворення благ і послуг у сучасній економіці найбільшою мірою залежить від стану трудового потенціалу організації, його використання як людського капіталу. Такий підхід має бути визначальним і по відношенню до зростання конкурентоспроможності будівельних підприємств.

Разом з тим практика господарської діяльності вітчизняного будівельних організацій засвідчує низький рівень стимулювання, а відповідно мотивації людського капіталу. Зокрема, величина середньої заробітної плати в будівництві знаходиться навіть нижче середньої по національному господарству. Недостатньою мірою враховується рівень складності праці залежно від затрат розумової та фізичної енергії, умов праці, професіоналізму та творчого підходу до вирішення проблем підвищення еколого-соціально-економічної ефективності будівництва та зростання сімейного добробуту персоналу будівельних підприємств.

Одним з пріоритетних напрямків вирішення даної проблеми є забезпечення органічної взаємодії стимулювання та мотивації трудової діяльності людського капіталу будівельних підприємств.

Основними чинниками, що обумовлюють спонукання людини до активної діяльності в системі економічних категорій є потреби, інтерес, мотив і стимул. Необхідність задоволення будь-якої з них призводить до старту мотиваційного процесу.

Узагальнюючи існуючі підходи щодо сутнісної характеристики категорій «потреби», «інтереси», «мотиви» і «стимули» слід зазначити, що вони є діалектично взаємозалежними і являються основними елементами мотиваційного механізму ефективного використання трудового потенціалу будівельних підприємств. Їх взаємодія і розвиток в умовах генезису ринкових відносин відбувається в процесі конкуренції. Даний взаємозв’язок можна представити з допомогою структурно-логічної схеми представленої на рис. 1.

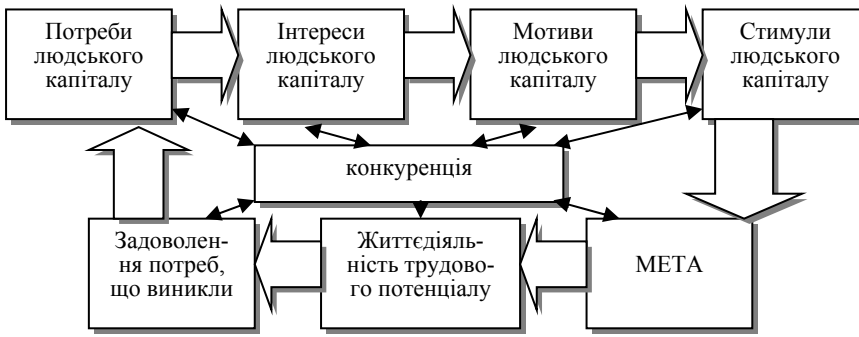

Рис. 1. Структурно-логічна схема мотивації та стимулювання людського капіталу будівельних підприємств

Необхідною умовою системної взаємодії стимулювання та мотивації трудової діяльності людського капіталу будівельних підприємств є розробка та впровадження в практику господарської діяльності системи індивідуальних і групових, матеріальних, соціальних та моральних стимулів і, одночасно, індивідуальної та групової відповідальності за кінцеві результати господарської діяльності.

Ефективне відтворення людського капіталу будівельних підприємств необхідно здійснювати з допомогою органічної єдності стимулювання та мотивації до високопродуктивної праці у вигляді системи що поєднує матеріальні, соціальні, моральні та екологічні стимули. Безпосереднє стимулювання є основою матеріального стимулювання, так як воно першочергово забезпечує відтворення людського капіталу. Непряме стимулювання відіграє важливу роль у підвищенні ефективності виробничої діяльності працюючих. За умов відрахування частини вартості будівельних робіт на рахунки працівників, які призначені для створення пенсійних фондів, страхування життя, медичного обслуговування, виникає можливість підвищення ступеня дії непрямого стимулювання. Тобто ці фактори практично не можна відокремлювати один від одного і лише їх взаємодія безпосередньо веде до підвищення ефективності виробничої діяльності працівників будівельних підприємств.

У процесі формування економіки інтелектуального капіталу зростає роль і значення стимулювання неперервної освіти стосовно забезпечення успішної реалізації інноваційної моделі розвитку будівельних підприємств. Визначальна роль належить підпри-

ємцям-менеджерам, котрі мають здійснювати як організацію та управління безперервним підвищенням кваліфікації персоналу будівельних підприємств, так і забезпечувати органічну взаємодію системного стимулювання та мотивації.

На основі системно-ситуаційного підходу з врахуванням особливостей будівництва тих чи тих об'єктів можуть використовуватись різні системи стимулювання людського капіталу. Потребує докорінного реформування тарифна система. Мотивація до творчої, складнішої праці, має підпорядковуватись зростанням системного стимулювання в арифметичній прогресії залежно від поступального підвищення тарифних розрядів.

Необхідною умовою забезпечення органічної єдності стимулювання та мотивації трудової діяльності людського капіталу будівельних підприємств є удосконалення законодавчо-нормативної бази. Зокрема, це стосується питань визначення науково-обґрунтованого прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати, податкової політики, пенсійного забезпечення, соціального захисту працівників будівельних підприємств.

Позитивне вирішення даної проблеми в будівництві забезпечить зростання його конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і зовнішньому ринках, першочергово створить належні умови життєдіяльності найбільш висококваліфікованим працівникам, прискорить процес формування економіки інтелектуального капіталу.

УДК 331.3

Ільєнко А.В.,
асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

РОЛЬ МІНІМАЛЬНОГО РОЗМІРУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ КРИЗИ В УКРАЇНІ

Підвищення мінімальної заробітної плати в умовах кризи є необхідним заходом, що забезпечує підвищення рівня життя працездатного населення працездатного віку, проте підвищення розміру заробітної плати не має суперечити загальним законам економічного розвитку та принципам організації праці. Темпи зростання продуктивності праці мають передувати темпам зростання заробітної плати. Крім того, однакова оплата має бути за

однакові результати праці, а мінімальний розмір заробітної плати (його встановлення) не має суперечити принципам організації праці, тобто сприяти побудові й ефективному застосуванню форм та систем заробітної плати.

З 1 січня 2017 року мінімальний розмір заробітний плати виплачується за місячну норму праці, а до 1 січня мінімальний розмір заробітної плати виплачувався за просту, некваліфіковану працю.

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про оплату праці», обчислюючи мінімальний розмір зарплати працівника, до неї не відносять: 1) доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, 2) доплати за роботу в нічний і надурочний час, роз'їзний характер робіт, 3) премії до святкових і ювілейних дат.

Отже, мінімальний розмір заробітної плати може включати не тільки основну частину заробітної плати, а і додаткову й інші заохочувальні та компенсаційні виплати, крім накладених обмежень статтями 3, 4, 8 Закону України «Про оплату праці». Як результат, нівелюються частково чи повністю соціальна та мотиваційна функції зарплати. Соціальна функція не виконується через часткову зрівнялівку в тих організація, де незадовільний фінансовий стан, виплати в конвертах чи існують проблеми з ефективністю застосування форм та систем оплати праці. Тобто працівники отримують мінімальну чи в незначних розмірах вищу заробітну плату, що не залежить від результатів праці. З одного боку, дискримінація в межах законодавства працівників відсутня, з іншого, — оцінка результатів праці й кваліфікаційного рівня у частини працівників не відповідає однаковій оплаті праці та рівні результати праці. Мотиваційна функція заробітної плати не виконується, бо частина роботодавців включає до мінімального рівня премії та заохочувальні виплати (додаткова частина заробітної плати тощо), які виплачуються за покращення результатів діяльності. У той же час, якщо працівник на умовах повного робочого дня має нижчу зарплату за мінімальний розмір, то роботодавець має доплачувати цю різницю. Частина працівників не зацікавлена в підвищенні продуктивності праці.

У більшості випадків у колективних договорах, галузевих, територіальних угодах тощо був встановлений мінімальний розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю, тому роботодавці мали внести зміни до відповідних документів. Відповідно до статті 8 Закону України «Про колективні договори та угоди» договори та угоди залишаються чинними до їх переукладення чи

внесення змін. У той же час, колективні договори та угоди не мають погіршувати становище працівників в порівнянні з законодавством (ст. 5). За порушення / невиконання від виконання колективного договору, угоди накладається штраф до 100 неоподаткованих мінімумів та адміністративна відповідальність (стаття 18). Якщо роботодавець захоче ухилитись від укладання колективного договору / угоди то отримає штраф до 100 неоподаткованих мінімумів та адміністративна відповідальність (ст. 17). У вигіднішому становищі залишаються роботодавці, що не мають колективних договорів / угод.

Не найкращий приклад організації заробітної плати показує держава як сторона соціально-трудових відносин. Відповідно до постанови КМУ 28.12.2017 №1037 «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» посадовий оклад (тарифна ставка) працівника першого тарифного розряду ЄТС становить 1600 грн. Мінімальна місячна заробітна плата становить 3200 грн, тобто в 2 рази вище. Формально держава не порушує законодавство про працю. З одного боку, оплата праці працівників бюджетної сфери регулюється постановами КМУ, що дозволяє здійснювати оплату праці на нижчому рівні, з іншого, — зміна сутності терміну «мінімальний розмір зарплати» дозволяє здійснювати доплату до мінімального рівня за необхідності. Як результат, з 1 до 12 розрядів (1600—3192 грн) розмір основної зарплати є нижчим за мінімально встановлений. Диференціація результатів праці відповідно до кваліфікаційного рівня нівелюється. Отже, держава штучно підвищивши розмір мінімальної заробітної плати та зруйнувавши поняття мінімальної тарифної ставки за просту, некваліфіковану працю нищить основні економічні закони економічного розвитку. Перш за все, держава стимулює такою політикою нерівність у результатах оплати праці.

Така державна політика та відповідні зміни в нормативно-правових актах призведуть до руйнації принципів ефективної побудови та використання організації оплати праці на всіх рівнях.

УДК 331

Бойчук Н.С.,
асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ОПЛАТА ПРАЦІ В БЮДЖЕТНІЙ СФЕРІ: СУЧАСНИЙ СТАН, НОВІ ВИКЛИКИ

В умовах євроінтеграції важливим аспектом економічного зростання та забезпечення соціальної стабільності країни є реалізація концепції гідної праці. Одними з найважливіших цілей якої є забезпечення гідної винагороди та соціальної захищеності працівників.

На жаль, в умовах збройного конфлікту на Сході, економічної та політичної кризи в України існує таке ганебне явище, коли частина працюючих громадян знаходиться на межі виживання, і значна частка цього населення належить до бюджетної сфери.

Система оплати праці працівників бюджетної сфери базується на основі «Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери». Розрахунок окладів (тарифних ставок) здійснювався на основі мінімальної заробітної плати та коефіцієнтів підвищення окладу. Починаючи з грудня 2008 року, у зв’язку економічною кризою, посадові оклади працівників не змінювалися, незважаючи на підвищення мінімальної заробітної плати. Зростала заробітна плата до рівня мінімальної заробітної плати лише тих працівників, посадовий оклад яких не перевищував мінімальну заробітну плату. Це спричиняло зниження диференціації в оплаті працівників. Щоб уникнути цієї ситуації, з 2011 року уряд почав установлювати фіксовані розміри посадових окладів (тарифних ставок), які були менші на 25—33 % (у різні роки) від посадових окладів, які мали б бути розраховані на основі мінімальної заробітної плати.

Останні зміни в сфері оплати праці працівників бюджетної сфери, які відбулися з 1 січня 2017 року, ще більше загострили ситуацію. Відбулося підвищення мінімальної заробітної плати до 3200 грн, а прожитковий мінімум на одну працездатну особу залишився на рівні 2016 р. — 1600 грн. Як наслідок, були внесені зміни до закону України «Про оплату праці», зокрема, у ст. 6 замість «Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на

основі: тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати» зазначено «Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі: мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України; міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів. Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року».

У результаті, ми маємо «зрівнялівку» в оплаті праці працівників перших десяти розрядів та на 50 відсотків зменшені оклади (тарифні ставки) у інших працівників. Але така ситуація стосується не всіх працівників, які отримують заробітну плату з бюджетних коштів. Відповідно до ст. 135 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», базовий розмір посадового окладу судді становить: судді місцевого суду — 30 прожиткових мінімумів для працездатних осіб; судді апеляційного суду, вищого спеціалізованого суду — 50 прожиткових мінімумів для працездатних осіб; судді Верховного Суду — 75 прожиткових мінімумів для працездатних осіб. Таким чином, посадовий оклад судді місцевого суду становить 48 000 грн (судді апеляційного суду, вищого спеціалізованого суду — 80 000 грн), а посадові оклади доцента та професора 5472 і 5824 грн. відповідно. Така диференціація в оплаті праці є невиправданою, та порушує основні принципи організації заробітної плати.

Зміни в оплаті праці в бюджетній сфері, які відбулися за останні 6 років, зображено на рис. 1.

Посадовий оклад працівника 19 розряду (доцента) зріс з 2048 грн до 5472 грн, що становить 2,67 разу, безумовно це є позитивною тенденцією. Але в доларовому еквіваленті розмір посадового окладу, цього ж працівника, у 2017 р. становив лише 0,68 посадового окладу 2012 р., що негативно впливає на купівельну спроможність працівників. Кризові явища в економічній, політичній сферах, збройний конфлікт на Сході, підвищення цін і тарифів на комунальні і транспортні послуги до «економічно обґрунтованого рівня» призводять до зниження рівня життя та

збільшення частки «бідних» серед працюючого населення; заробітна плата стає «демотиватором»; зростає зневіра, що може викликати загрозу для соціальної безпеки країни.

Рис. 1. Динаміка зміни посадового окладу (тарифної ставки) що відповідає 19[3] розряду єдиної тарифної сітки за 2011-2017 рр.

Отже, серед основних недоліків системи оплати праці у бюджетній сфері можемо виокремити такі: низький рівень оплати праці, неузгодженість посадових окладів із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою, незадовільна диференціація заробітної плати, відсутність єдиних підходів щодо організації заробітної плати. В сучасних умовах заробітна плата не виконує свої основні функції: відтворювальну, мотиваційну та соціальну.

Для забезпечення реалізації політики гідної праці, зокрема, гідної оплати праці, перш за все, потрібно перерахувати і встановити економічно обґрунтовані базові соціальні стандарти: прожитковий мінімум і мінімальну заробітну плату; здійснити комплексну, системну реформу в політиці оплати праці, яка дозволить підвищити матеріальний добробут працюючого населення.

Література

1. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24 березня 1995 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95- %D0 %B2 %D1 %80.

[3] Посадовий оклад доцента відповідає 19 розряду єдиної тарифної сітки

2. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» № 2453-VI від 07.07.2010 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1402-19/page.
3. *Цимбалюк С.О.* Оплата праці працівників бюджетної сфери: проблеми та перспективи поліпшення. / О.С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці — 2012. — № 3. — С. 10—15.

УДК 334:338.24:659

Архіпова Т.В.,
канд. екон. наук, доц.,
Михальова М.В.,
студентка,
Волков А.В.,
Студент,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ І ВИНАГОРОДИ ПРАЦІ ЗА ЗМІНИ УМОВ І МОДЕЛЕЙ РОЗВИТКУ МЕДІА-БІЗНЕСУ

Глобалізація і розвиток нових інформаційно-комунікаційних технологій та інфраструктури за всіх позитивних результатів призвело також до серйозної зміни ланцюжків створення цінності у багатьох сферах суспільного розвитку і, таким чином, до значних труднощів, пов'язаних з необхідністю перегляду принципів ціноутворення й адаптації до нових умов господарювання цілих секторів економіки. Особливо гостро постала проблема пошуку відповідних сучасним умовам форм і шляхів винагороди зайнятих в інформаційно-сервісній, креативній сферах за використання результатів їх праці, оскільки саме означені сектори економіки набувають пріоритетності для прогресивного розвитку [5].

Використання нових каналів і засобів поширення інформації (соціальні мережі, планшети і т.п.), форматів її надання (платні підписки і пейволли, спонсорський контент тощо), з яким пов'язувалися перспективи розвитку медіа-бізнесу, не виправдало очікувань. Зростання конкуренції, за зменшення фінансової результативності, вимагають пошуку відмінних принципово шляхів прибуткового функціонування компаній. Редакції вимушені все більше економити, медійні будинки скорочують число співробітників і витрати на інформаційний пошук тощо [1, 3].

Для забезпечення успіху і прогресу для учасників ринку необхідним є прийняття нової філософії підприємництва в діяльності

фахівців інформаційно-сервісної і творчої сфер, а також застосування відповідних метрик в оцінках результатів їх праці, міжсекторної взаємодії [1, 4, 5].

Сьогодні підприємництво є прогнозованим майбутнім, необхідністю для виживання у більшості з інформаційно-сервісних і творчих секторів економіки [2]. Самоорганізація, утворення професійних агенцій і кластерів є необхідною умовою і результативним форматом виживання. Практика трансмедійного підходу економічно самостійних журналістських агенцій або професійних творчих кластерів до освітлення тем передбачає командну синергію у підборі матеріалів можливих і прийнятних для подачі у різному вигляді (журнальної статті, представлення у вигляді аудіо-слайдшоу, телевізійного матеріалу або кінофільму). Добротний інформаційний пошук, висвітлення тем за різних точок зору, з різних позицій і підходів дозволяє зберегти актуальність матеріалів і ретельно опрацювати кожну з них протягом достатньо тривалого часу.

В оцінках економічної ефективності роботи таких професійних спільнот слід оперувати категоріями нової соціальності, яка сьогодні формується через процеси самоорганізації, пам'ятати, що суспільній капітал складається з прав, посилань, відносин і позицій.

Література

1. *Больц Н.* Поворот в СМИ. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.deutschland.de/ru/topic/kultura/kommunikaciya-smi/povorot-v-smi

2. Мы — и швец, и жнец, и на дуде игрец. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.goethe.de/ins/ru/lp/kul/dur/krw/ruindex.htm

3. Новый шанс для медиа? Вряд ли! [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://ideanomics.ru/articles/7211

4. У творческой экономики нет альтернативы. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.goethe.de/ins/ru/lp/kul/ dur/krw/ ruindex.htm

5. *Шафалюк О. К.* Нові тренди ринків та індустрій інформаційно-комунікаційних послуг і креативу, забезпечення конкурентоспроможності спеціалізованих підприємств / О. К. Шафалюк // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. — К.: КНЕУ, 2013. — Вип. 30. — С. 534–542.

УДК 331.1

Просянчук В.Л.,
здобувач,
Університет економіки та права «КРОК»

ЕВОЛЮЦІЯ ПОНЯТЬ СТИМУЛЮВАННЯ І МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ: ПОВЕДІНКОВИЙ АСПЕКТ

Теорія стимулювання і мотивації праці довгий час проходила своє визнання, становлення і визначення основних понять, категорій, принципів, методів тощо. Сучасний період розвитку концепцій стимулювання і мотивації характерний динамічним поглибленням раніше встановлених понять, принципів, методів та їх пристосуванням до змін умов праці в процесі глобальних перетворень світової економіки. Створенню і розвитку теорії, методології та практики стимулювання праці приділили серйозну увагу в своїх роботах багато зарубіжних і вітчизняних учених-економістів.

Одночасно з еволюцією концепцій стимулювання і мотивації праці відбувалось і переосмислення самих понять стимулювання і мотивації, як «...сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій» [1, с. 5]. Усвідомлення сутності цих понять пройшло складний шлях дослідження факторів, що впливають на людину в процесі трудової діяльності. Головні з них — потреби, інтереси, засоби задоволення, дії, результати діяльності.

Більшість людей і деякі фахівці й досі вважають поняття «стимулювання» і «мотивація» тотожними. Дійсно, вони дуже схожі — в основі їх лежать зовнішні чинники впливу. Дехто формулює стимул, як зовнішнє цільове спонукання, а мотив, як спонукання, в основі якого може бути і стимул (винагорода, підвищення, наказ тощо), і особисті причини (почуття обов’язку, відповідальність, страх тощо). А деякі автори взагалі застосовують поняття «мотиваційні стимули» [2, с. 287].

Р. Нірмайер і М. Зайфферт ототожнюють мотивацію із зацікавленням і не розглядають ситуацій, при яких людину можна зацікавити за допомогою зовнішнього цільового спонукання — стимулювання [3]. Наприклад, працівник може бути зацікавлений у закінченні певного завдання в дуже короткий строк, отримавши перед цим жорсткий наказ свого керівника (стимул, стимулювання).

У дисертаційній роботі О.В. Філімонової мотивація праці представлена як процес задоволення потреб і очікувань праців-

ників на основі комплексу заходів стимулювання, спрямованих на підвищення ефективності їх праці. Хоча загальновідомим є той факт, що потреби задовольняються лише в процесі надання конкретних послуг, товарів, робіт. А мотивація є процесом створення заохочення до виконання тих самих послуг, товарів, робіт. Стимулювання в цій роботі взагалі названо одним з методів мотивації праці [4].

Однак, спираючись на етимологію термінів, можна стверджувати, що стимулювання і мотивування за своєю сутністю є нетотожними. Їх сутність необхідно розкривати з урахуванням їх психологічного впливу на поведінку людей.

Стимул (з грецької) — палиця із загостреним кінцем для керування віслюком. Стимулювання — зовнішній примус людини щось робити. Мотив — набір приємних звуків. Мотивування — створення у людини внутрішнього власного переконання, бажання щось робити. У той же час одні й ті ж самі методи можуть бути і стимулами, і мотивами (винагорода, підвищення, відповідальність, страх тощо). Це залежатиме від направленості їх дії відносно особистості: зовнішній примус або свідоме внутрішнє переконання.

У сучасних умовах керування гідними розвинутими людьми більш дієвим є мотивування. А стимулювання можна застосовувати лише у специфічних ситуаціях, наприклад: війна, аварія, криза, а також управління примітивними людьми. Фахівці з антикризового управління в умовах дефіциту часу та жорстких заходів скорочення витрат підприємства рекомендують застосовувати в управлінні процесами саме стимулювання працівників [5].

Незважаючи на свою альтернативну сутність стимулювання і мотивування мають спільні коріння. Зазвичай вважають, що стимулювання здійснюється під зовнішнім впливом, а мотивування — під внутрішнім. Дійсно, мотивація — це свідоме створення внутрішнього власного переконання, бажання щось робити. Але це внутрішнє переконання також виникає під впливом зовнішнього середовища. Вчені і фахівці з психології давно довели, що усі наші дії, в тому числі і створення внутрішнього власного переконання, є наслідком реалізації наших внутрішніх програм. А фізична складова є реалізацією цих програм. Певний стимул ззовні запускає відповідну мозкову програму аналізу ситуації і прийняття рішення. Такі програми існують для усіх стандартних випадків. Коли з’являються нові, нестандартні випадки, мозок людини формує відповідні додаткові нові програми [6, 7].

Література

1. *Колот А.М.* Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. — 224 с.

2. Менеджмент и рынок: германская модель: Учебное пособие / под. ред. проф. У. Рора и проф. С. Долгова. — М.: Издательство БЕК, 1995. — 480 с.

3. *Нирмайер Р., Зайфферт. М.* Мотивация. — М.: Омега-Л, 2006. — 68 с.

4. *Филимонова О.В*. Развитие методов и практики мотивации труда рабочих основных производств судостроения. — дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Оксана Викторовна Филимонова. — М., 2012. — 146 с.

5. *Чернявский А.Д.* Антикризисное управление: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2000. — 208 с.

6. *Лоренц К.* Агрессия: Пер. с нем. — М.: Издательская группа «Прогресс», «Универс». 1994. — 272 с.

7. *Экер Т.Х.* Думай как миллионер / Т. Харв Экер [пер. с англ.]. — Самара: Палитра, 2010. — 156 с.

СЕКЦІЯ 6.
Професійний розвиток як компонента гідної праці: пріоритети, тренди та механізми забезпечення

УДК 331

***Савченко В. А.*,**
д-р екон. наук, проф.,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Сприяння держави організаціям у здійсненні розвитку персоналу з метою забезпечення гідної праці залежить насамперед від ефективності стимулювання роботодавців щодо розвитку персоналу, самих найманих працівників й інших соціальних партнерів з метою посилення їх зацікавленості в безперервному вдосконаленні своїх теоретичних знань, умінь і навичок.

Стимулювання навчання персоналу організацій до прийняття Податкового кодексу України регулювалося Законом України «Про оподаткування прибутку підприємства». За цим Законом витрати платника податку на навчання включалися до валових витрат у розмірі 3 % фонду оплати праці звітного періоду [1, с. 4-5].

Податковий кодекс України дещо збалансував інтереси держави та бізнесу щодо підготовки робітників й інших категорій персоналу. Так, з метою посилення стимулювання роботодавців вкладати інвестиції у людський капітал у Податковому кодексі було передбачено без обмежень включати витрати на первинну професійну підготовку працівників робітничих професій безпосередньо на виробництві [2].

У чинній редакції Податкового кодексу України передбачено, що до складу доходів, які не включаються до розрахунку загального місячного (річного) оподаткованого доходу, відноситься сума, сплачена роботодавцем на користь вітчизняних вищих і професійно-технічних навчальних закладів за фізичну особу, але не вище розміру, визначеного в абзаці першому пп. 169.4.1 п. 169.4 ст. 169 цього Кодексу на кожний повний або неповний мі-

сяць підготовки чи перепідготовки такої фізичної особи, незалежно від того, чи перебуває ця особа у трудових відносинах з роботодавцем, але за умови, що вона уклала з ним письмовий договір (контракт) про взяті зобов'язання з відпрацювання у такого роботодавця після закінчення вищого та/або професійно-технічного навчального закладу і отримання спеціальності (кваліфікації) не менше ніж три роки.

Якщо працівник припиняє трудові відносини з роботодавцем протягом періоду такого навчання або до закінчення третього календарного року від року, в якому закінчується таке навчання, сума, сплачена як компенсація вартості навчання, прирівнюється до додаткового блага, наданого такому працівнику протягом року, на який припадає таке припинення трудових відносин, та підлягає оподаткуванню у загальному порядку.

Ст. 169 п. 4.1. визначено, що податкова соціальна пільга застосовується до доходу, нарахованого на користь платника податку протягом звітного податкового місяця як заробітна плата (інші прирівняні до неї відповідно до законодавства виплати, компенсації та винагороди), якщо його розмір не перевищує суми, що дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень.

Податковим кодексом України ст. 165 п. 1.37 визначено, що до доходів, які не включаються до розрахунку загального місячного (річного) оподаткованого доходу, також відноситься сума витрат роботодавця у зв'язку з підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) платника податку згідно із законом. Разом з тим цього виявляється недостатньо для того, щоб сформувати дієві мотиваційні чинники формування системи професійного розвитку персоналу з метою збільшення обсягів та якості навчання працівників і забезпечення на цій основі їх гідної праці.

Тому необхідно у Податковому кодексі та інших законодавчих актах України відпрацювати механізми щодо надання податкових пільг, дотацій і субсидій підприємствам, які навчають працівників. У країнах з розвинутою ринковою економікою вже тривалий час використовується вказаний механізм і він позитивно себе зарекомендував на практиці. Доцільно також передбачити такий механізм і в чинному Бюджетному кодексі України. Це зумовлено тим, що нині більшість організації неохоче витрачають кошти на навчання персоналу.

Це є наслідком кризи 1990—1999 рр., коли всупереч загальносвітовим тенденціям вітчизняні підприємства скоротили витрати

коштів на навчання персоналу. Ситуація не покращилася і в наступні роки, а й навіть погіршилася внаслідок криз 2008—2009 рр. і 2014—2015 рр. Стримує збільшення витрат підприємств на навчання і низький рівень прибутку багатьох підприємств і звідси — неможливість забезпечити фінансування навчання в належних обсягах, недосконалість чинного законодавства у сфері розвитку персоналу на виробництві.

Незначні витрати на навчання персоналу на виробництві зумовлені й скороченням кількості працівників підрозділів з професійного навчання служб персоналу, але, насамперед, відсутністю належної зацікавленості керівників організацій щодо підготовки персоналу. Вказані чинники не сприяють забезпеченню гідної праці найманих працівників.

За таких умов важливого значення набуває розробка дієвого організаційно-економічного механізму стимулювання роботодавців і найманих працівників щодо посилення їх зацікавленості в безперервному навчанні персоналу. Цей механізм має охоплювати цілі, рівні, суб'єкти, інструменти, чинники, а також процедуру визначення розміру, умов і порядку надання роботодавцям компенсацій за професійне навчання найманих працівників, стимулювання самих працівників щодо їхнього подальшого розвитку.

Література

1. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (у сфері вищої освіти)» // Уряд. кур'єр. Орієнтир. — 2005. — № 9. — С. 4—5.

2. Податковий кодекс України: портал [Електронний ресурс]. — Режим доступу: /http://zakon4.rada.gov.ua/laws/2755-17.

УДК 331

Corry G.J.M. Ehlen, Ph.D
Zuyd University, The Netherlands Faculty of economics,
Master Personal leadership in Innovation and Change
Senior researcher

THE CO-CREATION-WHEEL, INSTRUMENT OF MECHANISMS FOR EMPOWERING INNOVATIVE COLLABORATION AT THE WORKPLACE

Keywords**:** co-creation, innovation network, tool of professional development.

In order to create added value, today's organizations need to respond to the technological and social changes, to face the global competition [1, p. 51-54]. In this process of constant innovation human resources are a factor of utmost importance for sustainable development and decent work.

More and more, innovations require multidisciplinary and even inter-organizational approaches, as single organizations often do not have the resources and employees to face these challenging and complex innovations. These approaches are a challenge for professionals in innovation networks, since they need to collaborate with others outside their cultural domain, with other values, jargon and different perspectives [11, p. 61-78].

Co-creation has become one of the promising answers to bridge the differences in a decent way. Although the term is mostly used in the business domain [10, p. 79-90;12, p. 5-18], recently the concept appears also in the organizational field. Co-creation can be regarded as *a collective process where people or organizations together generate and develop new products, processes or services* [6, p. 86-95]. The social dynamics of the processes within co-creation networks appeared to be an underdeveloped area. In particular, the presence of supportive conditions, the required competences and the contribution of managers to innovative co-creation [2].

We present the 'Co-Creation-Wheel', instrument of success mechanisms for co-creation. The Co-Creation-Wheel is a comprehensive model that demonstrates multiple organizational and communicative dimensions and factors of co-creation. It is based on the results of two large-scale inter-organizational case-studies between business, government and universities, on the relation between organizational innovation, social capital and knowledge productivity [7, p. 146-157; 8, p. 242-266], and it is validated by experts form science and practice [3; 4, p. 54-74; 5, p. 61-85]. It aims to empower innovative collaboration at the workplace and to support practitioners in innovation practices as a guideline and reflection tool in innovation projects [9, p. 1-3].

The presentation shows the model and its application in innovation practices in different organizational fields. It demonstrates the function of the instrument 'Co-Creation-Wheel', how its usefulness could be improved, and how innovative capabilities of employees can be enhanced and the workplace culture can be improved to realize the success factors of inter-organizational innovation. Until now data collection in innovation practices with the Co-Creation-Wheel, show mainly three functions of the Co-Creation-Wheel, namely steering, reflection and evaluation. The usefulness can be improved by adding a

tool-box to the instrument. Managers can enhance capabilities of employees by offering and guiding intercultural collaboration and by offering training in creative problem solving and intercultural communication. Also an appreciative attitude of team leaders can improve the workplace conditions and culture.

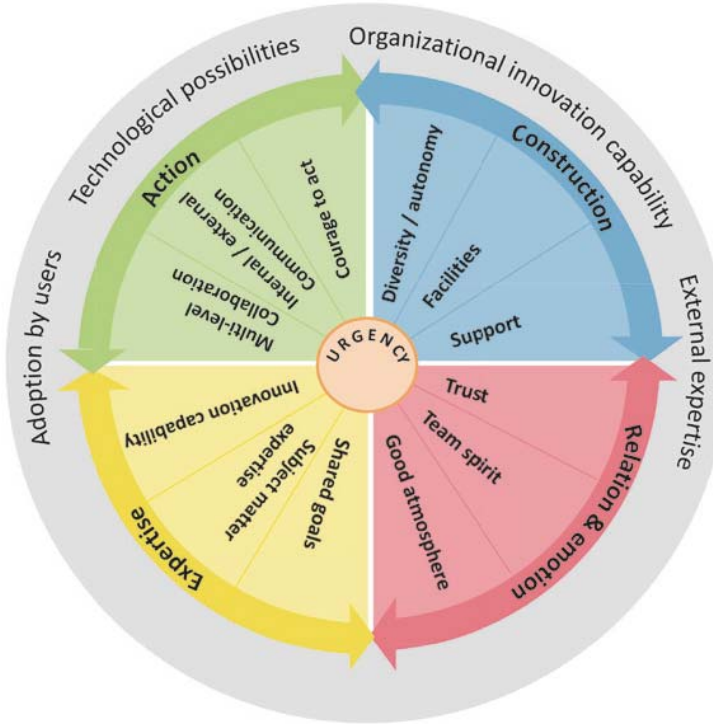

Figure 1. The Co-Creation-Wheel

References

1. Caganova, D., Cambal, M., & Weidlichova Luptakova, S. (2015). Intercultural management–trend of contemporary globalized world. *Elektronika ir Elektrotechnika, 102(6),* 51-54.

2. De Cieri, H. (2014). Global uncertainty, dynamics and IHRM: the challenge of workplace innovation, workforce well-being and performance. *Keynote at IHRM conference, 24-27June, Cracow, Poland.*

3. Ehlen, C.G.J.M., (2012). The contribution of social capital to organizational innovation. *Paper presented at conference UFHRD, Portugal.*

4. Ehlen, C., van der Klink, M., Roentgen, U., Curfs, E.,& Boshuizen, H. (2014). Knowledge productivity for sustainable innovation: social capital as HRD target. *European Journal of Training and Development,38(1/2),* 54-74.

5. Ehlen, C.G., Van der Klink, M.R. and Boshuizen, H.P.A. (2016), «Unravelling the social dynamics of an industry–school partnership: social capital as perspective for co-creation», *Studies in Continuing Education, Vol. 38 No. 1,* pp. 61-85.

6. Ind, N., & Coates, N. (2013). The meanings of co-creation. *European Business Review, 25(1),* 86-95.

7. Kessels, J. W. M., & Poell, R. F. (2004). Andragogy and Social Capital Theory: The Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources 6(2),* 146-157.

8. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review, 23(2),* 242-266.

9. Poell, R. (2012). The future of human resource development: from a management tool to an employee tool as well. *Human Resource Development International, 15(1),* 1-3.

10. Prahalad, C. K., & Ramaswamy, V. (2000). Co-opting customer competence. *Harvard business review, 78(1),* 79-90.

11.Rigolizzo, M. and Amabile, T. (2015), Entrepreneurial creativity: the role of learning processes and work environment supports, *The Oxford Handbook of Creativity, Innovation, and Entrepreneurship,* pp. 61-78.

12. Sanders, E. B. N., & Stappers, P. J. (2008). Co-creation and the new landscapes of design.*Co-design,4(1),* 5-18.

УДК 331.108.4

Кир'янова О.В.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ

На сьогоднішній день успішною та конкурентоспроможною визнається організація, здатна до системного корпоративного навчання, насиченого унікальними корпоративними знаннями, дієвим інструментарієм по формуванню та вдосконаленню навичок, ефективними компетентнісними моделями, що призводить до формування інноваційного виробничого потенціалу.

Враховуючи, що на початку минулого століття знання молодих фахівців з вищою освітою знецінювались через 30 років, наприкінці століття — через 10 років, а сучасні працівники змушені перенавчатись кожні 3—5 років, бізнес-структури змушені долучатися до процесів розвитку свого персоналу для забезпечення

якісного виконання виробничих функцій. Так, за даними UNICON дослідження, нині лише в США налічується більше 4 тис. корпоративних університетів (що в десять разів більше, ніж у 1990 році), а у світі — понад 10 тис. таких закладів. За прогнозами експертів, протягом наступного десятиріччя кількість корпоративних університетів суттєво перевищить чисельність академічних вищих навчальних закладів, а щорічне навчання проходитимуть не менше 70 % найманих працівників [4].

В Україні нині налічується не більше двох десятків корпоративних університетів, найвідомішими з яких є: Академія ДТЕК, Українська Аграрна Школа, Академія Deloitte, ПриватУніверситет, Академія бізнесу Ernst & Young, «SoftServeUniversity». Водночас, спостерігається стійка тенденція до збільшення кількості таких освітніх установ і посилення їхнього впливу не лише на ринок праці, а й на ринок освітніх послуг. Отже, враховуючи зростаючий вплив корпоративного навчання вважаємо за доцільне дослідити його специфіку та тенденції.

Корпоративне навчання являє собою процес розвитку фахових знань, умінь, навичок, формування професійних та особистісних компетенцій працівників, виходячи з цілей розвитку організації в цілому, і визначених підрозділів зокрема, та у відповідності зі стратегічними орієнтирами компанії. Форма, зміст і спосіб організації навчання значною мірою залежать від конкретних цілей компанії, її часових, інтелектуальних і фінансових ресурсів. Зауважимо, що корпоративна система розвитку персоналу має бути настільки гнучкою, щоб максимально швидко трансформуватися під впливом потреб організації, зміни стратегічних орієнтирів, поточної соціально-економічної ситуації тощо.

Корпоративна система професійного навчання, на відміну від традиційної, має суттєві переваги, серед яких можна виділити наступні: забезпечує саме ті знання і навички, які є актуальними для розвитку конкретного працівника з точки зору роботодавця; є однією з найдоступніших форм бізнес-освіти, яка може охопити весь колектив у цілому, що значно заощаджує час на рівні всієї організації; ефективність корпоративного навчання підвищують неперервність у набутті професійних знань, навичок і вмінь і постійний моніторинг якості засвоєння знань працівниками; внутрішньоорганізаційне навчання імплементоване в середовище конкретного підприємства, тісно пов’язане з виробничими та соціальними умовами й особливостями, відтак, одержані знання мають високу практичну цінність; враховуючи, що навчальний процес відбувається в межах підприємства і, в окремих випадках,

безпосередньо на робочому місці, забезпечується суттєва економія часових і фінансових витрат на навчання; ефективна корпоративна система навчання є інноваційною і вирізняється випереджальним характером підготовки працівників стосовно структурних змін у компанії. Зауважимо, що корпоративна система навчання, на відміну від академічної, має бути гнучкішою і мобільнішою, здатною адаптуватися до змін, що відбуваються в організації, економіці, суспільстві. Предметом корпоративного навчання мають бути не лише вузькоспеціалізовані знання, управлінські навички або особистісні компетенції, а й місія, філософія, корпоративні цінності організації, внаслідок чого суттєво підвищується лояльність персоналу та покращується соціально-психологічний клімат у колективі [1; 3; 4].

Досліджуючи тенденції сучасного корпоративного навчання, можна виділити такі:

1. суттєво збільшується час, який ефективні працівники мають витрачати на свій розвиток: за прогнозами Р. Флорида, у 2030 році частка часу, який ми витрачаємо на навчання, сягатиме більше 40 % щоденної активності, на відміну від теперішніх 15 % і 10 % у 1950 році;

2. класичні моделі навчання стрімко поступаються проектним і проблемно-орієнтованим, адже все більше людей надають перевагу гнучкості та мобільності у всьому, в т.ч. у реалізації власних компетенцій, і, відповідно, відчувають гостру потребу у швидкому набутті ключових умінь і навичок. У проекті відбувається об’єднання безпосередньої роботи з безперервним навчанням, без якого результату досягти неможливо. Отже, проектне та проблемно-орієнтоване навчання передбачають розвиток здатності працівника досягати професійного результату у визначений термін, долаючи перешкоди у вигляді нестачі знань і навичок, а також дефіциту ресурсів;

3. фокусування на особистісному аспекті навчання працівників: значення традиційного освітнього контенту швидко знецінюється, акценти з класичної ролі викладача зміщуються в бік менторингу та коучингу;

4. відмова від розважаючого навчання: суттєве скорочення багатоденних і виїзних освітніх заходів з переважанням емоційно насиченими елементами. Задоволеність персоналу такими тренінгами, на жаль, обернено пропорційна ефективності подібного навчання;

5. трансформація інструментарію корпоративної освіти: традиційний лекційний формат повністю втратить свою актуаль-

ність у наступному десятиріччі, поступившись дистанційному навчанню, яке стрімко набувало поширення з 2000 року і зараз перебуває на піку своєї популярності, однак протягом наступних 15 років поступово віддаватиме свої позиції персоналізованому навчанню та дистанційному менторингу персоналу [2; 3].

Отже, кінцевою метою корпоративної освіти є підвищення ефективності діяльності організації, що обумовлює максимально результативні методи навчання не для накопичення інформації працівником, а для негайного застосування знань і навичок на практиці, зміни моделі професійної поведінки і, навіть, трансформацію мислення. Для досягнення максимальних результатів корпоративного розвитку фахівців, необхідно обирати ефективні моделі навчання, враховуючи не лише потреби бізнесу та соціально-економічні реалії, а й особистісні аспекти працівників. Таким чином, саме системний і одночасно креативний підхід до організації корпоративного навчання забезпечить високу результативність освітніх заходів, підвищення ефективності працівників, впровадження інновацій, посилення згуртованості, корпоративної лояльності та конкурентоздатності організації на ринку.

Література

1. *Збрицька Т.П.* Переваги створення корпоративного університету як інструмент розвитку персоналу / Т. П. Збрицька // Вісник соціально-економічних досліджень. — 2013. — Вип. 1. — С. 354-358.

2. *Крол О.* Инфографика: 5 трендов в образовании, которые формируют будущее [Електронний ресурс] — Режим доступу: https://medium.com/krol-institute/инфографика-5-трендов-в-образовании-которые-формируют-будущее

3. *Курбатов С.* Корпоративний університет як продукт взаємодії бізнесового та освітнього середовища в сучасних умовах [Електронний ресурс] / С. Курбатов // Вища освіта України. — 2014. — № 3. — С. 44-49. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vou_2014_3_8

4. Hearn D. An Examination of Corporate University Model [Електронний ресурс] — Режим доступу:http://www.newfoundations.com/OrgTheory/Hearn721.html

УДК 331.546

Кравчук О. І.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ПЕРСПЕКТИВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Гідна праця фахівців у сфері управління персоналом багато в чому визначається його здатністю вчасно відповідати на запити бізнесу щодо виконання нових функцій управління персоналом. Формування такої здатності залежить від системи професійного розвитку в даній сфері та її відповідності сучасним трендам функції управління персоналом, які в майбутньому кардинально вирізнятимуть її від звичного на сьогодні розуміння. У формуванні сучасного бачення функції управління персоналом ключову роль відіграють зміни в сфері глобалізації, демографії, технологій і регулювання. Організаціям необхідно швидко адаптуватися до нових умов, що багато в чому залежить від їх гнучкості і здатності пристосовуватися до змін. Поряд з цим стає все складніше управляти, мотивувати і утримувати кваліфікований персонал з урахуванням контролю витрат. Виникає потреба в оптимізації управління персоналом з метою забезпечення потреби організації в працівниках з правильною кваліфікацією на потрібній позиції для вирішення поставлених завдань за відповідну винагороду.

Концептуально нове бачення сучасної функції управління персоналом описано у моделі управління персоналом Д. Ульріха [1], внесок якого в прогнозування майбутнього управління персоналом полягає у визначенні ним: чотирьох ключових ролей управління персоналом, які роблять організацію ефективною і дружньою до працівників; нових стратегічних актуальних проблем управління персоналом, які мають бути вирішені на майбутнє; стратегічної ролі управління персоналом в організації. Він запропонував змінити структуру функціоналу управління персоналом і побудувати її навколо запропонованих ним ролей, а саме: стратегічного партнерства, управління змінами, експертного адміністрування та захисту працівників.

Експертні оцінки важливості у майбутньому функції управління персоналом були дані компанією Boston Consulting Group (BCG) разом із Всесвітньою федерацією асоціацій управління

людьми (WFPMA) [2], в яких відображено повну картину пріоритетів управління персоналом і можливостей його розвитку, а також показано їх взаємозв'язок з операційною та фінансовою діяльністю компаній. До числа найпереконливіших висновків зазначеного дослідження належать: доведення взаємозв'язку можливостей управління персоналом та економічних показників; посилення ролі управління персоналом через використання аналітики та ключових показників ефективності; для досягнення ефективності діяльності ключові показники ефективності обов'язково мають бути поєднані із стратегічною діяльністю; найзатребуванішою діяльністю у сфері управління персоналом у світі є лідерство та управління талантами; для виконання нового функціоналу служби персоналу потребують більшого доступу до прийняттяінвестиційних рішень; управління персоналом потребує більшого зосередження на внутрішніх клієнтах.

Важливі тенденції, з якими організації зіткнуться в найближчому майбутньому в управлінні персоналом виділені у дослідженнях і прогнозах Дж.Берсіна [3], зокрема напрямок управління персоналом розглядається в контексті технологічних змін, а його трансформацію, визначатимуть наступні зміни: масштабна реорганізація у компаніях, яка передбачатиме збільшення гнучкості принципів їх роботи, структури, розподілу посад, методів управління і розвитку працівників, поширення командного менеджменту в організації роботи функціональних підрозділів; залучення персоналу і корпоративна культура залишаться пріоритетами для бізнесу; аналіз великих масивів даних і взаємодія з персоналом у режимі реального часу набувають першочергового значення; з'явиться нове покоління інструментів для управління продуктивністю праці; турбота про здоров'я, психологічний стан і працездатність працівників стане важливим завданням менеджерів з персоналу; остерігатиметься фокусування на оптимізації, спрощення та перепроектуванні процесів управління персоналом; «цифрове» управління персоналом і навчання допоможуть перебудувати системи управління персоналом і системи навчання та розвитку; переосмислення лідерства через застосування нових моделей лідерства, розроблення нових стратегій і приділення більшої уваги розвитку лідерських навичок персоналу; різноманітність і залучення стануть ключовими темами в управлінні персоналом; функція навчання і розвитку постане перед великими труднощами, пов'язаними революцією через появу на ринку таких платформ, як Workday Learning, SAP Jam, Saba,

Cornerstone OnDemand, Linkedln Learning; здатність управління персоналом утримати своє місце в майбутньому, особливо в зв'язку з швидкою комерціалізацією технологій, пов'язаних зі штучним інтелектом (системи розпізнавання мови, обробка природної мови, робототехніка тощо), та їх впливом на робочі місця.

Окреслює карту майбутньої професії управління до 2025 року, і дає рекомендації щодо підготовки до потенційних змін проект CHREATE, The Global Consortium to Reimagine HR, Employment Alternatives, Talent and the Enterprise (Глобальний консорціум з переосмислення людських ресурсів, альтернатив працевлаштування, талантів і підприємства) в дослідженні «Майбутнє управління персоналом» [4]. Результати дослідження виділяють 4 основні ролі управління персоналом: інженер з організаційної результативності, який буде розвивати різні форми зайнятості і нові способи організації праці та співпраці; буде оскаржувати традиційні способи роботи і вимагають досвіду, як організація вирівнює, дозволяє, надихає і винагороджує людей для досягнення загальних цілей і результатів; архітектор культури і суспільний діяч, який супроводжуватиме відхід від старих, компаніє-орієнтованих поглядів на світ у бік поглядів, які все частіше розглядають екосистему всіх заінтересованих сторін — клієнтів, постачальників, акціонерів, співробітників і суспільства в цілому, що вимагає від компанії активнішого залучення громадськості, одночасно з важливості культури і бренду; глобальний розвідник талантів, координатор і коуч, який з огляду на зміни в динаміці робочої сили у все більш глобальному взаємопов'язаному світі знаходить нові шляхи до джерел, залучення, і поєднання талантів з більш гнучкими, різноманітними і ефективними способами; прогнозист трендів та інтегратор технологій, який має володіти стратегічно думаючим лідерством і здатністю передбачати і реагувати на тенденції; його діяльність включатиме в себе глибоке розуміння даних, талант аналітика, управління рішеннями, а також можливість ефективно використовувати технологію.

Отже, для забезпечення гідної праці сфері управління персоналом один з основних аспектів, який має бути витримано в системі професійного розвитку — це формування компетенцій фахівців, які відповідатимуть на випередження запитам бізнесу та загальним трендам у даній сфері. На нашу думку, найважливішими з них є управління змінами, навчання, управління знаннями та розвиток персоналу.

Література

1. Ulrich, D. The Rise of HR: Wisdom from 73 thought leaders / D. Ulrich, W.A. Schiemann, L. Sartain. — Alexandria: HR Certification Institute, 2015. — 582 p.
2. Creating people advantages 2014-2015: How to set up great HR function: connect, prioritize, impact. — BCG, WFPMA,2014 // available at: https://www.bcgperspectives.com/content/articles/human_resources_creating_people_advantage_2014_how_to_set_up_great_hr_functions/(Accessed 21 March 2017).
3. Bersin, J. Predictions for 2017. Everything Is Becoming Digital Josh Bersin // available at: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/about-deloitte/predictions-for-2017-final.pdf (Accessed 21 March 2017).
4. Boudreau, J. Summary of the Future of HR Project Summit / John Boudreau, Ian Ziskin, Carolyn Rearick and Andrew Schmidt. — CHREATE, 2015 // available at: http://chreate.net/CHREATE_Phase_ Two_Executive_ Summary.pdf(Accessed 21 March 2017).

УДК 378

Брінцева О.Г.,
канд. екон. наук, доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ В КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Академічна доброчесність нині стає необхідною умовою функціонування освітнього простору, забезпечення прогресивного розвитку вітчизняної освітньої системи. Плагіатори-високопосадовці, депутати, для яких дисертації пишуться на замовлення, вчені, які займаються самоцитуванням у явному та прихованому вигляді, велика кількість псевдонаукових статей і монографій — ці та інші ганебні явища формують сучасне «обличчя» вітчизняної освітньої системи, яка знаходиться в стані постійного реформування.

Внесок освіти в економічне зростання полягає в тому, що вона наділяє робочу силу продуктивними знаннями, сприяє нарощенню нових знань людини, стимулює процес продукування нових ідей та їх реалізації. З огляду на важливу роль освіти у забезпеченні соціально-економічного відродження країни, постає необ-

хідність реформування системи освіти України відповідно до нових умов [2, с. 98]. На жаль, нині спрямованість на позитивні зміни в сфері освіти має переважно декларативний характер. Прогресивний розвиток вищої освіти, і всієї освітньої системи в цілому, стримують такі чинники, як корупція, застарілі підходи до її реформування, неефективне використання бюджетних коштів, низький рівень фінансування навчальних закладів та ін.

Складовими академічної доброчесності (academic integrity) є [1, с. 14-15]: 1) чесність (honesty): виховання чесності слід починати з себе, а вже потім добиватися її поширення серед всіх членів академічної спільноти, не допускаючи ніяких форм обману, брехні, шахрайства, крадіжки або інших форм нечесної поведінки; 2) довіра (trust): є основою для вільного обміну ідеями, творчості та індивідуального розвитку всіх членів академічної спільноти; 3) справедливість (fairness): забезпечення справедливості у викладанні, оцінці освітніх досягнень студентів, наукових дослідженнях, кар'єрному просуванні персоналу. Отримання будь-яких нагород, відзнак, ступенів, повинно ґрунтуватися на законних, прозорих, справедливих, передбачуваних, послідовних і об'єктивних критеріях; 4) повага (respect): вільний обмін ідеями і свобода висловлювань базуються на взаємній повазі всіх членів академічної спільноти, незалежно від їх положення в освітній та науковій ієрархії. Без такого обміну рівень академічної та наукової творчості суттєво знижується; 5) відповідальність (responsibility): її повинні нести всі члени академічної спільноти, що дозволить забезпечити підзвітність (accountability), вільне висловлення поглядів, супротив неправомірним діям.

Активності в царині забезпечення академічної доброчесності в Україні тільки починають набувати поширення. Потужним інструментом інформування наукової спільноти про різноманітні факти порушень в освітній сфері та можливі напрями боротьби з ними стають соціальні мережі. Нині питаннями академічної доброчесності займаються переважно громадські організації (табл. 1).

На державному рівні спрямованість на забезпечення академічної доброчесності, на жаль, має декларативний характер, про що свідчать гучні справи щодо низької якості дисертацій і наукових статей окремих державних службовців, інформація про значний обсяг запозиченого матеріалу в їх роботах. Це постійна, актуальна і досить болюча тема для обговорення в професійних спільнотах науковців, які широко представлені в соціальних мережах і ЗМІ.

Таблиця 1

Організації та проекти, діяльність яких спрямована на забезпечення академічної доброчесності

Назва громадської організації	Напрями діяльності / активності
ГО «Точка росту: освіта і наука», проект «Дисергейт» [3]	Діяльність громадської ініціативи «Дисергейт» спрямована на систематичний аналіз дисертаційних робіт, монографій і наукових статей з метою пошуку плагіату та подальшого інформування громадськості що випадків академічної недоброчесності. У грудні 2016 р. активісти «Дисергейту» започаткували церемонію «Академічна негідність року» за 5 номінаціями («Плагіатор року», «Фальсифікатор року», «Псевдонауковець року», «Токсичний ректор року», «Посіпака року»).
Проект сприяння академічній доброчесності в Україні SAIUP (Strengthening Academic Integrity in Ukraine Project) [5]	SAIUP — ініціатива, спрямована на системні зміни в українській вищій освіті. Пріоритетні сфери діяльності: 1) здійснення просвітницької кампанії (робота з поширення інформації про систему академічної доброчесності, її структуру, основні принципи та практику застосування); 2) формування нової академічної культури, яка базуватиметься на принципах чесності, реального навчання, справедливості, довіри та взаємоповаги усіх учасників академічного процесу; 3) впровадження міжнародних практик (міжнародний обмін досвідом із залученням кращих фахівців. Партнером проекту є Університет Ферфілд, США); 4) формування нових «правил гри» для українських ВНЗ як на рівні державної політики в сфері освіти, так і всередині самих університетів через розробку відповідного законодавства та університетських «Кодексів честі».
Проект викладачів і співробітників ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана» «Імплементація стратегії академічної доброчесності університету» [4]	Проект «Імплементація стратегії академічної доброчесності університету» реалізується в ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана» у 2017 р. у рамках Програми розвитку лідерського потенціалу університетів України у 2015-2018. Він був відібраний Британською Радою, Інститутом вищої освіти Національної академії педагогічних наук України та Фундацією лідерства для вищої освіти Сполученого Королівства. В ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана» проводяться робочі зустрічі, спрямовані на обговорення питань імплементації стратегії академічної доброчесності, систематично поширюється інформація щодо питань академічної доброчесності на офіційному сайті та у соціальних мережах (наприклад, у групі на ФБ «Центр академічної доброчесності КНЕУ»).

Примітка. Складено автором.

Для забезпечення академічної доброчесності у ВНЗ дієвим інструментом є поширення практики перевірки наукових робіт на плагіат. Ця практика має поширюватись на всі роботи — як студентські, що виконуються з навчальними цілями, так і роботи на-

уково-педагогічних працівників. Імплементації стратегії академічної доброчесності університетів також сприятиме зростання рівня соціальної відповідальності науково-педагогічних працівників та співробітників, інтеграція у європейській освітній простір, участь у міжнародних освітніх та наукових проектах.

Література

1. Академічна чесність як основа сталого розвитку університету / Міжнарод. благод. фонд «Міжнарод. фонд. дослідж. освіт. політики»; за заг. ред. Т.В. Фінікова, А.Є. Артюхова — К.; Таксон, 2016. — 234 с.
2. *Грішнова О. А.* Освіта як чинник людського розвитку і економічного зростання України / О.А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. — 2004. — №1–2. — С. 93–101.
3. *Громлюк І.* Мисливці за плагіатом. Як група науковців шукає в Україні горе-академіків [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://life.pravda.com.ua/authors/58d12127c1377/
4. ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана». Академічна доброчесність [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://kneu.edu.ua/ua/University_en/cad/cod_no/
5. Проект сприяння академічній доброчесності в Україні Strengthening Academic Integrity in Ukraine Project [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.saiup.org.ua/pro-proekt/

УДК 378

Артеменко С.Б.,
канд. соц. наук, доц.,
заступник завідувача кафедри соціології,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

АНГЛОМОВНИЙ ТРЕНІНГ У КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧА І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

В сучасних умовах глобалізації науково-освітнього простору професійний розвиток педагогічних навичок викладача набуває особливої актуальності. Оскільки викладач, як медіатор у формуванні професійних компетенцій студентів, потребує постійного вдосконалення педагогічних навиків і вмінь. З одного боку, високий професіоналізм, що визначається постійним професійним саморозвитком і вдосконаленням викладача, виступає засадничою умовою його конкурентоспроможності в рамках інновацій-

них трансформацій сучасної системи освіти. З іншого — чи не найголовнішою передумовою забезпечення умов гідної праці працівникам освітньої галузі загалом.

Зокрема, в контексті стрімкого інноваційного розвитку технологій освітньої діяльності зростає зацікавленість до найефективніших засобів професійного розвитку викладачів. При цьому одним з інноваційних засобів вдосконалення педагогічних навиків викладача виступають тренінгові технології навчання. Оскільки саме ці технології навчання здатні забезпечувати водночас як активну пізнавальну діяльність, так і ефективну групову взаємодію індивідів [1].

На сьогодні все більшого поширення набувають англомовні тренінги для професійного розвитку викладачів. Адже фактично їх головні завдання можуть бути різновекторними, і стимулювати викладача на оволодіння навичками та вміннями у різних напрямках професійного розвитку.

Показовими у цьому випадку виступають англомовні тренінги, що активно проводяться Британською Радою у різних містах України, які стимулюють викладачів до оволодіння професійною англомовною комунікацією, сприяють розвитку теоретико-прикладних навиків у реалізації наукових досліджень і забезпеченні якості викладанні на міжнародному рівні тощо [2].

У цьому контексті варто відзначити проведення англомовного тренінгу від Британської Ради спільно з Кінгстонським університетом на тематику активного навчання та педагогічного лідерства в університетах за участю досвідчених сертифікованих британських тренерів — Роберто Наполлі та Сабріни Пома. Цей тренінг був спрямований на розвиток комунікативних навичок, необхідних для педагогічного лідерства та успішного викладання і надав учасникам поглиблене розуміння та інструменти для ефективного спілкування зі студентською аудиторією, незалежно від ситуації чи контексту [3].

Отже, узагальнюючи все означене, можна стверджувати, що в сучасних умовах англомовні тренінги виступають потужним засобом професійного розвитку викладача, оскільки в їх рамках відбувається засвоєння іноземної термінології, вдосконалення комунікативних і граматичних навиків спілкування англійською мовою. Крім цього, в межах англомовних тренінгів потенційно закладаються можливості щодо професійного розвитку викладача в аспектах оволодіння новітніми методами та методиками викладання, які були успішно апробовані в зарубіжних вузах, також опанування ефективними педагогічними інструментами у підвищенні мотивації студентів до навчальної діяльності в цілому.

Література

1. *В.М. Федорчук.* Тренінг особистісного зростання: Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2014. — 250 с.
2. British Council Researcher Connect [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: https://www.britishcouncil.org/ education/science/ british-council-researcher-connect.
3. У ЛДУБЖД відбулись тренінги на тематику активного навчання та педагогічного лідерства за участю сертифікованих британських тренерів [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: http://ldubgd.edu.ua/node/2632.

УДК 331.54

Кичань О. М.,
канд. екон. наук, викладач,
Хижняк М. С.,
студентка,
Університетський коледж
Київський університет імені Бориса Грінченка

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

Професійний розвиток — питання, актуальне повсякчас. Приймаючи у штат працівника, роботодавець очікує від нього вмінь і навичок, відповідних отриманій посаді. З плином часу виникають нові аспекти, що певною мірою змінюють існуючі вимоги до професіонала чи висувають принципово нові. Зрозуміло, що за таких умов, працівник повинен постійно оновлювати отримані знання та навички або здобувати нові. Якщо цього не відбуватиметься, то працівник втратить свою конкурентоспроможність на ринку праці, а отже, стане безперспективним кадром для потенційних роботодавців.

Конкурентоспроможність персоналу підвищує рівень конкурентоспроможності підприємства та вимірюється індикаторами. За індикаторами глобальної конкурентоспроможності, що охоплюють обсяги професійного навчання персоналу підприємств, Україна займає 85 місце серед 140 обстежених країн світу[5].

З огляду на це, у професійному розвитку зацікавлені обидві сторони трудових відносин: і робітники, і роботодавці.

Що таке професійний розвиток? Це безперервний комплексний процес, який включає: професійне навчання, розвиток

кар'єри та підвищення кваліфікації [1]. Цей процес дозволяє працівникові здобути нові знання, вміння та навики, які він буде використовувати в своїй подальшій професійній діяльності.

Система професійного розвитку працівників затверджена Законом України «Про професійний розвиток працівників». Згідно з цим законом, безпосереднє управління у сфері професійного розвитку працівників здійснюють роботодавці шляхом організації професійного навчання працівників, їх атестації [3].

Професійне навчання працівників — комплексне поняття. Його складові детальніше зображено на рис 1.

Рис. 1. Складові процесу професійного навчання персоналу*
**систематизовано автором*

Під час первинної професійної підготовки працівник здобуває професійно-технічну освіту (якщо раніше не здобув робочої професії) або спеціальність. Це дозволяє отримати рівень професійної кваліфікації, достатній для забезпечення необхідного рівня продуктивності праці.

У процесі перепідготовки робітники або спеціалісти з вищою освітою, за умови, що раніше вони пройшли первинну професійну підготовку у професійно-технічних або вищих навчальних закладах, здобувають професійно-технічну чи вищу освіту за іншою професією (спеціальністю). Науково-технічний і соціальний прогрес вносять зміни в усі сфери діяльності людини. Це вимагає відповідних змін отриманої спеціалістом базової освіти. Сьогодні система освіти України дає змогу працівникам і керівникам оволодіти новою спеціальністю у відповідних навчальних закладах.

Підвищення кваліфікації — це навчальний процес, спрямований на розвиток і удосконалення знань, умінь і навичок у конкретному виді спеціальної діяльності, обумовлене постійною зміною змісту праці, удосконаленням техніки, технології, організації виробництва

і посадових переміщень [1]. Таке навчання може проводитись з повним (до трьох тижнів) або частковим (до шести місяців) відривом від роботи. Для максимальної продуктивності навчального процесу, рекомендована кількість осіб у групі не повинна перевищувати тридцяти чоловік. Підприємства або навчальні заклади, що організовують даний вид навчання, розробляють короткострокові навчальні плани і програми. По закінченню навчання абітурієнти складають іспити або захищають курсові роботи.

Фінансування заходів підвищення кваліфікації здійснюється за рахунок підприємств. Нині в Україні на професійне навчання персоналу на виробництві виділяється близько 1 % від фонду заробітної плати, а періодичність підвищення кваліфікаційного рівня в середньому становить 11 років. Тоді як у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників складає близько п'яти років, в Японії — від одного до півтора року. За рахунок фінансових ресурсів підприємств щороку охоплюється системою професійного навчання 11,5 % облікової кількості штатних працівників [4].

Також ефективною практикою вважається відправлення працівників на стажування закордон. Це дозволяє не лише переймати досвід технологічної сфери, а ще й соціальної взаємодії в трудових колективах з іншою ментальністю.

Таку форму професійного навчання використовують великі підприємства всіх країн світу. В Україні відправлення працівників на стажування за кордон здійснюють 12 % промислових підприємств. Особливо популярною дана форма професійного розвитку персоналу є в суднобудівній, металургійній і переробній галузях [2].

Для підвищення ефективності програм професійної підготовки слід застосовувати фактор особистої зацікавленості в подальшому розвитку, як у напрямку оволодіння новими трудовими навичками, так і в напрямку матеріальної зацікавленості.

Отже, професійний розвиток персоналу підприємства повинен здійснюватися на основі програм підготовки та підвищення його кваліфікації, з метою підвищення рівня професійних навичок, мобільності, конкурентоспроможності, зростання економічних показників підприємства, продуктивності праці та заробітної плати.

Література

1. *Балабанова Л.* Управління персоналом: Навчальний посібник / Людмила Балабанова, Олена Сардак: Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. — К.: Професіонал, 2006.

2. *Дрозач М.* Проблеми якості персоналу: можливості розвитку компетенцій на робочому місці / М. Дрозач // Україна: аспекти праці. — 2013. — № 6. — С. 47–51.

3. Закон України «Про професійний розвиток працівників» (Відомості Верховної Ради України (ВВР). — 2012. — № 39. — Ст. 462).

4. *Юрик Я І.* Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України / Я.І. Юрик, В.В. Близнюк // Економіка і прогнозування — 2014. — № 1. — С. 67–87.

5. The Global Competitiveness Report 2016–2017 / Klaus Schwab (ed.) //World Economic Forum. — Geneva. Switzerland. — 2016.

УДК 331.08

Островерхов В.М.,
канд. екон. наук, доц.,
Хрустальова Ю.В.,
Тернопільський національний економічний університет

КОУЧИНГ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА

У сучасному ринковому середовищі організації можуть досягти успіху тільки в тому випадку, якщо їм вдасться удосконалити методи своєї роботи і досягнути високого рівня. Організації змушені працювати ефективно, створюючи нові системи відносин зі своїми співробітниками. У зв'язку з цим зростають вимоги до персоналу: йдеться підвищення його компетентності, вдосконалення професійних навичок тощо. Всі ці питання розглядає коучинг. Коучинг — це система принципів і прийомів, які сприяють розвитку потенціалу особистості та групи людей, а також забезпечують максимальне розкриття й ефективну реалізацію цього потенціалу. Тому дослідження даної теми є обгрунтовано актуальним.

Коучинг як основу розвитку персоналу в умовах інноваційного середовища досліджують вчені Дж. Уітмор, Н. Томашек, Б. Трейсі. Заслуговує уваги діяльність М. Нагари, О. Кузьміна, В. Брича, В. Полонського, В. Савченко, А. Фомічова, Г. Щокина. Однак наявність дискусійних питань у даній проблемі потребує подальших досліджень.

Основним завданням є дослідження коучингу як основи розвитку персоналу в умовах іновваційного середовища.

Необхідність використання нових технологій у сфері управління компаніями, орієнтованих на розвиток, передбачає пошук нових підходів до розуміння сутності управлінської діяльності.

Коучинг дає змогу по-новому поглянути на організацію управлінської діяльності, побудову і розвиток бізнес-систем, проаналізувати необхідні умови для їх реалізації, визначити соціально-психологічні аспекти управління. Основні компоненти даної моделі: окреслення мотивуючої мети, визначення необхідних ресурсів (коштів) для реалізації наміченої мети, створення відносин, що сприяють збереженню прихильності цієї мети (прихильність до особистих цінностей і переконань, на основі яких формують мету) і, нарешті, аналіз результату як зворотного зв'язку. Тому, якщо для керівника розвиток підлеглих є одним з найважливіших професійних завдань, то для їх виконання необхідно застосовувати принципи і методи коучингу. Тільки в такому випадку можна говорити про саморозвиток організації.

Корисність коучингу для менеджера, його співробітників і для організації в цілому може проявлятись у такому:

– підвищення продуктивності персоналу, розвиток персоналу;

– поліпшення відносин, поліпшення якості життя, ефективне використання часу менеджера;

– збільшення кількості конструктивних ідей, оптимальне використання майстерності та ресурсів персоналу, швидка й ефективна реакція в критичних ситуаціях, гнучкість і адаптивність до змін [4].

Нині коучинг є не тільки ефективним стилем управління персоналом, а й економічно вигідним засобом розвитку персоналу. Питанням підвищення ефективності праці своїх підлеглих займаються менеджери. Використання коучингу може допомогти організаціям суттєво підвищити продуктивність праці своїх працівників, більшою мірою використовувати людський потенціал для досягнення цілей організації, підвищити мотивацію персоналу. Коучинг також дає змогу полегшити делегування повноважень і суттєво зекономити робочий час. Окрім цього, працівники, які ознайомлені з методикою коучингу, можуть перебирати відповідальність, а це, своєю чергою, дає керівникові змогу вирішувати важливіші та складніші функції.

До основних завдань коучингу варто віднести: аналіз проблемних ситуацій, прийняття кінцевого рішення, самоосвіту, розкриття потенціалу, підвищення мотивації. Інструментом коучингу є питання, що допомагають людині краще зрозуміти ситуацію. Якщо коротко охарактеризувати сфери застосування коучингу, то можна сказати, що особистий коучинг допомагає визначати мету

і кроки до її досягнення, вміти знаходити нові шляхи ефективного співробітництва, погоджувати індивідуальні цілі з цілями організації, відкривати нові можливості, отримувати задоволення від результатів своєї праці.

Як показує практика підприємств, котрі використовують технологію коучингу, керівник одержує віддачу від вкладених у навчання персоналу ресурсів у вигляді зазначених нижче конкретних результатів.

- *Підвищення поточної результативності співробітників.* Коучинг рятує від дрібних недоліків, як, наприклад, недотримання термінів підготовки квартальних звітів, неуважність до деталей при виконанні доручень, нетерпимість щодо помилок підлеглих, і навчає для керівника таких навичок, як делегування або надання зворотного зв'язку.
- *Вивільнення часу керівників.* Коучинг дає змогу раціональніше розпоряджатися часом — за рахунок того, що керівник передає частину завдань співробітникам, які набули нових навичок.
- *Поява кандидатів на керівні посади.* Коучинг дає керівникові унікальну змогу не тільки допомагати підлеглим у розв'язанні їх поточних проблем, а й формувати в них лідерські компетенції та світоглядні установки, необхідні для заняття вищих посад.
- *Додаткові знання.* Використовуючи коучинг, керівник краще пізнає підлеглих, розуміє їх сильні й слабкі сторони, одержує можливість ухвалювати обґрунтованіші управлінські рішення щодо розподілу ролей у команді, відповідальності в проектах, просування підлеглих та інших кадрових переміщень.
- *Посилення мотивації співробітників.* У практиці підприємств, де керівник перебирає роль коуча, у співробітників зростає бажання підвищити свою результативність і лояльність до організації.
- *Поліпшення організаційного клімату.* Коучинг, технологія, що ґрунтується на стосунках між людьми, зміцнює довіру не тільки між коучем і його підопічними, а й у всій організації або її окремому підрозділі. Таке ставлення створює продуктивну організаційну культуру, підвищує ефективність не тільки вертикальної, а й горизонтальної взаємодії.

Таким чином, коучинг, основи якого побудовані на психологічних принципах і моделях, сприяє тому, що людина краще розуміє й осмислює свої можливості, які вона за достатньої мотивації може успішно реалізувати в своїй діяльності.

Коучинг як системна парадигма мислення, будучи ключовим ресурсом для інноваційних змін і методологією ефективної взає-

модії, забезпечує найкращий підхід до модернізації системи функціонування і розвитку організацій.

Сучасне управління в стилі коучингу — це новий погляд на персонал організації, де кожен працівник є творчою особистістю, здатний самостійно вирішувати завдання, проявляти ініціативу, робити вибір, перебирати відповідальність і приймати рішення.

Отже, коучинг — це ефективний засіб взаємодії менеджера і працівника з метою вирішення доручених їм завдань. За будь-яких змін, як внутрішніх, так і зовнішніх, коучинг дає персоналу змогу максимально швидко адаптуватися до цих змін, знайти шляхи підвищення своєї ефективності в нових умовах і самореалізуватися. Коучинг — це змога постійного розвитку відповідно до сучасних умов.

Література

1. *Уитмор Дж.* Coachingновый стиль менеджмента и управления персоналом: практ. пособие / Дж. Уитмор. — М.: Финансы и статистика, 2005. — 168 с.
2. *Хамаганова С.* Коучинг как стиль управления [Електронний ресурс] — Режим доступу: htpp://www.npl-coach.com.ua/view_statya.php?id=11/.
3. Коучинг — інструмент особистого і професійного розвитку [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.lifecoach.com.ua/.
4. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.studfiles.ru/preview/6342370/page:3/

УДК 331.361

Фіненко О.Ю.,
асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ "Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана"

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ КАДРІВ ЯК ОСНОВНИЙ ІМПЕРАТИВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

В сучасній мінливій системі соціально-трудових відносин людський капітал виходить на перше місце в забезпеченні високопродуктивного та високотехнологічного виробництва товарів або надання послуг. Рівень розвитку людського капіталу впливає безпосередньо на формування сучасного ринку праці через призму конкурентних переваг людини та отримання вищої заробітної плати, а також через оптимальні умови праці на робочому місці

[3, с. 91-92]. Проблеми низької кваліфікації кадрів у контексті гідної праці не досліджено в повній мірі [1; 2], тому актуальність даної теми не ставиться під сумнів. Проблему низької кваліфікації національних кадрів можна вирішити через підвищення рівня професійного навчання та реформування державного сектору освіти. В першу чергу необхідно стимулювати роботодавців для створення базових основ забезпечення гідної праці в компанії та розробити чіткі правила ведення соціального діалогу в країні. Також необхідно дослідити вплив кожного з напрямів гідної праці та встановити вагові коефіцієнти для компаній.

Дослідниками Світового економічного форуму спільно з агенцією «Glassdoor» було проведено опитування працівників щодо кращого місця роботи в світі. Грунтуючись на даних, можна зробити висновок, що всі компанії забезпечують гідну працю та мають статус кращого роботодавця 2017 року. Наприклад, у США перше місце в рейтингу посідає компанія Bain & Company, керівництво якої зосереджено на професійному розвитку персоналу, високому рівні культури праці та справедливій винагороді за працю. У компаніях Facebook і Google працівники задоволені робочим середовищем і відмічають високий рівень балансу «work — life» [4].

Автор глибоко переконаний у тому, що професійне навчання кадрів є основним імперативом забезпечення гідної праці на підприємстві та, як наслідок, і в державі. Поясненням цього є:

1. Заробітна плата повинна забезпечувати відтворення людського капіталу. Високий рівень заробітної плати мотивує працівника розвиватись через оволодіння новими компетенціями для інноваційної діяльності. Також оплата праці має бути уніфікована за трудову діяльність однакової цінності. Тобто, як висновок, професійне навчання кадрів знаходиться в циклічному зв’язку з гідною оплатою праці.

2. Соціальний діалог (соціальне партнерство) має враховувати інтереси всіх сторін і не погіршувати становище. Необхідно розвивати соціальну відповідальність працівника та роботодавця.

3. Зайнятість має забезпечувати раціональне використання компетенцій працівника, гідну оплату праці, можливість професійного зростання, безпечні умови праці та високий рівень організації і нормування праці.

Політика держави має орієнтуватись на забезпеченні соціального діалогу між роботодавцями та працівниками незалежно від географічного положення. Для більшості працівників головним має бути не тільки заробітна плата на підприємстві, а й зміст і ха-

рактер праці, інноваційність процесів, професійний розвиток і безпечні і комфортні умови праці. Тоді вітчизняні компанії покращать свої позиції в світовому рейтингу та підвищать рівень конкурентних переваг. Це стане наступним кроком інтеграції української економіки до глобального ринку товарів і послуг.

Література

1. *Грішнова О. А*. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О. А. Грішнова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2014. — № 1. — С. 34-40.

2. *Фіненко О.Ю*. Сучасні світові тенденції розвитку теоретико-методичних аспектів професійної підготовки // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2015. — № 1. — С. 237—243.

3. *Фіненко О.Ю*. Сучасна форма бізнес-освіти та економічної освіти: варіанти консенсусу // Інновації в бізнес-освіті [Електронний ресурс]: зб. Матеріалів II Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 18 листоп. 2016 р., м. Київ/М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана[та ін.];редкол.: ОВ Востряков (голова)[та ін.]. — Електрон. текст. дані. — К.: КНЕУ, 2016. — С. 91—92. — Режим доступу: http://ibe. kneu. org.

4. The official site of World Economic Forum (2017), The best companies to work for in 2017 written by Andrea Willige, Режим доступу: https://www.weforum.org/agenda/2017/02/best-companies-to-work-for-in-2017/

УДК 331.3

Волобоєва І.О.,
асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СУЧАСНІ МЕТОДИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ

Соціальні перетворення останніх десятиліть внесли серйозні зміни в раніше сформовану систему професійного розвитку. Частина завдань професійного розвитку персоналу як і раніше вирішується в традиційних формах вищої та середньої професійної освіти, частина покладається на служби зайнятості. Велике значення в цьому питанні набуло корпоративне навчання і курси короткострокової підготовки та перепідготовки. Змінюється сама концепція професійної освіти: «від освіти на все життя до освіти

через все життя», тобто провідною стає ідея безперервної освіти, що сприяє розвитку людини як особистості протягом усього життя, підвищенню можливостей його трудової та соціальної адаптації в мінливому світі.

Існують різні визначення даного поняття, які доповнюють один одного. Професійний розвиток персоналу охоплює напрямок професійного вибору, лінію побудови кар'єри, особливості професійної поведінки на роботі, наявність професійних досягнень, задоволеність від процесу і результатів праці, ефективність освітньої поведінки особистості, зміна або стабільність робочого місця, професії.

У сучасному суспільстві існує багато методів професійного розвитку. Вони можуть доповнювати один одного, об'єднуючись в цикли або модулі навчання, кожен з яких має свою мету, тривалість, форми навчання, склад викладачів та інше. До основних і найрозповсюдженіших методів відносяться такі:

- лекція — усна передача інформації з використанням засобів наочності;
- семінар — спільне обговорення питань, пошук рішення проблем;
- навчання із застосуванням інформаційно-комп'ютерних технологій — подання освоюваного змісту у поєднанні візуально-образної та текстової інформації, графіків, показу об'єкта вивчення в динаміці;
- дистанційне навчання — використання засобів телекомунікації для навчання на значній відстані між викладачем і учнем;
- кейси — метод передбачає всебічний аналіз вивчення ситуацій, що склалися в тій області діяльності, в якій працівник підвищує свою компетентність;
- тренінг — основна увага спрямована на практичну сторону справи де допоміжна роль відводиться розгляду теоретичних питань;
- ділова гра — моделювання різних сторін професійної діяльності працівника;
- рольові ігри — працівник, що підвищує компетентність, виконує закріплену за ним роль у певному сюжеті гри;
- розбір «завалів» — імітації ситуацій, що часто зустрічаються в практиці. Приміром, виникає завдання впорядкування різноманітної інформації, що надійшла на стіл керівника (ділові папери, факси, доповідні записки) і прийняття необхідних рішень;
- коучинг — індивідуальне або колективне шефство досвідчених працівників над початківцями молодими співробітниками,

сприяння їх адаптації та професійного вдосконалення, прилучення до корпоративних цінностей;

- мозковий штурм — робота здійснюється в малих групах. Головна мета — формулювання рішення деякої проблеми. Запропоновані ідеї спочатку збираються, причому на цьому етапі пропозиції учасників не підлягають критиці. На наступних етапах в ході дискусії здійснюється їх розбір і вироблення остаточного варіанту пропозиції;
- консультування — звернення працівника за сприянням у вирішенні виробничих питань до авторитетного фахівця у відповідній області.

Серед методів професійного розвитку слід також зупинитися на підвищенні кваліфікації та перепідготовці працівників. Програми підвищення кваліфікації поділяються на кваліфікаційні програми, метою яких є отримання знань, необхідних для виконання нового виду професійної діяльності, або вдосконалення професійних знань і умінь у рамках наявної кваліфікації, і програми професійного розвитку, спрямовані на якісну зміну кваліфікації людини за допомогою вдосконалення професійних компетенцій, беручи до уваги нові соціально-економічні, технологічні умови та міжнародні вимоги та стандарти. Програми професійної перепідготовки націлені на придбання нових компетенцій, необхідних для виконання абсолютно нової професійної діяльності.

Професійний розвиток є чинником, який сприяє соціально-економічному розвитку країни та зростанню інтелектуального потенціалу суспільства. Гнучкість до змін у технічній, соціокультурній сферах, мобільність освітніх структур у реагуванні на вимоги ринку, різноманітність програм навчання, орієнтація на конкретного замовника сприяють розвитку системи професійного розвитку в освітньому просторі України.

У сучасних умовах професійний розвиток персоналу відповідає освітнім інтересам як окремої особистості, так і суспільства в цілому, як вимогам роботодавців, так і запитам працівників, і є ланкою, яка зв’язує між собою різні сегменти освітнього процесу і галузі економіки.

УДК 331.3

Красовська І.Д.,
аспірант,
ДВНЗ «Університет банківської справи»

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНЦІЇ У СИСТЕМІ ПРІОРИТЕТІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА НАПРЯМИ ЇХ РОЗВИТКУ

Стратегія розвитку соціально-трудової сфери розглядається у взаємозв'язку концептуального обґрунтування та практичного втілення пріоритетів гідної праці, яка започаткована Міжнародною організацією праці, як спеціальна програма. Провідне поняття (гідна праця) визначається як продуктивна праця чоловіків і жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності, та визнається таким, що на рівні з іншими умовами має сприяти особистому зростанню працюючих і їхній соціальній інтеграції [11]. У той же час аналіз складу елементів гідної праці, які розкриваються у Програмі, не залишає поза увагою такі її складові, як доступ до значущої та продуктивної роботи, участь у прийнятті рішень, можливість впливати на рішення тощо. Якість їх реалізації в конкретній установі, на нашу думку, ставить питання про готовність працівників до такої роботи, що визначається, зокрема їх професійними компетенціями, які містять значний інструментальний потенціал і мають зайняти відповідне місце серед пріоритетів гідної праці.

Інструментальність професійних компетенцій простежується у створенні відповідних фахових моделей, їх структуруванні згідно з професійною спрямованістю діяльності, розробці методів, наприклад, методу, що отримав назву «портрету компетенцій» тощо. А це означає, що професійні компетенції містять адаптаційні можливості стратегічної інтеграції у визначальну систему — систему гідної праці, залежно від розвитку ситуації що склалась. Теоретичним підгрунттям такого підходу може стати різноконтекстність досліджень професійних компетенцій. Достатньо переконливо виглядає навіть простий перелік представлених у роботах науковців контекстів дослідження: ситуативного — Л. Буркова [1], М. Хомський [3], актуально особистісного — І. Зимня [2], успішно результативного — Р. Мегер [9], функціонально повноважного — В. Луговий [6], поведінкового — Дж. Равен [8] тощо, а також наголос на необхідності впровадження концепції компетенцій у сучасні системи підготовки, підвищення кваліфікації фахівців з боку вчених, що займаються питаннями роботи з персона-

лом (П. Біленчук, О. Кириченко, О. Лобунь, В. Міщенко, М. Мороз, В. Проскура, В. Роздобудько, Н. Сушко, Т. Шишкіна, В. Щербань).

Враховуючи зазначене, ми вважаємо, що через розробку та втілення напрямів розвитку професійних компетенцій як пріоритетних у діяльності організацій та установ можна забезпечити створення умов гідної праці.

Запропонована нами інтеграційно-адаптаційна модель компетенцій передбачає визначення: основної компетенції, що дозволяє організації робити щось краще за конкурентів, домогтися кращих результатів; споживчої, що забезпечує створення цінностей для споживачів; функціональної, що спрямовує на виконання результативної та ефективної роботи; культурної, що обумовлює прийняття корпоративної культури та різних її виявлень; комунікативної, що відображає культуру спілкування та взаємодії в організації, а також культуру документопотоку; зворотного зв'язку, що розкриває розуміння можливостей і переваг отримання інформації про якість виконання діяльності; адаптаційної, що формує механізми входження до організаційної структури та її підсистем.

Представлений набір компетенцій утворює спільну корпоративну систему, яка може впроваджуватися через стратегію розвитку персоналу, що в умовах сучасних організацій, на нашу думку, має діяти як система перфоманс-консалтингу, процес її впровадження має складатися з тренінгового супроводу та обов'язкового моніторингу відповідності тактичної мінливості компетенцій стратегічному розвитку ситуації праці та персоналу.

Тренінгові програми, моніторингові процедури повинні розроблятися на підставах визначення та прийняття основних положень перфоманс-консалтингу, що передбачає зворотній зв'язок, згідно з яким кожному працівникові має бути доступною інформація, що відображає успішні та, можливо, помилкові дії; про обов'язковість професійного розвитку, важливість розуміння змін організаційної поведінки, вдосконалення компетенцій; про вмотивованість працівників щодо підвищення ефективності та результативності роботи; про необхідність постійного обміну інформацією для визначення того, яких ще змін має зазнати діяльність.

Відповідно до зазначених положень персонал переорієнтовується на необхідність засвоєння інформації щодо розуміння кожним працюючим його власної актуальної ролі в організації, розвитку професійної здатності виконувати її якісно й успішно, створюючи умови гідної праці на всіх рівнях.

Усі елементи відповідних рівнів є елементами системи перфоманс-консалтингу, які потребують поетапного відпрацювання, а саме: діагностування функціонального середовища компентенцій персоналу, визначення проблемних зон та аналіз можливостей вдосконалення, планування змін на підставі результатів діагностування, розробки та реалізації коректувальних умов.

За таких умов на індивідуальному рівні до відома працівників має бути доведена інформація щодо чинників, від яких залежить виконання завдань та участь у прийнятті рішень. Перш за все, для цього працівник повинен чітко розуміти цілі, які стоять перед ним, бути здатним виконати те, що від нього очікують, тобто володіти необхідними знаннями, навичками, вміннями, мати певний досвід роботи, фізичні та розумові здібності, повноваження, бути вмотивованим.

Значними важелями виступають гідні умови роботи, такі як робоче місце, доступ до інформації, час, обладнання, не залишаючи поза увагою і додаткові чинники, такі як особисті якості, самоорганізація, ставлення до роботи тощо.

На груповому рівні, або рівні підрозділу відокремлюються та посилюються чинники, пов'язані з лідерськими якостями, менеджерськими здібностями керівника, якістю розподілу цілей, ролей, завдань у підрозділі, делегуванням повноважень, створенням мотиваційного клімату.

Третій рівень є корпоративним і для нього визначальними є чинники стратегічного розвитку персоналу, які доводяться до підрозділів і виконавців. Важливого сенсу набуває організаційна структура, від якої залежить розподіл функцій відповідно до компетенцій, повноважень, ресурсів, виконання ролей працівниками, взаємодії між підрозділами. Крім того, організаційний рівень об'єднує та визначає системи та процедури, що діють в установі, загальний склад персоналу, спільні цінності, стиль менеджменту тощо.

Отже впровадження моделі дозволить переорієнтувати організації на підготовку персоналу як спільної корпоративної команди, об'єднаної навколо відповідного набору компетенцій, пріоритетних у забезпеченні гідної праці.

Література

1. *Буркова Л.В*. Соціономічні професії: інноваційна підготовка спеціалістів у вищих навчальних закладах: монографія /Л.В. Буркова. — К.: Інформаційні системи, 2010. — 278 с.

2. *Зимняя И. А*. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании: авторская

версия / И. А. Зимняя. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. — 110 с.

3. *Клецова К. В*. Формування компетенцій персоналу як основа забезпечення його конкурентоспроможності на ринку праці / К. В. Клецова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. — 2010. — №1 (143). Ч. І. — С. 144—151.

4. *Колот А*. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-тудової сфери / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 3–13.

5. *Левочко М. Т*. Професійна підготовка майбутніх фахівців економічної галузі: теорія, методика, організація: монографія / М. Т. Левочко; Держ.акад.статистики, обліку і аудиту. — К.: ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2009. — 495 с.

6. *Луговий В.І.* Компетентності та компетенції: поняттєво-термінологічний дискурс / В.І. Луговий // Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології. — К., 2009. — С. 8—13.

7. *Оскарсон Б*. Базовые навыки как обязательный компонент высококачественного профессионального образования / Б. Оскарсон // Оценка качества профессионального образовани: доклад 5/ под общ. ред. В.И. Байденко, Дж. Ван Зантворта. Европейский фонд подготовки кадров: проект ДЕЛФИ. — 2001.

8. *Равен Дж*. Компетентность в современном обществе: Выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. — М., 2002. — 396 с.

9. Роль компетенцій у збалансуванні ринку праці та ринку освітніх послуг//Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: зб. н. ст. / під наук. ред. І.Л. Петрової. — К.: Таксон, 2007. –200 с.

10. *Шишкіна Т.М*. Теоретичні основи формування фахових компетенцій працівників банківської справи // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. — 2011. — №2. — С. 67—73.

11. Профіль Гідної Праці в Україні: Публікація Міжнародного бюро праці [Електроний ресурс] — Режим доступу: http://www.confeu.org/assets/files/lists/urainienne_lr[1].pdf

УДК331.1

Побережна К.В.,
аспірант,
НТУ «ХПІ»

ІННОВАТИКА У РОЗВИТКУ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОГО ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

«200 +» міжнародних компаній світу визначились з пріоритетним залученням інвестицій: інновації, ІТ-сектор, агросектор, питання національної безпеки — енергетика та енергоефективність.

У той же час, стимулювання інноваційної активності працівників базується, в першу чергу, на реформуванні оплати праці, зростанні державних і недержавних інвестицій у підготовку та перепідготовку економічно активної частини населення, у розвитку інформаційних технологій, процесів інтелектуалізації праці, підвищенні якості освіти, забезпеченні її безперервності (так зване навчання на протязі усього життя LLL).

Теоретичне осмислення необхідності впровадження інноваційних підходів у розвиток персоналу, на жаль, не знаходить широкої підтримки роботодавців. Звертаючись до наукових праць Колота А.М., Назарової Г.В. [1—3] знаходимо, що інноваційно орієнтовані сучасні компанії мають стати системними інтеграторами матеріальних, фінансових, людських ресурсів. Важливо пам'ятати, що у ефективному колективі при чітко виваженій взаємодії працівників виникає додана якість такої системи, а саме: синергія, емоції, знання, цінності.

У свою чергу, О.А. Грішнова підкреслює, що під розвитком персоналу необхідно розуміти сукупність всіх організаційно-економічних заходів підприємства у сфері навчання персоналу, його перепідготовки і перекваліфікації. Взагалі розвиток персоналу охоплює питання професійної адаптації, оцінки кандидатів на вакантні посади, поточного періодичного оцінювання персоналу, планування ділової кар'єри, службово-професійного просування та багато інших [4].

Зміни, які відбуваються у глобальному зовнішньому середовищі підкреслюють певні тенденції, що виникають у поведінці висококваліфікованого персоналу провідних компаній світу. Соціальний інтелект, інноваційна творча праця, креативне мислення, розвиток особистості набувають усе більшої цінності та спонукають до продуктивнішої праці.

Інноваційна праця передбачає таку форму трудової активності, яка є результатом креативного мислення, творчої діяльності, нововведень та спрямована на задоволення потреб працівників і підприємства. Персонал — інвестиції спрямовуються на програми розвитку кроскультурних компетенцій, спеціальні програми розвитку талантів в умовах змін і гнучких мотиваційних схем.

О.І. Савченко зазначає, що різні установи та організації повинні бути залучені в розвиток HR для виконання функцій, які пов'язані з освітою, процесом вивчення і дослідження, професійної підготовки та консалтингу, а також різних підприємств і організацій, де люди працюють і отримують досвід і компетентність [5].

Комплексні системи для розвитку людських ресурсів (HR) повинні бути спрямовані на задоволення потреб створення економіки, заснованої на знаннях. Основні особливості цієї системи такі:

— розробка HR — це складний, безперервний процес, що охоплює цілий ряд функцій, пов'язаних з набуттям і розвитком своїх професійних навичок у різних областях;

— розробка HR як «освіти на протязі усього життя», де кожна людина може мати можливість поліпшити свої компетенції, щоб своєчасно відповідати новим викликам;

— розробка HR — формування творчого потенціалу для створення інновацій;

— розробка HR — орієнтація на міжнародні пріоритети та міжнародне співробітництво.

Часто компанії навчають своїх працівників лише професійним навикам, які необхідні в процесі виробництва або сервісної діяльності. У той же час, працівники потребують навчання, яке допомагає вдосконалити поведінку та створити спільну культуру досягнення цілей. На нашу думку, компанії повинні навчати працівників культивувати мотиваційний клімат і саморозвиток.

Література

1. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку [Електронний ресурс]: монографія / [А.М. Колот, І.Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденка, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». — Електрон. текст. дані. — К.: КНЕУ, 2015. — 336 с.

2. *Назарова Г. В.* Особливості функціонування ринку праці молоді в інституціональному середовищі / Г. В. Назарова, Д. С. Касьмін // Бізнес Інформ. — 2016. — № 4. — С. 131—137.

3. *Колот А. М.* Створення власного бізнесу молоддю: загальні компетенції, мотиви та бар'єри / А.М. Колот, В.М. Петюх // Воспитание предпринимательского духа и консультація начинающих предпринимателей: украинский, российский и европейский взгляд на воспитание предпринимательского духа и консультацію начинающих предпринимателей / под. ред. РихардаФортмюллера. — MANZ Verlag, Wien, 2016. — С. 211–219.

4. *Грішнова О.А.* Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефек- тивності / О.А. Грішнова, В. Небукін // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Зб. наук. пр. — Тернопіль: Економічна думка, 2004. — Вип. 9. — С. 15–19.

5. *Савченко, О. І.* Оцінка рівня компетентнісної складової трудового потенціалу інженерно-технічних працівників / О. І. Савченко // Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. Серія Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості. — 2015. — № 1. — С. 114-120.

СЕКЦІЯ 7.
Домінанти та пріоритети розвитку соціальної політики в контексті забезпечення гідної праці

УДК 351.85

Лопушняк Г.С.,
д-р екон. наук, проф.,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ПОЛІТИКА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Існують думки, що компонентою гідної праці є соціальний захист найманих працівників. Проте, такий підхід, на нашу думку, не зовсім правильний, оскільки не враховує зміну акцентів стосовно характеристик гідної праці упродовж життя. Так наприклад, «для молодих людей, які приступають до трудової діяльності, безумовним пріоритетом є забезпечення рівноправного, справедливого, не допускаючого дискримінації доступу до гідних робочих місць; можливість проходження виробничої підготовки та отримання професійних послуг; розширення можливостей щодо профорієнтаційного розвитку» [2, с. 39]. Для людей, які втратили роботу — це можливість отримання певної підтримки від держави у вигляді: соціальної допомоги для задоволення хоча б мінімальних потреб; професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; інформаційних і консультаційних послуг, пов’язаних з працевлаштуванням тощо. Для людей, які досягнули пенсійного віку — отримання гідної пенсії, розмір якої буде задовольняти не лише мінімальні потреби, а й повноцінний відпочинок, який вони заслужили за період трудової діяльності. Крім того, до категорії найманих працівників не відносяться фізичні особи, які займаються підприємницькою діяльністю.

Виходячи з наведеного, соціальний захист як компонента концепту гідної праці повинен розглядатися не лише для категорії найманих працівників, а й для інших категорій економічно активного населення.

Право на соціальний захист економічно активного активного населення передбачає отримання відповідних виплат чи послуг у разі повної, часткової або тимчасової втрати їх працездатності, безробіття з незалежних від них обставин, досягнення встановленого нормативно-правовими актами пенсійного віку та в інших випадках, передбачених законодавством держави (детальніше у [3]).

Щоб забезпечити такий захист, держава, в особі органів влади, перш за все повинна здійснювати ефективне управління в усіх сферах суспільного життя, зокрема забезпечити реалізацію права на працю, в тому числі створення робочих місць, які підпадають під визначення «гідне робоче місце» і надання рівного доступу до них для всіх бажаючих.

Виходячи з наведеного, політика соціального захисту економічно активного населення, що сформована на засадах гідної праці, є комплексом нормативних актів, форм, методів і дій, які повинні забезпечити:

— диференційований підхід до захисту інтересів різних соціально-демографічних верств економічно активного населення, залежно від ступеня їх економічної самостійності, працездатності і можливості отримання доходів;

— реалізацію права на працю та своєчасну і гідну винагороду, а також на безпечні умови і відпочинок;

— обгрунтований і періодично оновлюваний розрахунок і затвердження прожиткового мінімуму, який повинен бути основою для встановлення мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, визначення розмірів допомог, у тому числі і у випадку безробіття, а також стипендій та інших соціальних виплат;

— захист від безробіття через можливість реалізувати своє право на працю та у випадку безробіття через отримання відповідної підтримки з боку держави (допомога по безробіттю, організація громадських робіт, перепідготовка та отримання нової спеціальності, яка передбачала б отримання роботи, створення умов для започаткування власної справи тощо);

— захист від бідності через встановлення розмірів соціальних стандартів і гарантій на рівні не нижче фактичного прожиткового мінімуму для відповідної категорії осіб і шляхом створення системи гідної оплати праці та пенсійного забезпечення;

— захист у випадку тимчасової втрати працездатності (хвороба, травма або нещасний випадок);

— захист у випадку отримання інвалідності у працездатному віці;

— захист прав мігрантів і членів їх сімей;

— захист доходів від інфляції, внаслідок якої знижується купівельна спроможність населення (через індексацію заробітної плати, пенсії та інших доходів громадян);

— належний захист на робочому місці через створення гідних умов праці, що передбачають забезпечення комфортних умов праці, формування соціального пакету, який не лише доповнюватиме державні інструменти соціального захисту, посилюючи їх дію, а й створюватиме додаткові можливості для продуктивної роботи працівників і відновлення їх сил і здоров'я.

Загалом формування політики соціального захисту економічно активного населення здійснюється за двома напрямами:

- соціальне забезпечення, яке реалізується через соціальне страхування та бюджетну підтримку соціальних програм;
- державні гарантії забезпечення соціальних прав.

Зауважимо, що сучасна політика соціального захисту спрямована в основному на задоволення специфічних потреб окремих груп населення, що змінюються в часі і просторі. Водночас, кінцевою метою гідного соціального захисту населення є надання кожному члену суспільства, незалежно від соціального походження, національної або расової приналежності, можливості вільно розвиватися і реалізовувати свої здібності. Тому, політика у цій сфері «не повинна породжувати «зрівнялівки» й утриманських настроїв при розподілі та споживанні життєвих благ» [1]. Навпаки, вона має посилювати мотивацію до праці, сприяти легалізації «тіньових доходів» громадян та підвищенню рівня оплати праці, унеможливити існування такого ганебного явища, як заборгованість по заробітній платі, створити умови для збільшення власних надходжень Пенсійного, інших фондів соціального страхування тощо.

Література

1. *Борецька Н.П.* Політика соціального захисту середнього класу / Н.П.Борецька // Демографія та соціальна економіка. — 2007. — № 1. — С. 170—183.

2. *Колот А.М.* Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку / Колот А. М., Герасименко О.А. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2015. — № 2(10) — С. 21 — 42.

3. *Лопушняк Г.* Економіко-організаційні аспекти забезпечення реалізації права на соціальний захист в Україні / Галина Лопушняк // Галицький економічний вісник [Текст]. — Тернопіль: ТНТУ, 2011. — № 2 (31). — С. 10–15.

УДК 369

Злотников А.Г.,
канд. экон. наук, проф.,
кафедра сферы услуг и статистики,
Белорусский торгово-экономический университет
потребительской кооперации, г. Гомель

ПРОБЛЕМЫ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Социально-политические и социально-экономические изменения конца XX — начала XXI столетия постсоветского пространства, выразившиеся в разрыве социально-трудовых отношений на едином рынке труда, привели к резкому падения занятости в новых суверенных государствах и соответственно росту масштабов трудовой миграции. Наибольшее падение занятости пришлось на первые пять лет 1990-х годов. Так, развал единого экономического пространства за период 1990—1995 гг. вызвал падение занятости в экономике Беларуси на 740 тыс. чел. Наибольшие масштабы сокращения занятости пришлись на ведущие градообразующие отрасли экономики: в промышленности — почти на 377 тыс. чел., строительстве — на 268 тыс. чел. и на транспорте — на 57 тыс. чел. В последующие годы на национальном рынке труда продолжалось сокращение занятости.

Этот обвал национального рынка труда породил громадные масштабы трудовой миграции, которая в значительной степени трансформировалась в безвозвратную миграцию. При этом доля миграции в сокращении численности населения страны имела тенденцию к росту. Так, доля миграции в уменьшении численности населения страны за период 1989—1998 гг. составила 23,7 %, а за период 1999—2009 гг. — 41,9 %.

Возник и новый слой мигрантов — экспатов, т.е. тех мигрантов, которые юридически не меняли постоянное место жительства: в Беларуси они числились как граждане Беларуси, но жили и трудились они вне Беларуси. Значительная часть белорусских экспатов сосредоточена в Российской Федерации. Семьи их проживают в Беларуси, куда экспаты периодически приезжают, привозя заработанную валюту.

К сожалению, информация о полном объеме белорусской трудовой миграции отсутствует. Фигурирует только небольшая ее часть — трудовая миграция на основе договоров. Российская и

белорусская статистика длительное время не имели даже приблизительных данных о размерах белорусской трудовой миграции на рынке труда России. И если в отношении трудовых мигрантов из других государств бывшего Советского Союза имелась хоть не полная картина, но тем не менее информация все же была. Органы МВД России приводят сведения даже о 1,2 млн белорусских трудовых мигрантов. Такая ситуация свидетельствует об актуальности проблемы белорусской трудовой миграции на рынке труда России, поднимая многие аспекты социальной и экономической политики и Беларуси и России.

В последнее время и граждан Беларуси стали учитывать в России. Так по данным российских миграционных служб 307,5 тыс. белорусских граждан (но мы предполагаем, что эти данные — неполны) в 2015 г. получили разрешение на временное жительство в различных регионах Российской Федерации, т.е. как трудовые мигранты.

Сокращение размеров занятости, структурные изменения в экономике, рост масштабов трудовой миграции, как зарегистрированной, так и незарегистрированной сказались на обострении социальных проблем. Главное в этих социальных проблемах — резкое снижение финансовых поступлений в фонд социальной защиты населения (ФСЗН). В Беларуси ФСЗН обеспечивается за счет 34 % отчислений работодателем от фонда заработной платы, из которых 28 % расходуются на пенсионное обеспечение. Это снижение величины пенсионного фонда вместо того, чтобы обеспечивать его рост, сказалось на новых подходах в политике использования финансовых поступлений. В Беларуси была провозглашена реформа государственных финансов, получившая название «Финансовой диеты». Она нашла отражение в коллективной работе, выполненной под руководством тогдашнего помощника Президента Республики Беларусь по экономике, — «Финансовая диета: реформы государственных финансов Беларуси».

По ней уже с 1 января 2016 г. в Республике Беларусь начали существенно меняться (на наш взгляд, без экономической и социальной экспертизы) приоритеты в развитии социальной сферы. Во-первых, было провозглашено поэтапное в течение шести лет повышение возраста выхода на пенсию: для мужчин — с 60 лет до 63, для женщин — с 55 до 58 лет. Во-вторых, изменены и критерии в определении трудового стажа при назначении пенсии. Методологической основой этих критериев стал учет: поступали ли от будущих пенсионеров в тот или иной период их жизни отчисления в ФСЗН и выплаты ими подоходного налога. На этой

основе из трудового стажа были исключены периоды нахождения роженицами в отпуске по уходу за ребенком («декретный» отпуск), болезни, т.е. нахождения работником на «больничном листке», учеба в высшем учебном заведении (причем, независимо от того, учится ли студент за средства бюджета или вносит плату как физическое или юридическое лицо), служба в Вооруженных Силах. Суть этих изменений в том, что такая деятельность не обеспечивает пополнение ФСЗН, а наоборот, она связана с их потреблением.

Не только население, но и общество еще не осознало негативных последствий таких инноваций в социальном институте финансов для перспектив, скажем, демографического развития страны. В феврале-марте этого года обострились не только социальные, но и политические проблемы, вызванные следующим положением реформы государственных финансов Беларуси — Декретом № 3 Президента Республики Беларусь «О предупреждении социального иждивенчества», получившим в народе характеристику «декрет о тунеядцах». На его основе налоговые службы Республики Беларусь разослали около 470 тыс. уведомлений о необходимости уплатить налоги неработающим гражданам Беларуси. Во-первых, эта величина отражает тенденции, связанные с сокращением занятости на рынке труда в Республики Беларусь. Во-вторых, она характеризует минимальные масштабы трудовой миграции в Беларуси. Финансовая суть этого Декрета — неработающие в Республике Беларусь также должны финансировать социальную сферу.

Впервые в Республике Беларусь такой подход — вносить в бюджет налоги с заработка за границей был предпринят в начале 2010-х годов, когда Министерство по налогам и сборам потребовало от известных теннисистов Беларуси — В. Волчкова и М. Мирного, а также отца Мирного — оплатить налоги на их гонорары. Правда, положительного результата инициаторы, требовавшие уплаты налога, не получили.

Не будем вести речь о политических аспектах декрета «О предупреждении социального иждивенчества»: события, порожденные Декретом № 3, поднимают недостаточно осознаваемые сегодня — вопросы будущего. Дело в том, что большинство из тех, кого коснулись требования уплаты налогов, — это трудовые мигранты и экспаты. Они пока доказали налоговым службам необоснованность их требований об уплате налогов.

Но проблемы их будущего, в частности, пенсионного будущего — это реальные проблемы. В государствах Евросоюза юриди-

чески эта проблема урегулирована, хотя и там есть нестыковки в силу различного пенсионного ценза в различных странах. В странах, ранее входивших в состав Советского Союза, эта проблема не урегулирована. В силу этого в странах ЕАЭС, в которых действует единый рынок труда, началась проработка Договора о пенсионном обеспечении трудящихся ЕАЭС по экспорту пенсий, учета стажа работы, приобретенного в другом государстве-члене ЕАЭС. Для белорусских трудовых мигрантов решение этих проблем особенно актуально в отношении с Россией, где наиболее велика их доля. В Армении, Казахстане и Кыргызстане численность белорусских мигрантов незначительна. Более высока в белорусском рынке труда численность армянских трудовых мигрантов.

Возникает проблема пенсионного обеспечения прибывших на постоянное место жительства в Беларусь. В последние годы, после событий «революции достоинства» существенно повысилась миграционная компонента Украины в Беларуси. Если за 2010—2013 гг. доля мигрантов в Беларуси с Украины из стран СНГ составляла 16,9 %, то в 2014 г. она увеличилась до 31,8 %, а в 2015 г. — до 47,0 %. Общий прирост населения Беларуси за счет мигрантов с Украины в 2011—2013 гг. составил 5205 чел. В 2014 г. он превысил этот трехгодовой показатель, составив 5882 чел. А в 2015 г. положительное миграционное сальдо Беларуси за счет украинско-белорусской миграции по сравнению с предыдущим годом выросло в 1,9 раза, составив 9678 чел. В результате только за последние пять лет прирост населения Беларуси за счет мигрантов с Украины составил 20765 чел.

Вместе с тем отметим, что эти данные могут быть неполными, так как значительная часть мигрантов из Украины не всегда изъявляет желание официально зафиксировать свое пребывание в Беларуси, находя приют у близких или дальних родственников. Такая ситуация связана с критической ситуацией на Украине, главным образом в Луганской и Донецкой областях, хотя есть в Беларуси и мигранты из других регионов Украины. Не имея в первые месяцы интенсивной миграции документов на право жительства и разрешения на работу, у них начали возникать многочисленные проблемы (даже при наличии вакансий) — многие из них не могли трудоустроиться. Особенно большие были проблемы у украинских граждан в Беларуси с трудоустройством у лиц, имеющих высшее образование.

Существенны проблемы у переселенцев, достигших пенсионного возраста. Если между Россией и Беларусью действует меха-

низм пенсионных выплат, то Украина подобного соглашения в свое время не подписала. Поэтому, даже несколько десятилетий трудового стажа, заработанного донецким шахтером, глубоко под землей, в Беларуси равны нулю.

Таким образом, проблема пенсионного обеспечения трудовых мигрантов в новых условиях социально-трудовых отношений на постсоветском пространстве ставит многие вопросы, как для граждан, так и для социальных структур, как внутринационального, так и международного характера.

УДК 369

Боброва А.Г.,
канд. экон. наук,
зав. отделом человеческого развития и демографии,
Институт экономики НАН Беларуси, г. Минск

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В БЕЛАРУСИ

В Беларуси пенсионным обеспечением охвачен каждый нетрудоспособный, постоянно проживающий на её территории, независимо от гражданства, деятельности в прошлом и других обстоятельств. На начало 2016 года в республике пенсию получает почти треть населения (27 %).

Большинство граждан пенсионируется по нормам Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» от 17.04.1992 (в ред. от 04.06.2015). Пенсионное обеспечение военнослужащих и приравненных к ним лиц, государственных служащих, лиц, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и некоторых других лиц осуществляется согласно специальным законам.

Недостаточная правовая урегулированность вопросов справедливого пенсионного обеспечения в Беларуси является сдерживающим фактором при усилении мотивации труда.

Во-первых, в настоящее время согласно порядку исчисления размера пенсий происходит усреднение пенсий между теми, кто получал низкую заработную плату, и теми, заработная плата которых в разы превышала средний республиканский уровень.

Пенсия по возрасту назначается в размере 55 % среднемесячного заработка, принятого для исчисления пенсии. Среднемесячный заработок рассчитывается путем умножением средней заработной платы работников в республике на индивидуальный коэффициент заработка пенсионера.

Для исчисления размера пенсий заработок не свыше 130 % средней зарплаты работников в республике, в пределах 10 % указанной величины учитывается полностью, а в пределах каждых последующих 10 % — соответственно в размере 90 %, 80, 70, 60, 50, 40, 30, 20 и 10 %. Заработок в пределах от 130 до 400 % средней заработной платы работников в республике учитывается в размере всего 10 %.

В странах Европы формула начисления пенсии видится не такой громоздкой. Для расчета суммируются заработки за любые 25 лет (в отличие от 23 последних лет в Беларуси). Из этой суммы исчисляется среднемесячное значение, половина от которого представляет собой базовую часть пенсии гражданина, дополняемая накопительным элементом.

Такой порядок исчисления пенсии с учетом регрессивной шкалы применяется в Беларуси с 1993 г. и позиционируется, как позволяющий дифференцировать размер трудовой пенсии от продолжительности стажа работы и величины заработка пенсионера.

Однако на практике реализуется уравнительный принцип расчета пенсий. Заработок, с которого начисляется пенсия, ограничивается четырехкратной средней заработной платой в республике, а с 2016 года — пятикратной средней заработной платой в республике для лиц со стажем 36 лет и более у мужчин и 31 год и более у женщин.

В пенсионном обеспечении Беларуси приоритеты отданы низкодоходным группам пенсионеров, что подвергает сомнению соблюдение принципа социальной справедливости, поскольку размер пенсий граждан с высокими заработками и большим трудовым стажем сдерживается.

Во-вторых, можно отметить определенную безучастность к распределению средств пенсионного фонда со стороны населения. В Беларуси наниматель отчисляет всего 1 % (меньше только в России, где отчисления производятся только работодателем). Тогда как работодатель платит за работника 28 % от его заработной платы, что выше, чем во всех странах-участницах ЕАЭС и многих странах мира. В результате население не заинтересовано в общественном контроле над средствами фонда и порядком начисления пенсии.

Как показывает опыт стран, где взнос средств также производится на индивидуальные счета, открытые в пенсионных фондах или иных финансовых институтах, свидетельствует об обеспечении персонифицикации и получения полного объема заработанной каждым пенсии.

Для популяризации частных пенсионных накоплений широко распространено применение налоговых стимулов. Подобная практика существует и в нашей стране. Например, по программе страхования дополнительной пенсии страховой компании ПриорЛайф, предусмотрена налоговая льгота (для участников взносы до 2 874 BYN в год не облагаются подоходным налогом). Однако на сегодняшний день участие в подобных программах является исключением, а не распространенной практикой.

В-третьих, в условиях сокращения численности и доли лиц трудоспособного возраста сохранение загрузки рабочих мест предполагает активное привлечение труда пенсионеров по возрасту. Однако в настоящее время после назначения пенсии их дальнейший стаж и размер заработной платы перестает учитываться. Несмотря на то, что они продолжают делать взносы в пенсионный фонд, их размер пенсии в будущем не пересчитывается. Это является элементом дискриминации для работающих пенсионеров, в особенности тех, кто является высококвалифицированным специалистом.

В-четвертых, последняя редакция Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» предусматривает назначение досрочных пенсий по возрасту многодетным матерям, родившим пять и более детей, которым требуется 5 лет страхового стажа. При этом видится несправедливость для матерей, родивших 4 детей, у которых в стаж засчитывается не более 9 лет отпусков по уходу за детьми в возрасте до 3 лет. С учетом современных демографических вызовов считаем своевременным пересмотреть стаж для матерей и 4 детей, а также рассмотреть вопрос о повышении пенсий родителям трех и более детей. К примеру, в советское время женщинам, имеющим детей и проработавшим на одном предприятии 20 лет назначали надбавку к пенсии в размере 20 %.

УДК 334.7: 338.48

Лебедєв І. В.,
д-р екон. наук, доц.,
Одеський національний економічний університет

РЕКРЕАЦІЯ ТА ОЗДОРОВЛЕННЯ ЯК ФАКТОРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

У сучасних умовах людський капітал є одним з найважливіших чинників економічного зростання і джерелом нагромадження національного багатства. За висновками аналітиків Світового банку, 80 % ВВП розвинутих країн створює саме якісний людсь-

кий капітал [1]. Необхідність розвитку людського капіталу шляхом задоволення життєвих потреб працівників, надання можливостей для збільшення і реалізації їх інтелектуальних і фізичних здібностей до продуктивної праці сприяла формуванню на межі XX—XXI століть концепцій гідної праці і людського розвитку. Подальший розвиток і поглиблення цих концепцій спонукає до розширення пріоритетних напрямів їх реалізації з метою задоволення не тільки базових потреб, але й матеріальних і соціальних потреб більш високого рівня і наближення до характеристик якості трудового життя, рівень якої є важливим узагальнюючим індикатором економічного і соціального розвитку суспільства. Найважливішим аспектом діяльності у цьому напрямі є покращення здоров'я населення, зниження захворювань, збільшення тривалості життя, провідну роль у чому мають не тільки сфера медичного обслуговування, але й рекреації і туризму.

Рекреація (лат. recreatio — відновлення) — комплекс оздоровчих заходів, що здійснюються з метою відновлення нормального самопочуття і працездатності людини. Він охоплює всі види відпочинку — санаторно-курортне лікування, туризм, аматорський спорт, рибальство та ін. з метою задоволення різноманітних оздоровчих, пізнавальних, культурних та інших потреб населення.

Важлива роль рекреації та туризму розкривається через широке коло ефектів: економічних, соціальних і екологічних. Економічні ефекти проявляються у задоволенні попиту населення на відповідні послуги і товари, збільшенні ВВП, поповненні бюджету, здійсненні позитивного впливу на економіку у цілому. Сферу рекреації та туризму вигідно відрізняють такі чинники: невеликі початкові інвестиції, вища, ніж в інших галузях, оборотність капіталу, короткий термін окупності, досить високий рівень рентабельності, зростаючий попит на послуги. Ця сфера підтримує майже 50 суміжних галузей і створює додаткові робочі місця.

Соціальні ефекти рекреації та туризму проявляються у покращенні здоров'я населення, підтримці людей на належному рівні фізичної підготовки, залученню їх до занять фізичною культурою і спортом, відновленні душевної рівноваги. Як свідчать дослідження, оздоровлення дає змогу скоротити витрати на тимчасову непрацездатність одного зайнятого на 3—4 дні щорічно, знизити втрати робочого часу від скорочення смертності у працездатному віці на 6—7 днів щорічно, зменшити перебування на лікуванні в стаціонарі на 2—3 дні, підвищити продуктивність праці на 3 %, скоротити кількість відвідувань поліклінік у 2 рази [2, с. 174].

Туризм допомагає повноцінно використовувати вільний час людини, розширити його кругозір, поєднати активний відпочинок з пізнанням світу. Він культурно збагачує людину, сприяє розвитку людської особистості і тим самим — підвищенню культурного рівня суспільства. Туристичні подорожі сприяють задоволенню прагнень людей до ознайомлення з відомостями в галузі історії, економіки, природи, культури, науки і техніки, етнографії, фольклору тощо. У туристичній подорожі надається можливість насолоджуватися красою природи, витворами архітекторів, скульпторів, художників, що сприяє естетичному вихованню. відбувається подолання дефіциту спілкування людей у неформальній обстановці. Спортивний туризм розвиває такі риси людського характеру, як колективізм, дисциплінованість, завзятість і наполегливість.

Екологічний ефект рекреації та туризму полягає в тому, що, використовуючи природні ресурси, вони також можуть сприяють їх збереженню і відновленню. Суспільство намагається зберегти цінні рекреаційні ресурси шляхом прийняття спеціальних законодавчих актів, створення мережі національних парків, природних і культурних заповідників та інших територій і об'єктів.

Україна має потужний рекреаційний потенціал: курортні та рекреаційні зони займають майже 13 % її території. Останніми роками розвиток рекреаційно-туристичної сфери в Україні характеризується різноспрямованими тенденціями: протягом 2001—2014 рр. обсяг рекреаційно-туристичних і соціально-культурних послуг, реалізованих населенню, зростав, але кількість відповідних об'єктів суттєво скоротилася, особливо — спеціалізованих засобів розміщення (санаторіїв і т. п.) — на 41,6 %, чисельність обслугованих скоротилася на 47 %, оздоровлених дітей — на 55 % [3, с. 121; 4, с. 6-8, 21].

Оздоровлення, рекреація і туризм мають важливу роль у соціальному і економічному розвитку суспільства, і тому заслуговують на постійну увагу соціальних партнерів. Вважаємо за доцільне прийняти пропозицію профспілок про включення у Генеральну Угоду норми про передбачення у фінансових планах підприємств і організацій коштів на забезпечення оздоровчих і спортивних заходів не менше ніж 0,3 % від фонду оплати праці.

Література

1. Institutional quality mediates the effect of human capital on economic performance [Електроний ресурс] / Режим доступу: http://documents.worldbank.org/curated/en/747031468156900193/Institutional-quality-mediates-the-effect-of-human-capital-on-economic-performance

2. *Каленюк С.С., Котенко Т.М.* Соціальні аспекти розвитку рекреації і туризму як значущого сегменту світового господарства: теоретико-методологічні засади / С.С. Каленюк, Т.М. Котенко // Науковий вісник УжНУ. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство». Вип. 3. — 2015. — С. 172-176.

3. Колективні засоби розміщування в Україні у 2015 році: стат. бюл. / [відп. за вип. О.О. Кармазина]. — К.: Державна служба статистики України, 2016. — 200 с.

4. Оздоровлення дітей у дитячих закладах оздоровлення і відпочинку влітку 2015 року: стат. бюл. / [відп. за вип. О.О. Кармазіна]. — К.: Державна служба статистики України, 2015. — 58 с.

УДК 336.7:338.1

Павловська О.В.,
д-р екон. наук, проф.,
Свідерська І.М.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра корпоративних фінансів і контролінгу,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ: ФІНАНСОВИЙ АСПЕКТ

Становлення та розвиток національної пенсійної системи відбувається непростим шляхом. У більшості країн світу старіння населення спричинює зростання фінансового навантаження на економіку. Це пов’язано зі сталими тенденціями зменшення кількості населення працездатного віку, тоді як кількість пенсіонерів щороку зростає. Тому актуалізується необхідність реформування пенсійної системи з метою формування економічної, соціальної і моральної відповідальності держави перед власними громадянами, які завершили свою трудову діяльність у зв’язку із виходом на пенсію.

Зростання числа пенсіонерів створює додаткове фінансове навантаження для економіки держави, що проявляється у динаміці співвідношення видатків на пенсії до ВВП. У багатьох розвинених державах даний показник не перевищує 10 % і прогнозне зростання на наступні 25 років до 15 %. В Україні критичний рівень співвідношення пенсійних виплат до ВВП спостерігався в 2013 році — 18 %, а в 2016 році — 15,6 %. Дані показники свідчать про необхідність реформування пенсійної системи з метою модернізації ролі та функцій держави в ній.

Зростання фіскального навантаження на фонд оплати праці стає фактором зростання тінізації заробітної плати, нелегальної зайнятості та здійснення неофіційних виплат. Тому з 2016 року знижено ставку Єдиного соціального внеску до 22 % і скасовано єдиний соціальний внесок, що утримується із заробітної плати працівників у розмірі 3.6 %. Проте, світова практика передбачає перерозподіл страхових внесків серед роботодавців і найманих працівників з метою вирівнювання тарифів. Це сприяє посиленню мотивації працівників до участі у пенсійному страхуванні, особистій зацікавленості у розмірі відрахувань і легалізації оплати праці.

Зміщення навантаження від роботодавців до найманих працівників можливе шляхом запровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення. Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» передбачено три рівні [1].

Перший рівень — є діючою солідарною системою, за рахунок якої виплачуються пенсії, що формуються завдяки внескам, сплачуваним працюючими українцями. Другий рівень являє собою накопичувальну систему пенсійного забезпечення, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному пенсійному страховому фонді України та здійнення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат. Третій рівень передбачає систему недержавного пенсійного забезпечення, що основується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців і їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень із метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах і в порядку, що передбачено чинним Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [2].

Перший і другий рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Другий і третій рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему накопичувального пенсійного забезпечення.

Функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення створює можливості для збереження та примноження додаткових пенсійних нагромаджень вкладників при виході їх на пенсію. Накопичені активи стають потужним інвестиційним інструментом, за допомогою яких можна здійснити структурні зрушення в економіці. Це дозволить у перспективі створити нові робочі місця, знизити рівень безробіття та підвищити заробітну плату.

Протягом останніх років система недержавного пенсійного забезпечення демонструє поступальний розвиток. Відповідно до даних Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг України, станом на 30.09.2016 року в Державному реєстрі фінансових установ міститься інформація про 65 недержавні пенсійні фонди та 22 адміністратори НПФ [3].

Кількість укладених пенсійних контрактів за останній 2016 рік збільшилася на 5,9 % або на 3,4 тис. штук у порівнянні з аналогічним періодом 2015 року. Проте, загальна кількість учасників НПФ має тенденцію до зменшення за 9 місяців 2016 року порівняно з аналогічним періодом 2015 року на 0,1 % або 1,2 тис. осіб. Це логічно призвело до зниження вартості активів НПФ на 1,4 % або на 30,4 млн грн.

Структура пенсійних внесків залишається без істотних змін. Так, 95,3 % внесків надходять від юридичних осіб і лише 4,64 % від фізичних осіб, а особи підприємці мають критично низький рівень участі — 0,011 %.

Пенсійні виплати зростають, що є позитивним моментом діяльності НПФ. За 9 місяців 2016 року вони становили 608,2 млн грн і зросли порівняно з аналогічним періодом 2015 року на 15 %. Варто відмітити, що прибуток від інвестування активів НПФ становить 774,1 млн грн, проте має тенденцію до зниження в порівнянні з аналогічними періодами за останні 3 роки.

Отже, старіння населення збільшує навантаження на працездатне населення, що унеможливлює забезпечення своєчасного у повному обсязі надходження страхових внесків, які є основою пенсійних виплат. Однак упровадження накопичувальної системи має супроводжуватися економічною стабільністю, поверненням довіри населення до банківської системи, можливістю забезпечення інвестиційного зростання накопичень. Прозорість функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення потребує підвищення фінансової грамотності населення, розвитку мотивів працівників і роботодавців до повноцінної участі у пенсійному забезпеченні.

Література

1. Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09 липня 2003 р. №1058—IV // Відомості Верховної Ради України . — 2003. — №49-51. — Ст. 376.

2. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09 липня 2003 р. №1057—IV // Відомості Верховної Ради України . — 2003. — №47-48. — Ст. 372.

3. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 30.09.2016 року [Електронний ресурс] Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг. — — Режим доступу: https://nfp.gov.ua/files/DepFinMon/NPF_III_kv %202016.pdf

УДК 364.2:[338.2+338.4]

Богуш Л.Г.,
канд. екон. наук, пр.н.с.,
Інститут демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ЯК ОБҐРУНТУВАННЯ ПРІОРИТЕТІВ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Негативи поточної суспільно-економічної нестабільності в сфері відтворення і капіталізації людського потенціалу України, безпосередньо впливаючи на рівень продуктивної зайнятості, оплати та безпеки праці, поєднують:

➢ у контексті параметрів природного і соціокультурного відтворення:

- подальше стимулювання депопуляції внаслідок проблем із матеріальним забезпеченням життєдіяльності та реалізацією національної системи цінностей;
- усталення негативних тенденцій у стані здоров’я популяції (поширення інфекційних, соціально небезпечних захворювань);
- зниження платоспроможного попиту, ускладнення матеріально-побутових умов життєдіяльності спектру верств і територіальних спільнот;
- недоліки відтворення та капіталізації психофізіологічних, освітніх, креативних характеристик людського потенціалу у регіональному й локальному вимірах;
- прискорення процесів маргіналізації соціально вразливих верств, незадовільну ефективність механізмів соціальних ліфтів;

➢ в контексті якості використання та запобігання втратам професійно-кваліфікаційного потенціалу:

- неузгодженість методик визначення прожиткового мінімуму, рівня оплати праці, пенсій, спектру видів соціальної допомоги;
- неефективність контролю за виплатою заробітної плати найманим працівникам (передусім у недержавному секторі, депресивних регіонах, соціально вразливих територіальних громадах); тінізацію ринку праці;

• недотримання соціальних гарантій у недержавному секторі й тіньових сегментах вітчизняної економіки та щодо учасників міждержавних трудових міграцій;

• неефективність політики забезпечення соціальної мобільності (соціального залучення — зокрема, реабілітації, інклюзивної освіти, професійної підготовки та працевлаштування — осіб з особливими потребами, вразливих і маргінальних верств; усунення необґрунтованої дискримінації в трудовій сфері за ознаками статі, стану здоров'я), у т. ч. шляхом активізації факторів територіальної мобільності працездатного населення (гарантування рівня доходу, достатнього для відшкодування вартості проїзду; опрацювання механізмів побутового облаштування й соціального забезпечення трудових мігрантів за місцем зайнятості; організації безбар'єрного доступу для осіб з особливими потребами).

Незадовільний рівень оплати праці у спектрі ланок соціально-культурного призначення (як фактор одночасного погіршення умов та стимулів відтворення й капіталізації людського потенціалу соціальної сфери та України загалом) в останні роки сполучається із стійким відставанням цих показників від середнього рівня оплати праці та суттєвим поглибленням їх відриву від рівня, максимального у спектрі видів економічної діяльності. До негативних тенденцій формування кадрового потенціалу соціальної сфери слід також віднести:

➢ погіршення професійно-кваліфікаційних характеристик зайнятих внаслідок:

• браку витрат суб'єктів господарювання на модернізацію технологічних процесів (у т. ч. на впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій і засобів виробництва), а також корпоративних затрат та індивідуальних зусиль працівників — на освоєння й поширення новітніх технологій виробництва, підвищення кваліфікації, зокрема, на засадах самонавчання;

• плинності висококваліфікованих фахівців, насамперед у галузях охорони здоров'я, науки і наукового обслуговування, професійної освіти, мистецтва, в т. ч. у рамках міждержавних легальних і тіньових трудових міграцій;

➢ згортання державних заходів соціального захисту зайнятих у бюджетному секторі соціально-культурних ланок (за напрямами організації програм надання першого робочого місця випускникам, які навчалися за державними і регіональним замовленням, забезпечення фахівців відомчим і соціальним житлом, їх оздоровлення, диспансеризації та лікування, перепідготовки та підвищення кваліфікації, відшкодування низки витрат на такі цілі), що

відіграє вагому роль у розв'язанні проблем укомплектування штатів відповідних закладів у сільській місцевості та спектрі депресивних регіонів.

Ускладнюючи процеси та перспективи відтворення й удосконалення людського потенціалу України, поточні негаразди в організації діяльності із споживання загальносуспільних і суспільно необхідних благ матеріально-побутового й соціально-культурного призначення [1] гальмують вплив відповідних ланок на диверсифікацію, інноваційний розвиток, підвищення конкурентоспроможності регіональних господарських комплексів за напрямами:

➢ відтворення людського потенціалу інноваційної активності;

➢ започаткування і трансляції факторів та стимулів економічного зростання (зокрема, пов'язаних із створенням, комерціалізацією, забезпеченням ефективного використання в процесах господарювання матеріальних і нематеріальних ресурсів — інформації, результатів НДДКР тощо), у т. ч. на засадах:

• розвитку креативного середовища низових та об'єднаних територіальних громад (у сферах виробництва нових товарів і послуг соціального призначення, продукування технологій і бізнес-ідей відповідної економічної діяльності);

• розширення сфери зайнятості завдяки стимулюванню наукоємного підприємництва, інноваційних видів діяльності в сфері побуту, індустрії масового і спеціалізованого туризму та дозвілля, мереж інноваційної інфраструктури, індустріальних парків, кластерів виробничої та обслуговуючої спеціалізації в межах ВЕЗ різних типів, транскордонних регіонів, міжнародних транспортних коридорів;

➢ підвищення рівня капіталізації, а також комодифікації елементів, результатів і зовнішніх ефектів функціонування соціальної інфраструктури;

➢ трансформації витрат у сфері задоволення суспільно необхідних потреб населення (зокрема, в рамках загальнообов'язкового страхування та кредитування професійної освіти) на інвестиції в конкурентоспроможність регіону та його трудоресурсного потенціалу.

Література

1. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект / за ред. Е.М. Лібанової. — К.: ІДСД НАН України, 2015. — 356 с.

УДК 336.5.02.

Фурдичко Л. Є.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра фінансів,
Масляк М. І.,
студентка,
Інститут економіки і менеджменту

ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ ЯК УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇЇ ГРОМАДЯН

Соціальна політика посідає важливе місце у соціально-економічному розвитку країни. Вона забезпечує стабільну, стійку основу для суспільних перетворень, які сприяють переходу нашої країни до ринкових відносин, і ці процеси є актуальними для розвитку України та її поглиблення у світовий простір. Тому без активної діяльності державних органів влади та відповідних інститутів, соціальних програм, заходів, які спрямовані на покращення соціального стану громадян, а також без належного їх фінансування, не вдасться досягти позитивних змін у суспільстві.

Аналіз різних поглядів авторів щодо визначення сутності соціальної сфери, дозволяє стверджувати, що це один із найбільших секторів економіки, частина економічної структури суспільства, яка об'єднує трудову діяльність людей у матеріальному виробництві і сфері послуг стосовно виробництва, розподілу, обміну і споживання суспільних благ. Оцінювати стан соціальної сфери можна виходячи із того, наскільки населення задоволене життєвим рівнем життя, зайнятості та рівня безробіття, яке панує у країні, умов праці, розміру заробітних плат і пенсій, майнового стану індивідів, рівня соціального забезпечення та інших чинників [2; 3].

Сьогодні достатнє фінансування соціальної сфери є важливою частиною соціально-економічного розвитку країни, тому воно потребує значних фінансових ресурсів. Основним джерелом фінансового забезпечення соціальної сфери є бюджетні кошти, яких не є достатньо для задоволення потреб населення в повному обсязі. В Україні спостерігається недофінансування соціальної сфери, в неповному обсязі фінансування статей соціальних видатків [5].

Проаналізувавши особливості фінансового забезпечення соціальної сфери доцільно провести аналіз обсягу використання фінансових ресурсів. Результати показано у табл. 1.

Таблиця 1

Видатки зведеного бюджету України на соціальну сферу 2012-2016 рр.

Назва показника	млн грн				
	2012	2013	2014	2015	2016
Освіта	101506,9	105538,7	100109,5	114193,4	129435,1
Охорона здоров'я	58453,9	61568,7	57150	71002,1	75408,5
Духовний і фізичний розвиток	13639,6	13661,1	13857,6	16228,3	16884,7
Громадський порядок, безпека та судова влада	36681,1	39409,2	44864,5	54962,9	72056,98
Соціальний захист і соціальне забезпечення	125306,8	145062,6	138004,6	176339,8	258330,7
Житлово-комунальне господарство	20059,5	7704,7	17808,5	15700,4	17574,5
Охорона навколишнього природнього середовища	5297,5	5594,1	3481,7	5529,6	6255,3

Джерело: складено на основі даних [4]

Як бачимо з табл. 1, протягом аналізованого періоду найбільше коштів із державного бюджету направлялися на соціальний захист і соціальне забезпечення — 1140193,4 млн грн у 2015 р. та 129435,1 млн грн у 2016 р. Темп приросту 2016 порівняно із 2015 р. становить 146,5 %. Також велику частку у фінансуванні соціальної сфери становить освіта, охорона здоров'я, громадський порядок, безпека та судова влада. Менше фінансуються такі напрями як житлово-комунальне господарство, духовний і фізичний розвиток, охорона навколишнього середовища. Загалом сукупність вищезгаданих напрямів у 2016 р. становить близько 70 % від загального обсягу видатків. Протягом 2014—2016 рр. спостерігається позитивна динаміка видатків бюджету на соціальну сферу. Але враховуючи ситуацію, яка склалася у країні, а саме збільшення рівня інфляції, різкий спад виробництва, збільшення кількості безробітних, погіршення політичної стабільності, можна стверджувати, що в країні великі проблеми із фінансуванням соціальної сфери, так як значного приросту не відбувається.

Держава повинна підвищувати ефективність управління та використання бюджетних коштів для соціальної підтримки населення, подальших змін у сфері соціальних послуг і соціального захисту. Підвищення державних соціальних стандартів до міжнародних, а саме: розміру мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму, мінімальної пенсії, дозволить населенню досягти гідного рівня життя. В такому випадку це підвищить продуктивність, якість праці, а значить це підвищить конкурентоспроможність товарів і послуг які виготовляє країна, а отже і конкурентоспроможність національної економіки, добробут населення і національну безпеку в цілому [1; 2]

Отже, ефективна активна державна політика у соціальній сфері країни відіграє важливе значення. Створивши нову модель соціального розвитку, відбудеться становлення України як високорозвиненої соціальної держави, що в свою чергу підвищить якість життя населення, але й задоволення духовних і матеріальних потреб громадян, забезпечить соціальну справедливість, гідну працю, безпеку, рівність і зменшить соціальну напругу в суспільстві.

Література

1. *Калініченко О. О.* Фінансова складова соціальної сфери України [Електронний ресурс] / О. О. Калініченко — Режим доступу: http://eprints.zu.edu.ua/11664/1/2.pdf.

2. *Стойка А.* Фінансування соціальної сфери: джерела і шляхи диверсифікації [Електронний ресурс] / А. Стойка — Режим доступу: http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_02(5)/10savdsd.pdf.

3. *Кінаш І. П.* Соціальна сфера як ресурс сталого розвитку [Електронний ресурс] / І. П. Кінаш. — 2012. — Режим доступу: http://www.pu.if.ua/uk/depart/Finances/resource/file/Збірник/2012-1/Кінаш.pdf

4.Офіційний сторінка Державної казначейської служби України — Режим доступу: http://www.treasury.gov.ua/main/uk/doccatalog/list?currDir=146477&isSpecial=false

5. *Дорош О. В.* Соціально-економічний механізм забезпечення гідної праці в Україні / О. В. Дорош // Бізнес форум. — 2014. — №5. — С. 226–231.

УДК 369.013.3

Стожок Л.Г.,
канд. екон. наук, здобувач,
кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ДОБРОВІЛЬНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ЯК МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ

Незважаючи на те, що Україна є державою з повним соціальним забезпеченням, функціонуюча система соціального захисту населення не відповідає потребам, не здатна адекватно реагувати на сучасні виклики і, відповідно, не в змозі забезпечити захищеність населення від соціальних ризиків та необхідний рівень його матеріального добробуту, а також розвиток людського капіталу. І як результат, середня тривалість життя в Україні на п'ять років нижча, ніж у європейському регіоні, і на дев'ять років нижча, ніж у країнах Європейського Союзу.[2] За даними Державної служби статистики лише 15 % загальної кількості громадян України є старшими за 65 років. Крім того, за роки незалежності (з 1991 р. — початок 2014 р.) Україна втратила 6,518 млн населення. За станом здоров'я громадян у рейтингу країн світу, визначеному Агенством Bloomberg у 2013 році, Україна посідає одне з найнижчих рейтингових місць у європейському регіоні — 99 місце серед 145 країн (Грузія — 71 місце, Вірменія, Латвія — 79, Литва — 81, Таджикистан — 84, Узбекистан — 85, Азербайджан — 87, Республіка Білорусь — 91, Російська Федерація — 97).

Не менш важливими є невирішені такі проблеми, як: неспроможність фондів соціального страхування самостійно виконувати покладені на них фінансові зобов'язання, низька якість соціальних послуг на місцевому рівні, нерівномірне розташування суб'єктів надання соціальних послуг, нераціональність механізму фінансування соціальних програм, відсутність механізму оцінки потреб споживачів соціальних послуг. Зазначене підтверджує актуальність питання щодо реформування системи соціального захисту шляхом впровадження в Україні системи добровільного соціального страхування.

Обов'язком кожної соціальної держави є забезпечення ефективного функціонування системи соціального захисту населення від соціальних ризиків шляхом закріплення соціальних гарантій та стандартів, здійснення регулювання та контролю за фінансу-

ванням соціальних програм. Відповідно, добровільне соціальне страхування, яке має договірну основу, є доповненням до обов'язкового і передбачає підвищення ефективності соціального захисту економічно активного населення від соціальних і професійних ризиків.

Система добровільного соціального страхування є одночасно і обов'язковою, оскільки передбачає державне регулювання при визначенні об'єму гарантованих програм страхування, і добровільною, оскільки участь у даній системі передбачає право вибору застрахованого.

Дослідження страхового ринку України дає можливість зробити висновок про те, що значна частина ознак обов'язкового соціального страхування характерна для страхування життя, страхування від нещасних випадків і медичного страхування. Незважаючи на те, що в Україні ринок страхових послуг є другим за рівнем капіталізації серед інших небанківських фінансових ринків, кількість страхових компаній має тенденцію зменшуватись. Таким чином, за 9 місяців 2016 року порівняно з аналогічним періодом 2015 року кількість компаній зменшилася на 45 страхових компаній [1]. Важливою причиною низького попиту на добровільне соціальне страхування є відсутність довіри у населення до страхових компаній, а також їх низька фінансова спроможність.

Не викликає сумніву й той факт, що однією з найважливіших функцій страхування повинен бути соціальний захист населення. Відповідно, головним напрямом удосконалення функціонування системи соціального страхування є досягнення відповідності між соціальними внесками і потребами застрахованих осіб при настанні соціальних ризиків. Реалізація зазначеного можлива у випадку створення стимулів участі працівників і роботодавців у системі добровільного соціального страхування. Крім того, державне соціальне страхування повинно мати місце в соціальному пакеті працівника, а також бути включеним до Соціального кодексу підприємства. Не менш важливим є зазначення в колективному договорі обов'язків роботодавців щодо здійснення добровільного соціального страхування всіх працівників, а в трудовому — умов призначення і розмір страхових виплат.

Для забезпечення ефективності функціонування системи добровільного соціального страхування необхідно перш за все деталізувати на законодавчому рівні обов'язки держави щодо надання безкоштовних соціальних послуг, які відповідають потребам населення; створити сприятливі умови для розвитку добровільно-

го соціального страхування: затвердити програми стратегічного розвитку даного виду страхування, законодавчо закріпити соціально-економічні стимули розвитку, створити організаційну структуру функціонування системи, підвищити рівень довіри серед населення, збільшити попит на види добровільного соціального страхування.

Отже, запровадження добровільного соціального страхування є об'єктивною необхідністю, що дасть можливість не лише мінімізувати соціальні та професійні ризики, а й забезпечить реалізацію принципу соціальної справедливості в системі соціального захисту економічно активного населення.

Література

1. Підсумки діяльності страхових компаній за 9 місяців 2016 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://nfp.gov.ua/files/DepFinMon/sk_I %D0 %86 %D0 %86_2016.pdf — Назва з екрану. — Дата звернення: 18.03.2017

2. Постанова Верховної Ради України Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про реформу охорони здоров'я в Україні» від 21 квітня 2016 року № 1338-VIII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1338-19 — Назва з екрану. — Дата звернення: 11.05.2016

УДК 35:304.4

Березинець А.В.,
аспірант кафедри економіки та управління,
Університет банківської справи

ПРОБЛЕМИ ТА ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Визначальним елементом внутрішньої політики кожної держави є її соціальна політика, яка являється складовою загальної політики, втіленою в заходи соціально-економічного розвитку. Соціальна політика базується на відповідному рівні економічного розвитку і має бути адекватною стану економіки, а ігнорування соціальних проблем може призвести до значних економічних втрат. Реалізація соціальної політики базується на задоволенні матеріальних, культурних і духовних потреб, формування всебічно й гармонійно розвинених членів суспільства будь-якої держави [1, с. 73].

Дослідники Л. Качан і Г. Лопушняк трактують соціальну політику як діяльність, спрямовану на вирішення соціальних проблем у суспільстві, розвиток його соціальної сфери, створення умов для життя людей, забезпечення їх соціальних потреб, інтересів і гарантій, представлення соціальних послуг [2; 3].

З економічної точки зору соціальна політика спрямована на поліпшення умов праці й побуту, на зниження захворюваності, що суттєво впливає на скорочення економічних втрат у виробництві. Це сфера інтересів різних соціальних груп, а тому соціальне управління в аспекті соціальної політики має соціально-політичне спрямування [1, с. 74].

Таким чином, обов'язок держави полягає в тому, щоб гарантувати нормальні умови, які забезпечують гідне життя, свободу вибору сфери діяльності, відповідальність за свої дії, і це є головним у соціальній політиці.

Сучасний етап розвитку економіки України характеризується тривалою економічною нестабільністю, що обумовила появу соціальних проблем у суспільстві, які приховують реальну небезпеку для стабільності соціальних відносин, загрозу граничної майнової поляризації громадян, поширення бідності. Розпочата реформа соціальної сфери ускладнюється даною економічною кризою, політичною нестабільністю, обмеженістю бюджетних ресурсів з одночасним фінансуванням програм соціально-економічного розвитку. Всі ці фактори негативно впливають на розробку та реалізацію стратегії соціального розвитку держави [4, с. 169].

В умовах соціально-економічної кризи в Україні посилились негативні тенденції серед населення. Загальний низький рівень життя, прогресуюче безробіття, демографічна криза, соціальна незахищеність більшої частини населення становлять реальну загрозу національній безпеці за всіма своїми основними складовими: соціально-економічною, політичною та екологічною. Причинно-наслідкові зв'язки цих складових є об'єктивною суспільною реальністю, тому непродумані та непослідовні системні перетворення породжують негативні явища у всіх сферах суспільства.

Зараз особливо важливим напрямком соціальної політики є утвердження соціальної стабільності в суспільстві, якої можна досягти через забезпечення соціального захисту людини, її добробуту.

Застійна соціальна криза в Україні породжує деструктивні чинники у суспільстві. З огляду на це, значна частина українського політикуму, беручи до уваги вироблені та практично апробовані соціальні програми та стандарти ЄС і враховуючи досвід

держав-членів ЄС у реалізації соціальної політики, з метою подолання назрілих соціально-економічних проблем серед українського населення обрала європейський вектор зовнішньої політики. Своєрідними інвестиціями в розвиток соціальної сфери України можна вважати набутий досвід Співтовариства та держав-членів ЄС [5, с. 354].

Однією з найважливіших ознак ефективної соціальної політики є існування якісної системи соціальних стандартів і гарантій. Серед принципів формування сучасної системи державних соціальних стандартів і нормативів, яка створюється з метою забезпечення визначених Конституцією України соціальних прав і державних соціальних гарантій, особливий інтерес становлять європейські соціальні стандарти: за півстоліття інтеграційного розвитку Європейський Союз виробив одну з найсучасніших практик соціальної політики. Про високу ефективність чинного в ЄС інституту соціальної політики свідчить, зокрема, усталена тенденція зростання протягом останніх десятиріч індексу людського розвитку, майже десятикратне зниження рівня бідності, висока якість соціальних послуг [6, с. 13].

Сучасна соціальна політика України неспроможна забезпечити високий рівень добробуту всіх громадян, тому для неї характерна система соціальних пільг і привілеїв для бюрократичної еліти і низький рівень забезпеченості й ліміти соціальних благ для основної маси населення. За цієї моделі дуже висока залежність індивіда від держави — формується ідеологія утриманства, втрачається ініціатива, і в підсумку — обмежується соціальна свобода. Перехід до нової моделі соціальної політики, розвиток соціальної сфери і поліпшення соціального становища населення України залежать від досягнення соціального консенсусу між різноспрямованими політичними силами [1, с. 77-78].

Особливе місце серед напрямів європейської інтеграції України відводиться процесу адаптації соціальної політики України до стандартів ЄС. Передусім увага акцентована на таких ключових питаннях, як реформування системи страхування, охорони праці, здоров'я, пенсійне забезпечення, політика зайнятості відповідно до стандартів ЄС, поступове досягнення загальноєвропейського рівня соціального забезпечення та захисту населення [6, с. 514—515].

Отже, Україна потребує системних змін у соціальній, політичній, економічній та інших сферах національної безпеки. Зневіра громадян до влади, прагнення змінити орієнтації країни у бік ЄС, невдоволення процвітанням корупції, погіршенням рівня та якості життя, зростання соціальної нерівності, посилення протисто-

яння між Сходом і Заходом, поширення системної кризи тощо потребують інноваційних підходів до формування соціальної політики держави. Ланцюг проблем, що накопичилися, виокремлюють для соціальної політики ті, розв'язання яких вимагають соціальної стабільності, політичної волі, стратегічного бачення майбутнього, процвітання нації та країни, соціальної відповідальності перших осіб держави та перетворення відносин влади та суспільства з суб'єкт-об'єктних на суб'єкт-суб'єктні [6, с. 80]. Прагнення України до інтеграції в кращі світові соціальні системи, пошук гідного місця серед розвинених країн, а також необхідність збереження та розвитку людського потенціалу країни в умовах нестабільності та руйнування усталеного соціального порядку потребують формування та реалізації таких концептуальних підходів до соціальної політики, які б сприяли мінімізації та подоланню соціальних ризиків і небезпек і створювали умови та можливості для соціальних перспектив людини, суспільства і країни.

Зростання потреби щодо формування та реалізації нової державної соціальної політики, спрямованої одночасно на сучасні соціальні виклики і забезпечення соціальних перспектив розвитку суспільства, особистості та країни передбачає залучення інноваційних підходів до її формування та реалізації з врахуванням активної політики сприяння входження України до ЄС.

Література

1.*Добрєва Н.* Концептуальні умови формування соціальної політики в сучасних умовах функціонування економічної системи України / Н. Добрєва, Є. Борщук, Т. Корецька // Збірник наукових праць «Ефективність державного управління». — 2015. — Вип.14. — С. 73-79.

2.*Качан Л.* Соціальна справедливість: гідна праця та соціальний захист / Л. Качан // Соціальний захист [текст]. — 2013. — №2. — С. 7-11.

3.*Лопушняк Г.С.* Державна соціальна політика як передумова економічного розвитку [текст] / Г.С. Лопушняк. — Львів: ЛРІДУ НАДУ. — 2011. — 372 с.

4. *Меліхова Ю.О.* Соціальна політика України в умовах нестабільності / Ю.О. Меліхова // Збірник матеріалів І Міжнародної науково-практичної конференції «Стратегічні пріоритети в XXI столітті» (SP XXI 2016), 19 травня 2016 року, Київський національний лінгвістичний університет — К., 2016. — С. 169-172.

5. *Івасечко О.* Соціальні стандарти ЄС: досвід для України [Текст] / О. Івасечко // Гілея. Історичні науки. Філософські науки. Політичні науки: Наук. вісник: зб. наук. праць / Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова,

Українська АН. — К.: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2013. — Вип. 74 (№ 7). — С. 353—356.

6. Реформування соціальної політики в Україні: проблеми та перспективи: навч.-наук. вид. / авт. кол.: В. А. Скуратівський, В. П. Трощинський, П. К. Ситник та ін.; за заг. ред. В. А. Скуратівського, В. П. Трощинського. — К.; Львів: НАДУ, 2012. — 368 с.

УДК 331.28

Фурдичко Л. Є.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра фінансів,
Хоркава Н. Б.,
студентка,
Інститут економіки і менеджменту

ПЕРШІ НАСЛІДКИ ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ СТАНДАРТІВ В УКРАЇНІ

Кожна держава формує та встановлює певні стандарти матеріального забезпечення для своїх громадян. Важливою категорією для оцінки життя населення є встановлення мінімальної заробітної плати. В Україні відбулися суттєві зміни з прийняттям закону України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» в основу якого закладено підвищення розміру мінімальної заробітної плати до 3200 грн на місяць з 1 січня поточного року. Попередньо, з останніми змінами на 1 грудня 2016 року, мінімальна заробітна плата становила 1600 грн [2]. Отже, фактично відбулося подвоєння стандартів життя населення. Варто зазначити, що причиною для таких змін було бажання вивести економіку з тіні та зробити її прозорішою. Ще однією причиною є те, що категорія заробітної плати є базою для оподаткування, тому її зростання повинно сприяти збільшенню надходжень до державного бюджету.

Станом на сьогодні проаналізувавши дані за січень 2017 року можна зробити певні висновки щодо доцільності та ефективності таких змін. По-перше, варто сказати, що підвищення мінімальної заробітної плати у 2 рази охопило значну частку працівників, заробітна плата яких коливалася у межах 1600—3200 грн., і на теперішній час — це 4 млн українців, 1,55 млн з яких є працівниками державних структур і 2,45 млн приватних. За даними Державної фіскальної служби спостерігалося збільшення надходжень від податку на доходи фізичних осіб на 2,9 млрд грн, а від єдиного соціального внеску на 700 млн грн, що відповідно на

40 % і 20 % більше, ніж за січень 2016 року. Також за даними Державної служби зайнятості протягом січня надійшло близько 47 тис. звернень роботодавців, що на 51 % більше, ніж у попередньому місяці, а показник безробіття скоротився на 16 %, що становить 80 тис. осіб [1]. Такі зміни можна вважати позитивними і зробити висновок про те, що підвищення мінімальної заробітної плати було ефективним кроком.

Однак, дослідивши це питання на місцях, можна помітити, що існує ряд негативних наслідків. Найперше — це масові скорочення працівників. Підвищення мінімальної заробітної плати збільшило тиск на роботодавців, які повинні сплачувати мінімальний розмір єдиного соціального внеску у сумі 704 грн, замість 352 грн минулого року. А, відтак, для малих підприємців доцільніше зменшити кількість працівників, щоб не стати збитковими. Також, можна спостерігати певну нерівність відносно обов'язків працюючих та оплати праці. Так, розмір заробітної плати тих працівників, які у минулому році отримували близько 3200 грн, практично не змінився і, на сьогодні, такий самий як у працівників, що отримували дохід у межах 1600—3200 грн. Таким чином, працівник медицини, освіти та інших галузей, сфера відповідальності та кваліфікація яких є досить високими, отримують платню, що прирівняна до доходу працівників технічного обслуговування. Можна прослідкувати ще одну негативну тенденцію коли працівник для того, щоб отримувати мінімальну заробітну плату фактично працює за завищеною ставкою і, відповідно, тепер повинен виконувати більший обсяг роботи. А це означає збільшення фізичного та розумового навантаження на працюючого і, як можливий наслідок, добровільне бажання перейти працювати на півставки. І останнє, що варто виділити, це поступовий частковий, а згодом повний перехід деяких підприємств тіньовий сектор, де частина працівників буде незареєстрованою та отримуватиме зарплату в конвертах [3].

Отже, проаналізувавши результати підвищення заробітної плати за січень місяць не можна зробити однозначного висновку щодо ефективності та доцільності такого кроку. Як бачимо, є ряд позитивних наслідків, які стосуються наповнення державного бюджету, але водночас всередині господарських структур виникає безліч проблем, які потребують вирішення. Для того, щоб адекватно оцінити зміни, потрібно, щоб пройшло як мінімум півроку. А на сьогоднішній день важливо не допустити закриття малого і середнього бізнесу, їх переходу у тіньовий сектору. Завдання держави — це прослідковувати наслідки своїх реформ і, у разі необхідності, вживати стимулюючі важелі впливу на економіку.

Література

1. Веб-портал органів виконавчої влади України «Урядовий портал» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/uk
2. Закон України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1801-19
3. Фінансовий портал «Finance.UA» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://finance.ua/ua/

УДК 364.614.8:316.334.3

Гриненко А.М.,
канд. екон. наук, проф.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ У РАКУРСІ СУЧАСНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Сучасна соціальна політика, як політика, щодо соціального управління соціальними процесами, які спрямовані на реалізацію соціальних потреб і інтересів, захист їх відповідно до прав і можливостей особистості, в кінцевому підсумку спрямована на збереження цілісності соціальної системи, гармонізацію соціальних відносин та забезпечення соціальної справедливості в суспільстві.

Відомо, що соціальна справедливість є загальнопризнаною цінністю сучасного демократичного суспільства, що закріплена в документах світової спільноти зокрема в Міжнародних пактах ООН [1]. Тому в реалізації соціальної політики соціальної держави вона виступає як ключовий принцип.

Як категорія «Соціальна справедливість» — це соціально-психологічне сприйняття принципів і форм організації суспільства, що відповідає інтересам людей і соціальних груп, тобто узагальнена моральна оцінка суспільних відносин і один з основних загальнолюдських соціальних ідеалів, конкретне розуміння і зміст якого змінювалося протягом історії. Але і сьогодні немає єдиного розуміння її змісту. При визначенні соціальної справедливості найчастіше її співвідносять із соціальною рівністю, і в цьому контексті соціальна справедливість розуміється як міра рівності і нерівності в розподілі матеріальних і духовних благ у суспільстві, статусів і влади, а також у життєвому положенні різних суспільних груп [2].

Проте, соціальна справедливість в умовах ринку, крім рівності і нерівності в розподілі матеріальних і духовних благ у суспільстві (шансів), повинна включати й інший важливий компонент — державний соціальний захист і допомогу непрацюючим, малозабезпеченим людям, тобто державні гарантії для тих, хто за об'єктивними причинами (вік, стать, сімейні обставини тощо) випадає із рівноконкурентних умов, нездатний забезпечити собі сам гідне життя в умовах ринкової економіки. Реалізація ефективних державних соціальних програм гарантує цивілізовані умови життя для кожної людини на рівні, не нижче законодавчо встановленого прожиткового мінімуму.

Але у ринковій економіці державної підтримки для забезпечення достатнього рівня життя потребує лише незначна частина населення. Для працездатних же членів суспільства повинні бути створені рівні можливості для того, щоб вони могли своєю працею (або своєю власністю) заробляти необхідні доходи для повноцінного життя. У ринковому господарстві кожна людина об'єктивно поставлена в такі умови, що вона сама зобов'язана підвищувати свій добробут шляхом власної діяльності, праці і особистих доходів. Постійне прагнення досягти споживчого стандарту, що склалось у суспільстві, спонукає людину працювати краще та ефективніше.

Проте українські реалії свідчать про багато негараздів в забезпеченні визначального принципу соціальної справедливості. Так становлення ринкових відносин в Україні пов'язане з багатьма соціальними та етичними проблемами життя людини і суспільства. Першочергове значення тут набуває бачення ринкових відносин, що формуються з позиції соціальної справедливості і несправедливості. І основний фактор несправедливості в українському суспільстві — це перерозподіл власності в процесі ринкової трансформації, який відбувся в переважній більщості поза межами правового поля. Права власності розмиті, процес її легітимізації не завершений. Така ситуація не тільки гальмує модернізацію і позбавляє країну довгострокових вкладень, але й провокує рейдерські атаки на користь найсильніших. У підсумку все це веде до нестійкості економіки. Виграють від цього сильні, а програють слабкі, тобто малий і середній бізнес, на якому в благополучних країнах грунтується загальний успіх. А нас поки що супроводжують невдачі, тому що безсилля слабких і свавілля сильних породжують такі економічні збочення, як кришування, відкати тощо. Отруюється, по суті, все соціально-економічне середовище, що служить основою наймасштабнішої тіньової економіки, при якій багаті багатіють, а бідні стають ще біднішими. В

Україні зафіксовано рекордний розрив у доходах між багатими і бідними, який і виступає як фундаментальний фактор соціальної несправедливості. Конфуцію належить вислів: «У бідній країні соромно бути багатим, а в багатій — бідним». В Україні ж все навпаки. Якщо в Євросоюзі розрив у доходах 10 % найбагатших і 10 % найбідніших шестиразовий, то в Україні — 35-кратний, і це не просто ганебно, але і небезпечно для країни, вона може просто розвалитися. Крім усього іншого, такий розрив провокує безвихідь і депресивний стан у народу. І він підсилюється війною на сході України, де проливається кров і одночасно збагачується великий бізнес. Людина так влаштована, що може легко переносити нужду, якщо тяготи розподіляються на всіх і є надія. Але народ стає недієздатним(особливо в частині інновацій), коли корупціонери розкошують, а надій на майбутнє немає.

У цьому випадку потрібні і законодачі. і суспільні та громадянські механізми контролю за справедливістю розподілу доходів. Найприйнятнішим у цьому сенсі для України є приклад Німеччини. Там справедливий розподіл доходів корпорацій за безпечують «двоярусні» ради директорів, що складаються з «наглядового» і «управлінського» рівнів. У наглядову раду, крім дрібних акціонерів і робітників, свідомо зацікавлених у виявленні повноцінного доходу, входять представники держави, банків і спілки споживачів. Такий склад запобігає зловживанням головного акціонера, в тому числі із-за неможливості здійснювати угоди «з самим собою». Крім того, за справедливим розподілом доходу стежить незалежний аудит. Але для створення такого прекрасного механізму необхідна політична рішучість вищої влади (законодавчої і виконавчої) раціонально і справедливо розподілити доходи великого бізнесу.

У зв’язку з цим доцільним є прийняття Верховною Радою України закону, згідно з яким необхідно провести одноразове декларування майна громадян в Україні та за кордоном з оплатою тієї його частини вартості, яка перевищує офіційно отримані доходи за певний період з оподаткуванням його в розмірі 3—5 % з можливістю розстрочки сплати. Це може стати своєрідним суспільним договором і важливим кроком до становлення і відновлення принципу соціальної справедливості в нашій державі.

Література

1. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. ООН, 1966-76. Преамбула. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.eycb.coe.int/compass/ru/pdf/6_5.pdf

2. *Гриненко А. М.* Соціальна політика: Навч. посіб. – К.: Ви-тво КНЕУ, 2004. — С. 41.
3. *Гриненко А.М.* Соціальна справедливість як ключовий принцип реалізації соціальної політики соціальної держави.– Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, Наукові праці: Науково-методичний журнал. — Вип. 99. Т. 112. Педагогіка. — 2009. — С. 111—119.
4. *Григорьева Н.С.* Социальная справедливость: эволюция понятия и практики [Електронний ресурс] — Режим доступу: https://docviewer.yandex.ua
5. Суперечливість економічної ефективності і соціальної справедливості та шляхи забезпечення їх комплементарності [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2017/01/
6. *Роулз Дж.* Теория справедливости: Пер. с англ. — Новосибирск, 1995. — С. 158.
7. *Шевяков А., Кирута А.* Измерение экономического неравенства. — М., 2002. — С. 67—68.

УДК: 316.42: [314.44 + 338.48]

Котенко Т.М.,
канд. екон. наук, науковий співробітник,
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи НАН України

РОЗВИТОК МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В ТУРИЗМІ ЯК ПРІОРИТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Роль малого підприємництва як одного з найважливіших факторів соціально-економічного розвитку полягає в сприянні соціальній стабільності суспільства, створенні нових можливостей зайнятості населення, стимулюванні ділової активності і становленні середнього класу, забезпеченні добробуту населення. В Україні функціонує значна частка підприємств малого бізнесу, зокрема в туристичній індустрії, але державою не створено системи розвитку конкуренції на ринках, дієвих інституційних і фінансових механізмів стимулювання розвитку малого та середнього підприємництва (МСП).

Нині туризм є найприбутковішою сферою діяльності, а доходи від нього — важливою складовою бюджетів усіх рівнів. Економіка країни залежить від того, як працюють маленькі ресторани, магазини, сервісні центри, готелі, туристичні фірми. Такі підприємства є мобільними, маневреними та ефективними з огляду на витрати, у своїй діяльності вони наближені до споживачів (ту-

ризм, торгівля, виробництво послуг), спроможні швидко реагувати на зміни попиту і враховувати побажання клієнтів. Створюючи значну кількість робочих місць і займаючи вагому частку у виробництві ВВП, мале підприємство утворює ядро гарантованої зайнятості більшої частини населення, забезпечує його добробут і відіграє політично стабілізуючу роль у суспільстві [1].

Кількість зайнятих у МСП України у 2011—2016 рр. коливалася в межах 7,7–6,7 млн осіб, планується досягти у 2020 році — 7,0 млн осіб [2]. Місце України у рейтингу легкості ведення бізнесу (Doing business) — 80 місце (серед 190 країн) у 2016 році (рейтинг Doing business 2017), тоді як Німеччина займає 17 місце, Польща — 24, Франція — 29, Італія — 50 . У 2017 р. планується увійти у ТОП 50, у 2020 році — у ТОП 30, згідно з цілями, зазначеними у Стратегії сталого розвитку «Україна — 2020», завдяки перетворенню економіки України на висококонкурентну приватну економіку з високою часткою МСП [2; 3].

У 2010–2014 рр. частка найманих працівників малих підприємств у загальній чисельності працівників становила 26,1–25,9 %, за видами економічної діяльності перевага належить малим підприємствам, зокрема, на підприємствах тимчасового розміщення й організації харчування — 50,7–45,3, мистецтва, спорту, розваг та відпочинку — 34,9–26,2, тоді як їх частка у промисловості — лише 11,4–11,7 %, сільському, лісовому та рибному господарстві — 24,4–31,4 % [4, с. 286–287]. Але, на жаль, поки що малі підприємства не виконують ролі провідного сектору ринкової економіки, про що свідчать й економічні показники їх діяльності: питома вага обсягу реалізованої продукції (товарів і послуг) 2010–2014 рр. становила 16,9–17,2 % від загального обсягу реалізованої продукції підприємствами, за видами економічної діяльності, зокрема, на підприємствах тимчасового розміщення й організації харчування — 31,2–32,3, мистецтва, спорту, розваг і відпочинку — 26,5–7,1 [4, с. 288–289]. Значна частка малих підприємств були збитковими (2010 р. — 41 %, 2014 р. — 33,7 %) [4, с. 304–305]. Це підтверджує необхідність проведення продуманої державної підтримки розвитку малого підприємництва.

Туристичний бізнес вигідно відрізняють такі чинники: невеликі початкові інвестиції; короткий термін окупності й досить високий рівень рентабельності проектів; швидкозростаючий попит на послуги. Розвиток малого підприємництва в туризмі: створює робочі місця в туризмі і суміжних з ним галузях (кожен турист, що в’їжджає у країну, створює 8–10 робочих місць); активізує розвиток готельного і санаторно-курортного господарства,

транспортного й ресторанного бізнесу, екскурсійно-інформаційних служб, туристсько-розважальних, спортивно-оздоровчих комплексів і ділових центрів; сприяє припливу іноземної валюти; стимулює інвестиції в місцеву туріндустрію, тобто збільшення прибутків місцевих бюджетів; активізує модернізацію місцевих інфраструктур, зокрема транспорту, зв'язку; підтримує відродження і розвиток традиційних народних промислів і ремесел, виготовлення сувенірної продукції; сприяє збереженню і відновленню історико-культурної і природної спадщини країни.

Значення малого підприємництва в національній економіці і, зокрема в туризмі, як пріоритету соціальної політики в контексті забезпечення гідної праці: створює нові робочі місця; утверджує конкурентні відносини; реагує на зміну кон'юнктури, запити споживачів і надає ринковій економіці більшої гнучкості; виконує функцію пом'якшення соціальної напруги і демократизації ринкових відносин, адже саме воно є фундаментальною основою формування середнього класу населення.

Отже, державну соціальну політику слід спрямовувати на формування такого ринкового середовища, організаційні, економічні й правові умови якого сприяли б розвитку малого підприємництва в туризмі, вільній конкуренції продуцентів туристичних послуг, збільшенню робочих місць, підвищенню рівня зайнятості, зростанню доходів, посиленню гнучкості ринку, його більшій орієнтації на соціальні запити і потреби споживачів.

Література

1. *Узунов Ф.В*. Управління розвитком державно-приватного партнерства у реальному секторі: на прикладі туристичної галузі України / Ф.В. Узунов // Економіка та держава. — 2014. — № 2. — С. 124–126.

2. Проект Середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=249634799&cat_id=244828445

3. Стратегія сталого розвитку «Україна — 2020» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015

4. Статистичний щорічник України за 2014 рік / за ред. І.М. Жук. — К.: Державна служба статистики України, 2015. — 586 с.

УДК 336.131

Степанова Л.В.,
канд. екон. наук, доц.,
Тужилкіна О.В.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом і економіки праці,
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі»

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Формування умов для гідної праці в Україні є одним із основних завдань конкурентоспроможного розвитку національної економіки. Розроблення певних напрямів соціальної політики, яка спрямована на забезпечення високопродуктивної праці з гідними умовами оплати, захисту, відповідальності, уможливить підвищення рівня трудового потенціалу населення і посилення його конкурентних переваг.

Питанням соціальної політики присвячували у різний час свої праці науковці Н. Борецька, В. Новіков, Т. Кір'ян, О. Макарова та ін.

Гідна праця, згідно з визначенням МОП, це «продуктивна праця, яка є вільною, в нормальних умовах, розвиває і не принижує гідність людини, передбачає справедливу оплату, соціальні гарантії, відсутність дискримінації на робочому місці, забезпечення всієї сукупності трудових прав, а також можливість реалізувати здібності і особисті прагнення людини» [1, с. 5].

Основна мета соціальної політики полягає в об'єднанні суспільства навколо ідеї соціального прогресу шляхом створення відповідних соціальних зв'язків. У межах таких зв'язків споживання бідних верств населення повинне не лише не обмежувати заощадження багатих, але й відігравати мультиплікуючу роль, стимулюючи економічну динаміку. Очевидно, що цей мультиплікуючий ефект можливий лише в разі збереження єдності між витратами та заощадженнями населення, з одного боку, та інвестиціями підприємств і фінансово-банківської системи, зокрема у фонди соціального страхування, з іншого. Якщо в системі соціального захисту найголовніша увага логічно приділяється бюджетній і фіскальній політиці як засобам перерозподілу національного багатства, то в системі соціальної політики, поряд з ними, пріоритетними є процес генерації національного багатства та його первинна ланка — національне підприємство, створення умов

для стійкого розширеного відтворення та конкурентоспроможності у національному та міжнародному масштабах [2, с. 38].

Соціальний захист передбачає систему гарантій дотримання інтересів працівників у разі втрати або зниження доходів внаслідок безробіття або втрати працездатності. Основу системи соціального захисту становлять мінімальні соціальні стандарти, виконання яких забезпечує задоволення базових потреб людини. У Конвенції МОП № 102 (1952) «Про мінімальні норми соціального забезпечення» були визначені такі основні види соціального захисту: медичне обслуговування; виплати у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю внаслідок загального, професійного захворювання або виробничого травматизму; пенсії по старості, інвалідності та у зв'язку з втратою годувальника; допомога з безробіття; допомога по вагітності; сімейна допомога [3].

Отже, пріоритетними напрямами державної соціальної політики мають стати соціальний захист і соціальний діалог, що сприятиме стабілізації соціально-трудових відносин і забезпечуватиме гідну працю населення України.

Література

1. Доклад Генерального Директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. — Женева, июнь, 1999. — 106 с.

2. *Жаліло Я. А*. Теорія та практика формування ефективної економічної стратегії держави: монографія. — К.: НІСД, 2009. — 336 с.

3. Конвенція 102 (1952) «Про мінімальні норми соціального забезпечення»: [електронне джерело]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/ laws/show/993_011

УДК 369.542.4

Фурдичко Л. Є.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра фінансів,
Данилів І. Л.,
студент,
Інститут економіки і менеджменту

НЕДЕРЖАВНЕ ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ — ЙОГО СУЧАСНИЙ СТАН

Актуальність теми полягає у тому, що пенсійна система України в сучасних умовах її функціонування ще потребує важливих змін, адже в теперішньому її стані вона є неефективна. На сього-

дні, державне пенсійне забезпечення не здатне надати високий рівень пенсії громадянам при низьких розмірах обов'язкових пенсійних відрахувань і несприятливих демографічних умовах. Саме участь у системі недержавного пенсійного забезпечення дає змогу створити додаткове джерело пенсійних виплат і забезпечити гідний рівень життя громадян при досягненні пенсійного віку. Основу такої системи становлять недержавні пенсійні фонди (далі НПФ). Станом на 31.12.2016 зареєстровано 69 недержавних пенсійних фондів у 9 регіонах України.

НПФ — це юридична особа, яка має статус неприбуткової організації, функціонує та здійснює свою діяльність виключно з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснює пенсійні виплати його учасникам [1].

Обсяг пенсійних активів суттєво відрізняється у різних країнах світу. За даними компанії The Towers Watson, яка проводить моніторинг пенсійних систем на кінець 2015 року, спостерігається зменшення пенсійних активів на 6,1 %. Їх обсяг становить 35 316 млрд дол. США або 80 % ВВП їх економік. На сьогодні, США є найпотужнішим ринком щодо показників пенсійних активів, їх обсяг становить 21 779 млрд дол., що на 5,8 % збільшився протягом 10 років [1]. Японія, Великобританія та США зосереджують у собі 78,2 % світових пенсійних активів, проте в Україні та Іспанії їх обсяг є доволі невеликий (табл. 1) [2].

Таблиця 1

Динаміка світових пенсійних активів на кінець 2015 року

№	Країна	Пенсійні активи, млрд $	Пенсійні активи у % до ВВП	Середньорічні темпи росту пенсійних активів за 10 років, %
1	США	21779	121,2	5,8
2	Великобританія	3204	111,9	5,3
3	Японія	2746	66,7	-1,0
4	Канада	1525	97,0	5,8
5	Австралія	1484	119,6	9,1
6	Нідерланди	1378	183,6	6,4
7	Швейцарія	804	118,7	4,8
8	Франція	151	6,2	1,3
9	Іспанія	41	3,3	2,0
10	Україна	0,8	0,9	-

Основними напрямами інвестування пенсійних активів у світі є вкладення в акції (у середньому 44 %) та облігації (у середньому 29 %) [1]. Такі інвестиції сприяють економічному зростанню країн. Напрямами інвестування з вітчизняних НПФ є депозити в банках — 910,2 млн грн; облігації підприємств, емітентами яких є

резиденти України — 716,8 млн грн; цінні папери, дохід яких гарантовано державою — 291,6 млн грн та акції українських емітентів — 295,1 млн грн (рис. 1) [3].

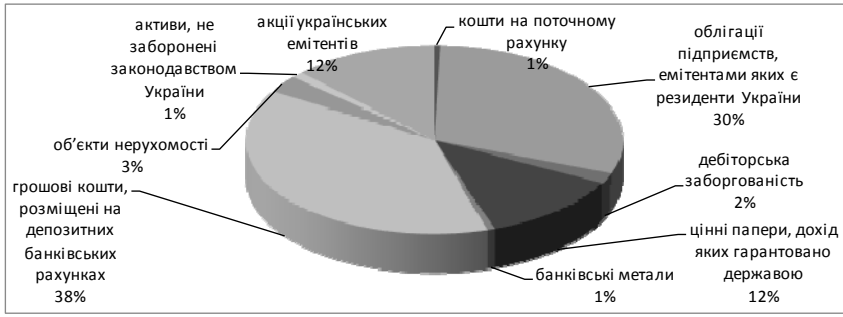

Рис. 1. Загальні показники напрямів інвестування НПФ в Україні

Основними показниками недержавного пенсійного забезпечення України є пенсійні виплати, пенсійні внески та пенсійні активи. Станом на 31.12.2015 НПФ було здійснено пенсійні виплати 82,2 тис. учасникам, тобто 9,8 % від загальної кількості учасників отримали пенсійні виплати. Сума пенсійних внесків становить 1886,8 млн грн, збільшившись порівняно з кінцем 2014 року на 4,3 % (на 78,6 млн грн). Збільшення суми пенсійних внесків у порівнянні з 2014 роком зумовлене збільшенням суми пенсійних внесків від фізичних осіб на 12,5 % і від юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців на 4,0 %. Загальна вартість активів, сформованих недержавними пенсійними фондами, станом на 31.12.2015 становила 1980,0 млн грн, що на 19,8 %, або на 489,2 млн грн менше в порівнянні з кінцем 2014 року (рис. 2) [3].

Рис. 2. Динаміка основних показників НПФ

Отже, НПФ мають значні кошти, які вони інвестують в акції, облігації та нерухомість і за рахунок цих вкладів поповнюють внески своїх вкладників. Проте, на мою думку, система недержа-

вного пенсійного забезпечення не є вигідною для підприємців, оскільки існує велика недовіра наших громадян до НПФ. Також серед працівників відсутня мотивація, оскільки їм вигідніше отримати підвищення до зарплати, аніж через 25-40 років — підвищену пенсію.

Література

1. *Кириленко О*. Пенсійна система України: на шляху реформування [Електронний ресурс] / Ольга Кириленко // Світ фінансів. — 2016. — №3. — Режим доступу: http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/7410/1/ %–D0 %9A %D0 %B8 %D1 %80 %D0 %B8 %D0 %BB %D0 %B5 %D0 %BD %D0 %BA %D0 %BE %20 %D0 %9E..pdf.

2. Global pension assets 2016. Willis Towers Watson. Available at: https://www.towerswatson.com/

3. Офіційний сайт Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://nfp.gov.ua/fi–les/Ogliad–Rinkiv/SK/sk_Ikv_2015.pdf

УДК 338.43

Жемба А.Й.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра міжнародної економіки,
Національний університет водного господарства та природокористування

ЄДНІСТЬ І ПРОТИРІЧЧЯ ЕКОНОМІЧНОЇ І СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИК

Дослідження інституціональних особливостей розподілу дає можливість поєднати наукові розробки, присвячені теоретичним проблемам економіки добробуту, економічної поведінки людини, їх взаємодії, відтворювального підходу, розвитку соціальної відповідальності держави, працівників та роботодавців.

Питання дослідження соціально-трудової сфери в нашій країні висвітлюються в роботах А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденко, В.Г. Єременко, Е.М. Лібанової, Б.О. Надточія, О.Ф. Новікової, І.Я. Саханя, С.І. Юрія.

Очевидним є те, що наявність фінансових, економічних і ресурсних можливостей будь-якої країни є визначальним пунктом для задоволення суспільної потреби у соціальних трансфертах з метою підтримання добробуту певних соціальних груп, сімей чи окремо взятого індивіду. Нерівномірність економічного розвитку країн ЄС зумовлює різні системи соціального захисту і зберігає

національні засади правового регулювання соціальної політики окремо взятої країни. Перерозподіл валового продукту між членами ЄС через системи соціального захисту незначний, інакше б відбувалось зниження рівня соціальних заходів ув більш розвинених економіках. Обов'язковим для всіх країн є дотримання мінімальних соціальних стандартів .

У випадку недостатності фінансових ресурсів найвірогіднішеми є два варіанти: недофінансування соціально вразливих верств населення, що призводить до зростання соціального напруження або фінансування у значних обсягах, що лягає непосильним тягарем на економіку і призводить до зменшення конкурентноздатності товарів, зменшення надходжень до бюджету і в підсумку зниження темпів розвитку, зниження конкурентноздатності економіки.

Перерозподіл суспільного продукту з метою зменшення нерівності в суспільстві традиційно супроводжується конфліктом між економічною ефективністю (метою будь-якої економіки) і соціальною справедливістю (основою більшості політичних процесів). Занадто високий рівень перерозподілу призводить до зниження економічної активності населення, з іншого боку неврегульованість соціальних питань посилює соціальну нерівність, підштовхує до соціальних конфліктів, спричиняє зменшення купівельної спроможності населення і, як наслідок, розвиток кризових явищ в економіці. Протиріччя між ефективністю і соціальною справедливістю вирішується виваженим, обґрунтованим рівнем розвитку виробничих систем і соціально-культурними традиціями країни, втручанням держави в процеси перерозподілу.

Розподіл доходів визначається дією ринкових сил, але кінцевий розподіл, так званий перерозподіл, відбувається шляхом створення цільових фондів, так і за допомогою трансфертів із інших бюджетних джерел. Необхідний обсяг цільових фондів визначається залежно від кількості бенефіціантів, які з точки зору справедливості повинні отримати додатковий дохід.

Реалізація положень справедливості в суспільстві реалізувалась формуванням систем соціального захисту, які визначали структуру соціальної політики. Одну з найповніших і досить розповсюджену класифікацію моделей соціальної політики сформулював Г. Еспін-Андерсон у своїй класичній праці «Три світа Держави–добробуту» (есе про сучасний капіталізм), виділяє три типи соціальної держави: ліберальну, консервативно-корпоративна і соціал-демократичну або скандинавську [1]. На-

ведена класифікація критикувалась за абстрактність, і зазнавала уточнень, особливо, протягом останнього десятиріччя.

Бельгійський учений А. Сапір у 2005 році запропонував Єврокомісії класифікувати європейську соціальну політику за географічною ознакою, виділивши при цьому чотири групи, для того щоб «оцінити досягнення кожної моделі по ряду параметрів» [2].

Рівень соціального захисту залежить від ідеології соціальної політики (ліберальна, консервативна, соціал-демократична), від економічних і правових механізмів реалізації ідеології (справедливості розподільчих відносин) та рівня розвитку економіки.

Сучасні економічні проблеми не можуть вирішуватись без акценту на соціальному спрямуванні економіки. Країни з розвинутою економікою ставлять перед собою якісно нові задачі по перерозподілу національного доходу, з метою регулюванню ринку праці, забезпечення соціально-вразливих верств населення і т.д. Це пов'язано з тим, що найбільшу цінність має людський капітал, за розвиток якого відповідає насамперед держава.

Література

1. Esping-Andersen G. Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge, 1990. 2.Sapir A. Globalisation and the Reform of European Social Models (Background document for the presentation at ECOFIN informal Meeting in Manchester, 9 Sept. 2005) // http: //www.bruegel.org, p.5

УДК 331

Фурдичко Л. Є.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра фінансів,
Мартин Х. П.,
студентка,
Інститут економіки і менеджменту

СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Гідна праця, за визначенням Міжнародної організації праці (МОП), — це можливість для чоловіків і жінок отримати гідну і продуктивну роботу, адекватну професійним знанням в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і людської гідності [1]. Кожна країна має забезпечити своїм громадянам вільний вибір

щодо виду та форми зайнятості, які гарантуватимуть рівність, свободу та соціальну захищеність. Сьогодні в Україні питання гідної праці є неабияк актуальним, оскільки більшість громадян не можуть себе реалізувати в сфері зайнятості і залишаються безробітними.

У 2016 році було схвалено Програму гідної праці для України на 2016—2019 роки, яка базувалась на трьох основних пріоритетах: сприяння зайнятості та розвитку сталого підприємництва задля стабільності та зростання, сприяння ефективному соціальному діалогу, покращення соціального захисту і умов праці [2]. Ми бачимо, що для того щоб виконати ці пріоритети нам необхідно здійснити негайні реформи в економічній і соціальних сферах, а саме: створення ефективної ринкової економічної системи, сприяння розвитку підприємництва, збільшення розміру заробітних плат та соціальних виплат.

За останні роки на ринку України можемо спостерігати значне зменшення кількості підприємств, яке пов'язане із збільшенням податкового тиску, що призводить до згортання підприємницької діяльності, зменшення соціального забезпечення робітників, оскільки роботодавці змушені виплачувати податкові платежі, а працівники не можуть отримати гідну оплату праці. Для поєднання економічного зростання з розширенням зайнятості населення необхідно, створити умови для заохочення підприємницької активності власників виробничих і фінансових ресурсів з високим рівнем соціальної відповідальності, здатних забезпечити гідну оплату праці та задовольнити їхні соціальні потреби.

Неможливо не звернути увагу на проблему заробітної плати. З 1 січня 2017 року в Україні було прийнято закон України «Про Державний бюджет України на 2017 рік», в якому зазначено, що мінімальний розмір заробітної плати становить 3200 грн, проте також і збільшились податки, і частину зароблених коштів працівники зобов'язані «віддавати» державі [4]. Також, великою проблемою є невідповідність умов праці згідно з вимогами МОП, тому що більшість працівників працюють у невідповідних умовах праці, що відображається на їхньому психологічному та фізичному здоров'ї. Збереження здоров'я працюючих, забезпечення пенсій, захист і фінансова підтримка у разі погіршення стану здоров'я — це той стандартний набір, без якого поняття «гідна праця» втрачає свою актуальність. Можна привернути увагу до ще одної важливої проблеми, а саме проблеми гендерної рівності, яка є важливим показником

гідної праці. У 2015 році Україна за індексом гендерної рівності зайняла 67 місце з 142 країн, погіршивши власний рейтинг на 11 позицій порівняно з 2014 роком, цей спад пов'язаний із військовими подіями на сході України [3]. Страждає від цього як чоловіча, так і жіноча частина населення, коли військовослужбовці повертаються додому, то вони не отримують належних соціальних і психологічних послуг і саме це збільшує випадки домашнього насильства. Також нелегка ситуація із переселенням, тому що більшій частині переселенців важко знайти роботу, причинами цього є дефіцит робочих місць і невідповідність трудової кваліфікації, адже в основному професії в зонах військового конфлікту були спрямовані на видобувну та вугільну промисловість.

Отже, проаналізувавши стан гідної праці в Україні, ми можемо зробити висновок, що існує ряд проблем, які гальмують економічне зростання, серед яких низька оплата праці, незадовільний стан соціального захисту та соціального забезпечення, неспроможність забезпечити продуктивну зайнятість населення та недостатній рівень забезпечення охорони праці, і лише здійснивши комплекс заходів на національному, галузевому і регіональному рівнях і на рівнях підприємств та установ, ми зможемо досягти економічного зростання та підвищення якості соціального захисту і забезпечення гідної праці в Україні.

Література

1. Веб-портал «Федерація професійних спілок України» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/8577-67989090

2. Веб-сайт Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.msp.gov.ua/

3. Веб-сайт «Українська гельсінська спілка з прав людини» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://helsinki.org.ua/kontakty/

4. Закон України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1801-19

УДК 369.542.2

Фурдичко Л. Є.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра фінансів,
Цюрось Д. Г.,
студентка,
Інститут економіки і менеджменту

РЕФОРМА ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ ЯК ВАЖЛИВИЙ НАПРЯМ У СОЦІАЛЬНОМУ ЗАХИСТІ НАСЕЛЕННЯ

Актуальність цієї теми полягає у застарілості пенсійної системи України та неефективному функціонуванні Пенсійного фонду. Зважаючи на такі проблеми, необхідним кроком на даному етапі соціально-економічного розвитку країни є реформування пенсійної системи.

Великою дірою у державних фінансах, окрім бюджетного дефіциту, є дефіцит Пенсійного фонду України. За підсумками минулого року він склав 145 млрд грн. Українці на заслуженому відпочинку отримували не менше 1247 гривень, з початку року, згідно з бюджетом на 2017 рік, мінімальна сума зросла до 1400 гривень. Та чи достатньо такої суми для виживання з прожитковим мінімумом розміром у 1544 грн [1]?. Саме це питання постає першим при розмовах про пенсійну реформу в Україні, яка є життєво необхідною. Так, одним з рішень такої проблеми є виведення економіки України з тіні. Проте, відверто кажучи, пенсійна система нашої країни стала також неефективною, адже функціонує лише І її рівень — солідарна система. Це зрозуміли і чиновники.

У 2016 році активно почали обговорення пенсійної реформи в Україні, яка має вступити в силу вже з липня цього року. Основними засадами таких змін є:

- введення трьох рівнів пенсійного забезпечення;
- додатковий податок до ЄСВ;
- збільшення пенсійного віку (чого й вимагає МВФ для переведення нового траншу);
- повне розділення термінів «трудовий стаж» і «страховий стаж».

Система пенсійного забезпечення в Україні відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» складається з трьох рівнів:

- перший рівень — це чинна солідарна система, за рахунок якої виплачуються базові пенсії (фактично йдеться про Пенсій-

ний фонд, що працює за принципом моментальних виплат). Пенсії будуть виплачуватися пенсіонерам за рахунок внесків, що сплачуються сьогоднішніми працюючими. Розмір відрахувань окремого працівника не впливатиме на розмір його майбутньої пенсії. У цьому і полягає основне протиріччя солідарної системи — працівники не зацікавлені в збільшенні та систематичності своїх внесків до державного Пенсійного фонду.

• другий рівень — накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах і в порядку, передбачених законом.

• третій рівень — система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців і їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень із метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах і в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення [2].

Як наслідок використання накопичувальної системи, додатково до єдиного соціального внеску до 22 % роботодавець, до досягнення працівником 35-річного віку, платитиме в новий Накопичувальний пенсійний фонд на особистий рахунок працівника 2 % від його заробітку в 2017 році, 3 % — у 2018 році, 4 % — у 2019 році, 5 % — у 2020 році і 7 % — із 2022 року [1]. Такі тенденції знову ж таки наштовхують економіку на її тінізацію.

Наступним кроком буде підвищення пенсійного віку. У Європейському Союзі середній вік виходу на пенсію досяг 65 років. Більш того, Єврокомісія рекомендувала підвищувати пенсійний вік до 70 років. З усіх європейських країн раніше за всіх пенсійний вік настає в українців — у 60 років. Зараз в Україні співвідношення пенсіонерів і працюючих, які сплачують внески до Пенсійного фонду, — 11 до 10. Якщо ситуація не зміниться, за підрахунками Інституту демографії та соціологічних досліджень, уже 2050 року десять українців повинні будуть своїми податками утримувати 15 пенсіонерів [1]. Щодо цього існує велика кількість побоювань, зокрема, що велика кількість людей просто не доживуть до пенсійного віку. Проте підвищення пенсійного віку — вимушений крок у силу економічного розвитку України.

Поняття «повний трудовий стаж» і «страховий стаж» будуть розділені, під останнім буде розумітися тільки стаж, починаючи з 2000 року, коли в країні почалося впровадження системи пенсій-

ного страхування та на кожного громадянина було заведено окрему «пенсійну справу». Тобто починаючи з 2017 року, отримувати пенсію будуть тільки ті, хто починаючи з 2000 р. офіційно відпрацював не менше 16 років, тобто сумарна пауза в офіційному працевлаштуванні не повинна перевищувати 2 років. Цей «ліміт» буде зберігатися і для тих, хто піде на пенсію пізніше [1].

Вважають, що накопичувальна система призведе до збільшення тіньового сектора економіки, проте така система поверне довіру до фінансової системи держави. Заощадження громадян мають бути надійно захищені, а самі українці повинні мати право вибору, в який саме фонд і на яких умовах відкладати свої пенсійні накопичення. У запровадженні такої системи зацікавлена й сама держава, адже кошти накопичувальної пенсійної системи — це надпотужний інструмент фінансової стабільності та довгострокове джерело внутрішніх ресурсів для розвитку економіки. Підвищення пенсійного віку зменшить кількість пенсіонерів, тобто зменшить витрати Пенсійного фонду, збільшиться кількість платників ЄСВ за рахунок тих, хто повинен був стати пенсіонером, але продовжить працювати, також скорочуються ризики бідності за рахунок тривалішого періоду роботи. Проте недоліком є те, що українцям значно складніше знайти роботу після 60-ти років.

Справедливість шокової реформи вже стоїть під сумнівом. Працівники втрачають стимул до накопичення власної пенсії, адже сплачена сума може перевищити суму пенсійних виплат, що вони отримають після виходу на пенсію. Страховий стаж анулюється, як і право на трудову пенсію, якщо людина більше, ніж три роки пропрацювала за контрактом за кордоном. Тому, чи ефективною буде реформа, ніхто однозначно сказати не може: багато проти, багато за. Її дієвість покаже лише час. Проте реформи наша економіка потребувала вже давно. І в цьому році було зроблено ще один крок до її здійснення.

Література

1. Пенсії по-новому: кому доведеться платити більше і хто виходитиме «на відпочинок» пізніше [Електронний ресурс] // Режим доступу: https://ukr.media/politics/288464/ 2. Костюк І. Проблеми і перспективи системи пенсійного забезпечення як стратегічного елемента соціальної інфраструктури // Економічний аналіз. — 2012. — № 11. — С. 132—135.

СЕКЦІЯ 8.
Безпека праці в системі гідної праці: політика та механізми реалізації

УДК 331.4

Данилевич Н.С.,
канд. тех. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СТАТИСТИЧНИХ МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ УМОВ ПРАЦІ

Головною метою державної політики в сфері охорони праці є збереження життя і здоров'я людини в процесі трудової діяльності. Сьогодні більшість підприємств, установ та організацій переживають складні часи фінансово-економічної кризи.

Основним завданнями в сфері промислової безпеки та охорони праці на сьогодні є: посилення відповідальності роботодавців за підвищення дієвості та ефективності управління охороною праці на виробництві; посилення мотивації до безпечної праці, стимулювання за зменшення ризику травмування та професійної захворюваності на виробництві; посилення уваги до безпеки працівників, які частіше наражаються на ризик нещасного випадку з багатьох причин (відсутність професійного досвіду, нерозуміння небезпеки на робочому місці, аварійних ситуацій, недостатній рівень навчання з питань безпеки та гігієни праці тощо).

Необхідно зазначити, що стан охорони праці напряму залежить від особливостей економічного розвитку країни. У високорозвинених країнах, на відміну від України, охорона праці розглядається як економічний важіль у боротьбі з необґрунтованими збитками. На сьогодні МОП займається наданням допомоги державам-членам МОП у вдосконаленні національного трудового законодавства, професійно-технічної підготовки працівників, поліпшенні умов праці шляхом здійснення міжнародних програм технічного співробітництва, проведення дослідницьких робіт та видавничої діяльності. Отже, використання міжнародного досвіду для правового регулювання охорони праці в Україні є вагомим та необхідним як у нормативній, правовій діяльності, так і в по-

всякденному житті. У зв'язку з цим проблема удосконалення правового регулювання охорони праці є актуальною у світовому масштабі. Україна має можливість дослідити світовий досвід у галузі охорони праці, оцінити його досягнення та недоліки, врахувати всі особливості ситуації на національному рівні.

Для вирішення цих завдань необхідно мати об'єктивну інформацію щодо стану умов праці, рівня виробничого травматизму та професійних захворювань.

Статистичні методи дослідження щодо стану умов праці проводяться в країнах Європейського Союзу. Дані по країнах доступні в системі ILOSTAT Database. Майже усі країни надають показники елементу «Безпечне робоче середовище» за адміністративними джерелами [1].

Організацією Єврофонд (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) з 1991 р. (раз на п'ять років), останнє у 2015 р. проводиться дослідження умов праці. Його мета — створення гармонізованої бази даних про умови праці в європейських країнах, відстеження тенденцій й аналіз взаємозв'язків між різними аспектами умов праці, виявлення проблем і груп ризику. Важливою складовою дослідження є також облік гендерних аспектів. Результати обстеження доступні у вигляді: публікації основних підсумків; інфографіки; візуалізованих даних (карти, таблиці, графіки).

Державне статистичне спостереження щодо стану умов праці, пільг і компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці в Україні запроваджено з 1991 р., проводилось воно кожного року, а з 2005 р.− один раз на два роки. Мета обстеження − отримання статистичної інформації про умови праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці. Оцінка умов праці здійснюється на підставі результатів проведеної атестації робочих місць за умовами праці. На кінець 2015 р. кількості працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, за окремими видами економічної діяльності становила − 1040,5 тис. осіб. Дослідження питань умов праці розглянуто в Методологічних положеннях з організації державного статистичного спостереження «Умови праці на підприємствах», затверджених наказом Держкомстату від 23.12.2011 р. № 395 (із змінами), які розміщені на офіційному веб-сайті Держстату [2].

Перспективні напрямки розвитку статистичних досліджень питань умов праці:

➢ удосконалення методології, запровадження в національну практику стандартів Євростату;

➢ впровадження інтегрованої системи статистичної інформації (ICCI), керованої метаданими, для обробки даних та узагальнення результатів обстеження;

➢ забезпечення оцінювання якості даних за критеріями Європейської статистичної системи та оприлюднення результатів оцінювання для користувачів статистичної інформації;

➢ зменшення звітного навантаження на респондентів.

Перспективи приєднання до міжнародних стандартів і використання міжнародного досвіду обмежені в першу чергу ресурсними можливостями (фінансовими, людськими, технічними тощо). Подальше вивчення зарубіжного досвіду розроблення й функціонування інформаційної статистичної системи є доцільним та корисним з метою використання при створенні аналогічної системи у нашій країні.

Література

1. International Labour Organization. Офіційний сайт [Електроний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm
2. Державна служба статистики України. Офіційний сайт [Електроний ресурс]. — Режим доступу: http://csrv2.ukrstat.gov.ua/ metod_polog/ metod_doc/2015/160/met_pol_zm.zip

УДК 331.5 (476)

Маковская Н.В.,
д-р экон. наук, проф.,
Могилевский государственный университет

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ЗАТРАТ

Развитие социально-экономических процессов в XX век породил, высокие требования к рациональной организации рабочего времени. Стало ясно, что иначе невозможны рост качества и уровня труда отдельного работника, и, в конечном счете, — повышение эффективности производства. Это обусловило активизацию научного поиска в области использования и мобилизации резервов времени.

Сущность понятия «рабочее время» следует понимать в двух значениях:

— рабочее время как правовой институт, представляющий собой совокупность правовых норм, регулирующих структуру трудовых отношений;

— рабочее время как часть астрономического времени, которое имеет экономическое и социально-правовое содержание, в рамках которого осуществляется трудовая деятельность работника. Это позволяет использовать рабочее время в виде количественного измерителя трудовой деятельности. Данный измеритель является универсальным, применимым для любого вида труда. В этом смысле рабочее время является экстенсивным измерителем, который направлен в сторону только количественного увеличения, а не в сторону улучшения качества трудовой деятельности. Интенсивным измерителем, преобразующим качество трудовой деятельности, являются нормы труда.

Социально-экономическую и юридическую сущность рабочего времени целесообразно определять следующим образом:

Во-первых, с экономической точки зрения рабочее время — это период участия работника в создании товаров (услуг), предназначенных для реализации. В этом случае — рабочее время показатель использования работодателем способности к труду, которая принадлежит работнику. Это время, когда труд является экономически выгодным.

Во-вторых, с социальной точки зрения, рабочее время — это граница, которая не позволяет тратить на работу всё астрономическое время и в этом смысле рабочее время решает задачу реализации человека в социальной среде посредством возможности реализовать свои качества и таким образом улучшить своё положение в социальной структуре.

В-третьих, юридически рабочее время — это норматив, имеющий правовые границы, в рамках которых работодатель имеет право требовать исполнения трудовых обязанностей, а также обладает правом дисциплинарного воздействия [3, с. 165]. Рабочее время — это определённая совокупность правовых гарантий, норм, условий (то, что закрепляется законом), являющаяся элементом трудового обязательства.

Таким образом, рабочее время — это совокупная часть трудовых отношений, которая определяет условия труда и его организацию исходя из эффективных норм рабочего времени.

С позиции социально-экономических затрат приобретают смысл локальные (коллективно-договорные) нормы и индивидуальные трудовые договоры, которые регламентируют и оптимизируют использование рабочего времени через установление его норм и режимов. Локальные нормы устанавливают минимальные (максимальные) нормы продолжительности рабочего времени, основные положения о порядке и способах его распределения в

пределах суток, недели или другого календарного периода, о запрещении в качестве общего правила работы в нерабочее время и порядке привлечения к работе в исключительных случаях сверх установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и праздничные дни, а также указаны вопросы, которые решаются локальными нормами и по соглашению работника и работодателя.

Юридическая сила локальных норм представляет собой экономическую основу для регулирования затрат рабочего времени и затрат, связанных с оплатой отработанного рабочего времени.

Экономическая сущность рабочего времени как основы формирования социально-трудовых затрат обосновал К. Маркс подчеркивая, что количество труда, затраченное в один и тот же промежуток времени, может быть различным в зависимости от его интенсивности. Это является базисом формирования производительности труда и резервом его роста.

УДК 331.103

Чернушкіна О.О.,
канд. екон. наук, доцент
кафедра управління персоналом і економіки праці,
Хмельницький національний університет

ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ ЯК БАЗИС ФОРМУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОЇ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ

Трудова поведінка є ключовим чинником ефективності діяльності будь-якого підприємства чи організації. Це форма пристосування працівника до вимог та умов технологічного процесу й соціального оточення, вона відображає характерологічні риси особистості працівника, слугує своєрідним засобом упливу людини на навколишнє виробниче й соціальне середовище.

У процесі трудової діяльності найманий працівник вступає у трудові відносини з роботодавцем, які регулюються нормативно-правовими актами з питань праці. Зазначені суб’єкти трудових відносин повинні додержуватись вимог законодавства про працю, виконувати у повному обсязі покладені на них трудові обов’язки та використовувати права, надані законодавством. Передумовою результативної трудової поведінки працівників підприємства чи організації будь-якої правової форми чи галузевої належності є дисципліна праці.

Аналіз наукових публікацій з питань дисципліни праці свідчить, що зазначене питання розглядається виключно у системі елементів трудових правовідносин лише в юридичній літературі. Окремі аспекти трудової дисципліни висвітлюються у наукових працях О. Барабаша, М. Бойка, В. Венедиктова, С. Кожушко, А. Мацюка, Є. Монастирського, Г. Чанишевої та інших.

Метою публікації є теоретичне обґрунтування ролі дисципліни праці у формуванні результативної трудової поведінки.

Відповідно до Кодексу законів про працю України (КЗпП України) (ст. 139) працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір [1].

Недотримання працівниками схвалених у колективі норм і правил поведінки, встановленого на підприємстві трудового розпорядку тягне за собою застосування адміністрацією до працівника дисциплінарних процедур.

Відповідно до чинного трудового законодавства до працівника може бути застосовано два види дисциплінарної відповідальності: загальна і спеціальна. Загальна дисциплінарна відповідальність наступає за ст. 147 КЗпП України. Спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачається тільки для конкретно визначених категорій працівників на підставі статутів про дисципліну та спеціальних нормативних актів.

Так, стосовно загальної дисциплінарної відповідальності стаття 147 КЗпП України передбачає два дисциплінарних стягнення: догану і звільнення. Причому, за порушення дисципліни праці до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів.

Для спеціальної дисциплінарної відповідальності є характерною можливість застосування до порушника трудової дисципліни крім догани і звільнення таких дисциплінарних процедур, як: пониження в класному чині, пониження в посаді, звільнення з позбавленням класного чину, попередження про неповну службову відповідність, затримка у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду, попередження тощо.

Найтиповіші порушення дисципліни праці працівниками організації пов'язані з порушеннями трудового розпорядку. Вони складають близько 80 % від загального числа порушень, з яких найбільше число припадає на запізнення (близько 60 %). На запізнення з причини вирішення особистих питань впродовж робочо-

го дня припадає 5 %, збільшення обідньої перерви у зв'язку з відвідуванням магазину, часті й тривалі перекури, сторонні розмови по телефону, використання комп'ютера в особистих цілях — близько 3 %, відсутність на робочому місці в робочий час і прогули — приблизно по 2 %, передчасне залишення робочого місця з дозволу керівництва — близько 1,5 %. Решта порушень пов'язані із збільшенням встановлених керівником термінів виконання завдань (7 %), використанням витратних матеріалів і майна організації в особистих цілях (близько 3 %), систематичним зниженням трудової активності (3 %), появою на роботі в нетверезому стані (3 %), невисокою якістю роботи (2 %), порушенням етики спілкування з клієнтами (2 %) [2].

Запізнення працівників на роботу вважають серйозним порушенням трудової дисципліни 44 % роботодавців. Серед найбільш застосовуваних роботодавцями заходів до працівників-порушників дисципліни праці є штрафні санкції (табл. 1) [3].

Таблиця 1

Реакція керівників на запізнення працівників

Заходи реагування	Частота застосування, %
Матеріальні заходи	
Штраф	32
Депреміювання	11
Понаднормова робота	6
Вирахування із заробітної плати	4
Моральні заходи	
Виховна бесіда	10
Попередження про наслідки запізнення	7
Організаційні заходи профілактики	
Ведення журналу обліку робочого часу	4
Електронний облік робочого часу	4
Введення вільного графіка роботи	5

З метою управління трудовою поведінкою працівників і недопущення подальших порушень дисципліни доцільно здійснювати облік і контроль дисциплінарних стягнень, що застосовуються до конкретного працівника. Як стягнення, так і заохочення працівника за особливі заслуги можуть обліковуватись в особовій картці.

Проблеми порушення дисципліни праці в організації пов'язані, перш за все, з ігноруванням працівниками норм і правил трудової поведінки. «Протистояння» керівників і виконавців, ставлення до останніх як до замінюваного ресурсу не сприяє розумінню працівниками важливості вчасного виконання розпоряджень і наказів адміністрації, генеруванню у собі такої важливої риси, як дисциплінованість.

Література

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Закон України: [прийнято Верх. Радою 10 грудня 1971 р.]: [за станом на 07 січня 2017 р.]. — Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08.
2. *Оксинойд К.* Управляемтрудовойдисциплиной / К. Оксинойд// Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2010. — № 1. — С. 11-20.
3. Super Job [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ch.rabota-vologda.ru/info/arts/141/.

УДК 331.456

Дмитрук С.М.,
канд. екон. наук, асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ — МЕТА ДЕРЖАВИ, РОБОТОДАВЦІВ І ПРАЦІВНИКІВ

Основним завданням охорони праці є забезпечення безпечних, нешкідливих і сприятливих умов праці через вирішення багатьох складних завдань. Вирішальне значення в розв'язанні цих завдань полягає у поєднанні інтересів як найманих працівників, роботодавців, так і сприяння держави. Особливе значення має використання досягнень науки та техніки, що сприяє підвищенню рівня безпеки праці, культури та організації виробництва, дозволяє полегшити працю, підсилити її привабливість. Закон України «Про охорону праці» визначає: «Охорона праці — це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я та працездатності людини в процесі праці».

Безпечні умови праці — умови праці, при яких відсутній вплив шкідливих і небезпечних виробничих факторів на працівників або їх рівень не перевищує встановлених нормативів.

Сукупність чинників трудового процесу і виробничого середовища, які впливають на здоров'я і працездатність під час виконання працівником трудових обов'язків, складають умови праці. Основні складові безпечних умов праці можна охарактеризувати:

— зручним робочим місцем;

— чистим повітрям, необхідним для нормальної життєдіяльності;

— захистом від дії шкідливих речовин та випромінювань;

— освітленістю;

— захистом від шуму та вібрацій;

— засобами безпеки при роботі з обладнанням;

— робочим одягом і різними засобами індивідуального захисту;

— побутовими приміщеннями та спеціальними службами, що призначені створювати безпечні та нормальні санітарні умови праці;

— медичним обслуговуванням і санітарно-профілактичними заходами.

Законодавство України передбачає юридичні засоби охорони права на належні, безпечні і здорові умови праці, що забезпечує можливість працівників вимагати від відповідних органів держави виконання обов'язків щодо забезпечення безпечних умов праці. Якщо, наприклад, у проектах виробничих об'єктів, у конструкціях машин, верстатів та інших засобах виробництва не додержані вимоги охорони праці, кожний працівник вправі звернутись до суду з вимогою усунути недоліки в галузі охорони праці, а останні зобов'язані вжити відповідних заходів.

Забезпечення безпечних умов часто не дотримуються підприємствами, установами і організаціями різних організаційно-правових форм, які використовують працю найманих працівників і пов'язують це, насамперед, з економічною кризою. Чимало керівників підприємств безвідповідально ставляться до обов'язків щодо створення здорових і безпечних умов праці, часто розглядають ці питання як другорядні.

Основні причини такого положення можна розділити на такі групи:

1. Значна амортизація основних фондів, їх несвоєчасне відновлення, ремонт; незадовільна забезпеченість технічними засобами безпеки, засобами індивідуального і колективного захисту працівників; погана організація робіт; істотні недоліки у прове-

денні навчання безпосередніх виконавців робіт і керівників, свідоме порушення правил безпеки.

2. Недостатнє знання роботодавцями вимог з охорони праці, небажання роботодавців займатися організацією охорони праці, відсутність на підприємствах профспілкових організацій, колективних договорів, угод з охорони праці, які могли б у правовій формі закріпити вимоги про створення безпечних умов праці, неефективність і неоперативність контролю з боку місцевих органів виконавчої влади і територіальних органів нагляду внаслідок великої кількості підприємств, невимогливість працівників до умов праці з остраху втратити своє робоче місце.

Для покращення ситуації із забезпечення належних і безпечних умов праці необхідно змінювати ситуацію шляхом здійснення відповідних заходів. Серед таких заходів доцільно було б: приведення у відповідність з Європейськими нормами діючих національних нормативно-правових актів у сфері охорони праці; посилити контроль за дотриманням вимог нормативних актів у сфері охорони праці роботодавцями та працівниками; підвищити відповідальність за порушення встановлених норм, правил, стандартів щодо забезпечення та гарантування працівнику його права на безпечні умови праці.

УДК 331.4

Василик А.В.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНИХ УМОВ І БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

За сучасних умов для України характерна вкрай негативна ситуація у сфері умов та охорони праці. Це проявляється і у надвисокій чисельності працівників, що здійснюють свою трудову діяльність у неналежних умовах, і у надзвичайних показниках травматизму і профзахворюваності в Україні, і у високих розмірах відшкодування матеріальної шкоди потерпілим на виробництві, і у практиці приховування нещасних випадків на виробництві та непов’язанні їх і професійних захворювань з виробничим і трудовим процесом тощо. Зазначене унеможливлює віднесення трудової діяльності людини, яка може й працює в умовах свободи, за

високого рівня винагороди праці, однак при цьому ризикує власним здоров'ям і благополуччям, до гідної.

Упродовж багатьох років основними причинами виробничого травматизму є організаційні, серед яких порушення вимог інструкцій, правил експлуатації та особиста необережність самих потерпілих. Такий загальний відсоток організаційних причин свідчить про те, що роботодавці, посадові особи та фахівці служб охорони праці підприємств вживають недостатньо профілактичних заходів щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці, які мали б попередити виробничий травматизм, аварійність і професійну захворюваність, викликаних умовами праці. Організаційні причини є, як правило, наслідком недоліків навчання та інструктажу з питань охорони праці або організації виробництва і трудового процесу тощо.

Також для вітчизняних підприємств характерними проблемами є неналежне проведення або ухилення від проведення атестації робочих місць, не вжиття заходів щодо усунення виявлених шкідливих для здоров'я людини факторів, відсутність на багатьох підприємствах, у тому числі зі шкідливими умовами виробництва, медичних частин, санаторіїв-профілакторіїв. В Україні також на більшості малих і приватних підприємств немає служб охорони праці, як і профілактики виробничого травматизму. На тих з них, де служба формально є, також чимало порушень і недоліків.

Усе це дає підстави говорити про недосконалість і низьку ефективність системи управління безпекою праці на виробництві.

Серед першочергових заходів щодо впровадження інноваційних механізмів у сфері безпеки праці варто відмітити переорієнтацію всієї системи охорони праці на європейські концептуальні засади, а саме: від реагування на страхові випадки, відшкодування заподіяної шкоди працівникам до прогресивної моделі попередження виробничих ризиків та управління професійною безпекою працівників, що створює можливості для забезпечення гідних і безпечних умов праці. Тобто сучасні механізми безпеки праці ґрунтуються на превентивному підході і включають у себе удосконалення інституційного забезпечення, економічного стимулювання, соціального діалогу і соціальної відповідальності на різних рівнях.

Однак вимагати негайного переходу вітчизняних підприємств до управління охороною праці відповідно до вимог ДСТУ OHSAS 18001:2010 не можна, але курс на вдосконалення систем управління охороною праці є велінням часу.

На жаль, досі можна констатувати фактичну компенсаційну спрямованість (на відміну від задекларованої профілактичної) системи управління професійним здоров'ям в Україні, низький рівень фінансування через відсутність ефективних механізмів оцінки заходів зі зниження ризиків, ігнорування міжнародних стандартів з охорони і безпеки праці [1].

Необхідно включати відповідні заходи у колективні договори і угоди на усіх рівнях соціального діалогу — від локального до національного.

Зокрема, вважаємо позитивним включення до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки від 23 серпня 2016 року низки домовленостей соціальних партнерів у сфері умов та охорони праці [2]. Серед них важливо виокремити такі основні, що покликані вирішити існуючі проблеми у сфері безпеки праці в Україні.

Так, у контексті порушення прав на безпечні та гідні умови праці працівників, що працюють в умовах неформальної зайнятості, сторони домовились спільно опрацювати у 2016 році комплекс заходів щодо забезпечення легалізації трудових відносин на підприємствах, в установах, організаціях з метою скорочення обсягів нелегальної праці та нелегальної зарплати.

У контексті впровадження європейських засад з безпеки, гігієни праці та професійного здоров'я позитивно оцінюємо домовленість сторін щодо спільного опрацювання протягом 2016—2017 років пропозиції щодо ратифікації таких Конвенцій МОП: № 121 1964 року про допомогу у випадках виробничого травматизму; № 152 1979 року про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах; № 167 1988 року про безпеку та гігієну праці у будівництві; № 187 2006 року про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці.

Генеральна угода містить також домовленості щодо:

- опрацювання у 2016 році питання удосконалення державної статистичної звітності для об'єктивного спостереження за реальним станом умов і безпеки праці, виробничого травматизму, професійної захворюваності, їх соціально-економічних наслідків, видатків роботодавців на заходи поліпшення умов та безпеки праці;
- проведення консультації щодо застосування паспорта здоров'я працівників підприємств, установ, організацій;
- сприяння впровадженню системи управління охороною праці на підприємствах всіх форм власності, в тому числі управління ризиками;
- інші.

Разом з тим, про виконання домовленостей у 2016 р. говорити поки що зарано, адже Генеральна угода була підписана лише 23 серпня 2016 р., а зокрема, Кабінет Міністрів України лише наприкінці грудня 2016 р. затвердив «План заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні» [3]

Разом з тим, аналіз положень Генеральної угоди та окремих Галузевих програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на підприємствах та організаціях [4] дає підстави стверджувати, що сторони часом дублюють у них законодавчо встановлені обов'язкові до виконання норми, зокрема щодо обов'язків роботодавців у сфері охорони праці та прав працівників на безпечні та гідні умови праці.

Ще однією концептуальною основою переорієнтації вітчизняної системи охорони праці є формування культури гігієни і безпеки праці на всіх рівнях. В Україні питанню формування культури безпеки праці також приділяється увага. Зокрема, Генеральна угода на 2016—2017 рр. містить домовленості сторін про запровадження з 2016 року на національному каналі телевізійного проекту «Безпека праці та життєдіяльності» (п. 2.47.2).

До «Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014—2018 роки» [5] також включено ряд важливих положень у цьому напрямі, зокрема:

- розроблення та впровадження моделі навчального семінару з питань охорони праці для суб'єктів господарювання малого та середнього бізнесу під час їх державної реєстрації;
- розширення системи інформаційного забезпечення громадськості з питань охорони праці;
- підвищення рівня культури безпеки праці шляхом пропагування безпеки праці та способів запобігання виникненню ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, формування відповідального ставлення працівників до особистої безпеки та безпеки оточуючих, а також до виробничого середовища та навколишнього природного середовища;
- підвищення рівня наукових і науково-технічних досліджень стану охорони праці, розв'язання проблем профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань, координації науково-технічної діяльності у цій сфері та забезпечення впровадження в практику позитивних результатів такої діяльності; тощо.

На основі визначених концептуальних засад серед основних напрямів удосконалення інституціонального забезпечення гідних умов і безпеки праці в контексті практичного впровадження концепції гідної праці виділимо основні.

У сфері нормативно-правового забезпечення потребують першочергової реалізації такі заходи:

— законодавче унормування визначення поняття «безпека праці»;

— імплементація положень стандарту ДСТУ OHSAS 18001:2010 у національне законодавство, положення «Система управління охороною праці та ризиками» з метою нормативно-правового забезпечення в українському законодавстві про охорону праці вимог щодо вивчення ризиків, їх ідентифікації, оцінювання та управління ними;

— виконання домовленостей соціальних партнерів щодо ратифікації Конвенцій МОП № 121, 152, 167, 187;

— внесення змін і доповнень у національне законодавство щодо економічного стимулювання роботодавців: впровадження правових, організаційних та інших механізмів розробки заходів економічної заінтересованості бізнесу створювати на підприємствах належні умови праці;

— розроблення технічних і технологічних регламентів безпеки праці;

— внесення змін до державної статистичної звітності з охорони праці та промислової безпеки;

— перегляд системи експертизи умов праці, доповнивши її оцінюванням виробничих ризиків;

— внесення на розгляд Кабінету Міністрів України та затвердження проекту Концепції відновлення медицини праці в Україні та здійснення профілактичних заходів із запобігання професійним захворюванням і професійним отруєнням у працівників, зайнятих на виробництвах зі шкідливими умовами праці;

— урегулювання питань управління охороною праці та професійними ризиками на малих і середніх підприємствах з метою вирішення проблем неформальної зайнятості і зростання масштабів незахищеної праці; та ін.

У сфері становлення інституту соціальної відповідальності усіх суб’єктів і колдоговірного регулювання:

— участь соціальних партнерів у розробленні та запровадженні державних і галузевих програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і науково-методичного забезпечення реалізації відповідних моделей системи попере-

дження та усунення професійних ризиків на різних рівнях управління (країна, регіон, галузь, підприємство);

— у колективних договорах та угодах виключення положень і заходів, які вже реалізовано і які гарантуються Законами України та є обов'язковими до виконання (усунення дублювання законодавчо встановлених норм);

— відновлення у Генеральній та/або галузевих угодах положення щодо включення до нормативних навчальних дисциплін з охорони праці у вищих і професійно-технічних освітніх закладах;

— посилення контролю, забезпечення належного проведення та недопущення ухилення роботодавців від проведення атестації робочих місць, надання у повному обсязі працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці;

— посилення громадського контролю у сфері охорони праці, підвищення дієвості профспілок, сприяння залученню інших громадських організацій;

— орієнтація на соціальний діалог і залучення громадських організацій до управління охороною праці на всіх рівнях;

— розроблення та впровадження ефективних динамічних стратегій управління безпекою праці, інтегрованих в загальну систему менеджменту підприємства, підвищення ролі служб охорони праці на підприємствах;

— розвиток і впровадження системи аудиту охорони праці та промислової безпеки (як внутрішнього, так і зовнішнього) з урахуванням специфіки підприємств, системи прогнозування безпеки праці, працеохоронного менеджменту і маркетингу;

— приведення нормативних документів з охорони праці на підприємствах відповідно до вимог нормативних правових актів і забезпечення їх виконання (особливо на малих і середніх підприємствах);

— формування культури профілактики у сфері безпеки та гігієни праці на всіх рівнях і реалізація проголошених заходів у цій сфері; тощо.

Серед організаційно-інформаційних заходів відмітимо такі:

— проведення науково-практичних конференцій, семінарів, консультацій з управління ризиками для роботодавців;

— навчання посадових осіб щодо управління небезпеками і ризиками на підприємствах;

— недопущення порушень у порядку навчання та інструктажів у сфері охорони праці;

— пропагування цілей безпеки та гігієни праці, формування у суспільстві настанов щодо запровадження соціальної відповіда-

льності усіх суб'єктів у сфері професійної безпеки та охорони праці тощо.

Література

1. *Дзюба О.* Аналіз витрат у системі управління професійними ризиками / О. Дзюба // Економічний аналіз. — 2012. — Випуск 10. Частина 2. — С. 215-218.

2. Генеральна Угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки від 23 серпня 2016 року. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-16

3. «План заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні»: Затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 р. № 1044-р. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1044-2016- %D1 %80/print1490650749145782

4. «Про Галузеву програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на підприємствах та організаціях, які належать до сфери управління Держрезерву України на 2014-2018 роки; Галузева програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища у транспортно-дорожньому комплексі та галузі поштового зв'язку на 2014-2018 роки.

5. Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки: Закон України від 04.04.2013 № 178-VII // Відом. Верхов. Ради України. — 2014. — № 10. — Ст. 112.

УДК 338

Іванова А. С.,
канд. екон. наук, старший викладач,
кафедра стратегії підприємств
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

ТЕХНОЛОГІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК БАЗИС ПРИ ВИРІШЕННІ ЗАВДАНЬ УПРАВЛІННЯ ТЕХНОЛОГІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Управління технологічним розвитком підприємства у тих чи інших аспектах вивчається цілою низкою наукових дисциплін. У науковій літературі суттєво відрізняються принаймні два підходи до розуміння цього явища: традиційне тлумачення технологічного розвитку економічними дисциплінами, як то економіка підприємства й організація виробництва, та трактування в управлін-

ських дисциплінах, зокрема у стратегічному менеджменті. З точки зору економіки виробництва, поняття технологічного розвитку ототожнюється з процесами часткового або повного оновлення, модернізації або заміни парку виробничого устаткування підприємства у зв'язку зі змінами окремих технологічних процесів або технології в цілому. В такому тлумаченні об'єктом управління визнаються внутрішньо організаційні аспекти технологічних змін: тривалість етапів життєвого циклу технологій, техніко-економічні характеристики процесів переходу з одного етапу до іншого, економічне обґрунтування доцільності заміни застарілих технологій та устаткування з точки зору показників окупності, продуктивності, рентабельності тощо. У західній науці сукупність розглядуваних питань розглядається науковою дисципліною «Технологічний менеджмент», в арсеналі якої сьогодні ряд формальних методів оцінки технологічного потенціалу підприємства, оцінки й контролю якості продукції та ін., що успішно використовуються для обґрунтування технологічного вибору підприємства в умовах мінливого, але все ж таки прогнозованого середовища [1].

Застосування інструментарію технологічного менеджменту не обмежується рамками галузей із швидким технологічним розвитком, а також великими підприємствами. Слід відмітити, що вирішення таких важливих завдань технологічного менеджменту, як прогнозування розвитку технології, об'єднання НДДКР із загальною стратегією розвитку підприємства, включення розвитку технології в бізнес-план підприємства є актуальними для управління підприємством будь-якого масштабу. Відповідні підходи мають цінність для малого технологічного підприємства, великого науково-виробничого, інвестиційного підприємства, яке орієнтується на прямі інвестиції в економіку. Однак для виробничих підприємств, пов'язаних з наукомістким виробництвом, управління в умовах мінливого технологічного середовища є вагомим фактором довгострокового успіху.

На сьогодні, роль технологічного менеджменту для українських підприємств, особливо високотехнологічних, має важливе значення. В умовах економічної нестабільності в Україні недооцінюють роль технології, технологічних ринків і технологічної конкуренції. Більшість із технологій, які в нашій країні є «високими», складними, новітніми, унікальними, прогресивними, не продаються ні на внутрішньому, ні на зовнішньому ринках. В цілому використання інструментарію технологічного менеджменту дозволить підприємствам значно збагатити свій арсенал методів

планування, а також збільшити ефективність використання всіх наявних ресурсів.

Слід відмітити, що технологічний менеджмент в основному існує у вигляді окремих теорій і концепцій. Теорією і практикою технологічного менеджменту зроблено вагомий внесок у вирішення цілого ряду важливих проблем довгострокового технологічного розвитку підприємства: оцінку та посилення конкурентних позицій, виявлення нових можливостей розвитку, побудову відносин з державою, окупність витрат на власні розробки та купівлю технології, нейтралізацію посилюючих факторів ризику, корекцію галузей спеціалізації підприємства, яка супроводжується відмовою від деяких видів діяльності та виходом на перспективні ринки збуту, інтернаціоналізацію діяльності, вибір партнерів за науково-виробничою кооперацією та визначення форм взаємовідносин з ними, розробки програм технічного переозброєння виробництва разом з комплексом соціальних проблем, координації дій різних підрозділів (науково-дослідних, виробничих, маркетингових, кадрових), укріплення інноваційного потенціалу підприємства.

Крім того, технологічний менеджмент має і ряд інших вимірів — він допомагає збільшити ефективність управління науково-дослідною діяльністю, оптимізувати вибір напрямів отримання необхідних *технологій* і досвіду (власні розробки, купівля ліцензій, кооперація). У цілому, на думку У. Вертера, Е. Бермана та Е. Васконселоса його призначення полягає в «інтеграції технології в діяльність підприємства як джерела підтримки конкурентної переваги» [2].

З сучасних позицій технологічного менеджменту управління технологічним розвитком підприємства може здійснюватися на основі використання двох підходів: проектного або програмного [3]. В основі проектного підходу лежить мета, яка встановлюється як проект бажаного стану підприємства у довгостроковій перспективі. Ця мета може припускати збільшення конкурентоспроможності та зайняття лідируючої позиції більшою часткою ринку, перехід на інші сегменти ринку, або інші якісні зміни діяльності підприємства, які забезпечують більшу рентабельність та стійкість. При цьому припускається, що основні риси зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства можна буде спрогнозувати на весь довгостроковий період та відповідно до цього прогнозу є можливість визначення мети розвитку.

Проектний підхід, який має орієнтир лише на довгострокові цілі, ефективний лише в умовах загальної економічної стабільно-

сті. Тому, якщо і є традиційним для існуючої практики управління, він дуже часто призводить до проектів, які в кінцевому підсумку не можуть бути реалізованими: за період виконання проекту ситуація встигає змінитися настільки, що цілі становляться неактуальними або недосяжними. Крім того, проекти, побудовані в рамках цього підходу не містять у собі механізмів їх реалізації, які повинні бути розроблені додатково. Найвідомішими різновидами цього підходу, які використовуються в сучасній практиці управління, є: довгострокове планування та стратегічне планування — відрізняються методами прогнозування майбутнього. В довгостроковому плануванні прогноз здійснюється на основі тих тенденцій, які можна врахувати в момент складання плану та які екстраполюються в майбутнє. При стратегічному плануванні виходять з того, що в загальній динамічній ситуації існуючі тенденції не можуть бути розповсюджені на достатньо довгий час і будують прогноз на основі як вивчення тенденцій, так і прогнозування подій, які можуть викликати зміни — появу нових можливостей або загроз. З їх врахуванням формується мета технологічного розвитку. Однак і для прогнозування можливих подій, загроз, шансів необхідна відносна загальна стабільність на весь період стратегічного планування.

Загальні закономірності технологічного розвитку являють собою якісні залежності та умови, які обов'язково повторюються в процесах розвитку науки, технологій, незалежно від волі, інтересів дослідників, інженерів, керівників підприємств. Більшість з цих закономірностей наведені у працях зарубіжних і вітчизняних дослідників, але вони традиційно не враховувалися як у планово-директивній економіці, так і в перехідній економіці України. З нашої точки зору, вказані закономірності є основою в обґрунтуванні управлінських рішень щодо технологічних змін на сучасних підприємствах, оскільки дозволяють встановити характер і зміст взаємозв'язку між технологічним розвитком підприємства як мікросистеми та тенденціями технологічних інновацій макросередовища. Звісно, що основні положення технологічного менеджменту виходять із розуміння впливу зовнішнього технологічного середовища на характер і перебіг технологічного розвитку підприємства.

Сучасне управління технологічним розвитком не виключає використання інструментарію технологічного менеджменту. Разом з тим, управлінські методи мають бути спрямовані на розробку системного рішення щодо технологічного майбутнього підп-

риємства в умовах інноваційно-динамічного конкурентного середовища.

Необхідність формування сучасного науково-теоретичного та методичного підґрунтя вирішення завдань вибору орієнтиру технологічного розвитку та показників його результативності відповідно до динаміки зовнішнього середовища обумовлює використання положень стратегічного підходу в управлінні технологічним розвитком підприємства.

Література

1. *Иванова А.С.* Управление технологическим развитием предприятия на основе концепции ядра бизнеса / А.С. Иванова // Экономический анализ: теория и практика. Научно–практический и аналитический журнал. — М.: ООО «Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ» — 2014. — № 6. — С.45—52

2. *У. Вертер*. Будущее технологического менеджмента // Технологическая фирма: менеджмент и маркетинг / Сост. и общ. ред. Н.М. Фонштейн / У. Вертер, Э. Берман, Э. Васконселос; пер. с англ. — М.: «ЗелО», 1997. — 352 с.

3. *Васильева И.Н.* Экономические основы технологического развития: Учеб. пособие для вузов / И.Н. Васильева. — М.: «Банки и биржи» ЮНИТИ, 1995. — С. 101-112

СЕКЦІЯ 9.
Соціальний діалог як інститут забезпечення гідної праці

УДК 331.105

Жаворонкова Г.В.,
д-р екон. наук, проф.,
кафедра аерокосмічної геодезії,
Національний авіаційний університет
Мельник Л.Ю.,
канд. екон. наук, докторант,
кафедра обліку і оподаткування,
Уманський національний університет садівництва

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У період трансформації одними з найгостріших проблем української економіки є: слабкий інноваційний імпульс, відсутність кардинальних структурних змін і техніко-технологічного оновлення виробництва. Як наслідок — напівсировинний характер економіки, низький рівень продуктивності праці та заробітної плати. Це результат не тільки економічних і технологічних проблем, але і соціальних, які проявляються у взаєминах учасників соціально-економічної системи соціально-трудових відносин: власників бізнес-процесів, менеджерів і найманих працівників, соціальних партнерів, конкурентів, органів державної та муніципальної влади.

Категорія людський капітал відображає ті глибинні зміни, які відбуваються як в економіці, так і в економічній науці. Її поява і швидке поширення в літературі обумовлені посиленням соціального орієнтування у розвитку економіки, необхідністю подолання нерівності в темпах і рівнях розвитку економіки і добробуту народів розвинених країн і країн, що розвиваються [1].

Успіх соціально-економічних реформ і системної соціально-економічної трансформації визначається готовністю нації до нового економічного устрою, нових інститутів (конгруентність неформальних і формальних інститутів).

У країнах з трансформаційною економікою для проведення соціально-економічних реформ необхідно звертати увагу на особливості національного господарського менталітету. Для цього потрібні особливі зусилля і витрати, зумовлені не тільки створенням потужної законодавчої бази, але і накопиченням досвіду позитивних прецедентів, мобілізацією і стимулюванням сил підтримки. У даному випадку теорія людського капіталу означає, що ефективність політики держави визначається не тільки і не стільки економічними показниками, скільки досягненнями в розвитку людини, його розумових і фізичних здібностей, збільшення трудової та суспільно-політичної активності населення в цілому.

Важливим кроком у розвитку соціального партнерства є соціальний діалог, який Міжнародною організацією праці широко визнається як частина принципів, що формують так звану Європейську соціальну модель, яка ґрунтується на високих економічних показниках, рівні соціального захисту, освіти тощо. «Соціальний діалог являє собою всі типи переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, соціальних партнерів або між соціальними партнерами з питань економічної та соціальної політики, що становлять спільний інтерес» [3]. Отже, набуває актуальності потреба опанувати мистецтвом діалогу в усіх сферах економіко-соціальних відносин. Діалогічність має стати основою громадських організацій і закладів влади, так як тільки це дасть змогу акумулювати всі соціальні ініціативи. Концепція плюралізму передбачає залучення до діалогу всіх зацікавлених сторін, причому тільки держава виступає гарантом надання умов для участі в ньому тим силам, які не мають для цього комунікативних можливостей. Так досягається єдність монізму і плюралізму.

Результатом дискусій з питань трипартизму та соціального діалогу на рівні Міжнародної організації праці стало ухвалення Резолюції про трипартизм і соціальний діалог, а також визначення таких концептуальних положень, яких повинна дотримуватись і Україна під час проведення своїх реформ:

1. Соціальний діалог є не додатком, а доповнює класичну парламентську демократію. 2. Соціальний діалог має бути гнучким: партнери можуть зустрічатися, проводити консультації, здійснювати переговори та досягати домовленостей по мірі необхідності. 3. Діалог може бути стратегічним, тобто спрямований на досягнення довготривалих результатів. 4. Він сприяє забезпеченню ефективного функціонування ринкової економі-

ки, є засобом підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності, а також регулює її соціальні аспекти. 5. Соціальний діалог вважають рушійною силою проведення успішних економічних і соціальних реформ. 6. Соціальний діалог — не лише форма управління кризою, він повинен використовуватися і за сприятливих умов. 7. Не існує універсальної моделі соціального діалогу, проте він ефективним є лише в умовах демократії у суспільстві, яке не лише декларує, а й дотримується основних прав і свобод.

Шляхи вирішення соціальних проблем в Україні йдуть у розріз з рішеннями цих проблем у країнах з розвиненою економікою, де сформувалися тенденції усвідомлення нової взаємозв'язку економічного і соціального. Там економіка стала складовою соціальної сфери, яка визначає більшу частину економічного потенціалу, її ресурсну базу, межі росту і розвитку. А для України характерні неадекватні умови відтворення людського капіталу, незрілість суспільства і людини у вирішенні економічних, екологічних, демографічних та інших протиріч. Розкриття людського потенціалу і його використання можливе тільки при певному рівні і якості життя, досягнення відповідної якості відтворення в умовах постійно зростаючої значущості соціальної складової.

Література

1. *Заборовская О.В.* Особенности влияния кризиса на условия формирования и развития человеческого капитала в регионах России / О.В. Заборовская // KRYSYS FINANSOWY: przebieg i skutki społeczno-gospodarcze w Europie Srodkowej i Wschodniej / Pod redakcja Ŝ. Partyckiego. — T. 2. — Lublin: Wydawnictwo KUL, 2012. — P.50-56.

2. *Березін О.В.* Механізми формування та методологія розвитку закладів і підприємств соціального обслуговування / О.В. Березін, М.Г. Безпарточний, Л.О. Нікілєва. — Полтава: ІнтерГрафіка, 2013. — 210 с.

3. Соціальний діалог на національному рівні у країнах кандидатах на вступ до Європейського союзу // Матер. націон. наук.-практ. конф. з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин. — Міжн. бюро праці, Женева, 2012. — С. 7-8.

4. Nambisan S. Platforms for Collaboration / Nambisan S. // Stanford Social Innovation Review, Summer, 2009.

5. *Жаворонков В.О.* Теорія та практика проведення інституціональних змін: монографія / В.О. Жаворонков. — К.: ЦУЛ, 2015. — 428 с.

УДК 330.3:330.13

Галустян Ю.М.,
канд. соц. наук,
кафедра соціології,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

НА ШЛЯХУ ДО СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ — ВІД ПАТЕРНАЛІЗМУ ДО УЧАСТІ

Моделі соціального діалогу і партнерства є результатом багаторічного розвитку і визначаються історичними, соціально-економічними, політичними та іншими особливостями країн. Їх ефективність та життєздатність багато разів перевірялася в періоди криз, зростання інфляції, масового безробіття. В екстремальних відносинах тристороннє співробітництво підтверджувало свою ефективність у досягненні політичної та соціально-економічної стабільності. Саме тристороннє співробітництво стало підставою розробки основних моделей соціального діалогу і партнерства.

Згідно з дослідженнями Організації економічного співробітництва та розвитку, не можна надати перевагу жодній із розглянутих моделей соціального діалогу і партнерства, адже кожна з них має свої негативні та позитивні сторони. У світі не існує моделі, яка б гарантувала низький рівень інфляції, міжнародну конкурентоспроможність підприємств, постійне та стабільне підвищення заробітної плати, високий рівень соціальної захищеності, трудову згоду та перспективи повної зайнятості [1, с. 164]. У той же час, слід вказати, що ідеальна модель соціального діалогу має бути гнучкою, щоб могла швидко пристосовуватися до міжнародної конкуренції, національної економіки та політичної ситуації. Тому протягом останніх років в Європі стає помітною тенденція зменшення ефективності централізованих моделей соціального діалогу й зростання децентралізованих.

Проте при виборі української моделі соціального діалогу така закономірність не може слугувати засадничим орієнтиром, тому що європейська традиція розбудови соціально-трудових відносин має значний досвід узгодження інтересів соціальних партнерів. Україна знаходиться у пошуку власної моделі соціального діалогу й без допомоги держави на даному етапі досягти конструктивного соціального діалогу неможливо. Україна за нинішнього соціально-економічного рівня розвитку, культурно-ментальних особли-востей взаємостосунків громадян повинна виробити вла-

сну модель соціального діалогу, звичайно, враховуючи позитивний досвід розвинутих європейських країн, які спромоглися, використовуючи інструменти соціального діалогу, сформувати дієві механізми узгодження соціальних інтересів, запобігання гострих політичних криз.

Ключовим для формування ефективної моделі соціального діалогу є питання його практичної організації. Дієвість будь-якого закону та успішність його реалізації потребує певного часу. Таким чином, наступним після створення інституційної основи для соціального діалогу кроком має стати налагодження системи соціального партнерства як повсякденної практики соціально-економічного життя, вкорінення якої в Україні перебуває на початковій стадії. Перспективи становлення життєздатної моделі соціального діалогу визначаються специфікою відносин у трикутнику «профспілки — об'єднання роботодавців — державні інституції», особливістю важелів впливу кожної зі сторін, їх роллю у гармонізації соціальних відносин.

Сьогодні державні інституції, безумовно, домінують в соціальному діалозі. По-перше, на державні інституції, а саме на органи законодавчої влади, органи центральної виконавчої влади та органи місцевої влади покладено функцію нормативно-правового забезпечення проведення соціального діалогу, внесення необхідних змін до законодавства. По-друге, прерогативою цих органів є встановлення тарифів, рівня мінімальної заробітної платні, соціальних пільг і гарантій, обґрунтування їхньої доцільності. Іншим партнером у соціальному діалозі є організації роботодавців. Середовище організацій роботодавців є неоднорідним, має нетривалий період свого становлення. Існує поділ, по-перше, на ті організації, яким чинним законодавством надано право репрезентувати сторону у соціальному діалозі та на решту; по-друге, на ті організації, які представляють крупний капітал та організації середнього і малого бізнесу. Саме сторона роботодавців має потужні ресурси в обстоюванні корпоративних інтересів, зокрема через різні формальні та неформальні канали впливу на державні інституції та профспілки. Отже, йдеться про «нерівність соціальних сил». Неоднаковий доступ до ресурсів, нерівність можливостей призводять до монополізації соціального діалогу потужними політико-економічними групами. Нівелюють соціальний діалог надмірна політична та фінансово-економічна залежність, використання неформальних лобістських ресурсів, тотальна корупція, нелегітимний корпоративізм. Помітно низьким є рівень поінформованості серед українських громадян щодо соціального діалогу,

генеральних угод, існування переговорів щодо них. Характер генеральних угод, які скоріше являють собою перелік поставлених цілей, а не реальних, узгоджених між Урядом і соціальними партнерами стратегій, є переважно формальним і декларативним. Надмірна зарегульованість соціально-економічних процесів негативним чином позначається на практиці соціального діалогу. Відносини між державними інституціями, з одного боку, та стороною роботодавців, з іншого, переобтяжені фіскальними та адміністративними процедурами.

Отже, формування соціального діалогу в Україні, має відбуватися як у вузькому форматі (відносини в «трикутнику» соціального партнерства), так і у широкому форматі (постійна партнерська взаємодія з потужним третім сектором, здатним відстоювати інтереси громадян). Зрештою, розширення сфери дії соціального діалогу з активним залученням третього сектору є суттєвою ознакою впровадження повноцінної моделі соціального партнерства в Україні.

Література

1. *Громадська Н.А*. Роль держави у формуванні системи соціального партнерства // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. — К.; Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 2006. — Вип. 8. — С. 164-171.

УДК 331.105: 364.65

Самолюк Н.М.,
канд. екон. наук, доц.,
Юрчик Г.М.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра трудових ресурсів і підприємництва,
Національний університет водного господарства і природокористування

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Серед стратегічних цілей розвитку МОП виділяються цілі Гідної праці, серед яких — сприяння продуктивній зайнятості, забезпечення дотримання трудових прав працівників, покращення соціального захисту і сприяння ефективному соціальному діалогу (СД). З метою широкого просування концепції гідної праці МОП розробила відповідну рамкову Програму, на основі якої розроб-

ляються національні програми. Дотепер в Україні реалізувалися три Програми Гідної праці МОП розроблені на 2006—2007 рр., 2008—2011 рр., 2012—2015 рр., і на даний час діє аналогічна програма розроблена на 2016—2019 рр. Однак, попри значний досвід у відповідній сфері, існує безліч соціальних проблем, які свідчать про не досить вдалу реалізацію даних програм. Серед них можна виділити питання ефективності моделі СД в Україні.

Виходячи із трактування сутності «соціального діалогу» він має бути дієвим інструментом об'єднання зусиль суб'єктів ринку праці для розбудови конкурентоспроможної економіки, соціальної безпеки та стабільності суспільного розвитку. Відповідно до цього має існувати взаємозв'язок між рівнем розвитку й ефективності СД, станом національної економіки та соціального розвитку країни. У зв'язку з цим О.М. Петроє розробила методику оцінювання рівня розвитку та ефективності національних моделей СД, що включає [2]: суб'єктивні (внутрішні) показники (рівень СД, рівень охоплення колективними договорами, щільність профспілок) та об'єктивні (зовнішні) показники — соціального (індекс людського розвитку, рівень здоров'я населення, рівень освіти, ВВП на душу населення) і економічного (індекс глобальної конкурентоспроможності (ІГК), загальні вимоги, підсилювачі ефективності, інновації) розвитку країни.

Орієнтуючись на зазначене припущення про існування взаємозв'язку між рівнем розвитку моделі СД, рівнем соціального та економічного розвитку країни (регіону), пропонуємо для оцінювання ефективності моделі СД використовувати дещо інші показники. Зокрема, показники ІГК (співпраця у відносинах працівник-роботодавець і гнучкість при встановленні зарплати), соціальний розвиток країни (регіону) оцінювати на основі середньомісячної зарплати, а економічний — ВВП (ВРП) на одну особу.

При ефективній моделі СД високий рівень співпраці у відносинах працівник-роботодавець і значна гнучкість при встановленні зарплати прямопропорційно впливає на рівень заробітної плати та валовий внутрішній регіональний продукт і навпаки. З метою практичного підтвердження відповідних зв'язків скористаємося кореляційним аналізом.

Для виявлення ступеня кореляційної зв'язку використаємо дані за 2013 рік, адже це останній рік, за який було розраховано індекс глобальної конкурентоспроможності регіонів України. При цьому, факторними показниками будуть підсилювачі ефективності ринку праці, а саме: співпраця у відносинах працівник-роботодавець (X_1), гнучкість при встановленні зарплати (X_2), а

результативними — ВРП на одну особу (Y_1) та середньомісячна зарплата в регіоні (Y_2) (табл. 1).

Таблиця 1

Взаємозв'язок підсилювачів ефективності ІГК із показниками соціального та економічного розвитку регіонів [1; 3]

Області	*Співпраця у відносинах працівник — роботодавець* ***(X_1)***	Y_1^*	Y_2^*	*Гнучкість при встановленні зарплати* ***(X_2)***	Y_1	Y_2
1	2	3	4	5	6	7
Вінницька	4,84	0,86	0,94	5,10	0,86	0,94
Волинська	4,81	0,76	0,91	5,05	0,76	0,91
Дніпропетровська	4,75	1,78	1,18	5,23	1,78	1,18
Донецька	4,72	1,46	1,32	5,18	1,46	1,32
Житомирська	4,96	0,78	0,90	5,26	0,78	0,90
Закарпатська	5,03	0,66	0,90	5,18	0,66	0,90
Запорізька	5,05	1,18	1,11	5,12	1,18	1,11
Івано-Франківська	4,84	0,92	0,95	5,21	0,92	0,95
Київська	4,84	1,54	1,18	5,22	1,54	1,18
Кіровоградська	4,81	0,98	0,92	5,03	0,98	0,92
Луганська	4,80	0,94	1,18	4,84	0,94	1,18
Львівська	4,71	0,96	0,98	5,17	0,96	0,98
Миколаївська	4,99	1,05	1,09	5,06	1,05	1,09
Одеська	5,02	1,12	1,04	5,36	1,12	1,04
Полтавська	4,71	1,54	1,05	5,08	1,54	1,05
Рівненська	5,01	0,73	1,00	4,95	0,73	1,00
Сумська	5,01	0,91	0,95	5,15	0,91	0,95
Тернопільська	4,89	0,65	0,83	5,32	0,65	0,83
Харківська	5,08	1,20	1,05	5,48	1,20	1,05
Херсонська	4,81	0,74	0,87	4,97	0,74	0,87
Хмельницька	5,03	0,78	0,93	5,29	0,78	0,93
Черкаська	4,76	1,01	0,95	5,10	1,01	0,95
Чернівецька	5,00	0,58	0,88	5,19	0,58	0,88
Чернігівська	4,83	0,87	0,88	5,36	0,87	0,88
Коефіцієнт кореляції		-0,38	-0,22	x	0,13	-0,11

** Модифікація вартісних показників:* ***Y_1*** *— валовий регіональний продукт (на одну особу) у відношенні до середнього;* ***Y_2*** *— середньомісячна зарплата в регіоні у відношенні до середньої*

Однак, отриманні коефіцієнти кореляції менші 0,5, що свідчить про відсутність тісного зв'язку між досліджуваними факторами (табл. 1). Крім того, даний аналіз показав дещо парадоксальну ситуацію, а саме обернений зв'язок між досліджуваними показниками. Зокрема, чим вищий рівень регіональної співпраці у відносинах працівник-роботодавець у рамках СД, тим менший

ВРП на одну особу, а також розмір середньомісячної зарплати в регіоні має місце.

Отже, проведене дослідження дозволило оцінити ефективність моделі СД на основі встановлення взаємозв'язків між показниками рівня СД і показниками соціального і економічного розвитку регіонів. Отримані результати, на жаль, свідчать про неефективність діючої моделі соціального діалогу в Україні.

Література

1. Звіт про конкурентоспроможність регіонів України 2013. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.feg.org.ua/ua/reports
2. *Петроє О. М.* Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії: монографія / О.М. Петроє. — К.: НАДУ, 2012. — 304 с.
3. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua.

УДК 005.35;316.3(477)

Ільченко Б. В.,
ст. викл.,
кафедра соціології,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В УКРАЇНІ: НЕОБХІДНІСТЬ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗМІН НА ШЛЯХУ ДО СТІЙКОГО РОЗВИТКУ

Значна частина ключових міжнародних документів, прийнятих в останні роки, містять положення, присвячені проблемам інституційного забезпечення стійкого розвитку на основі партнерства з залученням багатьох сторін [1, 2].

Підсумковий документ щодо порядку денного стійкого розвитку до 2030 р. [3] закликає стимулювати і заохочувати ефективне партнерство між державним і приватним сектором і між організаціями громадянського суспільства, спираючись на досвід і стратегії використання ресурсів партнерів.

Міжнародна організація праці також констатує, що соціальне партнерство є одним з найефективніших шляхів забезпечення стійкого розвитку, а одним із інструментів його реалізації — соціальний діалог, який має ґрунтуватися як на традиційних (трипартизм), так і нових формах співпраці між урядами, організаціями працівників і роботодавців, між державним і приватними

секторами і організаціями громадянського суспільства для підвищення якості життя та реалізації принципів Гідної праці [4].

Угода про Асоціацію Україна-ЄС вимагає зміни підходів до взаємодії профспілок, роботодавців, організацій громадянського суспільства та держави у вирішенні соціально-економічних проблем країни.

Так одним із ключових пріоритетів Східного партнерства є сприяння встановленню партнерських стосунків між організаціями громадянського суспільства та урядами держав. У рамках реалізації Угоди про Асоціацію Україна—ЄС створено та функціонує Українська Національна платформа Форуму громадянського суспільства Східного партнерства [5], одним із ключових напрямків якої є «розвиток соціального діалогу на національному та місцевому рівнях у країнах Східного партнерства».

Стан і проблеми функціонування соціального діалогу в Україні.

В Україні формально діє національна система соціального діалогу (СД), яка включає законодавчу базу, інституційні органи та механізми взаємодії. У той же час на сьогодні національна система СД не виконує поставлені перед нею завдання. Основними причинами такої ситуації є: 1) низька інституалізація СД; 2) відсутність механізму імплементації рішень (відсутність санкцій за невиконання угод); 3) декларативність (невиконання колективних договорів), фрагментарність (існування «білих плям» в окремих секторах); 4) монополізація права на участь у СД окремими суб'єктами сторін і, відповідно, дискримінація прав інших суб'єктів; 5) наявність норм, які штучно та необґрунтовано обмежують участь організацій підприємців і профспілок у соціальному діалозі; 6) об'єктивна неспроможність як організацій роботодавців, так і профспілок) до ефективної взаємодії з органами центральної та місцевої влади; 7) слабкість представлення інтересів малого та середнього бізнесу (МСБ) в СД; 8) «організаційна прірва» між офіційним «соціальним діалогом» і діалогом Уряду «з громадськістю».

Суттєвим недоліком є також відсутність узгодженого усіма зацікавленими учасниками стратегічного плану розвитку СД. Це спричиняє його поступову формалізацію, різновекторність цілей учасників, невілювання ролі інституту СД у реалізації соціально-економічної політики тощо.

Таким чином, вважаємо за необхідне запропонувати бачення місії СД в Україні, а саме: «*забезпечення стійкого розвитку на засадах збалансування економічних, соціальних та екологічних інтересів українського суспільства*».

Водночас, довгостроковим результатом соціального діалогу має стати не лише забезпечення балансу *«Економічна ефективність — соціальна справедливість — техногенно-екологічна безпека»*, а й баланси *«Зростання соціальної відповідальності бізнесу та найманих працівників — зростання впливу соціальних партнерів на прийняття рішень в сфері соціально-економічної та екологічної політики»*, а також баланс *«Великий бізнес — середній бізнес — малий бізнес (з урахуванням ролі кожного з сегментів з відповідним представництвом інтересів кожного сегменту)»*.

Безумовно, забезпечення таких балансів є довготривалим процесом. Тому необхідним є визначення середньострокових цілей СД.

Середньострокові цілі соціального діалогу.

1. Трансформація інституту СД в Україні з урахуванням досвіду країн Європи, а також положень угоди Україна–ЄС.

2. Забезпечення збалансованого впливу бізнесу (сторони роботодавців), профспілок та інститутів громадянського суспільства на державну політику в соціальній, економічній та екологічній сферах, створення умов для реалізації принципів Гідної праці в Україні.

3. Створення мотиваційних засад для ефективної самоорганізації та формування соціально відповідальних сторін СД.

4. Формування позитивного «соціального капіталу» в середовищі СД.

5. Удосконалення інституційної спроможності та нормативно-правового забезпечення соціального діалогу, створення умов для ефективного дотримання ратифікованих Україною конвенцій МОП та інших міжнародних документів.

Підсумком цього мають стати системні зміни чинного законодавства в сфері СД (Закон України «Про соціальний діалог», «Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», «Про колективні переговори та угоди» тощо).

Яким чином досягти середньострокового результату СД шляхом удосконалення його процесу? На наш погляд удосконалення потребує увесь «ланцюг» процесу СД: Інформація — Переговори — Діалог- Партнерство.

Компонент «Інформація». Забезпечення генерування об`єктивної інформації про стан СД, визначення відповідальності урядової сторони за ефективний доступ соціальних партнерів до інформації, що є предметом СД, функціонування інформаційних «площадок», які сприятимуть взаємообміну інформацією тощо.

Компонент «Переговори». Потребує забезпечення недискримінаційного доступу суб’єктів сторін і громадськості до участі у

переговорному процесі, до інформації в процесі переговорів, удосконалення механізму переговорів (зокрема, участі незалежних експертів); зростання рівня взаємної довіри сторін (тобто соціального капіталу) у процесі переговорів.

Компонент «Діалог». Ключовим завданням, ознакою, що характеризуватиме наближення СД в Україні до європейських стандартів є інклюзивність СД, що означає зміну підходів до визначення репрезентативності суб`єктів і формування представницьких органів сторін; змісту (формат і наповнення колективних угод на національному, регіональному та галузевому рівнях) діалогу; генерування спільних цілей («вирощування» соціального капіталу) сторін діалогу.

Компонент «Партнерство». Посилення формальної (закон) та неформальної (суспільна оцінка) відповідальності виконання сторонами взятих на себе зобов'язань; розширення (відображене в нормативно-правових документах) сфери відповідальності соціальних партнерів.

Література

1. Доповідь Конференції ООН з навколишнього середовища і розвитку. Ріо-де-Жанейро, 3-14 червня 1992 Т.2. Звіт про роботу Конференції. — Нью-Йорк, 1993.
2. Йоганнесбурзька декларація зі сталого розвитку, 4 вересня 2002 року [Електронний ресурс]. — режим доступу: http://www.un.org/ru/events/ pastevents/pdf/plan_wssd.pdf
3. Підсумковий документ «Перетворення нашого світу: Порядок денний сталого розвитку 2030».
4. Доповідь V Генерального директора «Сталий розвиток, гідну працю і зелені робочі місця» на 102-ій сесії Міжнародної конференції праці (2013).
5. Національна платформа Форуму громадянського суспільства Східного партнерства [електронний ресурс]. — Режим доступу: http://eap-csf.org.ua/

СЕКЦІЯ 10.
Соціальна відповідальність і гідна праця: пріоритети та інноваційні технології забезпечення

УДК: *351.83.075*

Новікова О.Ф.,
д-р екон. наук, заст. директора,
Інститут економіки промисловості НАН України,
Сидорчук О.Г.,
канд. з держ. управління, докторант,
Львівський регіональний інститут державного управління
НАДУ при Президентові України

СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ[4]

Головними умовами прогресивного розвитку у будь-якій системі господарювання завжди є безпека та відповідальність. Вони створюють можливості для цінності праці та обумовлюють її якісні перетворення, коли праця стає гідною. Соціальна безпека визначає стан реалізації національних інтересів в соціальній сфері, а ступінь попередження та мінімізації соціальних загроз і соціальних ризиків показує рівень становлення та розвитку соціальної відповідальності. Проблеми гідної праці не виправдано не стали об'єктом національної безпеки ні в соціальній, ні в економічній її сферах. Соціальна відповідальність суб'єктів суспільних відносин щодо сфери праці на державному рівні практично не знайшла свого становлення, а залученість її на виробничому рівні не дає очікуваних результатів щодо позитивного впливу соціальної безпеки та соціальної відповідальності на становлення та розповсюдження гідної праці.

Невизначеність у законодавстві України з національної безпеки ризиків і небезпек, які виникають у трудовій сфері і посилюють загрози соціальній та економічній безпеці та формують самостійні, створюють несприятливі умови для системи безпеки в країні в цілому і на виробництві зокрема. Одночасно галузь пра-

[4] Публікація містить результати досліджень, проведених при грантовій підтримці Державного фонду фундаментальних досліджень за конкурсним проектом Ф71 №21095

ва, яка визначає трудові відносини і представлена трудовим законодавством не встановлює і не регламентує для небезпечних трудових чинників, які виникають у трудовій сфері та перешкоджають її розвитку, відповідальність суб'єктів трудових відносин щодо їх формування та дії. Трудове законодавство України не представлено самостійним трудовим кодексом, який за роки незалежності України не вийшов зі стану проекту. Але вся система законів, які регламентують відносини у сфері охорони праці, оплати праці, зайнятості, колективно-договірного регулювання, соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та безробіття, соціального діалогу, прийнята та діє. Кожен з цих законів має свої переваги та недоліки. Але загальною потребою їх удосконалення є певна ізольованість і слабка скоординованість, ненаціленість на відповідальність суб'єктів трудових відносин за обов'язки в кожній визначеній сфері на державному та регіональному рівнях. Одночасно негативно впливають на формування соціальної безпеки недоліки трудового законодавства України, що пов'язані із ненаціленістю на попередження та профілактику небезпек, а носять каральний характер при наявності нанесеної шкоди та певних порушень.

Зняття відповідальності державних органів управління щодо розвитку трудової сфери виявилося у невизначеності інститутів, які розв'язують проблеми праці в державі. Частка обов'язків, яка покладена на Міністерство соціальної політики України щодо завдань, націлених на розв'язання трудових проблем, становить десяту частину від усієї кількості визначених завдань у Положенні про діяльність цього міністерства. Навіть зникло в назві Комітету з питань соціальної політики та праці Верховної Ради України слово «праця», а звужено назву Комітету до проблем зайнятості та пенсійного забезпечення. Процес управління сферою праці залишається не керованим, бо серед функцій управління виконується лише одна. Це — функція контролю та нагляду, яку виконують відповідні контролюючі органи. Такий стан призводить до формування загроз національній безпеці, пов'язаних з проблемами в трудовій сфері. Це — десоціалізація сфери праці, це — поширення тіньових відносин у трудовій сфері, це — низька вартість національної робочої сили, це — надмірна смертність чоловіків у працездатному віці, це — неконкурентоспроможність національної робочої сили, це — висока заборгованість із заробітної плати, це — невідповідність вимогам інтеграції у світовий ринок праці національного ринку праці, це — гендерна нерівність у трудовій сфері, це — низька якість трудового життя, це — невід-

повідність потребам ринку праці спеціалізації випускників вищих навчальних закладів; це — високий рівень безробіття серед молоді тощо.

Наявність загроз, які виникають через некерованість на державному рівні цим процесом, створюють соціальну небезпеку, визначають наявність соціальної безвідповідальності, а наслідком є значні перешкоди для становлення й укріплення гідної праці, яка стає міжнародним обов'язком України та національним інтересом. Усі складові гідної праці потребують залучення механізмів, забезпечення соціальної безпеки з одночасним підвищенням рівня соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудових відносин.

Оцінка змісту гідної праці та її складових підтверджує і посилює визначені аргументи. Так, *сфера зайнятості* визначає відсутність рівності можливостей особи до надбання професійної освіти. Інші напрями трудової сфери підтверджують невідповідність вимогам гідної праці доходу, умов праці, доступності продуктивної роботи, а також перспектив особистого розвитку. У підсистемі гідної праці, що визначає *права працівників* констатується безліч невідповідностей і порушень. Так, наявність високого рівня тіньової зайнятості підтверджує примусову працю, коли страх втрати доходу на існування примушує працювати на незаконних засадах. Не використовується у значній мірі право на свободу об'єднань — профспілки втратили довіру та авторитет у працюючих, а нових форм колективних об'єднань — ще немає. Свобода слова в трудовій сфері виявляється обмежено. Сильні профспілки та роботодавці користуються ним, а наймані працівники через нерозвиненість виробничої демократії свободою слова не користуються і обмежено беруть участь в управлінні. *Соціальних захист* від зниження доходів по безробіттю, травмам, старості, материнства, батьківства знаходиться на невисокому рівні і визначається станом економічного розвитку в країні. *Соціальний діалог* в Україні має законодавчу підставу, використовується право і працівників, і роботодавців бути представленими своїми організаціями, на певному рівні відбувається обговорення та вирішення трудових спорів (конфліктів). Але співробітництво щодо забезпечення соціальної стабільності, стійкого розвитку і росту за рахунок гідної праці потребує подальших досліджень.

Отже, для формування умов запровадження гідної праці на засадах соціальної безпеки та соціальної відповідальності необхідно:

визначити в законодавстві про національну безпеку в соціальній та економічній сферах загрози та небезпеки, пов'язані з десо-

ціалізацією відносин у трудовій сфері, посиленням тінізації у сфері праці, втратами трудового потенціалу через виробничі ризики, високим рівнем бідності серед працюючих;

внести зміни та доповнення до Проекту Трудового кодексу України, що конкретизує обов'язки та відповідальність інститутів держави за стан розвитку трудової сфери, впровадження гідної праці та забезпечення якості трудового життя;

забезпечити модернізацію державного управління трудовою сферою на засадах соціальної відповідальності та активізації громадських об'єднань у сфері праці;

сприяти становленню соціально орієнтованої моделі розвитку суспільства на основі принципів безпеки, соціальної відповідальності, цінності гідної праці та трудового життя;

створити умови для запровадження культури безпеки та культури виробництва на засадах соціальної відповідальності;

підвищити роль держави як гаранта становлення соціального діалогу, досягнення соціальної стабільності та балансу інтересів держави, роботодавців і найманих працівників;

сприяти запобіганню виникнення трудових конфліктів через посередництво і переговори, підвищення ролі примирних органів і процедур;

реалізовувати норми та вимоги соціальної відповідальності у відносинах між суб'єктами соціального партнерства.

УДК 304.2

Vytautas Juščius,
prof. dr.,
Klaipėda University (Lithuania)
Agnė Šneiderienė,
Phd student,
Klaipėda University (Lithuania)

THE ANALYSIS OF IMPLEMENTATION OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY INITIATIVES IN EUROPEAN REGIONS

The emphasis on the concept of CSR was put when the free market and globalisation had started to develop and rapid changes in technologies had occurred. According to [3], CSR concept has been analysed for quite a long time and has become a necessity for successfully operating companies. [6] argues that the values and their management are considered to be the most important issues in modern companies.

[5] complement that the issues of social responsibility are perceived as relevant topics and are addressed by developing a variety of measures and methods of social responsibility.

It should be taken into account that despite a common European Union policy [1] to promote CSR and common priorities, the implementation of CSR differs among countries. Disparities in promotion of CSR exist in member states of the European Union, but there are some common priorities: to integrate, spread and shape global approaches to CSR through national policy frameworks; to focus more on business, human rights and responsible management of supply chain; to establish procedures and measures regarding promotion of CSR in small and medium-sized enterprises; to pay more attention to social and employment policies, particularly in countries most affected by economic crisis; to increase consumer awareness and to promote responsible business; to emphasize reporting and dissemination; to develop training programs for CSR; to implement sustainable public procurement; to strengthen policies of socially responsible investment. It should be noted that in all the EU countries (except Luxembourg, because in this country there is no National Action Plan to adopt CSR) the main ways to promote CSR are: raising consumer awareness and promoting responsible business, increase in CSR reporting and information dissemination, and awarding prizes for socially responsible practise. Most measures that promote CSR are provided in National Action Plans for CSR in Denmark, Sweden, the Netherlands, Germany, France and the United Kingdom. It is important to pay attention to the fact that National Action Plans for CSR in Central and Eastern European countries are focused on raising awareness and giving awards.

[2; 11; 12] assert that the on-going international economic and social changes and L&RED debates have raised the concept of CSR. These authors state that CSR represents a new instrument of L&RED strategies. [2] argue that adjustment to the expectations of stakeholder groups is an important element of CSR and L&RED. Businesses should make such decisions that would have a positive impact on all stakeholder groups [4; 7; 12]. According to [8; 11] in order to maintain and develop their activities in other regions or countries, companies must comply with the rules, social norms and values established by local stakeholder groups. [9] stress that success of a company depends on the local authorities and other conditions. Local consumers are crucial for competitiveness of regions. But it should be stressed that uniform definition of a region is still lacking. Definitions vary depending on the emphasized area and criteria of evaluation. Common-

ly, a region is understood as a territorial unit based on the chosen criteria of evaluation. In the paper, region is defined as a territorial unit of the EU, which differs according to the socio-economic ideology and CSR activities. [10] have identified ways showing how CSR policies differ in Europe. They have noted that the understanding of the term of ″CSR″, its actual interpretation and operationalization had changed over time and is different in different regions. They divided Europe countries in five socio-economic regions, according to CSR policies:

- Scandinavian — Sweden, Finland, Denmark, the Netherlands.
- Continental — Germany, Austria, France, Belgium, Luxembourg.
- Anglo-Saxon — UK, Ireland.
- Mediterranean — Spain, Portugal, Greece, Italy, Malta, Cyprus.
- Transitional — Lithuania, Latvia, Estonia, Poland, Czech Republic, Bulgaria, Romania, Slovenia and Slovakia.

The analysis of implementation of CSR initiatives in the European regions were conducted. The key initiatives of CSR in regions have been also analysed: ISO14001 standard, GRI guidelines, SA8000 standard, AA1000 standard, members of the UN Global Compact. Despite the fact that the ISO 26000 standard is specifically related to CSR, regional differences between the implementation of this standard have not been analysed due to the lack of data. To sum up the analysis of implementation of CSR initiatives in regions, it should be noted that significant differences do exist in regions. Mediterranean companies are the most active in implementing the SA8000 and ISO 14001 standards; they are also leaders in the membership of the UN Global Compact. This region is relatively active in the implementation of various CSR instruments in small and medium-sized enterprises, while in other regions large and international companies dominate.

It is also noteworthy that the companies operating in Eastern and Central European region lag behind general trends; the scale of implementation of CSR initiatives in this region is not large, but is has undergone the most rapid growth. The companies operating in Anglo-Saxon region are the least likely to implement the SA8000 standard, also there is a relatively small number of companies that are members of the UN Global Compact. It should be noted that despite the liberal nature of the concept of CSR and liberal socio-economic system of this region, Anglo-Saxon region lags behind the leading Continental, Scandinavian and Mediterranean regions regarding the speed of implementation of CSR initiatives. The companies operating in Continental region are active UN Global Compact members, leaders in GRI

reporting, but lag behind in adopting the SA8000 standard. Meanwhile, Scandinavian companies are quite active in GRI reporting.

Conclusions. Disparities in promotion of CSR exist in member states of the European Union and there are significant differences regarding implementation of CSR initiatives throughout regions.

References

1. Compendium (2014). Corporate Social Responsibility: national public policies in the European Union. Social Europe — European Commision.
2. Jussila, I., Kotonen, U., & Tuominen, P. (2007). Customer-owned Firms and the Concept of Regional Responsibility: Qualitative Evidence from Finnish Co-operatives. *Social Responsibility Journal*, 3(3), 35–43.
3. Karake, Z. A. (1998). An examination of the impact of organizational downsizing and discrimination activities on corporate social responsibility as measured by a company′s reputation index. *Management Decision*, 36(3), 206–216.
4. Kolk, A., & Tulder van, R. (2010). International business, corporate social responsibility and sustainable development. *International Business Review*, 19(2), 119–125.
5. Marčinskas, A., & Seiliūtė, J. (2008). Socialinė atsakomybė viešajame sektoriuje ir versle: lyginamoji analizė. *Viešasis administravimas*, 17(1), 70–79.
6. Mattila, M. (2007). Personnel′s perceptions in three finnish companies: local CSR vs. Global CSR?. *Social Responsibility Journal,* 3(3), 4–8.
7. Nicolopoulou, K. (2011). Towards a theoretical framework for knowledge transfer in the field of CSR and sustainability. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 30(6), 524–538.
8. Porter, M. E, & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1), 2–17.
9. Reimann, F., Ehrgott, M., Kaufmann, L., & Carter, C. R. (2012). Local stakeholders and local legitimacy: MNEs' social strategies in emerging economies. *Journal of International Management,* 18(1), 1–17.
10. Steurer, R., Martinuzzi, A., & Margula, S. (2012). Public policies on CSR in Europe: themes, instruments and regional differences. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management,* 19(4), 206–227.
11. Tuominen, P., Jussila, I., & Saksa, J. M. (2006). Locality and Regionality in Management of Finnish customer owned co-operatives. *The International Journal of Co-operative Management,* 3(1), 9–19.
12. Uski, T., Jussila, I., & Kovanen, S. (2007). Social responsibility in S Group co-operatives: a qualitative analysis of archival data. *The international journal of co-operative management,* 3(2), 49–57.

УДК: *331.105.6*

Залознова Ю.С.,
д-р екон. наук, заст. директора,
Шастун А.Д.,
канд. екон. наук, провідний економіст,
Інститут економіки промисловості НАН України

ПРОГРАМИ ФОРМУВАННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ МОП ДЛЯ УКРАЇНИ І СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ ПАРТНЕРСТВА ЗА ЇХ ЗМІСТОВНЕ НАПОВНЕННЯ[5]

В умовах системної кризи та обмежених можливостей реалізувати стратегії та програми, спрямовані на розвиток трудової сфери й формування гідної праці вкрай складно. У таких випадках зовнішня допомога та інвестування міжнародних донорів сприймається як рятувальне джерело і кожен зовнішній внесок, який має наукове, методичне, статистичне, кадрове, фінансове та правове забезпечення, повинен цінуватися, ретельно використовуватися і бути ефективним. Україна вже четвертий термін має зовнішню допомогу від МОП у розробці програм гідної праці в нашій країні. Попередня програма гідної праці для України була розроблена на 2012—2015 роки [1], а у 2016 році 7 квітня Національна тристороння соціально-економічна рада підписала Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на 2016—2019 рр. [2]. Усі програми гідної праці згідно укладених меморандумів були спрямовані на просування гідної праці і як ключового компонента політики розвитку, і як цілі національної політики урядів і соціальних партерів.

Остання програма гідної праці на 2016—2019 рр. спрямована на створення можливостей для гідної зайнятості, посилення соціального захисту і зміцнення соціального діалогу. Аналіз її змісту за формою показує, що найбільша увага приділяється оцінці стану та проблем України за кожним напрямом, узагальненню досягнень і недолікам правового та організаційно-управлінського забезпечення щодо дотримання вимог гідної праці. Більше половини обсягу програми становлять аналітичні матеріали з визначенням сучасної ситуації з точки зору гідної праці. Друга частина програми визначає «Уроки, набуті з попереднього співробітницт-

[5] Публікація містить результати досліджень, проведених при грантовій підтримці Державного фонду фундаментальних досліджень за конкурсним проектом Ф71 №21095

ва» і займає лише одну сторінку. Третя частина містить «Пріоритети програми для країни», які включають:

1) сприяння зайнятості та розвиток сталих підприємств задля стабільності і зростання;

2) сприяння ефективному соціальному діалогу;

3) покращення соціального захисту і умов праці.

За кожним пріоритетом визначено завдання та кінцевий результат, який планується досягти (за відповідними показниками).

З позицій реалізації принципів соціальної відповідальності та міжнародного стандарту з соціальної відповідальності ISO-26000 така форма подання програми не дає можливості ні її якісного виконання, ні контролю. Одночасно вона орієнтована на загальні типові завдання МОП щодо усіх країн, якими вона опікується. Для України не враховуються її нагальні потреби та національні інтереси щодо розвитку трудової сфери, трудового потенціалу країни, якості трудового життя та проекту Стратегії сталого розвитку 2030. Гідна праця вилучена із загального контексту державної політики і не вмонтована як підсистема ні в соціальну, ні в трудову політику. Не враховується ключова проблема — падіння цінності праці і працівника, не визначаються потреби у зростанні якості трудового життя, не окреслено пріоритетів професійного навчання у контексті інноваційного розвитку країни.

Визнання Україною глобальних 17-ти Цілей сталого розвитку 2030 та забезпечення їх адаптації потребують їх взаємозв'язку з формуванням гідної праці. Але це в програмі — не враховано. В чинній програмі гідної праці визначено як досягнення України, прийняття Верховною Радою України Закону України «Про ратифікацію Конвенцій МОП про основні цілі та норми соціальної політки №117» (№ 692-VIII від 16 вересня 2015 року) [3]. З позицій МОП прийняття в Україні цього Закону є їхнім здобутком, який реалізувався на законодавчому рівні в нашій країні, а з позицій України — це запорука розробки відповідного правового документу України з соціальної політики, якого з 2004 року — немає, як немає відповідальних за бездіяльність у цій сфері.

Створення Державної інспекції праці визначено в програмі як велике досягнення держави щодо структурної упорядкованості в системі управління. Але зміст діяльності цієї структури зводиться лише до функції контролю та нагляду за сферою праці. В країні немає органу управління трудовою сферою, який би мав обов'язки та ніс відповідальність за її стан і розвиток, а, відповідно, і за досягнення щодо формування гідної праці. Як позитивний ефект подається в аналізі до програми зменшення кількості нещасних випадків

на виробництві, але ці тенденції не співвідносяться зі спадом виробництва. Одночасно відбувається приховування нещасних випадків на виробництві, але заходів у програмі щодо скасування цих негативних явищ — немає. При внесенні змін і доповнень до Програми гідної праці МОП для України на 2016-2019 рр. та розробці подальших програм на наступні терміни доцільно врахувати таке:

враховувати в програмах у першу чергу національні інтереси України у трудовій сфері у сполученні з інтересами МОП;

визначити та конкретизувати виконавців, обов'язки та відповідальність щодо реалізації заходів програми суб'єктами правових і трудових відносин (представниками Уряду, роботодавців і профспілок);

використати донорську допомогу МОП на розв'язання гострих проблем України в сфері праці, які мають визначатися, обговорюватися у переговорних процесах при розробці програм гідної праці в Україні;

сприяти розробці програм гідної праці на регіональному рівні;

розробити макети колдоговорів, галузевих, регіональних, національної угод з включенням до них положень з гідної праці.

Література

1. Програма гідної праці для України на 2012—2015 роки — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/ groups/ public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/policy/ wcms_183429.pdf
2. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці МОП для України на період 2016 — 2019 рр. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/ l_doc2.nsf/ link1/MU16042.html
3. Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики № 117» — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.euroosvita.net/ index.php/?category=1&id=4356

УДК 005.35

Stefanita A.V.,
Researcher, Responsible for National & International Relations
Information Society Development Institute,
Chisinau, Moldova

SOCIAL RESPONSIBILITY PRACTICES

Living in a modern society, all organisations face different challenges starting from human resources management, legal and ethical duties, and continuing with environment protection, energy efficiency

and other societal aspects. Doing pure business and looking only for a financial profit is not a priority nowadays. The most of organizations assume social responsibilities in order to align with global goals and modern standards.These aspects are available for research organisations as well. In order to underline the social responsibility practices and for a detailed analysis it was studied the Information Society Development Institute (ISDI) case [3].

Generally speaking, «social responsibility« is the idea that businesses should balance profit-making activities with activities that benefit society; it involves developing businesses with a positive relationship to the society in which they operate.[9] In this respect, organisations create and continuously improve their Social Responsibility Program, with the ultimate goal of improving working conditions and labour rights in their field of activity [10].

The International Organization for Standardization (ISO) emphasizes that the relationship to the society and environment in which businesses operate is «a critical factor in their ability to continue to operate effectively. It is also increasingly being used as a measure of their overall performance» [9]. In this context, ISO developed OHSAS 18001 standard in response to widespread demand for a recognized standard under which organisations to be certified and assessed. OHSAS 18001 is an Occupation Health and Safety Assessment Series for health and safety management systems. It is intended to help an organization to control occupational health and safety risks. [7]In this regard, ISDI is the only research organization from Moldova, which since April 2014, is certified according to international standards ISO 9001:2008 «Quality Management System», ISO 14001:2005 «Environmental Management Systems», ISO/IEC 27001:2005 «Information Security Management System» and BS OHSAS 18001:2007 «System of occupational health and safety management». One of the most significant benefits of implementing OHSAS 18001:2007 is a tangible and demonstrable improvement of the occupational health and safety management system plus a high level of control regarding compliance with legislation. ISDI objectives regarding health and occupational safety are: developing proactive personnel culture and mentality in terms of job security by giving increased attention to staff training and awareness raising activities regarding the importance of compliance with health and occupational safety; continuous improvement of working conditions; preventing accidents and occupational diseases [6].

Talking about research and development organisations, an instrument of social responsibility is EURAXESS. This unique pan-

European initiative delivers information and support services to professional researchers. Backed by the European Union and its Member States, it supports researcher mobility and career development, while enhancing scientific collaboration between Europe and the world [1]. It is based on a set of principles and requirements applicable to researchers; such as professional responsibility, public engagement, accountability, etc.Until now, 332 organisations from Europe have received the HR Excellence in Research award [2], including ISDI from Moldova (since February 10, 2017). The award reflects the ISDI commitment to continuously improve its human resource policies in line with the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, notably ISDI commitment to achieve fair and transparent recruitment and appraisal procedures. «HR Excellence in Research« award will help promote ISDI as a provider of a stimulating and favourable work environment. The award implies many advantages; one of them is international visibility and transparency through recognition by the European Commission. [5] Thus, it will bring an added value both internally and externally, and at the same time it increases the responsibility of the researcher individually, and of the organization, in general.

Besides ISO standards and EURAXESS award, ISDI is interested in adopting and implementing the Sustainable Development Goals (SDGs), as a measure of the social responsibility. During 2016 year, ISDI was involved in the «Data Revolution Ecosystem Mapping in the Republic of Moldova» — a UNDP project focused on 17 Sustainable Development Goals [4]. SDGs define global sustainable development priorities and aspirations for 2030 and seek to mobilize global efforts around a common set of goals and targets. SDGs were adopted at the UN Summit on September 25, 2015 in New York. There is an international guide on SDGs implementation, developed by SDG Compass; it is called «The guide for business action on the SDGs» [8].At the moment, ISDI is developing its internal Action Plan on adopting the SDGs in order to promote afterwards its good practices at the national level.

In addition to the abovementioned major actions, ISDI is encouraging a transparent HR management process, philanthropy (occasionally, it organises donations and charity activities), volunteering (through participation at mass-action for tree planting, etc.).

Social responsibility is a style of work and a set of values that underpin the organisation's activity.

References

1. Euraxess [Online], available at: https://euraxess.ec.europa.eu/

2. Euraxess Acknowledged Intitutions [Online], available at: https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r#hrs4r-acknowledged-institutions
3. Information Society Development Institute (ISDI), Republic of Moldova [Online], available at: http://idsi.md/en/home
4. ISDI, Data Revolution [Online], available at: http://idsi.md/eng/ Data-RevolutionMD
5. ISDI, Euraxess [Online], available at: http://idsi.md/euraxess-eng
6. ISDI, ISO Certification [Online], available at: http://idsi.md/en/iso-certification
7. OHSAS 18001 [Online], available at: https://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/what.htm
8. SDG Compass Guide [Online], available at: http://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2015/12/019104_SDG_Compass_Guide_2015.pdf
9. Social Responsibility [Online], available at: http://www.investopedia.com/ terms/s/socialresponsibility.asp
10. Social Responsibility Toolkit [Online], available at: https://outdoorindustry.org/ resource/social-responsibility-toolkit/

УДК:005.35

Калинець К.С.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра менеджменту та соціальних наук,
Львівський інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: ЕВОЛЮЦІЙНІ ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ

Уперше термін «*корпоративна соціальна відповідальність*» (КСВ) було введено в систему менеджменту корпорацій у 1953 році відомим американським вченим-науковцем Говардом Р. Боуеном, у монографії «Соціальна відповідальність бізнесмена», де було задано початок розвитку науки корпоративної соціальної відповідальності [3, с. 88]. Потреба дослідження еволюційних передумов розвитку КСВ зумовлена тим, що сучасне бачення змісту даного поняття зумовлене розвитком системи менеджменту, маркетингу та партнерської взаємодії між учасниками бізнесу, його зацікавленими сторонами з моменту зародження відносин між ними.

Визначальне значення в еволюції соціальної відповідальності займала промислова, демократична та освітня революції. Демократичні революції у країнах Західної Європи змінили політичну систему суспільства у напрямі соціальної активності, стали висхідною точкою у формуванні національних держав на основі спільної культури, мови та етнічної незалежності людей, їхньої рівності [1, с. 168].

Водночас змінився статус економічних індивідів (суб'єктів господарювання) у суспільстві із споживацького на соціально-активний. У результаті таких змін, зародився напрям соціально-орієнтованої діяльності, який згодом отримав назву корпоративна соціальна відповідальність [1, с. 169].

У другій половині XIX століття у країнах Західної Європи і США завершилася перша промислова революція, що створило передумови походу від мануфактури до фабрики. Це стало базою створення ринкового господарства у країнах ринкової цивілізації. Наступний економічний розвиток країн Західної Європи і США супроводжувався переходом до монополістичної конкуренції [1, с. 240]. Основними причинами цього є отримання максимального прибутку під впливом конкуренції, централізації виробництва та капіталу. Водночас, вагомий вплив на утворення монополістичних корпорацій мали влада в країні, соціально-економічна структура населення, освіта та наука, менталітет населення. Така ситуація на ринку зумовила потребу у формалізованій практиці управління [2, с. 243].

Отже, на початок XX ст., під впливом технологічної революції, зазнали змін економіка, наукова, освітня та культурна сфери життя людей. Разом з тим загострилися соціальні проблеми, зокрема, виступи робітників за свої права, за підвищення заробітної плати. Зародження соціальної відповідальності спричинило ряд реформ щодо врегулювання соціальних проблем [2, с. 246]. Основним завданням керівників компаній стало поєднання економічної діяльності із соціальними аспектами суспільного розвитку.

Умовно, можна виділити такі етапи розвитку корпоративної соціальної відповідальності [4, с. 512]:

перший етап: 50—60-ті роки XX століття: заснування наукових підходів і досліджень у сфері менеджменту, що визначили «нову» роль бізнесу в системі господарювання;

другий етап: 70—80-ті роки XX ст..: поширення незадоволення діяльністю компаній серед місцевих громад у світовому масштабі;

третій етап: 1990-ті роки: посилення глобалізаційних процесів, та розвиток технологічного розвитку, актуалізація питань захисту довкілля та розвиток нової моделі стейкхолдерів;

четвертий етап: Початок XXI століття: просування ідеї стійкого розвитку та запровадження системи Глобальної ініціативи зі звітності (Global Reporting Initiative — GRI).

Узагальнюючи еволюційні основи розвитку КСВ, можна зробити висновок, що до 1990-х рр. рішення щодо вибору соціальних ініціатив здебільшого приймалося з огляду на необхідність «чинити добро, щоб добре виглядати». Корпорації формували,

виконували й звітували про річний бюджет спрямований на доброчинність. Усі зобов'язання мали короткотерміновий характер, що дозволяло компаніям диверсифікувати сфери прояву КСВ.

У 1990-х роках, з розвитком концепції соціальних інвестицій, відбувся перехід до довготермінових зобов'язань компаній щодо соціальних питань та ініціатив: виділення коштів на КСВ як із бюджетів структурних одиниць, так і з бюджетів на філантропічні цілі; формування стратегічних альянсів. Водночас стратегічні цілі діяльності корпорацій передбачали обов'язкове дотримання основ КСВ.

В сучасних умовах корпоративна соціальна відповідальність є навід'ємним елементом діяльності суб'єктів господарювання. Благодійність з обов'язку стала важливою складовою корпоративної стратегії. Цьому значною мірою сприяла практика впровадження в діяльність компаній значної кількості обов'язкових соціальних звітів. Доброчинність стала нормою корпоративної соціальної поведінки.

Література

1. *Горбачевська О.В.* Історія економіки та економічної думки у логічних схемах: навч. посібник / О.В. Горбачевська, М.І Хмелярчук, А.В. Стасишин; за ред. канд. екон. наук, доц. О.В. Горбачевської. — К.: УБС НБУ, 2013. — 526 с.
2. *Робінс, Стефан П. ДеЧенцо, Девід А.* Основи менеджменту / Пер. з англ. А. Олійник та ін.. — К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2002. — 671 с.
3. Archie B. Carroll. Corporate social responsibility: The centerpiece of competing and complementary frameworks. — Organizational Dynamics (2015) 44, p. 87—96
4. Firuza Madrakhimova. History of Development of Corporate Social Responcibility // Journal of Business and Economics, June 2013, Volume 4, №6. — P. 509—520 (514)

УДК 005.35:331.101

Кицак Т.Г.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

РЕАЛІЗАЦІЯ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ НА ОСНОВІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

Реалії сьогодення свідчать про те, що конкурентоспроможність компаній безпосередньо пов'язана зі здатністю освоєння новітніх технологічних досягнень, нових способів управління і організації виробництва, і в основі цього процесу закладена як-

ість людського, інтелектуального та соціального капіталу. Досвід провідних світових компаній підтверджує той факт, що ознаки гідної праці приносять відчутні економічні зиски, підвищують конкурентоспроможність, а люди і їх таланти перетворюються в найцінніші ресурси.

Соціальна відповідальність бізнесу і гідна праця — явища тісно пов'язані між собою. Оскільки неможливо створити для людини умови продуктивної праці, визначити справедливу винагороду, забезпечити розвиток трудового потенціалу, сприяти реалізації потреб та інтересів, без впровадження цінностей та принципів соціальної відповідальності у філософії, місії, генеральній стратегії господарюючого суб'єкту.

Екологічна і соціальна активність бізнес-організацій істотно впливає на їх ділову репутацію, формує прогресивний бренд роботодавця, знижує ризики фінансового характеру, поліпшує відносини зі стейкхолдерами. Результативні практики у сфері соціальної відповідальності сприяють залученню додаткових інвестицій, оскільки будь-який портфельний інвестор, приймаючи рішення щодо купівлі пакетів акцій тієї чи іншої компанії, оцінює весь спектр ризиків, об'єднуючи в своєму фондовому аналізі економічні, екологічні та соціальні показники. Тому набуває поширення тенденція, коли все більше інвесторів починають розглядати КСВ в якості одного з основних критеріїв інноваційної та орієнтованої на майбутній розвиток бізнес-організації.

Розробка і реалізація стратегії розвитку української економіки актуалізує завдання щодо забезпечення умов для людського розвитку, які на мікрорівні можуть бути втілені за допомогою концепту гідної праці. Тому реалізація головних постулатів гідної праці виступає об'єктивною основою забезпечення економічного зростання, створення умов для продуктивної та творчої праці, ліквідації бідності серед працюючого населення, досягнення гідного рівня захищеності прав і інтересів людини праці.

Прогрес у сфері гідної праці відповідає політиці економічного благополуччя, оскільки дозволяє задовольнити потреби суспільства, держави і роботодавців. У більшості випадків роботодавці ігнорують тим чи іншим фактором забезпечення гідного рівня якості трудового життя. Однак вони мають збагнути, що покращення умов трудової діяльності має синергетичний ефект і стосується не тільки інтересів працівників, а й їх самих. Оскільки досягнення гідної праці безпосередньо впливає на кількісні і якісні показники господарської діяльності. Завдяки високій продуктивності праці за один і той же проміжок часу буде виготовлена

більша кількість товарів, зменшаться витрати на одиницю продукції. Це сприятиме зростанню заробітної плати, що формуватиме передумови до збільшення прошарку середнього класу, продукуватиме стимули для розвитку трудового потенціалу та людського капіталу, що являється основними засадами довгострокового соціально-економічного розвитку України.

Економічні зиски при реалізації постулатів гідної праці мають спонукати бізнес до набуття ролі ініціатора процесу поліпшення умов трудової діяльності, створення мотиваційних стимулів творчого та інноваційного розвитку людини праці. Першими кроками бізнес на цьому поприщі має бути забезпечення гідної винагороди за працю. Оскільки це відкриватиме перед працівниками можливості доступу до матеріальних і духовних благ, сприятиме культурному розвитку. Гідна оплата праці є також важливим чинником ефективного розвитку будь-якої соціально-економічної системи, мірилом її справедливого функціонування.

Отже реалізація концепції гідної праці в надзвичайно складних соціально-економічних умовах української дійсності має передбачати комплекс мір, які сприятимуть її поширенню в господарській практиці більшості бізнес-організацій. Ці процеси мають бути підсилені активною державною політикою у напрямі формування сприятливого середовища поширення соціально відповідальної поведінки бізнес-організацій.

Література

1. *Колот А.М., Герасименко О.О.* Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери / Колот А.М., Герасименко О.О. // Україна: аспекти праці. — 2015. — №6. — С. 3–12.

2. *Колот А.М.* Корпоративна соціальна відповідальність і проблеми її сприймання суспільством / Колот А.М. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб.наук. пр. — К.: КНЕУ, 2013. — №2(6). — С. 6—16.

3. *Друкер П.* Менеджмент. Вызовы XXI века / Питер Друкер; пер. с англ. Наталии Макаровой. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. — 256 с.

4. *Колот А. М.* Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / Колот А.М.// Актуальні проблеми економіки. — 2012. — № 6 (132). — С. 205–211.

5. Достойный труд. Доклад Генерального директора. 87-я сессия Международной конференции труда. — МБТ, Женева, 1999. — 106 с.

УДК 304.2

Вонберг Т.В.,
канд. екон. наук, доцент
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНЕ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ В УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЯХ

Суперечки стосовно місця та значення бізнесу в суспільстві породжують численні аргументи за і проти соціальної відповідальності.

Цілком очевидно, що правильно впроваджена політика соціальної відповідальності може забезпечити бізнесу низку конкурентних переваг, зокрема, це й зростання продуктивності та якості, й досконалі процеси прийняття рішень та управління ризиками, й ефективна база людських ресурсів тощо. Згодом все, зазначене вище, відображається на зміцненні репутації, збільшенні лояльності покупців і врешті решт на збільшенні обсягів продажів і прибутків.

Соціально відповідальне ведення бізнесу корисне не лише безпосередньо компанії, а й суспільству загалом, оскільки підвищується рівень життя громадян, рівень екологічної безпеки, використання природних ресурсів відбувається ефективніше та заощадливіше.

Крім того, із урахуванням, що бізнес — це невід'ємна складова сучасного суспільства, його поведінкою повинні обов'язково управляти норми моралі. Виходить, що будь-яке підприємство чи організація, подібно індивідуальним членам суспільства, має діяти соціально відповідальним чином і сприяти зміцненню моральних основ суспільства. Більше того, оскільки закони не можуть охопити всі випадки життя, підприємства та організації повинні, так би мовити, виходити з відповідальної поведінки, щоб підтримувати суспільство, засноване на впорядкованості і законності.

Сьогодні практика соціальної відповідальності стала прямою відповіддю компаній на антикорпоративну діяльність і засобом захисту репутації від шкоди, що можуть викликати громадські антикампанії. Включення аспектів соціальної відповідальності в процес прийняття рішень стало для корпорацій можливістю відродження свого іміджу і завоювання лідерства у питаннях оцінки

соціальних і екологічних наслідків своєї господарської діяльності [1, с. 22—23].

На фоні зазначеного вище позитиву, маємо констатувати, що спрямування частини ресурсів на соціальні потреби знижує вплив принципу максимізації прибутку. Крім того, кошти, що направляються на соціальні потреби, є для підприємства витратами. У кінцевому рахунку, ці витрати переносяться на споживачів у вигляді підвищення цін. Більш того, фірми, що беруть участь у конкурентній боротьбі на міжнародних ринках з фірмами інших країн, які не несуть витрат на соціальні потреби, опиняються в несприятливому становищі у конкурентній боротьбі.

Майкл Портер слушно зазначав, що підприємства беруть участь у корпоративній благодійній діяльності скоріше для того, щоб уникати скандалів, і для того, щоб «їх любили».

Сьогодні на одному із перших місць для держави залишається проблема тіньової зайнятості. Не секрет, що безліч сучасних українських підприємств застосовують тіньову зайнятість, виплачуючи зарплати, нижчі за прожитковий мінімум, або виплачуючи зарплату «у конвертах», уникаючи податків і позбавляючи своїх працівників можливості соціального захисту у випадку втрати роботи. Зазначене аж ніяк не відповідає засадам соціальної відповідальності. Розглянемо, як приклад, українські супермаркети, чисельність яких безупинно зростає. Вони використовують велику чисельність низькокваліфікованих робітників. Умови праці, зарплата, соціальне страхування для таких співробітників на низькому рівні і, на жаль, не змінюються з часом, хоча самі ці компанії-гіганти демонструють вражаюче фінансове зростання. Зрозуміло, що це є серйозною проблемою для компанії і завданням для профспілок співробітників.

Ще один невтішний приклад — хімічні, хіміко-технологічні або фармацевтичні компанії, в яких вражаючі фінансові прибутки, їх безліч в Україні, але жодна з них не піклується про те: куди йдуть ліки, у яких закінчився термін зберігання; куди йдуть небезпечні для довкілля хімічні речовини, які виготовляються ними, після використання їх споживачем; що трапляється з нашою флорою та фауною після потрапляння різких отруйних речовин у річки, ґрунт, атмосферу тощо. Так, наприклад, відомо, що пластик ніколи не розкладається під дією бактерій. Поряд із тим, він розкладається під дією світла, розщеплюючись на все менші й менші частинки, котрі все рівно лишаються пластиком. Усе більше вражають цифри, адже, фотодеградація упаковки від пігулок займає чотириста років, а пластикової пляшки — чотириста п’ятдесят

років. Жодне з таких підприємств, чи то світових косметичних корпорацій, чи то вітчизняних промислових підприємств не виступило, наприклад, з пропозицією, об'єднатись і створити усі необхідні умови для того, щоб повітря було свіжим, вода була чистою, ґрунти були багаті природною органікою, а люди були здоровими. На справді, таких прикладів можна навести дуже багато.

На сьогодні, на жаль, Україна не має ані урядового органу, який міг би запроваджувати інструменти та стандарти реалізації політики соціально відповідального бізнесу, ані розвиненої мережі неурядових організацій, які б могли підтримувати діяльність із соціальної відповідальності. Виходить, що ми — українці, замість досягнення соціально-значущих цілей суспільства, готовності до виконання взаємних прав і обов'язків у процесі спільної діяльності з метою мінімізації можливості нанесення збитку у сталому розвитку як суспільства в цілому, так і окремим спільнотам, особистостям, маємо від бізнесу та держави лише запевнення, що навколишнє середовище буде захищене від як громадських, так і приватних заходів, які не врахували збитки чи шкоду заподіяну екосистемі.

Література

1. Теория и практика корпоративной социальной ответственности / науч. ред. Е.В. Нехода. — Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2015. — 340 с.

УДК 331.101:364.05

Шкода Т. Н.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНІ ІНВЕСТИЦІЇ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ НА ОСНОВІ ПРИНЦИПІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Соціальна відповідальність громадських організацій у сфері гідної праці полягає у їхній взаємодії з органами державної влади, громадянами, іншими громадськими організаціями різного рівня, бізнесом щодо реалізації принципів гідної праці у їхній діяльності.

Останніми роками саме соціальне інвестування стає найхарактернішою формою прояву соціальної відповідальності в Україні. Змістом соціального інвестування громадських організацій на основі принципів гідної праці є спосіб реалізації їх соціальної відповідаль-

ності за допомогою цільових програм у сфері гідної праці, які відповідають потребам основних груп заінтересованих осіб — працівників, роботодавців, самих громадських організацій тощо.

«Профіль Гідної Праці для України», розроблений МОП, визначає одинадцять тематичних сфер, які розкривають принципи гідної праці [2]. Вважаємо, що ці тематичні сфери гідної праці перекликаються з основними напрямами здійснення соціальних інвестицій громадським сектором [3, с. 405]: 1) надання соціальних послуг і соціальний захист населення, особливо соціально вразливих груп; 2) реалізація соціальних програм, пов'язана з широким спектром завдань; 3) розв'язання найгостріших проблем соціальної та комунальної інфраструктури тощо.

Порівняння специфіки соціального інвестування різних типів громадських організацій та відповідних їм тематичних сфер, які розкривають принципи гідної праці, наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Відповідність тематичних сфер, які розкривають принципи гідної праці, соціальному інвестуванню різних типів громадських організацій

№ п/п	Тип громадської організації	Специфіка соціального інвестування	Тематичні сфери, які розкривають принципи гідної праці
1	Громадські організації-сателіти	Згідно партійних інтересів	Певна тематична сфера гідної праці залежно від специфіки соціального інвестування: 1) можливості щодо зайнятості; 2) достатні заробітки та продуктивна зайнятість; 3) гідна тривалість робочого часу; 4) поєднання трудових та сімейних обов'язків; 5) дитяча праця та примусова праця, що мають бути скасовані; 6) стабільність і впевненість у збереженні роботи; 7) рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості; 8) безпечна праця; 9) соціальне забезпечення; 10) соціальний діалог, представництво працівників і роботодавців; 11) економічний і соціальний контекст гідної праці
2	Громадські організації іміджеві	З метою створення та підтримки соціально бажаного іміджу окремої людини або організації	
3	Громадські організації «грантоїди»	З метою реалізації соціальної програми конкретного спрямування в межах коштів виділеного гранту	
4	Громадські організації ситуативні	Часто їхні соціальні інвестиції є непрозорими та носять корупційний характер	
5	Професійні громадські організації	Найбільш соціально орієнтовані. Часто перебирають на себе функції профспілок. Захищають інтереси своїх членів. Проводять моніторинг здійснених соціальних інвестицій	

Джерело: складено автором на основі [1, с. 2; 2]

Аналізуючи табл. 1, варто звернути увагу на те, що залежно від специфіки соціального інвестування конкретної громадської організації, того конкретного напряму соціального інвестування, який вона здійснює, і буде домінувати та чи інша тематична сфера гідної праці.

Характерною особливістю для громадських організацій загалом є те, що соціальні інвестиції на основі принципів гідної праці здійснюються через посередників, якими є раніше згадані організації. В цілому це відповідає класифікації соціальних інвестицій на основі ознаки «за характером участі в інвестуванні» [5, с. 147], за якою соціальні інвестиції поділяються на прямі та непрямі.

Для успішної реалізації соціального інвестування громадських організацій важливим, на думку експертів [3, с. 409], є поєднання механізмів соціальної мобілізації та державної підтримки. Особливої актуальності це набуває в контексті реалізації концепції гідної праці.

Суттєвого вдосконалення потребують система моніторингу та контролю реалізації соціальних інвестицій громадських організацій за тематичними сферами гідної праці. Зокрема, цікавою є ідея щодо розвитку «культури» оцінки проектів [4, с. 283]. Доцільним є запровадження обов'язкової незалежної оцінки проектів у сфері гідної праці та публікації їх результатів, якщо вони фінансуються з державних джерел.

Література

1. *Дементов В. О.* Громадські організації в Україні: вплив на прийняття соціально-відповідальних рішень / В. О. Дементов // Теорія та практика державного управління. — 2010. — Вип. 4. — С. 452-457.
2. МОП. Профіль Гідної Праці для України. 2011. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_154571.pdf
3. Соціальна відповідальність: навчальний посібник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2015. — 552 с.
4. *Язлюк Б. О.* Фундаментальні та прикладні економічні механізми підприємств при реалізації соціальних інвестицій як основа інноваційного розвитку держави / Б. О. Язлюк // Економічний аналіз. — 2014. — № 2. — Том 18. — С. 280-285.
5. *Яневич Н. Я.* Соціальні інвестиції: сутність і класифікація [Електронний ресурс] / Н. Я. Яневич // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». — 2010. — № 690. — С. 144-149. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/natural/Vnulp/Logistyka/2010_690/26.pdf

УДК 005.35

Дяків О.П.,
канд. екон. наук, доц.,
Тернопільський національний економічний університет

ВНУТРІШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

У сучасних умовах ведення бізнесу роботодавці акцентують особливу увагу на важливості внутрішніх складників соціальної відповідальності, оскільки вважають, що персонал є важливим ресурсом, і від його діяльності залежать прибутковість та успіх організації.

Теоретичних підходів щодо визначення і тлумачення поняття «соціальна відповідальність бізнесу» є безліч, інколи вони суперечать один одному і мають неоднозначне бачення і трактування. Представники наукової економічної школи Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, зокрема А. Колот, А. Гриненко, В. Петюх, С. Цимбалюк та інші, активно працюють над проблематикою корпоративної соціальної відповідальності, займаються пошуком шляхів підвищення ефективності цього суспільного інституту.

Соціальна відповідальність роботодавця як суб'єкта соціально-трудових відносин представники органів державної влади, профспілок і громадських організацій розглядають здебільшого як зовнішнє середовище, який сплачує податки, взаємодіє із зацікавленим сторонами тощо. А соціальну відповідальність із внутрішнього боку здебільшого трактують з урахуванням бажання роботодавця отримати прибуток. Тому дослідження внутрішнього середовища у соціальній відповідальності передбачає забезпечити високу результативність роботи персоналу.

Внутрішня соціальна відповідальність — це, насамперед, ділова практика у ставленні до власного персоналу, яка має охоплювати такі напрямки діяльності [1, с. 226]:

✓ своєчасний добір і наймання фахівців, які володіють потрібною кваліфікацією та особистісними якостями;

✓ мотивацію і стимулювання працівників;

✓ соціальний захист і медичне та соціальне страхування працівників;

✓ оцінювання результатів праці та особистих якостей персоналу;

✓ розвиток людського капіталу працівників через різні навчальні програми, підготовку та підвищення кваліфікації.

Внутрішня соціальна відповідальність роботодавця — це ділова практика щодо власного персоналу, який є найважливішим ресурсом. Успіх будь-якої організації залежить від наявності необхідної кількості та якості працівників у потрібний час й на правильно обраних посадах, які прагнуть задовольнити свої потреби і потреби організації. Соціальна відповідальність у царині наймання охоплює: планування високопродуктивного кількісного і якісного складу персоналу; організацію добору персоналу; складання моделі робочого місця (вимоги до майбутнього працівника); побудова карти компетенцій, кваліфікаційної карти (перелік компетенцій, якими має володіти претендент на посаду); визначення джерел залучення персоналу; проведення співбесіди (анкетування, тестування, проведення ділових ігор); відбір персоналу; рішення щодо наймання. Роботодавець має забезпечити відсутність дискримінації в практиці наймання на роботу, зрозумілу систему взаємодії з працівниками як основними стейкхолдерами. Соціально-трудові відносини між роботодавцем і найманим працівником мають бути спрямовані на забезпечення високої якості життя, залучення на підприємство висококваліфікованих і талановитих працівників.

До мінімально необхідних обов'язків перед персоналом належать забезпечення продуктивної зайнятості, справедливої компенсаційної політики, створення умов для всебічного розвитку людського потенціалу, враховуючи власні інтереси основних бізнес-цілей і стратегій розвитку підприємства. Складовими компенсаційної є:

— матеріальні грошові стимули (заробітна плата основна і додаткова, премії, доплати, надбавки);

— матеріальні негрошові стимули (житло, автомобіль, місця в дитячих установах, путівки у місця лікування та відпочинку, харчування за рахунок фірми, оплата мобільного зв'язку тощо);

— нематеріальні стимули (гідні умови праці, безпека праці, здоровий психологічний клімат у колективі);

— моральні заохочення: повага до працівника, подяка, почесна грамота, дошка Пошани, ордени та медалі, звання тощо;

— стимулювання участю в управлінні підприємством: участь у розробленні та прийнятті рішень), участь у співвласності (участь у прибутку, участь у капіталі) тощо.

Домінантою реалізації соціальної відповідальності роботодавців у царині компенсаційної політики є гідна і стабільна заробітна плата, розвиток системи соціальної підтримки працівників (підготовка пакета пільг і гарантій); організація харчування, організація й оплата медичного обслуговування працівників і їх сімей, лікування, від-

починок; турбота про здоров'я працівників; підтримка материнства і дитинства; допомога працівникам у критичних ситуаціях; матеріальна допомога; додаткове медичне й соціальне страхування працівників; хороший психологічний клімат у колективі.

Особистісний і професійний розвиток персоналу — важливий напрям позиціонування підприємства як соціально відповідального, невід'ємна умова побудови соціально-трудових відносин між роботодавцями і найманими працівниками на засадах соціальної відповідальності, а також підвищення лояльності, мотивації та відповідальності працівників [2, с. 156].

Соціальна відповідальність організації в царині професійної підготовки та підвищення кваліфікації персоналу полягає: у навчанні й підвищенні кваліфікації працівників; розробленні індивідуальних планів розвитку працівників; вибору форм і методів навчання працівників; визначенні ефективності навчання; службово-професійному просуванні працівників; плануванні їх кар'є-ри; управлінні кар'єрою (переміщенні на вищі посади); формуванні кадрового резерву тощо.

Важливим є заохочення працівників до навчання на робочому місці шляхом придбання професійної літератури, передплати професійних періодичних видань, доручення творчих, складніших і відповідальніших завдань, залучення до процесів прийняття рішень, які виходять за межі стандартних робіт [3, с. 282].

Розвиток персоналу в організації проходить через програми навчання, підвищення кваліфікації; тренінги, стажування; корпоративні університети; отримання ґрантів, наукові й практичні розробки; впровадження інноваційної зайнятості через «економіку знань»; сприятливі умови для зростання творчого потенціалу працівників.

Дотримуючись принципів соціальної відповідальності, організація максимізує свій результат у довготерміновій перспективі, що, з одного боку, мотивує персонал до дотримання корпоративної соціальної відповідальності, та, з іншого, — має позитивний ефект на суспільство, державу загалом.

Література

1. *Дяків О.П.* Корпоративна соціальна відповідальність в стратегії управління персоналом / О. Дяків // Сучасні тенденції розвитку економічних систем: моногр. / за заг. ред. В.І. Гринчуцького. — Тернопіль: ТНЕУ, 2015. — С. 223-234.

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

3. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: моногр. / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д. е. н., проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — 501 с.

УДК 330.5::364-7

Наумова М.О.,
аспірантка,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА СЕРЕД МОЛОДІ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

Концепція соціального підприємництва (СП) в багатьох країнах світу користується високою довірою та інтересом з боку дослідників, практиків і політиків. Соціально-підприємницькі ініціативи реалізуються в специфічному середовищі, виступаючи важливим джерелом можливостей і інноваційних рішень для задоволення соціальних потреб населення.

О.А. Грішнова та Г.Ю. Міщук зазначають, що нагальні соціальні проблеми породжують різноманітні загрози, усвідомлення яких спонукає пробуджувати небайдужість серед людей, здатних вплинути на вектор майбутнього розвитку, шукаючи ефективні шляхи соціальної взаємодії [1, с. 175].

Широке різноманіття дефініцій СП мають спільну ознаку — підприємницька діяльність, в якій застосовується інноваційний підхід до вирішення соціальних проблем. Серед суб'єктів, які здійснюють таку діяльність і поширюють розвиток ідеї СП, розглядається переважно молодь. Тому актуальним видається приділення уваги до такого феномену як молодіжне СП.

Розвиток молодіжного СП вносить свій значний внесок у соціально-економічний розвиток країни, завойовуючи все більшу прихильність у суспільстві як напрям мобілізації коштів, підвищення ефективності виробництва потрібних суспільству товарів і послуг, забезпечення зайнятості населення та, в першу чергу, вирішення проблеми зайнятості безпосередньо молоді.

У міжнародній практиці молоді відводиться фундаментальна роль у формуванні суспільного добробуту. Дослідники П. Картер і К. Велнер дають окреме визначення молодіжному СП: «молодіжне СП — це багатогранний підхід до позитивної трансформації молоді, економіки і суспільства» [2]. Однак молодь за браком

досвіду і спеціальних знань сама по собі не може здійснити широкі системні зміни, але вона може ініціювати процес змін у суспільстві.

Розвиток і підтримку СП серед молоді на міжнародному рівні реалізують організації, місією яких є розвиток молодіжних соціально-підприємницьких ініціатив. Ці організації також надають стартовий капітал молодіжним інноваційним проектам. Цільовою аудиторією таких організацій є молодь у віці від 12 до 30 років. Виокремлюють чотири основні напрями підтримки такими організаціями: освітня (організація та проведення навчальних курсів, тренінгів, майстер-класів, форумів, воркшопів тощо), менторська, організаційна (створення власної мережі однодумців з метою залучення ресурсів для реалізації соціальних проектів), фінансова [3].

В Україні вже започатковані такі школи з навчання СП:

- Школа інновацій та соціального підприємництва (в Сумах, Луцьку та Івано-Франківську), мета — допомогти в рішенні соціальних проблем міста і країни за рахунок соціальних інновацій та поширення соціального підприємництва (засновник Українська Соціальна Академія);
- Міжнародна школа соціального підприємництва (спільна ініціатива Chasopys Creative Family та Українського форуму благодійників);
- Школа молодіжного соціального підприємництва (засновник «Інкубатор молодіжного підприємництва»).

Молодим соціальним підприємцям властиві найяскравіші відкриття, креативність, оригінальне і нестандартне мислення, низький рівень уникання невизначеності, здатність йти на ризик і досягати успіхів.

Ми вважаємо, що СП серед молоді може привнести нові рішення в соціальні реалії. Молоді соціальні підприємці плідно використовують творчий потенціал для розробки і реалізації соціальних проектів, спрямованих на вирішення соціальних проблем, які також зачіпають їх власне життя, і в процесі вони набувають навичок, які готують їх як до зайнятості, так і до майбутньої ролі активного та відповідального громадянина.

Особлива роль у формуванні системи управління молодіжним СП відводиться об’єднанням молодих підприємців, які покликані стати рушійною силою розвитку та підвищення популярності соціальної підприємницької діяльності у суспільстві. Об’єднання молодих підприємців у співтовариство дозволяє створювати єдиний діловий і соціальний простір, забезпечувати обмін досвідом і підтримку досвідченішими підприємцями для початківців.

Крім того, необхідна активна державна участь у вирішенні таких питань:

- збільшення рівня фінансування та надання стартового капіталу молодим підприємцям-початківцям, у тому числі в рамках конкурсів на кращі соціальні підприємницькі ідеї, з подальшим їх супроводом;
- зниження розміру витрат на оренду офісних будівель;
- введення податкових пільг для молодих підприємців;
- розвиток інфраструктури сприяння молодіжному СП на базі професійних освітніх організацій і науково-дослідних інститутів;
- створення регіональних центрів молодіжного СП, які є професійними операторами програм і проектів у сфері молодіжного СП.

Запропоновані заходи сприятимуть розвитку молодіжного СП, широкомасштабного залучення молодих людей до підприємницької діяльності за допомогою створення комфортних і привабливих умов. Зокрема, молодіжне СП як явище, що розвивається, певною мірою має бути активним і в університетах. Тому на державному рівні важливо звернути особливу увагу на освіту і професійну підготовку молодих соціальних підприємців.

Отже, в Україні необхідно розвивати ідеї СП у молодіжному середовищі для підвищення якості життя.

Література

1. *Грішнова О. А.* Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні / О. А. Грішнова, Г. Ю. Міщук // Демографія та соціальна економіка. — 2013. — №2 (20). –С. 167-178.

2. Kruse T.P. Youth social entrepreneurship advancing the field [Electronic resource] / T.P. Kruse // Sundance family foundation. — St. Paul, 2015. — http://www.sundancefamilyfoundation.org/en/publications/policy-papers

3. Policy paper on Youth social entrepreneurship // Youth for exchange and understanding. — 2013. — URL: http://www.yeu-international.org/en/publications/policy-papers

УДК 331

Банніков П.О.,
аспірант,
Інститут економіки промисловості НАН України

ВНУТРІШНІ ТА ЗОВНІШНІ СОЦІАЛЬНІ РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВА: ПРИКЛАД ТОВ «ЧІПСИ-ЛЮКС»

Людський, інтелектуальний і соціальний капітал, соціальні ресурси в сучасних умовах не просто доповнюють спектр ресурсів підприємства, але посилюють конкурентні позиції підп-

риємства, а нерідко стають визначальними у конкурентній боротьбі.

Принципово важливо, що людський, інтелектуальний і соціальний капітал у наш час стає основним критерієм капіталізації підприємств і установ, оскільки тільки він спроможний відобразити динаміку організаційної стійкості та процесу створення цінностей. Тільки він придатний для оцінки сучасного виробництва, яке змінюється настільки швидко, що говорити про його реальну вартість можна лише виходячи з таланту його працівників, їх відданості справі та якості знарядь праці (передусім новітніх технологій), що ними використовуються. У сучасному суспільстві назріла необхідність переходу до нового типу економічного зростання. На перше місце в системі чинників економічного зростання виходять нові — нематеріальні — активи [1, 13].

З огляду на це спробуємо виявити й дати загальну оцінку внутрішніх і зовнішніх соціальних ресурсів підприємства «Чіпси-Люкс» і обґрунтувати напрями їх впливу на конкурентоспроможність товариства.

На індивідуальному рівні дослідження співробітники підприємства є носіями і першоосновою його соціальних ресурсів. У ТОВ «Чіпси Люкс» сьогодні працює понад 300 осіб. Саме вони акумулюють професійні знання, зв'язки, ціннісні орієнтири, вміння інтегруватись у мережі організації, формувати власні формальні й неформальні мережі, схильність до співробітництва, лояльність, стан і рівень індивідуальної і соціальної довіри до колег, до керівництва організації тощо.

На внутрішньому рівні персонал включено в організаційну структуру відповідно до професійного статусу через окремі підрозділи (цехи, лінії, відділи тощо). Соціальними ресурсами тут виступають корпоративна культура, організаційні комунікації, зворотний зв'язок, процеси та результати розвитку персоналу, система мотивації, системи ціннісних орієнтирів в групах, рівень ефективності соціальних мереж, наявність довіри поміж колегами, між групами, до керівництва. ТОВ «Чіпси Люкс» має добре сформований пакет соціальних пільг для своїх працівників. Важливо, що у цьому пакеті провідне місце мають саме програми розвитку персоналу. Кожен співробітник підприємства проходить тренінги для підвищення кваліфікації не менше, ніж 1 раз на рік, а провідні спеціалісти — 2-3 рази на рік. Варто зазначити, що у 2016 році міжнародна компанія «Монделіс Україна», до складу якої входить ТОВ «Чіпси Люкс», визнана лідером на ринку праці.

Саме так формуються і розвиваються внутрішні соціальні ресурси підприємства.

На зовнішньому рівні соціальними ресурсами постає вся система зовнішніх зв'язків підприємства — всі вияви зовнішньої соціальної відповідальності, маркетингові комунікації, співпраця з місцевою громадою, екологічні ініціативи, конкурентні стратегії тощо. ТОВ «Чіпси Люкс» має розвинені офіційні соціальні мережі, зв'язки з громадськістю і високий імідж як роботодавця, як організації, що активно долучається до життя місцевої громади (с. Старі Петрівці Київської області), що цінує традиції якості, прихильність клієнтів.

ТОВ «Чіпси ЛЮКС» працює за міжнародними стандартами ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007, FSSC (схема сертифікації, що базується на ISO 22000:2005, принципах HACCP та ISO/TS 22002-1:2009). Лише за останні три роки у проекти соціальної відповідальності на території Київської області було інвестовано понад 1 млн грн [2].

Підсумовуючи зазначимо, що вітчизняні підприємства мають потужні ресурси у сфері людського, інтелектуального і соціального капіталу. Успішна їх реалізація сприяє підвищенню конкурентоспроможності економіки й соціальному розвитку, але лише за умови соціально відповідального зовнішнього середовища діяльності підприємства.

Тому в сучасних складних умовах економічного, політичного, соціального розвитку України саме соціальна відповідальність може і має стати об'єднуючою національною ідеєю, без якої неможливо знайти вихід із затяжної системної кризи, що охопила усі сторони суспільного і економічного життя [3, 6].

Література

1. *Грішнова О. А.* Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як основна форма його капіталізації / О. А. Грішнова. — Донецьк: Вісник Донецького університету економіки і права. — 2011. — № 1. — С. 10–13.

2. ТОВ «Чіпси Люкс». Офіційний сайт «Монделіс Україна» . Режим доступу http://ua.mondelezinternational.com/about-us/our-team/lyuks-chips

3. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків: [монографія] / О.А. Грішнова, Г.Ю. Міщук, О.О. Олійник. — Рівне: НУВГП, 2014. — 216 с.

УДК 001.11:3.085:658.8

Шафалюк О.К.,
д.е.н., проф.,
Лебідь М.Р.,
студентка,
Рум'янцева А.О.,
студентка,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ І ПЕРСПЕКТИВ ШВИДКОЗРОСТАЮЧИХ КОМПАНІЙ

Кульмінацією у розвитку інформаційної економіки часто вважають еру постіндустріальної «економіки на замовлення», «стартап економіки» чи подібних не менш гучних аналогів [2, 3, 5, 6]. При цьому легко забувається криза доткомів та інші непопулярні етапи світової економічної історії, пов'язані з фетишизацією багатообіцяючих явищ і процесів [4].

Глобалізація, концентрація доступу до фінансових та інформаційно-технологічних ресурсів, які супроводжуються санкціонованим або прихованим звільненням від соціальних та інших зобов'язань перед суспільством, все більше загострюють проблеми забезпечення прав на гідну працю для людей, реального прогресу сучасного суспільства.

Важливо, що нові проблеми зайнятості і заміщення людської праці з розвитком технологій розгортаються на фоні підвищення інтенсивності експлуатації працівників, а не обіцяного футурологами минулого сторіччя процвітання гуманітарної сфери [7, 10].

Отримуючи великі вигоди від нових технологій та використання вже створеної соціально-економічної інфраструктури суспільств різного масштабу і рівня добробуту населення, компанії «Таск Раббіт» (TaskRabbit), «Убер» (Uber), «ІнстаКарт» (InstaCart) і тому подібні збільшують нерівність доходів учасників бізнес-мереж. Вони уникають сплати справедливих соціальних внесків на своїх співробітників, не виплачують адекватну середньоринковому рівню і стабільну зарплату.

Свідоме і явне запобігання набуття статусу роботодавця стає основою ефективності так називаної Убер-економіки і т.п. [9]. Так, зазначена компанія і її засновники неодноразово звинувачувалися у нечесній конкуренції з порушеннями патентів та авторських прав, присвоєнні комерційної таємниці тощо [3, 8].

Оформлення відносин праці у форматі договорів підряду порушує права не лише виконавців робіт, але й клієнтів, оскільки більшість з зазначених компаній знімає з себе відповідальність за дії фрілансерів.

Таким чином, на наш погляд, неможливо стверджувати перспективність і стратегічну значущість таких форм господарювання, які не є соціально відповідальними і не орієнтовані на забезпечення високої репутації власників і учасників бізнесу. Вважаємо, що уваги потребують менш гучні, але більш виважені оцінки фахівців, з конструктивними пропозиціями щодо цивілізованого використання потенціалу зростання сучасних економічних систем [1].

Жадібність інвесторів, що приймають на себе великі ризики, стабільно наказується. Для досвідчених експертів ринку висока результативність швидкозростаючих компаній не є більш значущою за їх репутацію. Саме тому рекомендованими для соціумів, що прагнуть не лише заробітку, а орієнтовані на створення сприятливого інвестиційного клімату та відкритість економіки, є розробки нових механізмів захисту ринків від руйнівного впливу недобросовісних у конкуренції і веденні бізнесу компаній. Адже, аналогічно до вірусу, який кріпиться до здорової клітини і може бути зруйнованим лише разом з нею, зазначені компанії маскуються та інтегровані у перспективні індустрії, що стратегічно важливі і всебічно підтримуються суспільством.

Література

1. Второй пузырь доткомов или новая эра? [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://habrahabr.ru/post/148587/
2. Как стартап-экономика заменяет обычное резюме. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://tcblog.ru/kak-startap-ehkonomika-zamenyaet-obychnoe-rezyume/
3. Откуда взялся Uber? [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://ekonomnota.d3.ru/otkuda-vzialsia-uber-1099028/?sorting=rating
4. Пузырь доткомов — коррекция «новой экономики». [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://utmagazine.ru/posts/17491-puzyr-dotkomov-korrekciya-novoy-ekonomiki
5. Стартап-экономика России: проблемы и их пути решения. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://prezi.com/ofmmgwiayofk/presentation/
6. Сто имен современной экономики. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://ru.insider.pro/economics/2016-01-08/sto-imen-sovremennoi-

ekonomiki/?utm_content=bufferfaf7c&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer

7. Uber-экономика: что будет с миллионами корпоративных рабов. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://ideanomics.ru/articles/4299

8. Waymo обвиняет Uber в незаконном присвоении 14000 файлов. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://geektimes.ru/post/286284/

9. Morgan H. Uber investor: the «1099 economy» is here regardless of whether it's good for workers. [Electronic resource]. — URL: http://fortune.com/2015/06/11/uber-1099-economy/

10.Smith R. Uber drivers shouldn't be left behind in the fight for $15. [Electronic resource]. — URL: http://www.nelp.org/commentary/uber-drivers-shouldnt-be-left-behind-in-the-fight-for-15/

УДК 334.72

Пилипчук Р.Р.,
аспірант,
Національний університет водного господарства
та природокористування

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Проблеми диспропорцій на ринку праці України на тлі слабкого розвитку механізмів соціально відповідальної взаємодії стейкхолдерів соціальної сфери тільки посилились в останні роки під впливом військових подій і виникнення нових соціальних ризиків для внутрішньо переміщених осіб, біженців та учасників АТО, що зазнали фізичних і моральних травм. У таких умовах особливо зростає вагомість науково-прикладних розвідок, спрямованих на створення нових можливостей гідної праці для згаданих та інших вразливих груп населення. Одним з актуальних для України напрямків соціальної підтримки осіб з обмеженою конкурентоспроможністю на ринку праці може бути імплементація кращих практик соціального підприємництва, що є дуже поширеним механізмом створення гідних робочих місць у країнах ЄС.

Соціальне підприємництво як вид практичної діяльності стало активно проявлятись у другій половині XX ст. Саме в цей час розпочали свою діяльність відомі проекти соціального підприємництва як «Грамін» Мухаммада Юнуса, що надавав мікрокредити для стимулювання самозайнятості жінок у Бангладеш, а також

фундація «Ашока» в Індії, що займається підтримкою соціальних підприємств по всьому світі.

У Європі концепція соціального підприємництва вперше зявилась на початку 90-х рр., з прийняттям у 1991 р. в Італії закону, який визначав особливу правову форму для «соціальних кооперативів», що згодом мали бурхливий розвиток у країні [3, с.33]. Починаючи з 2011 року Європейська комісія використовує термін «соціальні підприємства» для охоплення таких видів підприємств [2]:

— ті, для яких соціальна або суспільна ціль загального блага є причиною комерційної діяльності, часто у формі соціальних інновацій високого рівня;

— ті, в яких прибуток переважно реінвестується з метою досягнення соціальної мети;

— ті, в яких метод організації або система власності відображає їх місію, використовуючи принципи демократії чи партисипативності, або фокусуються на соціальній справедливості.

Зважаючи на зростаючий інтерес до соціального підприємництва, у квітні 2013 року Європейська Комісія провела дослідження соціального бізнесу в 28 країнах ЄС і Швейцарії. Згідно його результатів [1], у соціально-підприємницькому секторі переважають малі підприємства з чисельністю працюючих до 50 осіб і річним доходом біля 1 млн євро. Домінуючими організаційними формами соціальних підприємств є асоціації, фонди, кооперативи та звичайні підприємства, що мають соціальну мету.

Найчастіше економічна діяльність соціальних підприємств зосереджена у таких сферах: соціальна та економічна інтеграція вразливих верств населення та інші види соціальної роботи; освіта та охорона здоров'я; культура, туризм, спорт та організація дозвілля; сільське господарство, мисливство, лісове господарство і рибальство; консалтинг, мікрофінансування, організація тимчасового розміщення та харчування.

Одним з найрозвиненіших різновидів соціальних підприємств у ЄС можна вважати «соціальні підприємства трудової інтеграції» (СПТІ / WISE — *Work Integration Social Enterprise*). За П. О'Конор та А. Мейнард [4, с. 6], сутність СПТІ полягає у наданні допомоги соціально-незахищеним особам на ринку праці шляхом їх працевлаштування, професійної підготовки та надання інших видів допомог. Цю місію СПТІ виконують через діючі підприємства, що виробляють і реалізують товари та послуги на основі працевлаштування вразливих груп населення.

СПТІ є домінуючою формую соціального підприємництва у Італії, Латвії, Литві, Польщі, Словаччині, Словенії, Угорщині та Чехії. В цих країнах, а також Болгарії, Фінляндії та Хорватії соціальне підприємництво є не лише поширеною практикою, а й саме їх функціонування здійснюється відповідно чітко визначених критеріїв ідентифікації, закріплених у національному законодавстві. Наприклад, щодо зайнятості вразливих груп застосовується межа не нижче 30 % щодо штатної чисельності персоналу, а щодо реінвестування прибутку на соціальні цілі найпоширенішою практикою є залучення не менше 50 % прибутку на реалізацію зазначеної мети.

При цьому, можна помітити набагато більшу поширеність та більш чітку формалізацію організаційно-правових засад соціального підприємництва у нових членах ЄС, переважно з числа постсоціалістичних держав. В Україні запозичення такого ж досвіду з метою вибору оптимальних меж, що будуть покладатись в основу ідентифікації соціальних підприємств є винятково важливим завданням, що дозволить створити надійне правове підґрунтя застосування механізмів державної підтримки саме соціальних підприємств, а не комерційно-орієнтованого бізнесу, який прагне отримати цей статус в цілях набуття додаткових вигод.

Література

1. A map of social enterprises and their eco-systems in Europe. Synthesis Report — European Commission. // European Union, 2014. — [Electronic Resource]. — Availiable at: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12987&langId=en

2. Communication from the Commission to the European Parliament. // Social Business Initiative Creating a favourable climate for social enterprises, key stakeholders in the social economy and innovation. — [Electronic Resource]. — Available at: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX %3A52011DC0682

3. Defourny Jacques, Nyssens Marthe. Conceptions of Social Enterprise and Social Entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and Divergences. Journal of Social Entrepreneurship. Vol. 1, No. 1, 32–53, March 2010.

4. O'Connor Pauline, Meinhard Agnes. Work Integration Social Enterprises (WISEs): Their Potential Contribution to Labour Market. — [Electronic Resource]. — Available at: http://www.sess.ca/english/wpcontent/uploads/2014/12/OConnorMeinhard.OHCRIF-report-2014.FINAL_.pdf

УДК 334.02

Шпір М.Ф.,
аспірант,
Гурова В.Р.,
студентка,
Івановська А-С.А.,
студентка,
Шульган А.Р.,
студент
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДОТРИМАННЯ ВИМОГ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ У БІЗНЕСІ

Сучасний ринок часто порівнюють з абсолютно хаотичним світом, який змінюється кожну мить, у якому не можна виділити ніяких «штук» і «разів». Відповідно, сумніву піддаються можливості стабілізації будь-якої методологічної традиції, чіткості вимірів соціально-економічного руху, формалізації і конкретизації оцінок постійно еволюціонуючих феноменів, встановлення реалістичних закономірностей [5—7].

Глобальні виклики сучасному бізнесу передбачають необхідність реалізації комплексних інноваційних кроків, які часто заперечують можливість отримання високих економічних результатів за дотримання принципів соціальної відповідальності, забезпечення гідних умов праці для співробітників. Достатньо поширеними сьогодні є декларації про те, що знижується потреба у праці, розмиваються межі між роботою та вільним часом, слабшає зв’язок між роботою та оплатою праці, а прийдешня хвиля автоматизації кардинально знизить обсяг необхідної роботи — необхідної не тільки, щоб вижити, а й щоб забезпечити всім гідне існування [2].

Цілком справедливими за такого контексту вбачаються твердження, що повноцінній реалізації принципів соціальної відповідальності бізнесом заважає відсутність достатньо переконливих підходів щодо обґрунтування не лише репутаційної, але й економічної ефективності відповідних стратегічних орієнтирів, можливості отримання значущих прибутків у короткостроковій перспективі. У багатьох дослідженнях економічна результативність свідомо і принципово не передбачається. Відсутність дієвих сти-

мулів з боку суспільства, широкі можливості зменшення прозорості і контрольованості господарської діяльності, відчутності різниці у споживчих властивостях пропонованих ринку товарів і послуг, на фоні вимог споживачів до цін, — причини заморожування ситуації на рівні закликів і гасел [8].

Серед найбільш прогресивних і перспективних підходів щодо розв'язання зазначених вище проблемних питань доцільно виділити методи оцінювання реальних опціонів [3, 4], які дають достатньо задовільні результати в межах методології забезпечення сталого розвитку. Конкретизуючи оцінки потенціалу можливостей, які однозначно корисні для підприємств, проте додатково формують базис успіху в реалізації проривних сценаріїв розвитку, вони утворюють основу для відносно точного і правильного визначення результативності реалізації принципів соціальної відповідальності в сучасній економіці.

Окремо слід відзначити принципову важливість дотримання коректної розмірності в оцінках різних за природою і характеристиками явищ і процесів, що суттєво підвищує їх точність і прогностичну цінність.

Зокрема, це стосується перспектив інноваційного розвитку на різних часових горизонтах із застосуванням підходів концепції постійного вдосконалення бізнес-процесів, де заходи соціально-відповідального маркетингу виконують роль одного з драйверів загальної синергії ефектів господарювання. Іншим важливим вектором є нейтралізація системних обмежень простого нарощування показників, коли соціальна відповідальність безпосередньо стає запорукою успішної реалізації концепції сталого розвитку. Тут формування нових стандартів функціонування бізнес-систем створює передумови отримання стабільно високої доданої вартості підприємствами, залучення зовнішнього фінансування на вигідних умовах, вагомі конкурентні бар'єри. Компанії інвестують у реальні опціони, зберігаючи стратегічну гнучкість при реалізації певного набору ймовірних і привабливих сценаріїв [1].

Література

1. Кадровый переворот в AT&T. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/a18433/

2. Конец капитализма уже начался. Что дальше? [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.tema.in.ua/article/10597.html

3. Метод реальных опционов в управлении инвестициями. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.isa.ru/proceedings/images/documents/2008-37/122-144.pdf

4. Модель реальных опционов в инвестиционном анализе. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.isa.ru/proceedings/images/documents/2007-30/95-112.pdf

5. Пять причин сказать «нет»: как отказы помогают в бизнесе. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://ideanomics.ru/articles/6701

6. Уйти в подрыв: четыре причины использовать теорию подрывных инноваций. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://hbr-russia.ru/innovatsii/upravlenie-innovatsiyami/p18631/#ixzz4dGITESpg

7. *Шафалюк О. К.* Проблема динаміки і перспективи у розвитку маркетингу і маркетингових досліджень / О. К. Шафалюк // Формування ринкової економіки [Електронний ресурс]: зб. наук. праць. — К.: КНЕУ, 2011. — С. 418–430.

8. *Шафалюк О. К.* Соціальна відповідальність у забезпеченні конкурентоспроможності, комунікаційної і комерційної ефективності комплексу маркетингу / О. К. Шафалюк // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. — К.: КНЕУ, 2014. — Вип. 32. — С. 38–45.

Наукове видання

ІМПЕРАТИВИ ТА ІННОВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Збірник тез доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції

25-26 квітня 2017 р.

Художник обкладинки *Т. Зябліцева*
Коректор *І. Савлук*
Верстка *О. Федосенко*

Підп. до друку 11.04.17. Формат 60×84/16. Папір офсет. № 1.
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсетний. Ум.-друк. арк. 21,15.
Обл.-вид. арк. 24,07. Наклад 100 пр. Зам. 17-5318.

Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи (серія ДК, № 235 від 07.11.2000)

Тел./факс (044) 537-61-41; тел. (044) 537-61-44
E-mail: publish@kneu.kiev.ua

Для нотаток

Для нотаток

Для нотаток