

ISSN 2411-6912 04

*Науково-економічний
та суспільно-політичний
журнал*

4

2015

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

Україна: аспекти праці

Київ 2015

У номері:

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

- І. ГНІБІДЕНКО.** Глобальні зміни у соціально-трудоій сфері:
стан та вплив на трансформацію інститутів соціального захисту населення3

ДОХОДИ ТА РІВЕНЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

- О. ПОПЛАВСЬКА.** Доходи та витрати домогосподарств: маркери соціальної безпеки8

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

- О. ЗАХАРОВА.** Привабливий бренд роботодавця:
умови створення та інструменти оцінки18

ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ ТА БЕЗРОБІТТЯ

- Т. ПЕРЕГУДОВА.** Інституціональний механізм регулювання
нестандартної зайнятості в Україні24
- М. ТОРЖЕВСЬКИЙ.** Європейський досвід боротьби з тіньовою зайнятістю34

РИНКОВІ ПЕРЕТВОРЕННЯ

- Ю. КУЛІКОВ, О. ЙОЛКІНА.** Соціальна сфера в сучасному реформуванні
економіки України.....38

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

- О. ДАВИДЮК.** Практика вимірювання задоволеності отримувачів
соціальними послугами44

Журнал «Україна: аспекти праці» увійшов у ТОП-10

за рейтингом наукових журналів України, згідно з даними
Google Scholar*, станом на квітень 2013 р.

*Google Scholar – пошукова система і некомерційна бібліометрична платформа, що індексує наукові публікації та наводить дані про їх цитування. Очевидною перевагою цієї системи є намагання охопити матеріали з усіх регіонів світу та з усіх галузей знань.

Рейтингування проведено за п'ятирічним h5-індексом (h5 – кількість статей журналу за 2007 – 2011 рр., на які є посилання в понад h публікаціях), а в межах одного індексу – за кількістю цитувань. Під час аналізу враховано назви періодичних видань українською, російською та англійською мовами.

За даними сайту Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського:
http://archive.nbuv.gov.ua/portal/rating_journals.html

Глобальні зміни у соціально-трудо́вій сфері: стан та вплив на трансформацію інститутів соціального захисту населення

І. ГНІБІДЕНКО,

доктор економічних наук

Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України
м. Київ

Розглянуто зміни у соціально-трудо́вій сфері в умовах глобалізації економіки, окреслено проблеми зайнятості та соціального захисту населення, визначено сучасні рамки соціального діалогу суб'єктів господарювання та внесено пропозиції подальшого соціально-економічного розвитку України.

Рассмотрены изменения в социально-трудо́вой сфере в условиях глобализации экономики, подчеркнуты проблемы рынка труда, занятости и социальной защиты населения, определены современные рамки социального диалога субъектов хозяйствования и внесены предложения дальнейшего социально-экономического развития Украины.

The article observes changes in transformation in social and labor issues in a globalized economy, outlines employment and social protection, defined modern principals of social dialogue of economic subjects also made suggestions for further social and economic development of Ukraine.

Ключові слова: глобалізація, євроінтеграція, соціальна політика, соціальний діалог, соціальний захист, соціально-трудо́ва сфера, ринок праці, безробіття.



Глибокі структурні зміни в економіці переважної більшості країн світу спричинили появу нових підходів у діяльності суб'єктів соціально-трудо́вих відносин – роботодавців-підприємців і найманих працівників – із властивими їм мотиваціями та економічними інтересами, змінами побудови партнерських відносин у сфері соціально-трудо́вої діяльності та відповідного соціального устрою тієї чи іншої держави.

Особливої актуальності набуває вивчення проблем, пов'язаних із формуванням механізму соціального партнерства в умовах глобалізації на різних рівнях управління та регулювання соціально-трудо́вих відносин. Визначальними тут є соціально-трудо́ві відносини на ринку праці, де перетинаються інтереси праці і капіталу.

Стан ринку праці та процеси у сфері зайнятості, в умовах інтеграції до європейських економічних процесів, належить до числа соціально-економічних параметрів, які безпосередньо впливають на розвиток та конкурентоспроможність національної еконо-

міки. Вони опосередковують вплив макроекономічної політики на добробут людей та забезпечують розподіл винагороди за працю.

Як зазначає Всесвітня комісія по соціальних аспектах глобалізації: «Головна мета полягає в скороченні безробіття, за яку люди і суспільство, як у промислово розвинених, так і в країнах, що розвиваються платять величезну ціну. Але само по собі цього недостатньо. Багато людей повністю зайняті виконанням важких і шкідливих робіт – часто в жахливих умовах праці, з низькою продуктивністю або під примусом. В той же час, робота повинна бути предметом вільного вибору і гарантувати достатній дохід для задоволення основних економічних і побутових потреб. Має бути повага до прав і представництва громадян, базовий рівень стабільності повинен захищатися за допомогою тієї чи іншої форми соціального захисту та мають забезпечуватися адекватні умови праці. Всі разом, ці різні елементи складають те, що стало називатися «гідна праця». Це поняття охоплює не лише питання зайнятості, але й широкі коло цілей, котрі охоплюють більш широкі наміри жінок та чоловіків»¹.

¹Справедливая глобализация.Международная организация труда,2004. Первое издание, 2004 год. С. 69, 71

Для України, як і для багатьох країн світу, важливого значення набуває сфера зайнятості економічно активного населення. Нині стратегічною метою нашої держави має бути досягнення рівня економічно розвиненої країни з високим рівнем зайнятості населення та надання йому соціальних гарантій. Лише з такою стратегією можна розраховувати на європейський шлях розвитку.

Утім, соціально-економічні перетворення, що здійснювались упродовж останніх двох десятиліть в Україні, та складна демографічна ситуація призвели до поширення негативної тенденції зростання соціальних ризиків у сфері зайнятості та безробіття. Це обумовило істотне збільшення чисельності економічно активного населення, що потребує гарантій щодо захисту трудових прав та протидії дискримінаційним проявам за ознакою віку на вітчизняному ринку праці.

Необхідність впровадження організаційно-економічного механізму, що оптимізуватиме зайнятість економічно активного населення середнього та старшого віку, адекватного сучасним реаліям розвитку ринку праці, потребує врахування історичного досвіду у сфері зайнятості економічно розвинених країн Заходу. Врахування отриманих результатів дозволить уникнути небажаних помилок, а також надасть можливість максимально використати у вітчизняній практиці накопичений позитивний світовий досвід.

Аналіз вітчизняної правової бази «Ліга Закон» засвідчує, що на початок 2015 року сфера зайнятості в Україні регулюється більше ніж п'ятьма десятками чинних правових актів, частина з яких застарілі. За приклад можна взяти Кодекс законів про працю, прийнятий ще в 1971 році, в якому присутні несумісні з реаліями нинішнього життя суспільства норми, термінологічні неузгодженості та суперечності у врегулюванні питань зайнятості економічно активного населення України. Не впорядковано низку проблем і в Законі України «Про колективні договори (угоди)».

Як засвідчує досвід зарубіжних країн, реалізація законодавства з соціально-трудова відносин відбувається шляхом прийняття на середньо та довгостроковий період відповідних програм та стратегій. Однією з них у розвинених країнах Заходу є «Europe 2020» (далі – Стратегія). Зупинимось на ній детальніше.

Як зазначається у цій стратегії, одними із ключових її цілей є розвиток економіки знань та інновацій, а також всеохоплююче зростання економіки,

яке сприяє забезпеченню зайнятості населення і досягненню соціальної і територіальної згоди. Результатом реалізації передбачуваних нею заходів є зростання рівня зайнятості населення віком 20–64 роки до 75 %, в тому числі частки молоді з вищою освітою до 40 %².

Реалізація вказаних стратегічних завдань в контексті розвитку економіки знань потребуватиме інвестицій в розвиток науки та освіти населення. Згідно положень Стратегії 3 % ВВП Євросоюзу передбачається інвестувати саме у наукові дослідження та розробки. Водночас, важливим є залучення не тільки державних коштів, а й приватних інвестицій. Це дасть можливість вирішити завдання щодо зростання конкурентоспроможності ЄС у науково-технічній сфері порівняно з США та Японією, а також сприяти модернізації наявних і створенню нових робочих місць у високотехнологічних галузях промисловості, а отже, і забезпеченню зростання рівня зайнятості населення.

Як зазначається у згаданій Стратегії, досягнення цих цілей потребуватиме ефективних інвестицій в систему освіти і навчання на всіх рівнях – від дошкільного до вищого. Інвестування у розвиток освіти сприятиме поліпшенню базових умов виходу нових працівників на ринок праці ЄС, оскільки якісна освіта для цього є необхідною і важливою умовою.

Утім, сучасні вимоги ринку праці в контексті розвитку економіки знань потребують інвестицій у людський капітал упродовж усього трудового життя (longlifeeducation). Ця необхідність зумовлюється, як економічною доцільністю (зміна вектору економіки у бік наукоємної, з більшою доданою вартістю діяльності), мінімізацією соціальних видатків на безробіття, так і необхідністю подолання дискримінаційних стереотипів у суспільстві щодо якості робочої сили економічно активного населення. Інвестиції у професійну освіту упродовж трудового життя є суттєвою складовою механізму оптимізації зайнятості населення Євросоюзу унаслідок швидкого переміщення кваліфікованої робочої сили.

Як зауважують фахівці ПРО ООН у Доповіді про людський розвиток 2014 року «Забезпечення стійкого прогресу людства: зменшення вразливості і формування життєвої стійкості» інвестиції у людський капітал потребує кожен віковий контингент працездатного населення. На їхню думку, однією із ключових характеристик цих інвестицій є своєчасність: чим раніше відбувається інвестування у людський капітал індивіда, тим кращі його перспективи

²Europe 2020.A strategy for smart sustainable and inclusive growth: [Electronic resource] // European ommission. 2010. – Access Mode: http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

у майбутньому. Іншими словами, інвестиції попередніх вікових періодів визначають якість людського капіталу у наступні роки життя³.

На наш погляд, відсутність інвестицій у людський капітал на будь-якому життєвому відрізку людини викликає не тільки економічні втрати від зростання рівня безробіття, а й призводить до соціального виключення значної частки різновікових контингентів (здебільше середнього і старшого віку) економічно активного населення з економічного, соціального та громадянського життя та зумовлює соціальну і політичну напруженість в суспільстві.

Як зазначається у доповіді Всесвітньої комісії з соціальних аспектів глобалізації «Справедлива глобалізація: створення можливостей для всіх» «Поряд зі створенням робочих місць, важливо зміцнювати політику, яка допомагає країнам краще долати соціальні втрати від глобалізації. В більшості країн, що розвиваються, системи та інститути соціального захисту слабкі і потерпають від нестачі ресурсів. Ці прояви нестабільності, що асоціюються з глобалізацією, зумовлюють необхідність приділяти першочергову увагу розширенню систем страхування безробіття, підтримки доходів, пенсійного забезпечення та охорони здоров'я. Це також актуально для промислово розвинутих країн, де охоплення системами соціального захисту зазвичай ширше, проте, далеко не всеохоплююче. І ті, хто несе збитки із за змін у виробництві часто отримують малі компенсації. Добротні системи соціального захисту мають велике значення для того, аби блага глобалізації справедливо розподілялися в середині країни. Життєво важливо, щоб ці блага надавалися тим, хто зайнятий в неформальній та сільській економіці, жінкам, маргіналізованим групам населення, оскільки це являється важливою складовою будь-якої стратегії по скороченню бідності. Необхідно просувати інноваційні підходи та ініціативи, засновані на місцевими організаціями. Захисту бідних працівників від конкурентного тиску можуть також допомогти комісії з вивчення причин низького рівня оплати праці, які пропонують свої рішення. Всі ці напрямки соціальної політики можуть внести свій вклад в розвиток елементів соціально-економічного захисту для всіх громадян»⁴.

Більш змістовний підхід до вивчення ринку праці, який швидко змінюється в умовах глобалізації економіки та суспільного життя населення, вимагає нових наукових підходів до перспектив розвитку ринку праці в Україні, наближення його до умов євроінтеграційних стандартів. Перш за все, звертаємо особливу увагу на відповідність нормативно-правової бази ринку праці України і Євросоюзу, на міграційний рух

робочої сили, активізацію соціально-трудова відносин, вплив глобалізаційних процесів на демографічну кризу, шляхи адаптації ринку праці до вимог європейської організації праці.

Логічним є послідовне висвітлення питань використання новітніх методів підготовки кадрів інноваційного типу, впливу інвестиційного менеджменту на ринок праці, управління інвестиційними процесами та системою підготовки інвестиційних менеджерів європейського зразка, впровадження засад соціального захисту економічно активного населення завдяки соціальному діалогу.

До основних напрямів розвитку системи регулювання ринку праці в умовах інтеграції національної економіки в європейську слід віднести: посилення мотивації праці на ринку товарів та послуг, створення концепції формування попиту і пропозиції на ринку праці, забезпечення раціональної територіально-галузевої структури зайнятості, розробку сучасної моделі управління національною економікою.

Заходи, спрямовані на вирішення проблем, породжених соціально-трудова відносинами на ринку праці, запобігають кризовим явищам в економіці, забезпечують структурні перетворення в соціальній політиці, створюють передумови для довгострокової макроекономічної стабілізації.

Одним із ключових напрямів вирішення проблем, що виникають в ході соціально-трудова відносин між працівниками, роботодавцями та державою є соціальний діалог. Він проявляється досить своєрідно і перш за все – у спілкуванні та узгодженні інтересів працівників, роботодавців і держави. Найпоширенішою формою такого спілкування є консультації між роботодавцями та профспілками (представниками трудових колективів у разі їх відсутності) на рівні підприємств та організацій або їх об'єднаннями за участі уряду, якщо полеміка відбувається на національному рівні.

Іншим різновидом переговорів і взаємодії є обмін інформацією, коли з локальних, одноразових питань сторони звертаються одна до одної в письмовій чи усній формі. Застосовується в соціальному діалозі ще одна дієва форма – колективні переговори. Вони, як правило, стосуються укладення Генеральної, галузевих, територіальних угод, визначення сум мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму та строків їх запровадження, Єдиної тарифної сітки оплати праці працівників бюджетної сфери тощо.

На практиці можна привести безліч, як позитивних, так і негативних прикладів соціального діалогу. Для прикладу зупинимося на головних розбіжностях

³Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience // United Nations Development Programm. New York, 2014. – 226 p.

⁴Справедливая глобализация.Международная организация труда,2004. Первое издание, 2004 год. С. 69, 71

у підходах до вже згадуваного, принципово важливого нормативно-правового документу, який вирішує переважну більшість питань у сфері праці – Трудового кодексу, прийнятого ще у 1971 році. Вже більше 10 років він, чекаючи узгодження, блукає між урядом, профспілками та роботодавцями.

Здавалося б усім зрозуміло, що в нових економічних умовах має бути і новий інструментарій взаємодії праці та капіталу. Адже, статистичні дані розвитку економіки за минулий рік та за перший квартал 2015 року вказують на те, що реальні економічні реформи в країні так і не відбулися, а соціальні – навіть погіршили ситуацію. У січні-березні поточного року, порівняно з відповідним періодом 2014 року, індекс промислової продукції становив 78,6%, по жодному її виду позитивних показників не досягнуто. Ще в гіршому стані будівництво, зовнішня торгівля товарами, транспорт. Зросли ціни і тарифи на основні товари і послуги. Зміни в соціальній сфері призвели до зниження доходів населення⁵.

Штучно занижена оплата праці, зростають затримки з виплати зарплат, підприємства та організації переводяться на скорочений робочий тиждень, допускаються масові звільнення працівників, зростає податкове навантаження на трудові доходи та пенсії, згортаються соціальні програми, що загалом викликає у населення протестні настрої та наміри мігрувати до інших країн.

Профспілки відстоюють, як вони вважають, у Трудовому кодексі два принципові підходи. Перший – що будуть збережені права працівників, які працюватимуть на момент прийняття кодексу, як це передбачає стаття 22 Конституції України. І другий – новий кодекс не повинен використовуватися як інструмент зменшення ролі профспілок у соціально-трудових відносинах.

Профспілки відстоюють також право мати власну згоду при звільненні працівника, при визначенні тривалості робочого часу в залежності від місця роботи, але за нормою, не вищою за встановлену законодавством. Також забезпечується право на працю, зокрема молоді, дотримання економічних, соціальних та культурних прав громадян. Вони пропонують впроваджувати сучасні форми організації робочого процесу – гнучкий графік роботи, надомну працю, застосовувати законодавчо визначені заходи соціального захисту працюючих, як то – проводити індексацію зарплати, вчасно виплачувати заробітну плату, ліквідувати заборгованість із її виплати тощо.

Ставлення до кодексу роботодавців влучно зазначив віце-президент Конфедерації роботодавців України Олексій Мірошніченко: « Йде наступ на

права роботодавців. За оцінками експертів Міжнародної організації праці нинішній варіант кодексу, який уже знаходиться у Верховній Раді, є занадто соціальним і «заблукав» десь між соціалізмом та комунізмом, а не капіталізмом. Він більше захищає найманого працівника і нерідко навіть не мотивує роботодавця до створення нових робочих місць.

У нас прожитковий мінімум і мінімальна зарплата тісно пов'язані між собою на законодавчому рівні. Мінімальна зарплата в усьому світі використовується як інструмент для вирішення питань зайнятості, а прожитковий мінімум – як індикатор боротьби з бідністю. Тут повинна бути чесна гра. Наш прожитковий мінімум слід було переглянути вже давно. Він має бути реальним, хай навіть і збільшеним до трьох тисяч гривень. Але використовувати його потрібно виключно для боротьби з бідністю, а не прив'язуватися до мінімальної зарплати. Маючи за орієнтир такий соціальний стандарт як прожитковий мінімум, зарплата все одно буде підтягуватися. Це стане своєрідним стимулом для роботодавців і працівників. А нині ми опинилися у замкнутому колі. Держава прожитковий мінімум штучно зменшує і свідомо не переглядає, бо він прив'язаний на законодавчому рівні до мінімальної зарплати »⁶.

Здавалося, що нарешті й третя сторона соціального діалогу – держава застосує властиві лише їй важелі впливу і буде вдаватися до активних дій. Та, як кажуть у народі – не так сталося як гадалося. Питання розміру прожиткового мінімуму, в порушення законодавства, до розгляду Верховною Радою України урядами, що швидкоплинно змінюються, роками не вноситься. Внести зміни до системи соціального захисту населення, в тому числі і ті, що пропонуються до Кодексу про працю в Україні (а це фактично зміни до Конституції України) у них не вистачає ні політичної волі. Окрім того відсутні виражені наукові підходи до перспектив розвитку трудової складової країни. А для реалізації економічних і соціальних реформ, що мають відбуватися в державі, на наш погляд, необхідна консолідація зусиль усіх гілок влади, бізнесу і громадянського суспільства.

Отже, визначальними факторами, що стосуються глобалізації для переважної більшості країн світу є їх політика, інститути і дії, які спрямовуються на тих, хто користується благами цивілізації. У країнах соціально орієнтованої ринкової економіки, до якої намагається відноситися й Україна, соціальна політика має бути спрямованою на демократичні цінності, повагу до прав людини, гендерну рівність, соціальну справедливість і принципи верховенства права. Мають бути чітко визначені структури, в яких будуть

⁵Економіка України за січень-березень 2015 року. Газета «Урядовий кур'єр», № 81, 2010 рік.- С.6

⁶Олексій Мірошніченко. «Трудовий кодекс має захищати і роботодавця і людину праці» – http://moz.gov.ua/docfiles/analytical_reference.pdf

представлені всі зацікавлені сторони соціального діалогу та які б мали повноваження приймати відповідні рішення, обов'язкові для виконання.

Особлива роль відводиться державі та її соціальним інститутам в удосконаленні соціального захисту різних верств населення, в розвитку їх можливостей на ринку праці, посиленні економічної конкурентоздатності. Політика та інституційні реформи потребують спрямованості на інтеграцію неформальної економіки в основне русло реальної економіки шляхом впровадження стратегій підвищення продуктивності праці й доходів населення, забезпечення правових основ, які гарантують права власності й права в сфері праці, які б гарантували створення правових умов праці та розвиток підприємств.

Гідна праця кожного громадянина країни має стати ключовою метою економічної політики, спрямованої на підвищення рівня зайнятості працездатного населення, посилення соціального захисту та ролі соціального діалогу. Слід передати місцевим органам самоуправління більш широкі повноваження і ресурси, використовуючи при цьому взаємозв'язок планів соціально-економічного розвитку регіонів та держави. Використовувати всі потенційні можливості регіональних організацій, інтегрувати в глобальне управління і забезпечення соціальних стратегій в процесі економічного та політичного розвитку. На наш погляд, цих загальних правил слід притримуватися при розробці довгострокових та середньо-строчкових програм соціально-економічного розвитку. Що стосується вирішення внутрішніх проблем, то вони мають забезпечити реалізацію конституційного права на працю, тобто зупинити зростання безробіття, ліквідувати нелегальну зайнятість, створити реальні умови для надання першого робочого місця молоді, забезпечити права працюючих на гідний рівень життя. Враховуючи нинішній рівень інфляції також варто провести індексацію грошових доходів населення з метою захисту трудових доходів, пенсій, соціальних та страхових виплат, довести до логічного завершення загальнообов'язкове державне соціальне страхування за його видами.

У процес формування нової системи соціально-трудова відносин необхідно включити елементи суспільного регулювання, а саме: формування та освоєння всіма суб'єктами соціально-трудова відносин єдиної системи понять; засвоєння однієї мови спілкування з метою взаєморозуміння; ідентифікацію соціально-економічних відносин з точки зору інтересів сторін; формування системи показників, що відображають процеси взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин і визначення відповідних джерел інформації; дослідження досягнень інших країн у цій сфері; узагальнення й оцінка зарубіжного досвіду, можливості застосування його в Україні.

За нинішньої соціально-економічної ситуації найбільш прийнятним є перегляд, відповідно до

Конституції, усіх встановлених за роки незалежності пільг і компенсацій, призначення їх лише тим, хто потребує соціальної допомоги з боку держави.

Аналіз світового досвіду функціонування системи соціального захисту населення доводить, що його результативність та ефективність досягаються шляхом надання адресної соціальної допомоги, яка спрямовується на поетапне визначення пріоритетів соціальної політики держави, диференціацію виплат соціальної допомоги для різних верств населення, конкретне адресне виокремлення категорій отримувачів соціальної допомоги, доведення фінансових ресурсів, що призначаються на соціальну допомогу, до отримувачів у повному обсязі, визначення та розмежування повноважень різних рівнів бюджетної системи щодо реалізації соціальних завдань та їх відповідне фінансове забезпечення.

Впроваджувані реформи не усувають проблеми, пов'язані з соціальним захистом населення. З метою виправлення ситуації потрібен перехід української економіки до розвитку на засадах інтенсивного зростання, який би передбачав формування розвиненого ринку праці, де:

- найбільша питома вага (50-60% загальної кількості економічно активного населення) припадатиме на найманих працівників;
- зниження питомої ваги тіньового ринку праці до 5-10% від кількості економічно активного населення шляхом впровадження індикативних зарплат або індикативних відрахувань до Пенсійного фонду;
- утримання безробіття за методологією МОП на рівні 3-5%;
- доведення офіційно декларованої заробітної плати до рівня 35-40% ВВП;
- наближення мінімальної заробітної плати до 40% від середнього заробітку та диференціація заробітної плати між крайніми децилями на рівні 1:10;
- впровадження в практику соціального захисту непрацездатного населення диверсифікації механізмів пенсійного забезпечення;
- інвестування бюджетних (вважаємо народних) коштів іде не на проїдання, а на розвиток економіки країни;
- є відповідність ринку освітніх послуг ринку праці.

Сподіваємось, що матеріали цієї статті, висновки та пропозиції слугуватимуть певним дороговказом у вироблені та здійсненні політики соціального захисту населення України, будуть сприяти утвердженню концептуальних, парадигмальних зрушень у розумінні природи інституту праці та зайнятості в умовах глобалізація та формування нової економіки. Найважливішим є опанування сучасної філософії трансформації ринку праці, розробці інструментарію його регулювання; розвиток «здорових» соціально-трудова відносин зайнятості.

Доходи та витрати домогосподарств: маркери соціальної безпеки

О. ПОПЛАВСЬКА,
кандидат економічних наук
Київський національний університет імені Вадима Гетьмана

Стаття присвячена оцінюванню соціальної безпеки України через призму доходів і витрат та ґрунтується на авторському підході. Увага приділена обґрунтуванню нових підходів до формування концепції соціальної безпеки України.

В статті автор, основуючись на власній методикі, проводить оцінку соціальної безпеки України, зв'язуючи ключові маркери со сферою доходів і витрат. Вважання також уделюється розробці комплексної програми реалізації концепції соціальної безпеки країни.

The article is devoted to the evaluation of Ukraine social security. Anaziz made baselines in income and expenses. Methods of analysis based on the author's approach. Studies new approaches to the formation of the concept of social security of Ukraine.

Ключові слова: соціальна безпека, доходи та витрати населення, стратегія, окупність навчання, рівень доступності медичних послуг та навчання, знецінення доходів, соціальні ризики



Традиційно соціальну безпеку розглядають на особистісному рівні та на рівні держави. Для автора ці два рівні є взаємозалежними, тому, що не може бути розвинутої країни без того, аби кожен її громадянин не відчував соціальної безпеки й, так само, не може людина бути щасливою і самодостатньою, якщо держава знаходиться в стані соціальної небезпеки. Соціальна безпека передбачає взаємодію всіх членів громадянського суспільства та його організацій і установ, інститутів, що проявляється у демократичному прийнятті рішень щодо нагальних потреб, як суспільства, так і особистості (без домінування сторонніх інтересів). Зрозуміло, що найщільніша взаємодія відбувається на ринку праці, в соціально-трудовах відносинах. І, як результат цих взаємовідносин, формується певна система розподілу доходів та зайнятості. Саме тому, зайнятість і доходи максимально якісно відзеркалюють результативність зусиль громадянського суспільства і держави щодо створення умов соціальної безпеки.

Кожен громадянин, як і будь-яка країна, прагне мати стійкий фінансово-економічний стан, що дозволить бути впевненим у майбутньому та розвиватися. Таку стійкість забезпечують доходи. Для людини – це доходи від роботи за наймом чи сомозайнятості, роєлі, дивіденди та інше. Так, чим більші доходи громадян, тим більші доходи країни; чим більші доходи держави, тим захищенішими відчувають себе громадяни цієї країни. В іншому випадку, низькі доходи – ситуація, коли збільшується частка бідного населення, зростають витрати держави на підтримку соці-

ально вразливих верств населення, що зменшує можливість для накопичення коштів. І як результат, погіршення якості послуг, що надає держава, зниження довіри до урядових структур, поява ризиків соціального невдоволення і протестів. Такий простий ланцюжок описує взаємозалежність доходів громадян і держави та засвідчує той факт, що соціальна безпека країни, безумовно, залежить від рівня доходів населення.

В той же час глобалізаційні процеси та світова криза стимулювали зміни в соціально-трудовах відносинах та вплинули на соціальну безпеку. Наразі, стійкість отримання доходу не може бути ознакою матеріальної безпеки людини (у розумінні отримання його протягом тривалого часу на достатньому рівні). Фактично, посилення гнучкості ринку праці спровокувало появу диспропорцій в доходах від найманої праці серед працівників однакових професійних груп, поширення нестандартних форм зайнятості. Відтак, стійкий (постійний) дохід та стабільна зайнятість є бажаними для населення, але не для всіх досяжними. Останнім часом, в світі все більшого поширення набуває гнучка зайнятість, тож доходи, незалежно від розміру, можуть бути нестабільними. Наприклад, робота фрілансерів у сфері ІТ дозволяє отримувати більші доходи, порівняно з іншими сферами економічної діяльності. За матеріалами даних міжнародної біржі фріланса elance.com "українські фахівці за минулі 5 років заробили понад 38,2 млн дол., посівши за цим показником четверте місце, поступившись тільки США (166,2 млн. дол.), Індії (165 млн. дол.) і Пакистану (39,9 млн.

дол.)¹. Проте, японським тимчасовим робітникам виплачують заробітну плату на рівні 40% заробітної плати штатного працівника за аналогічну роботу². Таким чином, факт отримання доходу та його розмір, з позицій формування соціальної безпеки країни, є важливим маркером, але не головним.

Враховуючи виклики глобалізації, ми, як науковці, маємо шукати інші інструменти аналізу та вирішення проблем. Вважаємо, не менш вагомими для розуміння ризиків соціальної безпеки повинні бути маркери, пов'язані з описом структури витрат домогосподарств. Якщо проаналізувати структуру витрат домогосподарств, то можна оцінити якість життя. А з такої дрібнички, як задоволення потреб (які й можна простежити у структурі витрат) складається відчуття безпечності, задоволеності, що, у свою чергу, впливає на стан соціальної безпеки країни.

Проблематика доходів населення та його витрат, соціальної безпеки цікавить багатьох вчених світу. Серед вітчизняних авторів найбільш вагомий внесок у дослідження названих питань здійснили І. Гнибіденко, О. Давидюк, О. Ілляш, А. Колот, В. Куценко, В. Мандибур, О. Новікова та ін. Доробком авторів є систематизація та узагальнення індикаторів соціальної безпеки, дослідження сутності соціальної безпеки та оцінювання рівня доходів домогосподарств і виявлення причин зубожіння нації. В світовій спільноті необхідно виділити роботи економістів та соціологів – Р. Джексона, Г. Стендінга, Д. Стігліца, П. Пірсона, Р. Флоріди, Д. Хакера та ін. Автори також зосереджують увагу на проблемах посилення нерівності в суспільстві, як загрози соціальної безпеки, шукають шляхи подолання наслідків світової кризи.

Для України вироблення цілісної стратегії забезпечення соціальної безпеки, що базується на вирішенні проблем у сфері доходів та витрат домогосподарств, є вкрай актуальним завданням. Тому, за мету даної статті автор ставить оцінювання маркерів соціальної безпеки у сфері доходів та витрат населення й окреслення заходів із покращення соціальної безпеки України.

Авторська методика оцінювання соціальної безпеки ґрунтується на новому розумінні соціальної безпеки. Автор вважає, що соціальна безпека є не лише станом, коли людина та держава не відчувають небезпеки, але носить процесний характер. Тому вона повинна реалізуватися через низку механізмів й мати ознаки системи: здатність до самооновлення і розвитку, адаптивність і цілісність елементів. Разом з тим, основним критерієм соціальної безпеки має бути роз-

виток (вільний доступ до ресурсів й можливість реалізації людського капіталу за умови особистої відповідальності кожного дозволять змінюватися, розвиватися, удосконалюватися, тобто посилювати соціальну безпеку). Схематично процес формування соціальної безпеки зображено на рис. 1.

Виходячи з такого розуміння сутності соціальної безпеки, оцінювання ефективності процесів, які її формують, необхідно здійснювати комплексно, базуючись на принципах управління цілями. Традиційно, аналізуючи доходи населення, як визначного чинника, який забезпечує соціальну безпеку, автори здебільшого оцінюють співвідношення соціальних стандартів та абсолютних розмірів наявних доходів домогосподарств, їх динаміку та порівнюють із розвиненими європейськими країнами та США. На наш погляд, такий підхід не дозволяє достатньо глибоко розкрити вплив доходів населення на формування їх соціальної безпеки. Адже, нагадаємо, що соціальна безпека це не лише безпека фізичного виживання, а й безпека в контексті соціалізації людини та її розвитку. Тому автор пропонує змістити акценти у бік оцінки доходів, як джерела розвитку, комфортної соціалізації населення. В сукупності, система маркерів соціальної безпеки, що пов'язані зі сферою доходів та витрат домогосподарств така:

- потенціал доходів населення;
- потенціал заробітної плати;
- рівень економічної самостійності;
- рівень накопичення ресурсів населенням;
- швидкість знецінення доходів;
- рівень соціалізації заробітної плати;
- структурні ризики доходів.

Узагальнюючим маркером соціальної безпеки у сфері доходів можна вважати потенціал доходів населення, якій показує економічні можливості домогосподарств щодо розширеного відтворення, тобто соціалізації та розвитку. За авторськими розрахунками потенціал доходів домогосподарств в Україні протягом 2008-2013 років майже не змінився. Але у порівнянні із аналогічним показником Великобританії, він залишається незначним (рис.2). Рисунок демонструє, що можливості українців практично удвічі менші ніж громадян Великобританії. Можна, звичайно, заперечити, апелюючи до даних відносно вартості відповідних послуг, витрат. Проте, автор вважає, що ціновий фактор не носить характеру домінуючого; його вплив на структурні компоненти є незначним для порівняння останніх між країнами (але ціновий фактор набуває ваги у разі оцінювання структурних ризиків доходів і маркеру швид-

¹Українські фрілансери вирвалися в світові лідери за рівнем доходу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tsn.ua/grosni/ukrayinski-frilanseri-virvalisya-v-svitovi-lideri-za-rivnem-dohodu.html>.

²Стендінг Гай. Прекариат: новый опасный класс /Г.Стендинг/. – М.: Ад Маргинем Прогресс, 2014. – С.78

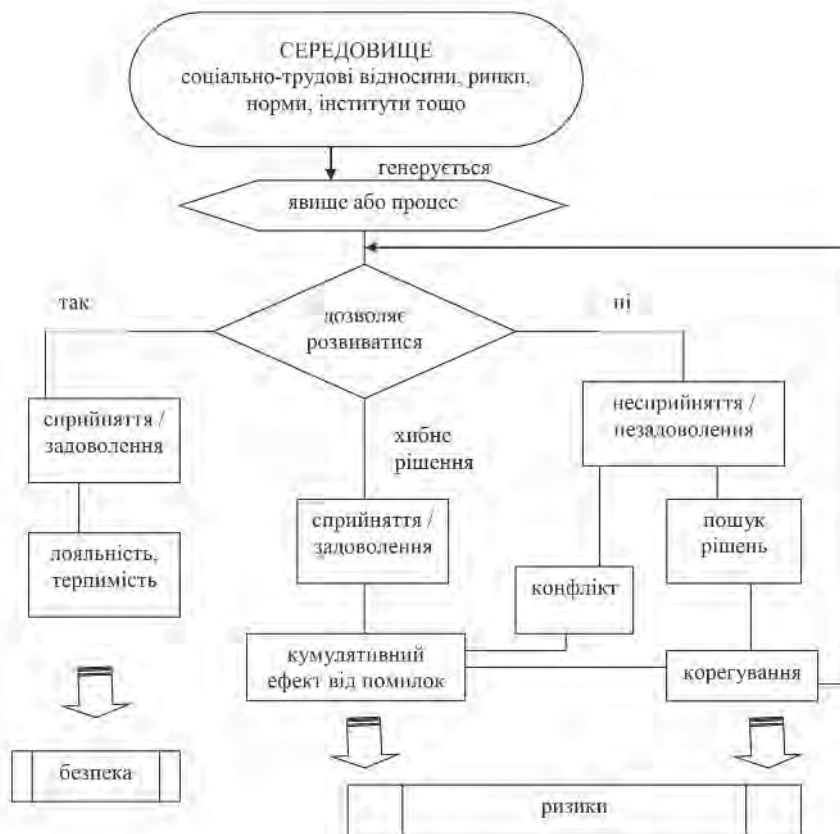


Рис. 1. Схема процесу формування соціальної безпеки об'єкта

Джерело: розроблено автором

кості знецінення доходів, про що буде сказано пізніше). Як підтвердження, безпека життя в Україні була оцінена на рівні 1,836, а у Великобританії – 2,594 у 2011 році та 1,214 і 1,352³, відповідно у 2013 році (тобто населення відчуває себе безпечніше у країнах, де безпека життя є вищою й, відповідно, менше кримінальних злочинів).

Якщо спростити розрахунки, беручи до уваги лише соціально важливі компоненти соціальної безпеки: медичне обслуговування та освіту, то дані будуть не більш втішними. Наприклад, якщо у Великобританії на ці напрями домогосподарства витрачали в середньому від 3,1% до 3,5% сукупних витрат домогосподарств, в Україні – відповідно від 4,0 до 4,6% протягом 2008–2013 рр., то у США – від 8,8 до 9,3% протягом 2010–2013 рр. В той же час Дворак П. і Зарм С. писали: "частка американських фірм, що надають допомогу на медичне обслуговування, скоротилася з 69% у 2000 році до 60% в 2009. В 2001 роботодавці сплачували медичну страховку 74% своїх працівників, а 2010 р – вже 64%"⁴. Тобто, зростання витрат на медичне обслуговування все більше перекладається на плечі

самих громадян. І це відбувається не лише у США, але і в Україні. Різниця лише в тому, що в Україні оплата медичних послуг часто є неофіційною чи завуальованою під так звані "благодійні внески", придбання ліків, тощо. Через це офіційна статистика не може дати точних даних про витрати на медичне обслуговування. Але можна оцінити потенціал доходів у розрізі можливостей отримання медичних послуг опосередковано. Так, Державний комітет статистики України провидить щороку опитування серед домогосподарств щодо рівня доступності медичних послуг населенню. Тож, навіть за результатами опитування домогосподарств у яких хто-небудь потребував медичної допомоги спостерігається збільшення частки тих, що не змогли отримати медичну допомогу, придбати ліки та медичне приладдя: з 13,7% у 2008 р. до 28,5% у 2014 р., в той же час частка домогосподарств, які потребували медичної допомоги, придбання ліків та медичного приладдя за цей же період скоротилася майже на один відсотковий пункт. Результати досліджень незалежних організацій ще більш вражаючі. Група дослідників зі Школи охорони

³Глобальний аналіз якості безпеки життя людей. Електронний ресурс: <http://wdc.org.ua/uk/services/country-profiles-visualization>

⁴Dvorak, P. and Thurm, S. Slump Prods US Firms to Seek a New Compact with Workers // Wall Street Journal, 20 Oktober, 2009, pp 14-15.



Рис.2 Сукупний потенціал доходів громадян України та Великобританії, 2008-2014рр, %

Примітка:

*дані маркера для України 2014 року обчислені виходячи з доступної інформації за 9 місяців 2014 року.

Джерело: розроблено автором за даними Household final consumption expenditure Jmillion at current prices [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://www.ons.gov.uk/ons/search/index.html?pageSize=50&sortBy=None&sortDirection=None&new-query=EXPENDITURE+AND+RESOURCES+OF+HOUSEHOLDS>.

здоров'я Національного Університету "Києво-Могилянська Академія" та Українського інституту стратегічних досліджень МОЗ України стверджують, що в 2010 році "майже 57% з тих українців, які побували у лікаря, платили за свій візит (13,88% неофіційно, 19,68% офіційно, і 22,5% здійснювали обидва види платежів). У секторі стаціонарних послуг ситуація виявилася ще гіршою – в Україні найвища частка тих, хто платить за них із власної кишені (72,0%)⁵. В той же час, як стверджують автори "...неформальні платежі українця досягають розміру однієї мінімальної зарплати, така ж ситуація і в Румунії; в Польщі ж та Болгарії це лише половина «мінімалки», а в Угорщині та Литві – 1/4"⁶. Нажаль, у 2014 р. ситуація на краще суттєво не змінилася.

Оскільки медицина в Україні фінансується державою (тобто остання мала б покладати витрати на медичне обслуговування населення на себе), порівняємо видатки зведеного бюджету на охорону здоров'я. В абсолютній величині вони зростають. Якщо у 2008 р. видатки на охорону здоров'я по відношенню до ВВП становили 6,65%, а у 2013 р. – 7,60%. Частка державних видатків в структурі загальних видатків – з 11,7% у 2008 р. до 12,9% у 2013 р. У той же час простежується тенденція до скорочення витрат на охорону здоров'я з державних джерел фінансування та збільшення відповідно частки витрат, які фінансуються домогосподарствами (табл.1).

Як зазначає Міністерство охорони здоров'я у своєму плані діяльності на 20013 р., в Україні щороку на

душу населення витрачається 519 доларів США (за паритетом купівельної спроможності), у т.ч. за рахунок державних джерел – 294 доларів США (за паритетом купівельної спроможності), що значно нижче, ніж у країнах Європейського регіону (відповідно 2241 і 1674 доларів США)⁷.

Про що свідчать результати дослідження й дані державного комітету статистики, міністерства охорони здоров'я? Якою виявляється соціальна безпека країни? Відомо, і науковцями доведено, що стан здоров'я населення та очікувана тривалість життя людей має пряму залежність від рівня доходів. Нами так само підтверджується такий зв'язок: у разі неможливості реалізувати нагальні потреби (фізіологічні й соціальні), збільшується стресовість та виникають стійкі депресивні стани, та, як результат, знижується імунітет, збільшується частка захворювань, пов'язаних із нервовою та серцево-судинною системами, органів травлення та новоутворень. І ще гірше те, що в країні через розчарування постійно зростає частка людей, котрі пішли із життя через навмисне само ушкодження. Якщо в 2010 р. такі особи склали 13,0% загальної чисельності померлих, то в 2013 р. – вже 14,1%. Отже, можемо зробити висновок, що в середньому, у разі збереження існуючої системи, коли потенціал доходів буде незмінним, соціальна безпека буде погіршуватися.

Не менш важливим компонентом, який забезпечує соціальну безпеку особистості й країни є доступність

⁵ А. Данилів, Т. Степурко, І. Рига, М.Шевченко За що готові платити українські пацієнти? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vz.kiev.ua/ru/za-shho-gotovi-platiti-ukra%D1%97nski-paciyenti/>.

⁶ Там само.

⁷ Електронний ресурс . – Режим доступу: <http://www.moz.gov.ua/ua/portal/>.

Таблиця 1

Розподіл загальних витрат України за джерелами фінансування, %

	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Державні (включаючи державні фірми)	58,0	59,1	61,5	57,2	54,7	56,3	55,3	57,2	56,2
Приватні фірми і корпорації	2,9	2,8	3,1	2,7	2,7	2,6	2,5	2,4	2,5
Домогосподарства	38,6	37,8	35,1	39,8	42,4	40,8	41,9	40,2	41,1
Донори	0,5	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2

Джерело: «Національні рахунки охорони здоров'я (НРОЗ) України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.

навчання. За умови рівного доступу до сфери надання послуг з навчання, підвищення кваліфікації, можемо очікувати покращення показників якості життя, доходності, стійкості розвитку. Щоб оцінити доступність навчання автором було проведено порівняння витрат на навчання та їх окупності для середньостатистичної сім'ї. Для аналізу було обрано чотири напрями підготовки, що характеризують основні сфери докладання праці в суспільстві: майбутніх економістів, інженерів, медичних працівників та освітян. Результати дослідження показали, що якби молодій людині необхідно було б повертати кошти за навчання (в середньому 4 роки), то економіст, що працює у фінансовій сфері та заробітна плата якого є його основним доходом, окупив би за існуючою структурою розподілу доходів витрати на навчання у 2014 р. за 53 роки (у 2010 р. термін складав би 57 років), а у разі отримання заробітної плати на рівні середньої по Україні – через 107 років (у 2010 р. – відповідно, через 117 років). Інженер зможе окупити витрати навчання у 2014 році через 99 років (2010 р. – 147 років), а для показника середньої заробітної плати по Україні, відповідно за роками – 147 та 125 років. А лікар-терапевт в майбутньому окупить витрати за навчання 2014 р. через 182 роки за існуючого розміру заробітної плати й через 129 років, якщо отримуватиме зарплату на рівні середньої по Україні. Для освітянина термін окупності складе для 2014 р. 159 років за рівня заробітної плати, що склався у галузі та через 125 років при зарплаті на рівні середнього по Україні (табл. 2).

Зрозуміло, що ми розглядаємо ситуацію навчання за контрактом, й в Україні залишається вагомою частка державного замовлення, але саме явище несе загрози майбутньому. Певним чином, економісти зауважують на те, що існує тіньовий сектор, де обертається багато коштів, а домогосподарства не показують реальних доходів. Плата за навчання за дослід-

жуваний період зростає в середньому на 12%, а доходи домогосподарств - на 22%, заробітна плата – на 43%. Але варто звернути увагу на таке. Активність громадських організацій (ми вважаємо, що діяльність недержавних фондів допомоги, волонтерських організацій є відповіддю на виклики економічної кризи і тому активність їх діяльності демонструє глибину нерівності в доходах) свідчить лише про зростання частки людей, домогосподарств, які потребують допомоги. Тож варто приділити увагу проблемам, пов'язаним зі структурою та накопиченням доходів населення. В підтвердження нашої думки також можемо надати результати опитувань щодо рейтингу освіти (за ціннісними орієнтаціями) для домогосподарств: серед найбільш значущих цінностей за першим ступенем значущості освіта посідає 5 місце й отримала 0,2% сукупної ваги усіх цінностей цього ступеня⁸ у 2010 та 2014 роках.

Маємо також констатувати, що проблема доступності освіти є проблемою світового масштабу. Д. Стігліц пише: "Протягом десятиріччя з 2001-2002 по 2011-2012 роки темпи зростання плати за навчання та платежів для студентів інститутів та державних коледжів зі строком навчання чотири роки в середньому на 5,6% в рік випереджали інфляцію ... до 2011 року середня річна вартість навчання в державному університеті із терміном навчання чотири роки була на 50% вище, ніж середній дохід 20% сімей..."

Щодо структури витрат на освіту, то у відношенні до ВВП загальні витрати на освіту коливалися від 7,42% у 2008 р. до 7,62% у 2013 р.; державні витрати на освіту, як відсоток від ВВП склали за ці ж роки відповідно – 5,89% та 6,42%. В той же час за фінансуючими організаціями державні посідають перше місце й становили 79,3% у 2008 р. та 84,3% у 2013 р. Як бачимо, видатки на освіту збільшуються за рахунок збільшення державного фінансування, проте це не вирішує головного завдання: доступності освіти

⁸ Розподіл домогосподарств за оцінками найбільш значущих для суспільних та особистих цінностей. Державний комітет статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.

Таблиця 2

Середні терміни окупності навчання за деякими професійними групами в Україні (років)

		Інженер	Економіст	Лікар	Вчитель
2014	у розрахунку середньої заробітної плати за сферою економічної діяльності	99	53	182	159
	у розрахунку середньої заробітної плати по Україні	147	106	129	125
2013	у розрахунку середньої заробітної плати за сферою економічної діяльності	82	51	149	140
	у розрахунку середньої заробітної плати по Україні	116	98	109	116
2012	у розрахунку середньої заробітної плати за сферою економічної діяльності	75	50	149	120
	у розрахунку середньої заробітної плати по Україні	106	99	108	100
2011	у розрахунку середньої заробітної плати за сферою економічної діяльності	78	50	166	137
	у розрахунку середньої заробітної плати по Україні	110	102	112	108
2010	у розрахунку середньої заробітної плати за сферою економічної діяльності	89	57	172	140
	у розрахунку середньої заробітної плати по Україні	126	117	125	118

Джерело: розраховано автором за даними електронних ресурсів: www.kpi.ua; www.kneu.edu.ua; www.npu.edu.ua; www.nmu.edu.ua; www.ukrstst.gov.ua; www.abiturients.info.

для всіх та відповідності отриманої кваліфікації потребам ринку. Для Великобританії, наприклад, ця проблема проявляється у тому, що "майже 2 млн працівників виконували роботу, яка не відповідає їхній кваліфікації, але це лише вершина айсбергу... значна кількість людей має кваліфікацію, яка їм у житті не знадобиться...". В Україні потребу у набутті нових компетенцій можна оцінити проаналізувавши кількість осіб, що пройшли навчання за рахунок державної служби зайнятості. Так, наприклад, у 2010 р. пройшли професійне навчання за кошти служби зайнятості України 11% усіх незайнятих громадян, що перебували на обліку, а у січні-березні 2015 р. – 10,7%. В той же час, оцінити скільки осіб навчаються з метою отримати другу освіту та набути нових знань і навичок на спеціальних курсах важко, але за приблизними розрахунками це майже кожна десята людина працездатного віку.

Набуваючи певного освітнього рівня кваліфікації, людина повинна мати гарантії працевлаштування. Нажаль, в Україні, як і в більшості країн Європи та США, молодіжне безробіття є найбільшим. Молоді люди фактично опинилися у пастці "навчання заради навчання". Так, державна служба зайнятості зазначає, що рівень безробіття серед осіб 15–24 роки у 2014 р. зріс з 17,4 до 23,1% та був вищим майже удві-

чі, порівняно із іншими віковими групами. В цей же період в країнах ЄС цей показник сягнув 22,2%⁹.

Не менш важливим маркером соціальної безпеки є маркер потенціалу заробітної плати. Автор виходить з того, що більше 50% сукупних доходів домогосподарств складають саме доходи від роботи членів сім'ї за наймом, що визначає фінансові можливості щодо отримання тих чи інших соціальних послуг. Крім того, вважаємо, що чим більшим є розрив між розміром середньомісячної заробітної плати і соціального стандарту у сфері доходів – прожиткового мінімуму на працездатну особу, тим більший "резерв" для задоволення потреб у навчанні, збереженні здоров'я тощо, матиме працівник, що працює за наймом (табл. 3).

Аналіз таблиці показує, що незважаючи на збереження тенденції щодо абсолютного зростання рівня середньомісячної заробітної плати, її потенціал зріс всього на 19,5% протягом 2010–2013 рр. (або 10,8% для розрахункового прожиткового мінімуму за цей же період); темпи зростання середньомісячної заробітної плати та прожиткового мінімуму за період, що досліджується, скорочуються. Як результат, за умови збереження структури витрат домогосподарств, рівень потенціалу заробітної плати у 2013 р. несуттєво, але зменшився. Тобто можемо констатувати, що відбулися певні зрушення в економіці та в соціально-

⁹Електронний ресурс . – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350805>.

Таблиця 3

Аналіз потенціалу заробітної плати в Україні

Показники	2010	2011	2012	2013
Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника в Україні, грн.	2239,0	2633,0	3026,0	3265,0
Темпи приросту середньомісячної заробітної плати, %	X	14,9	12,9	7,3
Розмір прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, в середньому за рік, грн.	894,0	972,5	1104,2	1182,5
Темпи приросту прожиткового мінімуму, %	X	8,1	11,9	6,6
Розрахунковий прожитковий мінімум, грн.	894,0	972,5	1104,2	1241,63
Співвідношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, разів	2,5	2,7	2,7	2,8
Зміни співвідношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму, %	x	108,0	100,0	103,7
Співвідношення розрахункового прожиткового мінімуму та середньої заробітної плати, разів	2,5	2,7	2,7	2,6
Зміни співвідношення розрахункового прожиткового мінімуму та середньої заробітної плати, %	x	108,0	100,0	96,3
Частка витрат у грошових доходах домогосподарств на охорону здоров'я, %	3,6	3,7	3,9	3,9
Частка витрат у грошових доходах домогосподарств на освіту, %	1,6	1,7	1,6	1,5
Частка витрат у грошових доходах домогосподарств на відпочинок і заходи культури, %	2,2	2,3	2,4	2,5
Рівень потенціалу заробітної плати (коефіцієнт)	0,185	0,208	0,213	0,221
Зростання рівня потенціалу заробітної плати	0,185	0,208	0,213	0,205

Джерело: Розраховано автором за даними джерела: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

трудої сфері, які в перспективі можуть негативно вплинути на соціальну безпеку країни.

В той же час потенціал заробітної плати працівників Великобританії у 2012 році становив 0,3699, в 2013 р. – 0,356 та в 2014 р. – 0,375, що в майже вдвічі перевищує даний показник по Україні.

Підсумовуючи, зазначимо, потенціал заробітної плати демонструє те, в якій мірі працююча людина за наймом може розвиватися (на відміну від маркера потенціалу доходів, названий концентрує увагу на особливостях відтворення найманої робочої сили, як основи продуктивного розвитку держави). Якщо потенціал заробітної плати буде зростати, то й можливості розвитку, а також соціальної безпеки будуть вищими.

Досліджуючи потенціал заробітної плати необхідно при цьому враховувати інтенсивність праці. Особливістю ринку праці сьогодні є поширення серед працівників практики роботи у понаднормовий час. І пов'язано це не стільки з невмінням або нездатністю виконувати роботу, скільки з потребою отримання додаткових бонусів у вигляді, як правило, премій, доплат тощо. Результати опитування, яке проводив Міжнародний кадровий портал HeadHunter Україна свідчать: більшість офісних співробітників продовжують працювати за стандартним восьмигодинним робочим днем (52%), кожен п'ятий інколи може собі дозволити змістити рамки своєї присутності в офісі. Така ж частина офісних співробітників має можливість працювати за гнучким графіком роботи. При цьому майже

всім респондентам інколи випадає працювати довше, ніж належить, або працювати у вихідні (87%). Для третини опитаних офісних працівників така ситуація – це норма їхнього життя. Крім того, як виявилось, люди працюють більше тому, що одне місце роботи не приносить достатнього доходу. Але така практика є некоректною з боку ефективності управління персоналом та організацією й негативно впливає на самого працівника, адже понаднормована праця шкодить здоров'ю. "Тривалі дослідження, в яких брали участь 10 тис. британських державних службовців, показали, що ті, хто перепрацює три і більше годин на добу на 60% більше ризикують отримати серцеві захворювання, ніж такі, що працюють сім годин на добу ... Відомо, що збільшення тривалості робочого часу збільшує вірогідність стресів, депресій, діабету; стрес призводить до соціальної ізоляції, сімейних та сексуальних проблем та розчарувань"¹⁰. Люди в такій ситуації "згорають на робочому місці" й таке виснаження приводить до погіршення здоров'я й здатності навчатися та розвиватися. Таким чином, знижується соціальна безпека, як людини, так і у разі масовості явища – країни.

Незбалансованість затрат часу на роботу і особисте життя заради доходів, що є результатом збільшення тривалості продуктивної роботи протягом доби, несе також такі соціальні ризики, як індивідуалізація й руйнування інституту сім'ї. Останні суттєво впливають на демографічну ситуацію в країні та формування ціннісних орієнтацій майбутнього покоління. Соціологи зазначають, що діти батьків, котрі постійно перебувають на роботі й не приділяють значної уваги спілкуванню, більше схильні до неврозів, депресивних станів та рідше досягають кар'єрного успіху; руйнуються зв'язки між поколіннями та поглиблюються протиріччя між ними, які проявляються в зміні статусної структури суспільства, деградації моральних цінностей. Нажаль, в Україні все частіше молоді люди вже не так прагнуть одружуватись, як це було, навіть, три роки тому. За цей же період, фактична тривалість робочого тижня зросла майже на годину. Дослідження показують, що все частіше заради кар'єри молодь відмовляється від сім'ї: "від особистого життя заради кар'єри відмовляються в 10 разів частіше, ніж від роботи заради сім'ї. 50% опитаних доводилось жертвувати своїм особистим життям, вільним часом, друзями і сім'єю заради роботи. А ось відмовлятися від кар'єрних перспектив заради сім'ї і близьких доводилось тільки 5–6% опитаних. Значно вище середнього відсоток таких людей тільки серед фрілансерів (18%)"¹¹.

Важливим маркером соціальної безпеки є економічна самостійність людини, адже на думку автора, лише

рівні можливості та рівний доступ до ресурсів, що передбачає взаємоповагу кожного, дозволяє розвиватися особистості у повній мірі. У разі, коли можливості певних груп обмежуються, тобто самостійність знижується, виникають ризики поглиблення нерівності в суспільстві. У сфері соціальної безпеки самостійність проявляється через здатність приймати самостійні рішення та фінансову й психологічну незалежність кожної дорослої, працездатного віку, людини. Певним чином, матимемо виключення лише для осіб, які за медичними показниками не можуть самостійно приймати рішення, а решта суспільства працездатного віку є цілком самостійною у прийнятті рішень. Залишається оцінити зовнішні чинники, які обмежують можливості, доступ до ресурсів. І, здебільшого, вони пов'язані саме з фінансовими аспектами життя людини. Автор пропонує визначати економічну (фінансову) самостійність особи через оцінку здатності задовольняти первинні потреби у повному обсязі. Таким чином, в Україні рівень економічної самостійності у 2009 році становив 0,594 і мав тенденцію до зростання – до 0,609 у 2013 р. Такі данні свідчать, що доходи громадян є більш стабільними й населення може планувати власний розвиток, тож соціальна безпека людини й країни за згаданим маркером покращувалася.

Але країна не перебуватиме у майбутньому у стані соціальної безпеки, якщо людина буде задовольняти лише первинні потреби. Людство так само не може існувати лише в межах концепції споживання, оскільки тоді воно буде деградувати в етичному й духовному плані, а також знижуватиметься його інноваційний потенціал. Через це маркери соціальної безпеки, які пов'язані з доходами та витратами домогосподарств, мають бути доповнені й розглядатися у тісному зв'язку з можливостями людей і країни накопичувати ресурси для розвитку. В контексті цього автором запропоновано вираховувати рівень накопичення ресурсів населенням і державою. Зміст показника полягає у тому, що він дає оцінку наявності потенційних можливостей щодо розвитку. Звідси випливає, що рівень накопичення ресурсів держави можна вирахувати розділивши суму розміру золотовалютного резерву й грошової оцінки вартості інновацій в країні на кількість населення. За нашими розрахунками на початок 2011 р. рівень накопичення ресурсів України становив 779,9 дол. США., на початок 2013 р. він скоротився на 27,1% і склав 568,6 дол. США, а вже на початок 2014 року він знизився до рівня 480,1 дол. США. Як бачимо, тенденція невтішна. І це, в більшій мірі, сталося через скорочення золотовалютних резервів, і в меншій, через

¹⁰ Стендінг Гай. Прекариат: новий небезпечний клас. – М.: Ад Маргинем Прогресс, 2014. – С.214.

¹¹ 87% українців працюють понаднормово [Електронний ресурс] . – Режим доступу: http://zik.ua/ua/news/2013/11/19/87_ukraintsiv_pratsyuyut_ponadnormovo__doslidzhennya_440788

незначні темпи продукування інновацій. Таким чином, очевидним стає факт обмеженості можливостей України щодо подальшого розвитку при збереженні тенденцій.

Рівень накопичення ресурсів населення рекомендуємо вираховувати діленням сукупних заощаджень населення на чисельність наявного населення. У доларовому еквіваленті рівень накопичення ресурсів населення у 2011 р. склав 336,7 дол. США й зріс на 67,1 дол. США у 2012 р. Проте, у наступному році відбулося стрімке падіння значення показника на 21% (він становив у 2013 р. 319,8 дол. США). На фоні зростання абсолютного значення рівня доходів населення така ситуація може свідчити про зміну пріоритетів населення через нестійкий або незадовільний економічний стан.

Коментуючи попередні данні, автор вважає їх завищеними. Реальна ситуація більш критична, оскільки за результатами дослідження домогосподарств було виявлено зменшення частки таких, які за самооцінкою рівня їх доходів зазначили, що їм доходів було достатньо і вони робили заощадження (31,6% у 2010 р. до 10,4% у 2013 р.). Отже, відповідно до значення цього маркера, в Україні простежується тенденція до погіршення соціальної безпеки як країни, так і людини.

Раніше зазначалося, абсолютний розмір доходів не можна розглядати, не враховуючи інфляційні процеси, оскільки це впливає на структуру витрат домогосподарств (населення). Саме тому доповнює систему маркерів соціальної безпеки за доходами та витратами маркер швидкості знецінення доходів. Він фактично показує, як змінюється купівельна спроможність населення, й таким чином, впливає на прийняття рішень щодо пріоритетності напрямів витрат населення та країни. Традиційно, за умови зменшення купівельної спроможності доходів, тобто при їх знеціненні, люди перш за все "урізають" соціально значимі витрати, тобто соціальна безпека знижується.

Авторська позиція ґрунтується на тому, що швидкість знецінення доходів краще визначати за групою споживчих товарів першої необхідності. Тож, за нашими розрахунками, протягом 2010–2012 рр. нега-

тивних трендів не було. Піковим став 2013 р., коли доходи громадян знецінилися на 17,5%. Добрим знаком стало те, що у 2014 р., хоча і знецінювалися доходи громадян, проте меншими темпами – 4,4%. Зважаючи на таке, ризики соціальної безпеки за даним маркером зберігаються.

Серед важливих маркерів соціальної безпеки, що пов'язані із доходами та витратами населення, важливим є рівень соціалізації заробітної плати. На нашу думку, він віддзеркалює рівень гармонізації життя людини, міру культурного розвитку й здатністю до толерантності, самопожертви заради іншого. Оскільки, оцінити вплив доходів на нематеріальні ознаки соціальної безпеки прямими методами неможливо, автор пропонує застосувати непрямі (їх автор планує описати й проаналізувати в наступній статті). В той же час, у вузькому значенні маркер соціалізації заробітної плати – це потенціал заробітної плати щодо підвищення культурного рівня населення, тому у спрощеному варіанті він розраховується за аналогією маркеру потенціалу заробітної плати. В результаті ми отримали такі значення: у 2010 р. рівень соціалізації заробітної плати становив 0,015 й постійно зростав протягом наступних двох років (у 2012 р. його значення було на рівні 0,021). 2013 р., як і попередньому випадку став переломним: рівень соціалізації заробітної плати зменшився до значення 0,019. Такі зміни значною мірою були пов'язані зі зниженням інтересу населення до закладів культури, що стало результатом знецінення доходів, оскільки в структурі витрати на культурні заходи у відсотковому значенні майже не змінилися за досліджуваний період. Зважаючи на таке, мусимо констатувати негативну тенденцію – зниження рівня соціальної безпеки населення, і у подальшому, держави.

Насамкінець, варто розглянути маркер структурних ризиків доходів. За змістом маркер відображає зміни у структурі споживання, а отже, потреб людини. Чому це важливо? Вважаємо, що структура споживання є прямим віддзеркаленням моделі людини і країни, котра у довгостроковому періоді впливає на вибір цивілізаційної моделі розвитку. Маємо на увазі те, що у разі формування моделі людини чи держави – "споживача", матимемо у перспективі негативні тренди

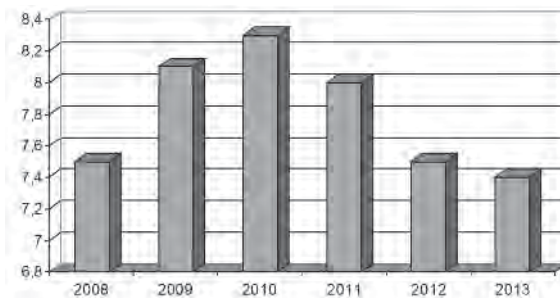


Рис 3. Динаміка значення маркера соціальної безпеки - структурних ризиків доходів протягом 2008–2013 років

Джерело: розроблено автором

Таблиця 4

Результати комплексного дослідження соціальної безпеки України та її громадян

Маркер	Ризиків немає	Ризики знижуються	Ризики мають постійне значення	Ризики збільшуються
	0 балів	1 бал	2 бали	3 бали
Потенціал доходів населення				+
Потенціал заробітної плати				+
Рівень економічної самостійності		+		
Рівень накопичення ресурсів населенням				+
Рівень соціалізації заробітної плати				+
Структурні ризики		+		
РАЗОМ			14 балів	

Джерело: розроблено автором

щодо розвитку, тобто створення умов соціальної безпеки: споживач не замислюється над наслідками його життєдіяльності й провокує природні катаклізми та руйнування моралі. За умови формування моделі людини і країни – соціально відповідальної, матимемо дуже високий потенціал щодо стійкого розвитку, покращення якості життя, соціальної безпеки тощо.

Виходячи з вище наведеного, обчислення маркеру є ускладненим, так як його сутність є більш філософською. Проте, за умови введення певних припущень (ідеальної структури споживання), можна прорахувати й визначити тенденції. Для України, за розрахунками автора, ситуація скоріше має позитивний тренд (рис. 3), оскільки сама структура останні три роки покращується, хоча і не є ідеальною. Тому, можемо констатувати, що за маркером структурних ризиків у доходах соціальна безпека українців покращується: з 8,3 у 2010 р. до 7,4 у 2013 р.

Підсумовуючи результати комплексного дослідження соціальної безпеки України та її громадян, що пов'язані з доходами та витратами населення варто відзначити такі тренди (табл. 4):

Висновки очевидні: соціальна безпека населення та самої України є вкрай низькою, оскільки сумарний ризик становитиме 77,8% проявів негативних тенденцій у соціально-трудовій сфері.

На завершення статті, автор вважає за доцільне поставити завдання для науковців, практиків, державних управлінців щодо розроблення обґрунтованих заходів, котрі дозволять подолати негативні тенденції у соціально-трудовій сфері. У подальшому маємо розробити таку систему управління соціальною безпекою, щоб вона могла в автоматичному режимі реагувати на зміни в суспільних та економічних процесах. Наше бачення реалізації цього завдання передбачає поступове впровадження стратегії соціальної безпеки нового змісту, що включає таке:

- обґрунтування й закріплення на законодавчому рівні принципів та мети соціальної безпеки України;
- надання пріоритетного статусу принципам соціальної безпеки при прийнятті будь-яких управлінських рішень, особливо, на державному рівні;
- закріплення обґрунтованих стандартів соціальної безпеки;
- впровадження автоматизованої системи моніторингу маркерів та індикаторів соціальної безпеки;
- широке залучення наукових шкіл та громадських об'єднань до формування рішень й оцінювання результатів моніторингу соціальної безпеки;
- проведення інформаційної кампанії з метою роз'яснення завдань, принципів стратегії соціальної безпеки України.

Наведений вище перелік базових заходів не є вичерпним, але він є обов'язковим і основою реалізації стратегії соціальної безпеки України. Не менш важливим компонентом стратегії має бути її моральна, ціннісна складова. Згадайте приклад Римської імперії. Перед її руйнуванням і захоптом варварами, пріоритетом еліти суспільства було особисте задоволення, тобто споживання. Остання привносила викривлені норми та правила, нехтуючи моральними принципами. Як результат, деспотія, відторгнення еліти від народу. Внаслідок чого розвинулася криза управління, й коли нова культура з більш чіткими, прозорими і зрозумілими істинами та правилами прийшла на територію Римської імперії, остання не витримала натиску. Тому, реалізація нової стратегії соціальної безпеки повинна культивувати раціональне поєднання індивідуального і колективного зі зрозумілими рамковими умовами, механізмами взаємодії. Також важливо реалізовувати усі заходи паралельно, узгоджено і максимально транспарентно. Тоді ефективність буде високою, а результат перевищить очікування.

Привабливий бренд роботодавця: УМОВИ СТВОРЕННЯ ТА ІНСТРУМЕНТИ ОЦІНКИ

О. ЗАХАРОВА,

доктор економічних наук

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

Визначено сутність бренду роботодавця та обґрунтовано фактори формування його привабливого образу. Розкрито показники оцінки ступеня привабливості бренду роботодавця.

Определена сущность бренда работодателя и обоснованы факторы формирования его привлекательного образа. Раскрыты показатели оценки степени привлекательности бренда работодателя.

The essence of the employer brand are justified and factors of forming its attractive image are substantiated. Indicators assessment of the degree of attractiveness of the employer brand are revealed.

Ключові слова: бренд роботодавця, імідж, підприємство, персонал, плинність кадрів, управління персоналом, показники оцінки.

Постановка проблеми. У сучасному світі все більшого значення й важливості набувають такі суспільні та загальнолюдські цінності як: захищеність, турбота, безпека, відповідальність, стабільність, надійність, партнерство, гідний рівень і відкритість політики оплати праці, можливість розвитку, гарантія зайнятості та заробітку тощо. Найбільш повне виконання кожної з перелічених вимог працездатна людина очікує, у першу чергу, від свого роботодавця. При цьому, чим у більшій мірі роботодавець здатен забезпечити гідні умови праці, тим більш довшою, продуктивною і відданою буде праця на даному підприємстві перспективного професіонала. Саме за таких умов можливо досягти конкурентоздатної та рентабельної діяльності будь-якому підприємству. Отже, створення привабливого образу і чесного іміджу роботодавця, або його бренду, та неухильне його дотримання являється актуальною вимогою сьогодення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В управлінське середовище термін «бренд роботодавця» було введено відносно недавно – на початку 90-х рр. ХХ ст. Засновником цього напрямку дослідження у рамках загальної теорії брендінгу вважається С. Берроу¹, думки якого у подальшому розвинули Т. Амблер², Л. Чернатоні³, С. Хардинг⁴, Б. Минчингтон⁵, Г. Морган⁶. У вітчизняній науці дослідженню різних аспектів формування бреду роботодавця присвячено праці Л. Балабанової і О. Сардак⁷, А. Пасеки і В. Красномоєць⁸, О. Ястремської, О. Тімоніна і К. Тімоніна⁹. Водночас, не зважаючи на досить широкий спектр досліджень, пов'язаних із різними аспектами формування бренду роботодавця, і досі залишаються відкритими багато питань відносно технології створення бренду роботодавця і оцінки ступеня його привабливості.

Мета статті полягає у визначенні складових формування бренду роботодавця і обґрунтуванні умов створення його привабливого образу.

¹ Балабанова Л. В. Діагностика конкурентоспроможності бренду підприємства-роботодавця / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак // Економічний часопис-XXI. – 2014. – № 1-2(1). – С. 94-97.

² Ambler T. The employer brand / T. Ambler, S. Barrow // The Journal of Brand Management. – 1996. – Vol.4. – P.185-206.

³ Barrow S. The Employer Brand: Bringing the Best of Brand Management to People at Work /

⁴ Chernatony L. From Brand Vision to Brand Evaluation: The Strategic Process of Growing and Strengthening Brands / L. de Chernatony. – Oxford: Butterworth Heinemann, 2006. – 320 p.

⁵ Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О. В. Захарова. – Донецьк: ТОВ „ДРУК-ІНФО”, 2010. – 378 с.

⁶ Морган Г. Імідж організації: восемь моделей организационного развития / Г. Морган; пер. с англ. Н. Лапиной. – М.: Вершина, 2006. – 416 с.

⁷ Балабанова Л. В. Діагностика конкурентоспроможності бренду підприємства-роботодавця / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак // Економічний часопис-XXI. – 2014. – № 1-2(1). – С. 94-97.

⁸ Пасека А. С. HR-брендінг у системі управління персоналом / А. С. Пасека, В. А. Красномоєць // Наук. вісн. Черніг. держ. ін-ту економіки і упр. Сер. Економіка. – 2012. – Вип. 4. – С. 132-137.

⁹ Ястремська О. М. Брендні промислових підприємств: формування та ефективність використання: монографія / О. М. Ястремська, О. М. Тімонін, К. О. Тімонін. – Х.: ХНЕУ, 2013. – 243 с.

Виклад основного матеріалу. Створення та поширення привабливого бренду роботодавця є однією з визначальних умов досягнення перспективного розвитку підприємства, набуття ним конкурентоспроможності на тривалий час. Довготривалість позитивного ефекту, при цьому, буде залежати не від того, як детально і професійно буде сформульовано та обґрунтовано основні компоненти бренду, а здебільшого від того, скільки талановитих і перспективних професіоналів за допомогою цих атрибутів буде залучено або остаточно закріплено у штаті компанії. Це являється особливо важливим в умовах, коли знайти та переконати талановиту, високопрофесійну і високодосвідчену особистість у доцільності праці саме у цій компанії дуже важко навіть при достатніх обсягах пропозиції робочої сили на первинному і вторинному ринках праці.

Поняття бренд (від англ. brand – клеймо, товарний знак, торгова марка) – це суто маркетинговий термін, що символізує комплекс інформації про підприємство, продукт або послугу; популярна, юридично захищена символіка, яку легко розпізнати. Тобто бренд – це цілісний комплекс понять, які узагальнюють уявлення людей про відповідний товар, послугу, підприємство або особистість. Значну роль у цьому комплексному понятті відіграє така його складова, як бренд роботодавця (HR-брендинг) – сукупність функціональних, матеріальних і соціально-психологічних вигод, які працівник може отримати від роботи на певному підприємстві¹⁰. Одночасно під брендом роботодавця також розуміють сукупність зусиль підприємства щодо взаємодії з наявними та потенційними співробітниками, що робить його привабливим місцем роботи, а також активне управління іміджем в очах інвесторів, партнерів, потенційних працівників та конкурентів. Іншими словами, це сукупність того, з чим підприємство асоціюється на ринку як роботодавець.

Бренд роботодавця має виконувати основну функцію – формувати позитивний імідж та беззаперечну довіру, що забезпечує сприйняття підприємства як надійного партнера, відповідального роботодавця, привабливого для своєї цільової аудиторії сьогодні і у майбутньому. При цьому, існує закономірність – чим сильнішим і більш привабливим є бренд підприємства як роботодавця, тим менші витрати на найм, утримання і плінність кадрів воно буде нести. Забезпечення таких умов дозволить вищому керівництву повністю сконцентрувати свої зусилля та ресурси на перспективному стратегічному розвитку

підприємства, що з часом дозволить ще більше установити його бренд як роботодавця і поступово буде сприяти тенденціям підвищення лояльності і довіри персоналу до нього. А у персоналу формується чітке уявлення про його можливості до професійного і кар'єрного зростання в умовах підприємства та способи їх практичної всебічної реалізації.

Бренд роботодавця – це комплексне поняття, формування якого здійснюється на внутрішньому і зовнішньому рівнях одночасно (рис. 1). Фактори зовнішнього рівня поступово створюють у суспільстві загальне уявлення про репутацію підприємства як роботодавця, а їх позитивну дію слід оцінювати чисельністю бажаючих працювати на підприємстві, і, у першу чергу, високопрофесійних і досвідчених особистостей. Фактори внутрішнього рівня сприяють формуванню взаємної довіри, сприятливого морально-психологічного мікроклімату у колективі, лояльності персоналу до підприємства. Вимірити вплив цих факторів можна показниками плінності кадрів. При цьому, внутрішні фактори також впливають і на зовнішнє середовище, служать такою собі приманкою для кандидатів на працевлаштування. Ідеальною є ситуація, коли зовнішній та внутрішній бренди підприємства як роботодавця повністю співпадають. У цьому разі кандидат, якого було працевлаштовано, через певний час праці не змінить свою думку на протилежну, не розчарується. Основними факторами впливу при цьому мають бути:

- виконання обіцянок, яких було надано працівникам під час працевлаштування;
- справедливість системи заохочення та покарання, турбота про співробітників;
- реальні можливості для професійного і кар'єрного зростання та розвитку;
- тип корпоративної культури;
- ефективність внутрішніх комунікацій.

Створення бренду роботодавця має послідовно проходити три етапи (рис. 2).

На результативність створення бренду роботодавця впливають такі умови:

1) створення, формалізація та доведення до персоналу корпоративної етики й культури, історії існування підприємства; керівництво та топ-менеджмент мають на власному прикладі демонструвати використання та пропагувати елементи корпоративної культури;

2) залучення персоналу до процесів прийняття рішень, що є однією з дієвих форм мотивації та сприяє зацікавленості працівників у зростанні ефек-

¹⁰ Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О. В. Захарова. – Донецьк: ТОВ „ДРУК-ІНФО”, 2010. – 378 с., С. 310.



Рис. 1. Рівні та фактори формування привабливого бренду роботодавця



Рис. 2. Етапи створення привабливого бренду роботодавця

тивності загальної діяльності підприємства та досягнення ним конкурентоспроможності;

3) моніторинг співвідношення обсягу залучених ресурсів на формування бренду роботодавця та витрат, які підприємство зазнає від процесів руху персоналу;

4) забезпечення максимальних можливостей для всебічного професійного і особистісного розвитку персоналу, як всередині підприємства, так і за його межами, орієнтація системи управління персоналом на його найвищу ступінь – управління талантами, що буде всебічно сприяти нагромадженню людського капіталу і поступово принесе соціально-економічну віддачу від коштів, інвестованих у професійний розвиток персоналу;

5) рівень компенсаційного пакету, який підприємство пропонує кандидатам на посаду красномовно свідчить про його можливості та репутацію. Перехід до більш престижного підприємства може не супроводжуватися очікуваним зростанням рівня оплати праці, проте таке рішення буде компенсовано іншими перевагами. Так, робота на підприємстві із привабливим брендом роботодавця, як правило, підвищує цінність резюме фахівця.

Після успішного створення бренду необхідно його транслювати у зовнішнє середовище. При цьому варто встановити, які канали трансляції є більш актуальними для кожної цільової групи. Серед основних каналів поширення бренду слід назвати:

➤ працівників підприємства – найголовніший носій бренду, який не лише під час роботи, а й в особистому житті поширює інформацію серед своїх друзів, близьких, колег, знайомих;

➤ спеціальну брендову рекламу – поширення інформації про підприємство на спеціальних кадрових порталах, через дошки об'яв, банери, листівки, газети та журнали;

➤ корпоративний сайт – оформлення Інтернет-сторінки підприємства у корпоративному стилі згідно із ціннісною пропозицією;

➤ соціальні мережі – представлення обґрунтованої за обсягом і змістом інформації, що розміщується на сторінці підприємства у соціальних мережах, її постійне оновлення;

➤ різноманітні тренінги, майстер-класи, які проводяться за межами підприємства від його імені – проведення таких заходів сприяє поширенню бренду підприємства, як роботодавця серед майбутніх інвесторів, клієнтів, потенційних працівників тощо;

➤ благодійні акції – добре продумана благодійна акція є інструментом створення позитивного іміджу роботодавця у суспільстві.

Важливе значення для створення успішного бренду роботодавця має моніторинг його результативності. При цьому, кількісна оцінка ступеня привабливості бренду роботодавця є досить складним процесом через неможливість точного визначення зміни у часі таких характеристик, як ступінь лояльності і довіри працівників до підприємства, гордість за працю на ньому або бажання працювати саме на даному підприємстві. Водночас, існує широкий спектр індикаторів, які непрямим чином визначають зміну ступеня привабливості бренду роботодавця. Одним з таких індикаторів є плинність кадрів – один із видів руху персоналу, обумовлений або незадоволеністю працівника існуючими умовами праці на підприємстві, або невідповідністю професійних якостей та кваліфікації працівника вимогам роботодавця і робочого місця. Отже, в основі плинності кадрів лежить невідповідність або суперечність між власними інтересами індивіда і можливістю підприємства повністю або частково реалізувати їх протягом найближчого часу¹¹.

Плинність кадрів відіграє значну роль у функціонуванні будь-якого підприємства, при цьому у певні періоди часу вона може здійснювати як позитивний, так і негативний вплив на результати його діяльності. Постійні кадри, тривалий час працюючі на підприємстві, набувають значного досвіду практичної роботи, удосконалюють свій професійний рівень, швидко орієнтуються в будь-якій нетиповій обстановці та знаходять вихід із кризових ситуацій, створюють позитивну ділову атмосферу в колективі, що у комплексі сприяє поступовому підвищенню рівня продуктивності праці кожного працівника та загальній ефективності діяльності підприємства. Проте, якщо на підприємстві не буде спостерігатися постійний процес продуктивного оновлення і омолодження персоналу, то всі перелічені позитивні ефекти за значенням перебиваються негативними наслідками старіння персоналу, які будуть супроводжуватися поступовим скороченням у працівників бажання професійно та особистісно розвиватися, освоювати суміжні професії, полівалентну кваліфікацію та опанувати новітні технології виробництва, що поступово призведе до падіння рівня конкурентоспроможності підприємства та негативно позначиться на бренді роботодавця.

¹¹ Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О. В. Захарова. – Донецьк: ТОВ „ДРУК-ІНФО”, 2010. – 378 с., С. 48–60.

¹² Захарова О. В. Аналіз трудових показників: навчальний посібник / О. В. Захарова. – Донецьк: ДонНТУ, 2014. – 461 с.

¹³ Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О. В. Захарова. – Донецьк: ТОВ „ДРУК-ІНФО”, 2010. – 378 с.

Таблиця 1

Використання показників плинності кадрів для оцінки ступеня привабливості брэнда роботодавця

Показник	Формула розрахунку	Критерії оцінки	Інтерпретація змісту відносно брэнда роботодавця
Коефіцієнт плинності кадрів	$K_{пл} = \frac{O_z}{\bar{Ч}_{об}} \times 100\%$ <p>де O_z – зайвий оборот персоналу, осіб; $\bar{Ч}_{об}$ – середньооблікова чисельність персоналу, осіб</p>	Припустима межа знаходиться у діапазоні 5-7%	Якщо значення менше 5%, то відбувається негативний процес старіння персоналу, що стримує можливості відновлення якісного кадрового складу. У результаті такі тенденції скорочують можливості стратегічного розвитку підприємства та зменшують рівень привабливості брэнда роботодавця. Якщо значення більше 7%, то спостерігається дестабілізація морально-психологічного клімату трудового колективу, наслідками чого є надмірне вивільнення працівників та зниження продуктивності й ефективності праці, неможливість отримання окупності інвестованих у професійний розвиток та навчання персоналу коштів у зв'язку зі звільненням працівника до моменту отримання віддачі від інвестицій. У цьому випадку привабливість брэнда – мінімальна
Коефіцієнт плинності молодих працівників (у віці до 30 років) зі стажем роботи на даному підприємстві до двох років	$K_{пл,м} = \frac{Ч_{зм}}{\bar{Ч}_{фм}} \times 100\%$ <p>де $Ч_{зм}$ – число молодих працівників зі стажем роботи до двох років на підприємстві, що звільнилися з причин плинності у звітному періоді, осіб; $\bar{Ч}_{фм}$ – фактична середньооблікова чисельність молодих працівників зі стажем роботи до двох років на підприємстві, осіб</p>	Припустима межа знаходиться у діапазоні 0-1,5%	Скорочення значення показника у динаміці за низку років буде свідчити про впровадження підприємством дієвої політики закріплення молодих кадрів та омолодження персоналу, а отже і про підвищення ступеня привабливості брэнда роботодавця. Водночас, при здійсненні розрахунків даного показника необхідно також виокремлювати серед усіх молодих працівників, що звільнилися з різних причин, висококваліфікованих і найбільш перспективних працівників, що не сприяє накопиченню людського капіталу та у перспективі веде до скорочення трудового потенціалу підприємства і негативним чином позначається на ступені привабливості брэнда роботодавця
Коефіцієнт плинності перспективних працівників	$K_{пл,п} = \frac{Ч_{пл,п}}{Ч_{со}} \times 100\%$ <p>де $Ч_{пл,п}$ – чисельність перспективних працівників (працівники, у професійний розвиток яких протягом останніх трьох років було інвестовано кошти), звільнених з причин плинності, осіб</p>	Припустима межа знаходиться у діапазоні 0-1,5%	Скорочення значення показника у часі буде свідчити про високу ступінь задоволеності працівників створеними умовами праці, пропонуваними програмами професійного розвитку, можливостями практичного використання отриманих знань і навичок, темпами кар'єрного зростання. Такі тенденції будуть підвищувати ступінь привабливості брэнда роботодавця
Коефіцієнт інтенсивності вибуття перспективних працівників	$K_{в,п} = \frac{Ч_{вп}}{Ч_{пл,п}} \times 100\%$ <p>де $Ч_{вп}$ – чисельність звільнених перспективних працівників, осіб; $Ч_{пл,п}$ – загальна чисельність перспективних працівників, осіб</p>	Тенденція до скорочення	Зростання у часі значення показника має сигналізувати керівництву про наявність на підприємстві несприятливих умов для реалізації потенціалу перспективних працівників – низький рівень оплати праці та незадовільний соціальний пакет, відсутність умов для швидкої реалізації на практиці отриманих під час професійного розвитку знань та навичок, у результаті чого у персоналу формується низький рівень мотивації до подальшого професійного розвитку та виникає бажання змінити місце роботи. Привабливість брэнда роботодавця значно скорочується
Показник абсентеїзму	$\Lambda = \frac{T_n}{T_p}$ <p>де T_n – загальний фонд невідпрацьованого часу, люд.-год.; T_p – загальний фонд відпрацьованого часу за графіком, люд.-год.</p>	Тенденція до скорочення	Зростання значення показника у часі, у першу чергу, слід трактувати як реакцію працівників на незадоволеність працею, тобто, чим нижче рівень задоволеності працею і якість брэнда роботодавця, тим вище значення показника абсентеїзму. Для отримання більшого обсягу інформації, необхідної для якісного прийняття управлінських рішень, на підприємстві доцільно здійснювати моніторинг значень показника абсентеїзму окремо з кожної причини невиходів працівників на роботу



Рис. 3. Можливі шляхи запобігання звільненням працівників за власним бажанням

При цьому, важливо визначати як загальний, так і спеціальні показники плинності кадрів (табл. 1)¹²⁻¹³. З метою отримання більш інформативних даних щодо інтенсивності процесів руху, коефіцієнт плинності може бути розрахованим для окремих підрозділів та груп працівників підприємства, що дозволить виявити «вузькі місця» та запровадити заходи щодо їх ліквідації та подальшого уникнення. При виконанні аналізу плинності кадрів важливим також є дослідження блоку причин звільнення працівників, що в умовах конкретного підприємства входять до групи «за власним бажанням». Кожна з можливих причин цього блоку потребує додаткового дослідження негативних наслідків її вияву для підприємства та пошуку можливих шляхів подальшого запобігання її настання (рис. 3).

Своєчасне визначення, за допомогою моніторингу значень відповідних показників плинності кадрів, проблемних моментів у підвищенні ступеня лояльності працівників до підприємства, а, отже, і у формуванні його привабливого бренду роботодавця, дозволить у оперативному режимі розробити і впровадити дієві заходи щодо стабілізації наявного стану. При цьому прагнути до повної ліквідації плинності кадрів не варто, так як це може стати гальмом перспективного розвитку. Слід будувати політику управління персоналом таким чином, щоб

поступово, шляхом покращення умов праці і виконання всіх заявлених обіцянок, створювати умови для природного заміщення персоналу із меншим рівнем компетентності і лояльності на більш досвідчених і перспективних професіоналів. Застосування такої тактики вже через нетривалий час призведе до підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства і буде супроводжуватися значним зростанням привабливості бренду підприємства, як роботодавця.

Висновки. Проведене у роботі дослідження дозволило встановити, що бренд роботодавця є комплексним поняттям, на ступінь якості формування якого впливає значна кількість неоднорідних факторів. Ці фактори впливають, як на зовнішній, так і на внутрішній рівень формування бренду роботодавця і можуть надавати як стримуючу, так і стимулюючу дію. Запропоновано визначати ступінь привабливості бренду роботодавця за допомогою цілісної системи показників плинності кадрів та обґрунтовано заходи щодо запобігання зростанню чисельності осіб, звільнених за власним бажанням. Подальші дослідження мають бути спрямованими на обґрунтування конкретних заходів стосовно підвищення ступеня привабливості бренду роботодавця і розширення кількості індикаторів його оцінки.

Інституціональний механізм регулювання нестандартної зайнятості в Україні

Т. ПЕРЕГУДОВА,
кандидат економічних наук
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля
м. Северодонецьк

В статті проаналізовано тенденції ринку праці України, які вказують на проблемні аспекти в системі використання трудового потенціалу, серед яких: підвищення рівня безробіття, рівня вивільнення; збільшення навантаження на одне робоче місце, фонду часу відпусток за власний рахунок, поширення неповного робочого дня, тижня. Одночасно, зазначено, що зайнятість є соціальним індикатором концепції економіки знань, рівень якої вказує на соціально-економічний розвиток країни. Неможливість забезпечення належного рівня зайнятості населення відповідно до вимог Лісабонської стратегії ЄС «Економічний розвиток та зайнятість» та стратегії розвитку ЄС «Європа-2020» вимагає пошуку альтернатив стандартній зайнятості. У цьому зв'язку досліджено роль нестандартних форм зайнятості в системі зменшення соціально-трудового відторгнення населення. Проаналізовано світові та вітчизняні масштаби нестандартної зайнятості. З метою об'єктивного дослідження зазначено як позитивні, так і негативні аспекти використання нестандартної зайнятості. На основі дослідження зарубіжного досвіду обґрунтовано можливі напрями зменшення прекарізації при застосуванні нестандартних форм зайнятості в Україні, а саме: шляхом реалізації концепції флексік'юриті, моніторингу соціально-оптимальної гнучкості ринку праці, нормативно-правового регулювання графіку роботи, тривалості робочого часу, рівня заробітної плати та умов звільнення.

В статье проанализированы тенденции рынка труда Украины, которые указывают на проблемные аспекты в системе использования трудового потенциала, среди которых повышение уровня безработицы, уровня увольнения; увеличение нагрузки на одно рабочее место, фонда времени отпусков за свой счет, распространение неполного рабочего дня, недели. Одновременно, указано, что занятость является социальным индикатором концепции экономики знаний, уровень которой указывает на социально-экономическое развитие страны. Невозможность обеспечения надлежащего уровня занятости в соответствии с требованиями Лиссабонской стратегии ЕС «Экономического развития и занятости» и стратегии «Европа-2020» требует поиска альтернатив стандартной занятости. В связи с этим исследована роль нестандартных форм занятости в системе уменьшения социально-трудового отторжения населения. Проанализированы мировые и национальные масштабы нестандартной занятости. С целью объективного исследования отмечено как положительные, так и отрицательные аспекты использования нестандартной занятости. На основе исследования зарубежного опыта обоснованы возможные направления уменьшения прекарнизации при применении нестандартных форм занятости в Украине, а именно путем реализации концепции флексикьюрити, мониторинга социально-оптимальной гибкости рынка труда, нормативно-правового регулирования графика работы, продолжительности рабочего времени, уровня заработной платы и условий увольнения.

The article analyzes the trends of the labor market of Ukraine, which point to problematic aspects in the system of employment potential. These are: increasing unemployment rate, level of employment; the increase in the load on one job, the time stock of unpaid leave at their own expense, the distribution of the incomplete working day of the week. At the same time, indicated that employment is a social indicator of the concept of the knowledge economy. The employment rate indicates the socio-economic development of the country. Not reached an adequate level of employment in accordance with the requirements of the EU Lisbon strategy "for Economic development and employment" and the development strategy of the EU "Europe 2020". This requires the search for alternatives to standard employment. So we looked for alternatives to the standard employment. We investigated the role of non-standard forms of employment in the reduction system of social and labour exclusion of the population. The article analyzes the international and domestic scale non-standard employment. We investigated the positive and negative aspects of the use of non-standard employment. We studied international experience and proved possible ways of reducing the precarization in the application of non-standard employment in Ukraine. Such as: the implementation of the concept of flexicurity, monitoring the socially optimal flexibility of the labour market, legal regulation of work schedule, working hours, wages and conditions of dismissal.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість населення, соціально-трудове відторгнення населення, нестандартні форми зайнятості, гідна праця, прекарізація, флексік'юриті, графік роботи, тривалість робочого часу, умови звільнення.

Постановка проблеми. Досліджуючи ринок праці України, можна стверджувати про загрозливі тенденції. Так, в першому півріччі 2014 р. у порівнянні з аналогічним періодом 2013 р. зменшився рівень економічної активності населення з 65,0 % до 63,3 %; зменшився рівень зайнятості з 60,1 % до 57,9 %; збільшився рівень безробіття (за методологією МОП) з 7,6 % до 8,6 %, причому відбулося збільшення частки вивільнених з економічних причин з 31,8 % до 32,9 %; зменшилась кількість вільних робочих місць (вакантних посад) на 30,1 %; збільшилося навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) з 65 до 90 осіб. Критичною є і статистична інформація щодо вимушеної неповної зайнятості. Так, 90,5 тис. осіб в 2014 р. знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт), 888,1 тис. осіб були переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень). Погіршення стану ринку праці призвело до збільшення частки економічно неактивних осіб, зневірених у пошуку роботи на 25,5 %, що супроводжується соціально-економічним відторгненням населення. Одночасно відбувається поширення неформальної зайнятості, рівень якої за період, що аналізується, становив 24,8 %¹.

В таких умовах виникає нагальна потреба щодо удосконалення політики зайнятості населення, спрямованої на створення додаткових умов залучення незайнятого населення до суспільно-корисної діяльності. Однією з альтернатив стабільній зайнятості є, на наш погляд, розвиток нестандартних форм зайнятості, в умовах яких в західних країнах працює 30-35 % зайнятих², а за оцінками економістів Гарвардського університету тимчасова зайнятість, як одна з форм нестандартної зайнятості, в 90-х роках ХХ століття сприяла скороченню безробіття на 40 %³. Одночасно, в європейських країнах відбувається скорочення фактично відпрацьованого часу, збільшення тривалості відпусток. Вагому роль приватних агенцій зайнятості у створенні робочих місць підкреслює Міжнародна конфедерація агентств позикової праці. За її прогнозами агенції в найближчі роки можуть забезпечити зайнятістю 6,5 млн. осіб щоденно⁴.

Стан дослідження проблеми й виокремлення не розв'язаних досі питань. Питання використання, розвитку та регулювання нестандартних форм зайнятості висвітлені в працях таких вітчизняних науковців: Т. Вонберг, Л. Гук, О. Жадан, І. Каленюк, А. Колот, Л. Любохинець, І. Моторна, В. Никифорова, В. Петюх, М. Поліщук, С. Рудакова, Ю. Ціжма та інші. Серед російських вчених значну увагу систематизації нестандартних форм зайнятості приділяє В. Потуданська. Правове регулювання позикової праці знаходить своє відображення в наукових дослідженнях Я. Кривого. Питання функціонування нестандартних форм зайнятості висвітлені в працях таких російських науковців: М. Вінокуров, В. Гімпельсон, Н. Горелов, Б. Збишко, В. Ішнін, Р. Капелюшников, В. Мостова, А. Нікіфорова, К. Огонян, Н. Подшибякіна, Н. Христолюбова, Е. Яковенко та інші.

Не дивлячись на значні масштаби праць, присвячених розвитку нестандартних форм зайнятості, недостатньо уваги приділяється визначенню інституціонального механізму їх регулювання з урахуванням прекарізаційних процесів на засадах моніторингу оптимально-збалансованої гнучкості ринку праці, нормативно-правового регулювання графіку роботи, тривалості зайнятості, оплати праці, умов звільнення та розвитку соціально-трудова відповідальності суб'єктів ринку праці.

Наведене вище потребує вдосконалення науково-методичного забезпечення дотримання стану гідності праці в умовах нестандартної зайнятості та формування інституціонального механізму. Тому, метою статті є обґрунтування інституціонального механізму регулювання нестандартних форм зайнятості на основі соціальних та нормативно-правових норм.

Виклад основного матеріалу. Важливість та необхідність підвищення рівня зайнятості населення є не тільки важливою умовою соціально-економічного розвитку країни, а й передумовою дотримання принципів концепції економіки знань, одним із соціальних індикаторів якої є рівень зайнятості та тенденції його підвищення. Відповідно до Лісабонської стратегії ЄС⁵ «Економічного розвитку та зайнятості», він має бути підвищений до рівня 70

¹Доповідь державної служби статистики України «Ринок праці у I півріччі 2014 року» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.

²Гнучкі форми зайнятості та використання робочого часу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://buklib.net/component?option=com_jbook/task/view/Itemid,36/catid,130/id,3821/ - Назва з екрану.

³Временная занятость в мире – немного цифр. Данные СІЕТТ – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://achaz.ru/press_center/3/ - Заголовок с экрана.

⁴Колесов, В.П. Международная экономика / В.П. Колесов, М.В. Кулаков. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 472 с. – С. 143.

⁵Лісабонська стратегія ЄС – стратегія підвищення конкурентоздатності Євросоюзу, що була прийнята на лісабонській сесії ЄС. Була прийнята в 2000 р. Основними її напрямками стали: економічне зростання, соціальне згуртування та захист навколишнього середовища. В 2010 р. була затверджена нова стратегія розвитку ЄС «Європа-2020», цілями якої стали вихід з кризи та подальше зростання та розвиток.

% працездатного населення ще в 2010 р., а за цілями стратегії розвитку ЄС «Європа-2020» - до 75 %⁶. За статистичними даними рівень зайнятості в Україні (у віці 15-70 років) в 2010 р. дорівнював 58,4 %, а в 2014 р. – 56,6 %⁷. З метою об'єктивного аналізу слід зазначити, що в країнах ЄС до цього часу також не відбулося досягнення зазначеної соціальної норми.

Серед пошуків резервів забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств та підвищення рівня зайнятості можна виокремити послаблення жорсткості ринку праці. Історично, в науковому середовищі вважається, що нестандартні форми зайнятості почали розвиватися з середини 1970-х рр. Цей час характеризується постіндустріальним розвитком і розвитком гнучкості ринку праці. Основними елементами запропонованої Міжнародною організацією праці (МОП) концепції гідної праці є – соціальний захист, дотримання прав працівника, доступ до зайнятості, соціальний діалог. Цією організацією була проведена робота щодо зменшення жорсткості ринку праці і, починаючи з 1994 р. було знято певні бар'єри щодо розвитку нестандартних форм зайнятості. Так, було прийнято низку конвенцій, спрямованих на зменшення жорсткості ринку праці. Серед них – Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу № 175 (1994 р.), Конвенція про надомну працю № 177 (1996 р.), Конвенція про приватні агентства зайнятості № 181 (1997 р.).

Досліджуючи необхідність формування інституціонального механізму регулювання нестандартної зайнятості, слід нагадати, що саме розуміється під стандартною зайнятістю. А це – повна зайнятість на умовах безстрокового трудового договору з одним роботодавцем, яка передбачає оплачувані святкові дні, лікарняні, щорічну відпустку, соціальне страхування, можливості підвищення кваліфікації, захист від необгрунтованого звільнення. Відхилення від зазначених норм є нестандартною зайнятістю. Аналіз зайнятості в Україні вказує, що наведені стандарти в умовах ринкової економіки здебільшого не дотримуються.

Стосовно нормативно-правового закріплення категорії «нестандартна зайнятість», то слід сказати, що остання редакція Закону України від 27.03.2015 р. «Про зайнятість населення» доповнена визначеннями неповної, повної та продуктивної зайнятості (п.22 ст. 1). Цією ж статтею дозволяється функціонування на ринку праці України посередників у працевлаштуванні: «суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні,

– зареєстрована в установленому законом порядку юридична особа, яка провадить господарську діяльність, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, а також фізична особа – підприємець, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні та/або за кордоном відповідно до цього Закону та інших актів законодавства».

В Україні регулювання цих моментів, при використанні нестандартних форм зайнятості, ґрунтується на основі ст. 13 Кодексу законів про працю, ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», в яких подається зміст колективного договору, зокрема: режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку тощо та Наказом Міністерства праці та соціальної політики від 4 жовтня 2006 р. № 359 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу», в якому зазначено порядок запровадження гнучкого режиму робочого часу, організація праці працівників в умовах гнучкого режиму робочого часу. Постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р., № 1008 було прийнято «Програму сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року», основною метою якої стало розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів шляхом: створення умов для підвищення рівня зайнятості населення, стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць, збереження та розвитку трудового потенціалу, підвищення ролі заінтересованих у перетвореннях на ринку праці учасників соціального діалогу (об'єднань організацій роботодавців та професійних спілок). Однак, заходи з розширення можливостей у сфері праці на основі нестандартних форм зайнятості там не зазначені, і норми регулювання нестандартної зайнятості лишаються недосконалими.

Вивчення зарубіжного досвіду такого регулювання вказує, що норми неповної, нестандартної зайнятості не є сталими і відрізняються не тільки між розвиненими країнами, а й змінювалися в межах цих країн протягом певного часу. Дослідження наукових джерел доводить, що нестандартність зайнятості стосується режиму роботи, тривалості робочого часу, рівня заробітної плати та умов звільнення.

Першочерговим в удосконаленні інституціонального механізму регулювання нестандартної зайнятості є необхідність дослідження пріоритетності розвитку їх форм. Дослідження масштабів нестан-

⁶Олейнікова О.Н., Муравьєва А.А., Аксёнова Н.М. Обучение в течение всей жизни как инструмент реализации Лиссабонской стратегии / О.Н. Олейнікова, А.А. Муравьєва, Н.М. Аксёнова. – М.: РИО ТК им. Коняева, 2009 - 131с. – С. 20.

⁷ukrstat.gov.ua

Таблиця 1

Масштаби нестандартних форм зайнятості в Україні та в інших країнах світу

Країна	Найбільш розповсюджені форми нестандартної зайнятості
ЄС	Тимчасова, неповна зайнятість та само зайнятість – 8% від загальної чисельності зайнятих. В умовах позикової праці в більшості країн Західної Європи працює від 1% до 2,5% усього зайнятого населення.
Австрія	На засадах неповного робочого дня працює 27,9 % працівників.
Бельгія	Неповною зайнятістю охоплено від 10 до 20 % усієї робочої сили.
Великобританія	В умовах неповного робочого дня працює 23,3 %. На засадах тимчасової роботи зайнято 5,0 %. Неповною зайнятістю охоплено більше 20 % усієї робочої сили.
Греція	В режимі неповної зайнятості працювало близько половини обстежених.
Естонія	На умовах неповної зайнятості залучено 8-9 %.
Німеччина	В умовах неповного робочого дня працювало 19,6 %. Неповною зайнятістю охоплено від 10% до 20 % усієї робочої сили. На умовах нестандартної зайнятості працювало 12-22 % від чисельності працюючого населення.
Італія	В режимі неповної зайнятості працювало близько половини обстежених. На умовах нестандартної зайнятості працював майже кожен третій працівник.
Іспанія	Терміновий контракт мав кожен четвертий працівник. На умовах нестандартної зайнятості працювало 11-35 % від чисельності працюючого населення.
Нідерланди	В режимі неповної зайнятості працювало 20 % обстежених. Неповною зайнятістю охоплено 33 % усієї робочої сили.
Польща	Частка тимчасової роботи становить 0,4 %.
Румунія	На умовах неповної зайнятості працювало 7-8 %. Неоплачувані сімейні працівники становили близько 15 %.
Франція	На умовах тимчасової роботи було зайнято 2 %. Неповною зайнятістю охоплено від 10% до 20 % усієї робочої сили.
Швеція	На засадах неповної зайнятості працювало більше 20 % усієї робочої сили.
Норвегія	Неповною зайнятістю охоплено 26 % усієї робочої сили.
США	Тимчасові працівники дорівнюють 1,2 %. На умовах надомної праці працює понад 10 % найманих працівників? Неповною зайнятістю охоплено від 10% до 20 % усієї робочої сили.
Канада	В умовах неповного робочого дня працювало 18,8 %. Неповною зайнятістю охоплено від 10 до 20 % усієї робочої сили.
Японія	В режимі неповного робочого дня зайнято 26,0 %. В режимі неповної зайнятості вимушено працювало 25 % обстежених.
Австралія	Неповною зайнятістю охоплено більше 20 % усієї робочої сили.
Росія	Частка зайнятих не постійно (працівники в % від загальної чисельності працівників за наймом) збільшилася з 1992 р. до 2002 р. з 2,8 % до 7,2 %. На умовах неповної зайнятості працювало 1,7 %. Зайняті з неповним робочим тижнем (в % від загальної чисельності працюючих за наймом) – 1,7 %. Частка неоплачуваних сімейних працівників близько 0,1 %. Позикова праця за сферами економічної діяльності: виробництво та розповсюдження споживчих товарів – 38 %, банківська діяльність – 18 %, консалтингові послуги – 12 %, автомобілебудування – 10 %, фармацевтика – 8 %, нафтогазова галузь – 7 %.
Україна	Основними формами нестандартної зайнятості в Україні є позикова праця (аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу), гнучка зайнятість, неповний робочий день, тиждень, непостійна зайнятість. Ринок аутсорсингових послуг зростає в діапазоні від 10% до 25 % щорічно. Серед сфер діяльності найбільш активно використовується аутсорсинг в інформаційно-технічній діяльності, сфері надання бухгалтерських та юридичних послуг. Кількість аутсорсингових ІТ компаній у 2010 р. дорівнювала 850 од.



Рис. 1. Характер нестандартної зайнятості

Джерело: запропоновано автором.

дартної зайнятості за її формами в розвинутих країнах світу доводить найбільшу популярність тимчасової, неповної зайнятості та надомної праці. Більш детальна систематизація інформації щодо масштабів нестандартної зайнятості за її формами та країнами наведена в табл. 1⁸.

Наведені дані доводять, що нестандартні форми зайнятості займають незначну частину, як сегмент ринку праці в розвинених країнах світу. Серед форм найбільш розповсюдженими є тимчасова, неповна зайнятість, на засадах якої в Австрії працювало біля 27,9 %, в Великобританії 23,3 %. Деяко меншими обсягами, але з тенденціями до розвитку характеризується позикова праця.

Однак, не дивлячись на такі можливості зайнятості на умовах нестандартної зайнятості, зарубіжні, вітчизняні

вчені та представники профспілок відзначають, що останні характеризуються багатьма недоліками, відхиленнями від норм стандартної зайнятості, а отже і недотриманням принципів концепції гідної праці. Виникає певне протиріччя. З одного боку, аналіз ринку праці України доводить необхідність зменшення соціально-економічного відторгнення населення у сфері праці, що можливо, на наш погляд, за рахунок нестандартної зайнятості, з іншого – така зайнятість збільшує масштаби та підвищує рівень соціальних ризиків, які нами було систематизовано раніше⁹. Таким чином, проведене дослідження нестандартної зайнятості доводить, що вона може носити характер як соціально-трудового залучення населення, так і бути проявом соціально-трудового відторгнення (рис. 1).

⁸Наведено за даними:

Кривой Я. Позикова праця, як новий інститут на ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.yur-gazeta.com/article/278/>. – Заголовок з екрану.

Восьмое региональное совещание. Доклад Генерального директора МБТ: Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии. – Т.1. – Ч.1. – МБТ, Женева, 2009. – С. 24.

Гнучкі форми зайнятості та використання робочого часу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://buklib.net/component/option,com_jbook/task,view/Itemid,36/catid,130/id,3821/ – Заголовок з екрану.

Недзельский Э. Занятость и персональная функция в новой экономике.// Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць ОДЕУ. – 2008. – №32. с.294 – 298. – С. 296.

Капелюшников Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России. Препринт WP3/2004/06. – М.: ГУ ВШЭ, 2004. – 52 с. – С. 14-25.

Smith D. Informal and Nonstandard Employment in the United States. Implications for Low-Income Working Families [Електронний ресурс] / D. Smith, S.A. Wandner. – Режим доступу:<http://www.urban.org/uploaded-pdf/412372-informal-nonstandard-employment-in-us.pdf>

Ситуация с заемным трудом в России // Свободный профсоюз. Независимый журнал профсоюзов России. – № 2 (2). – 2007. – С. 27.

Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и конртстратегии профсоюзов [Електронний ресурс] / [авт. текста И.Новак, О. Оверковский]. – К.: Фонд Фридриха Эббрета, 2011. - Режим доступа: <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/2-final-nij%20maket%20Nestandartna%20zanyatist.pdf>

Новожилова Л.В. Аналіз застосування гнучких форм зайнятості в умовах ринково Орієнтованого розвитку економіки України / Л.В. Новожилова // Економічний простір. – 2011. – №46. – С. 80–87.

⁹Перегудова Т.В. Соціальні ризики нестандартної зайнятості та методи їх мінімізації / Т.В. Перегудова // Проблеми сучасної економіки: збірник матеріалів VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 13-14 лютого 2015 року) / Східноукраїнський інститут економіки та управління. У 2-х частинах. – Запоріжжя: ГО «СІЕУ», 2015. – Ч. 1. – 116 с. – С. 69-73.

Соціально-трудове залучення населення на умовах нестандартної зайнятості характеризується задоволенням потреб зайнятості населення в нетиповому режимі праці, що відповідає певним можливостям та інтересам людини на даний час. В той час, як соціально-трудове відторгнення є наслідком корисних намірів роботодавців зменшити витрати на персонал. Це негативно впливає на трудову мотивацію людини та сприяє зменшенню доходу і соціального захисту працівників. Інституціональне забезпечення регулювання нестандартних форм зайнятості має бути спрямоване на зміну характеру таких форм із соціально-трудового відторгнення на соціально-трудове залучення населення.

З метою зменшення соціально-економічних ризиків нестандартної зайнятості слід дотримуватися підходу концепції флексік'юриті (flexicurity) – засіб поєднання гнучкості ринку праці (флексибілізації (flexibility) та соціального захисту працівників (security). Основним напрямом в межах даної концепції є посилення взаємовідносин між федераціями роботодавців та профспілками щодо регулювання умов звільнення працівників, високого соціального захисту безробітних протягом тривалого часу, підвищення кваліфікації за рахунок держави для скорішого повернення населення до суспільно-корисної діяльності. Прикладом країн, які дотримуються принципів концепції «флексік'юриті» є Австрія, Данія, Нідерланди.

Забезпечення соціального захисту працівників в умовах гнучкої зайнятості є можливим на думку Л. Любохинець. Вивчаючи механізми гнучкості в різних країнах науковець наводить приклади країн з показниками високого (Нідерланди, Великобританія, Фінляндія, Швеція), середнього (Бельгія, Австрія, Німеччина, Франція) та низького (Італія, Іспанія, Португалія, Греція) рівнів гнучкості, додаючи, що це є можливим на основі врахування інтересів і роботодавців і працівників¹⁰.

Таким чином, вивчення передового досвіду застосування нестандартних форм зайнятості та реалізація принципів концепції «флексік'юриті» окремими розвиненими країнами світу має стати поштовхом удосконалення розвитку ринку праці України. Розуміння сутності та необхідності інституціонального механізму регулювання нестандартних форм зайнятості стає

актуальним питанням, як для роботодавців (як можливість ефективного використання трудового потенціалу), найманих працівників (як засіб соціально-трудового залучення), так і для держави (як можливість зменшення соціальної напруги на ринку праці України).

Основною задачею інституціонального регулювання нестандартних форм зайнятості є вивчення впливу інститутів на ефект соціально-трудових взаємовідносин суб'єктів ринку праці. І. Домбровська категорію «інститут» розглядає як елементи соціально-економічної структури, що характеризують улаштування, норми, правила, форми організації, що регулюють суспільне життя, за допомогою яких структурується і досягається згода у відносинах між людьми і організаціями¹¹.

Досліджуючи природу інституціонального механізму, С. Істомін зазначає, що він має бути спрямований: організаційно – на утворення умов стабільної роботи суб'єктів економіки, законодавчо – на закріплення економічних відносин, що сприяє ефективній реалізації цілей та задач господарського механізму. Під інституціональним механізмом вчений пропонує розуміти: «структурний блок господарського механізму і самостійно організаційну структуру, що ґрунтується на горизонтальній та вертикальній взаємодії конкретних суб'єктів і агентів господарювання, спрямовану забезпечити упорядкованість їх взаємозв'язків в межах економічної системи»¹².

Інституціональний механізм регулювання нестандартних форм зайнятості має проявлятися в координації діяльності органів державної влади, профспілок, роботодавців, агенцій зайнятості, найманих працівників. Ця діяльність спрямована на досягнення адаптації інститутів ринку праці, зайнятості до умов створення максимального соціально-трудового залучення населення на основі трансформації старих інститутів та адаптацію нових і залучення зарубіжних інститутів через селекційну функцію. Тобто, між даними суб'єктами ринку праці має відбуватися постійний пошук компромісу для досягнення соціально-економічних цілей та ефективності. Основною метою даного механізму є мінімізація прекарізаційних процесів у сфері нестандартної зайнятості та обмеження опортуністичної поведінки при контрактних взаємовідносинах та соціально-трудових відносинах (рис. 2).

¹⁰Любохинець Л.С. Гнучкі форми зайнятості та флексибілізації ринку праці в умовах поглиблення глобалізації цих процесів світової економіки / Л.С. Любохинець // Вісник Хмельницького національного університету. 2011, № 6, Т. 4. – С. 243-248. – С. 246.

¹¹Домбровская И.А. Институциональный механизм адаптации федеральных государственных унитарных промышленных предприятий к рыночным условиям : автореф. дис. на соискание научн. степ.канд. экон. наук : спец. 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – промышленность) / И.А. Домбровская. – Ижевск, 2006. – 27 с. – С. 8-9.

¹²Истомин С.В. Природа институционального механизма / С.В. Истомин // Вестник Челябинского государственного университета. 2009. № 1 (139). Экономика. Вып. 17. С. 46-52. – С. 46.

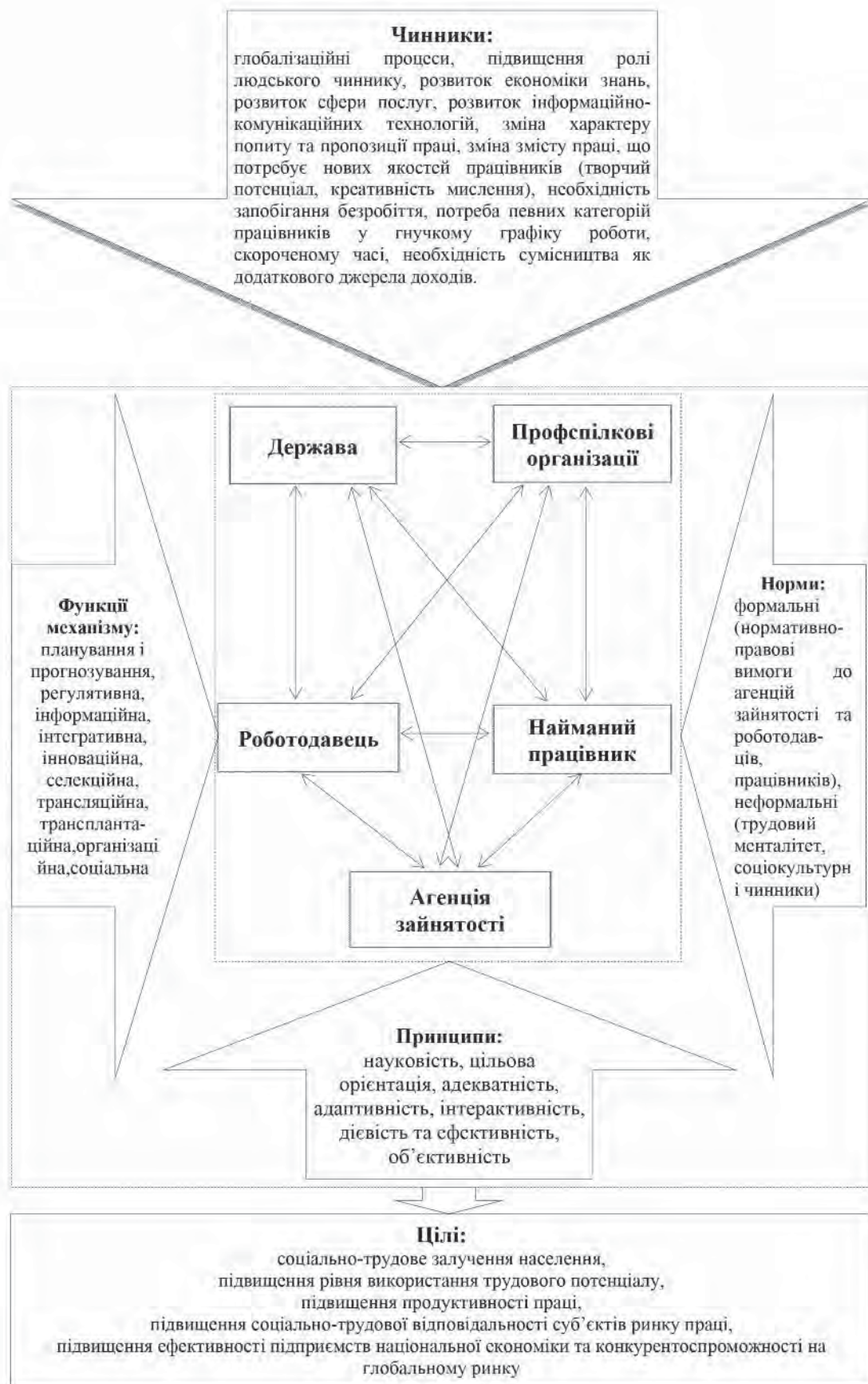


Рис.2. Інституціональний механізм регулювання нестандартної зайнятості
 Джерело: запропоновано автором.

Нестандартні форми зайнятості набувають поширення та популярності завдяки дії таких чинників як: інформатизація та комп'ютеризація, збільшення інформаційного навантаження працівників, підвищення інноваційності та мобільності праці, необхідність поєднання роботи та догляду за дитиною, навчання та зайнятості для молоді. Загострення конкурентної боротьби потребує від роботодавців зменшення витрат, в тому числі і на персонал. Відбувається зміна структури зайнятості населення – з індустріальних секторів економіки до сфери послуг.

Наприклад, дослідження причин вибору позикової праці в Нідерландах показало, що це такі, як: набуття досвіду роботи (60,9 % опитаних), відсутність постійної роботи (54,8 %), агентства позикової праці надавали можливість зберігати свободу та незалежність (53,3 %),

додатковий тимчасовий заробіток (43,7 %), можливість суміщати сімейні обов'язки з трудовими (27,2)¹³.

В Фінляндії серед причин респондентами було зазначено: альтернатива безробіттю (38 %), можливість перейти на постійну роботу (19 %), набуття досвіду роботи (15 %), додатковий заробіток для студентів (10 %), додатковий заробіток до іншої роботи (4 %), як альтернатива постійній праці (4 %), суміщення роботи з сімейними обов'язками (2 %), різноманітність завдань (1 %), свобода вибору часу (1 %), інше (6 %)¹⁴.

У зв'язку з проведеним дослідженням можемо констатувати, що між організацією та персоналом в процесі нестандартної зайнятості з'являється посередник. Тому, інституціональний механізм може бути розглянуто як взаємодія таких сторін соціально-трудових відносин, як держава, роботодавець, найманий працівник та агенція зайнятості. Розгляд інституціонального механізму регулювання нестандартних форм зайнятості передбачає тлумачення функцій по відношенню до суб'єктів таких взаємовідносин.

Так, планування і прогнозування передбачає визначення напрямів трансформації інституціонального середовища в майбутньому для зміни трудової поведінки та оцінки масштабів нестандартної зайнятості. Регулятивна функція представляє собою процес удосконалення засобів адекватного впливу на розвиток нестандартної зайнятості. Важливою є інформаційна функція, що має бути спрямована на створення інформаційного базису та його розповсюдження для формування соціально-трудової від-

повідальності суб'єктів нестандартної зайнятості. Дія інституціонального механізму передбачає створення певної структури інституціонального середовища.

Інноваційна функція – це зміна традиційних інститутів на основі створення нових, більш ефективних інститутів, що є можливим завдяки вивченню зарубіжного досвіду регулювання нестандартних форм зайнятості та оцінки ефективності цих методів регулювання. В даному випадку слід досліджувати ставлення населення до нових інститутів, консерватизм чи інноваційність населення. На основі зазначеного слід розробляти заходи мотивації населення до більш прогресивної соціально-трудової поведінки.

Селекційна функція полягає у відборі найбільш раціональних інститутів регулювання нестандартних форм зайнятості. Їх вивчення та систематизація дозволяє інтегрувати чи дезінтегрувати у соціально-економічний простір суспільства.

При формуванні інституціонального механізму регулювання нестандартних форм зайнятості надзвичайно важливо не втратити унікальність, своєрідність та ментальність трудових цінностей суспільства (трансляційна функція – збереження та передача в майбутнє) для раціонального використання трансплантаційної функції – запозичення та впровадження передового зарубіжного досвіду в систему регулювання нестандартних форм зайнятості.

Забезпечення ефективної дії інституціонального механізму передбачає організацію процесу управління, забезпечення скоординованої діяльності всіх суб'єктів (організаційна функція) для підвищення рівня соціально-трудового залучення населення та зменшення наслідків прекарізації (соціальна функція).

Ефективна дія інституціонального механізму регулювання нестандартних форм зайнятості передбачає дотримання наступних принципів:

науковості – удосконалення інституціонального механізму на засадах глибокого пізнання природи нестандартних форм зайнятості та дослідження впливу чинників на їх функціонування;

цільової орієнтації – визначення сторони ринку праці, на яку буде покладено базову відповідальність в умовах нестандартної зайнятості;

адекватності заходів впливу на соціально-трудові взаємовідносини суб'єктів ринку праці;

адаптивності до дії чинників інституціонального середовища;

¹³Miedema E.P., Hesselink K. Employed or excluded. TNO Work & Employment. Hoofddorp, 2002. – P. 22.

¹⁴Rantala T. Vuokratyöntekijämarkkijavostukset: kyselytutkimushotelli- ja ravintola-alan vuokratyöntekijäidentyökokemuksistasekd työntuorientoitumisesta, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos, Sosiaalipolitiikan Progradu. Tampere, 2003. – P. 19.

інтерактивності – забезпечення взаємодії узгодженості інтересів сторін ринку праці, наявність об'єктивного зв'язку, що носить інформативний характер і сприяє удосконаленню координації суб'єктів соціально-трудових взаємовідносин;

об'єктивності – неупереджена оцінка процесів на ринку праці;

дієвості та ефективності - регулювання має відбуватися не стихійно, а з чітким закріпленням відповідальності в умовах нестабільної зайнятості, витрати мають бути виправдані соціально-економічними ефектами.

Проведене дослідження доводить складність та багатоаспектність інституціонального механізму регулювання нестандартної зайнятості. Серед шляхів удосконалення ми вважаємо за доцільне, перш за все на державному рівні визначитись – яку соціальну модель та модель ринку праці слід обрати як домінуючу розвитку соціально-економічної політики в Україні. Серед країн пострадянського простору є такі, що обрали ліберальну модель – Грузія, є такі, що ґрунтують заходи регулювання на переважно соціальній моделі – Білорусь, Молдова. Змішана модель характерна для Вірменії та Азербайджану. В подальшому слід визначитись із моделлю гнучкості ринку праці. В наукових працях А. Байкова пропонується розглядати три моделі гнучкості зайнятості в залежності від стабільності/нестабільності зайнятості та відповідності інтересам роботодавців і працівників, а саме¹⁵: 1) індивідуальна гнучкість - базується на індивідуальних відносинах робітника та роботодавця (прикладом країн є Великобританія та Ірландія); 2) регульована гнучкість – характеризується впливом держави на функціонування нетипових форм зайнятості (прикладом країн: Іспанія, Росія, Фінляндія, Франція); 3) договірна гнучкість – в її основі колективні договори та угоди (прикладом країн: Данія, Нідерланди, Німеччина).

Визначення пріоритетів розвитку ринку праці має ґрунтуватися не тільки на результатах наукових досліджень, але й враховувати дані моніторингу соціально-оптимальної гнучкості ринку праці, який ми пропонуємо проводити науковими інститутами за участі Міністерства соціальної політики та Національної академії наук. За визначенням науковця О. Жадан «соціальна оптимальна міра гнуч-

кості ринку праці – це ретельно вивіреним і мінливим у часі баланс між захисними заходами для працівника і ліберальними нормами використання праці для роботодавця за наявності ефективної системи регулювання зайнятості»¹⁶. На нашу думку, такий моніторинг має враховувати: аналіз соціально-економічних показників ринку праці (рівень безробіття за методологією МОП, рівень природного безробіття, рівень соціально-економічного відторгнення на ринку праці, неформальної зайнятості, рівень зайнятості тощо); дослідження трудових цінностей та ставлення населення до нестандартних форм зайнятості; оцінювання соціально-трудової відповідальності роботодавців, найманих працівників, агенцій зайнятості, держави.

Досягнення цілей функціонування інституціонального механізму регулювання нестандартної зайнятості (рис. 2) можливе за рахунок нормативно-правового регулювання, враховуючи жорстку критику профспілкових організацій. Вони вказують на високу ризикованість для найманих працівників таких соціально-трудових взаємовідносин, а саме: обмеження терміну зайнятості без попереднього повідомлення працівника; нерегулярна, нестійка робота; зміна робочого часу проходить за бажанням роботодавця; нижчий рівень заробітної плати працівників, зайнятих на умовах нестандартної зайнятості, нерегулярні виплати; зміна робочих функцій, недовготривалість трудових відносин; обмеження соціального пакету; можливість невиконання норм праці в організаціях із шкідливими умовами праці. Тому, доцільно в трудовому законодавстві встановити обов'язковість попередження працівника про обмеження терміну зайнятості з чітким встановленням таких строків, нормативно визначити нестандартні форми зайнятості, графік роботи, тривалість робочого часу, рівень оплати праці, умови звільнення. Прикладом країни з закріпленням норм нестандартної зайнятості є Хорватія, в Трудовому Кодексі якої надано тлумачення кадрових агенцій, порядок укладання угод між компанією, клієнтами та фірмою, яка надає працівників, визначено обов'язки, відповідальність таких компаній та роботодавців перед працівниками, визначено принцип рівності між різними категоріями працівників та їх обов'язки¹⁷.

¹⁵Байков А. Гибкое рабочее время как правовое средство индивидуализации режимов труда в ЕС [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.baltic-course.com/rus/opinion/?doc=42228>

¹⁶Жадан О. В. Причины та наслідки поширення нестандартної зайнятості на національному ринку праці // О. В. Жадан // Теорія та практика державного управління. – Вип. 3 (46). – 2014. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2014-3/doc/2/02.pdf>

¹⁷Опыт Хорватии: трудовым кодексом – по заемному труду! // Свободный профсоюз. Независимый журнал профсоюзов России. – № 2 (2). – 2007. – С. 26-27.

Одночасно, хотілося б зазначити, що нормативно-правове регулювання збільшує трансакційні витрати у трудовій сфері і не сприяє шаленому росту таких форм зайнятості, врахування чого є необхідним для підтримання певного балансу інтересів роботодавців, найманих працівників та рівня зайнятості населення.

Регулювання нестандартних форм зайнятості потребує, на нашу думку, підвищення соціально-трудової відповідальності суб'єктів нестандартної зайнятості та розвиток контрактних відносин найму. Низький рівень соціально-трудової відповідальності може призводити до передконтрактного та після контрактного опортунізму (за визначенням М. Кіреєва опортунізм – це переслідування особистих інтересів шляхом хитрощів, підступності та порушення достовірних зобов'язань¹⁸). Серед гарантій забезпечення раціональної економічної поведінки та попередження опортунізму М. Кіреєв виділяє: «повнота інформації, яку мають учасники обміну прав та їх досконалі когнітивні здібності; використання спеціальних процедур при укладенні контракту».

Зменшення прекарізації в умовах нестандартної зайнятості багато в чому визначається професіональним та відповідальним ставленням до працівників, етикою ділових взаємовідносин роботодавців та кадрових агенцій. Соціально-трудова відповідальність держави у даному випадку полягає у забезпеченні захисту прав найманих працівників, у прийнятті норм регулювання діяльності агенцій-посередників на ринку праці, проведенні інформаційно-консультаційної роботи, співучасті з профспілковими організаціями при встановленні норм у сфері

нестандартної зайнятості, що відповідає передовій світовій практиці.

Висновки. Таким чином, проведений аналіз ринку праці України вказує на незбалансовану структуру зайнятого населення. Дослідження процесу сегментації ринку праці доводить збільшення сегменту нестандартної зайнятості. Не дивлячись на недостатність нормативно-правового регулювання нестабільної, позикової зайнятості в Україні, вона є доволі розповсюдженою. Для зменшення соціальних ризиків необхідно визначити пріоритети регулювання нестандартної зайнятості, а саме – надати нормативне визначення цій категорії, дослідити та встановити найбільш популярні та доречні форми застосування. Такий підхід сприятиме задоволенню інтересів тих верст населення, які вже працюють або мають необхідність працювати в умовах нестандартної зайнятості, а державне регулювання дозволить підвищити соціально-трудова відповідальність у сфері праці роботодавців, агенцій зайнятості та працівників.

Підвищення рівня соціально-трудового залучення населення за рахунок адаптації нестандартних форм зайнятості на національному ринку праці можливо на основі удосконалення інституціонального механізму їх регулювання на засадах моніторингу соціально-оптимальної гнучкості ринку праці, нормативно-правового закріплення графіку роботи, тривалості робочого часу, рівня оплати праці, умов звільнення та підвищення соціально-трудова відповідальності суб'єктів таких взаємовідносин. Такий підхід сприятиме, на наш погляд, створенню додаткових можливостей зайнятості та зменшенню соціально-економічного відторгнення населення на ринку праці України.

¹⁸Кіреєв Н. В. Анализ контрактных отношений в институциональной экономической теории / Н. В. Кіреєв // Вестник Нижегородской академии МВД России, 2012, № 19. – С. 53-59. – С. 56.

Європейський досвід боротьби з тіньовою зайнятістю

М. ТОРЖЕВСЬКИЙ

Чернігівський обласний центр зайнятості

Стаття присвячена аналізу досвіду країн Європейського Союзу в напрямку подолання проблеми тіньової зайнятості та забезпечення дотримання трудового законодавства суб'єктами ринку праці.

Статья посвящена анализу опыта стран Европейского Союза в отношении решения проблемы теневой занятости и обеспечения соблюдения трудового законодательства субъектами рынка труда.

The paper analyzes the experience of the European Union to overcome the problem of shadow employment and labor law enforcement subjects of the labor market.

Ключові слова: тіньова економіка, тіньова зайнятість, нелегальна імміграція, нелегальна трудова міграція, ринок праці, Європейський Союз.

Постановка проблеми. Для розвитку ринку праці України та інтеграції в європейські структури важливим є досвід високорозвинених країн у вирішенні проблем зайнятості та подолання негативних явищ у цій сфері. Реалізація зарубіжного досвіду щодо детінізації ринку праці сприятиме удосконаленню процесу зв'язків держави із суб'єктами трудових відносин, відпрацювати пріоритетні напрямки легалізації тіньової зайнятості в Україні.

Аналіз останніх досліджень. Проблемам зайнятості населення, державного регулювання відносин на ринку праці та вивченню можливостей мінімізації наслідків нерегламентованої й нелегальної зайнятості присвячені роботи українських дослідників: С. І. Бандура, В. С. Васильченка, І. Ф. Гнибіденка, О. А. Грішнєвої, К. В. Зайцевої, О. О. Кучинської, Е. М. Лібанової, О. Ю. Лебединської, Ю. М. Маршавіна, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрової, В. А. Скуратівського, В. П. Трощинського та інших.

Для з'ясування нових підходів до проблеми легалізації тіньової зайнятості, оптимального та ефективного використання зарубіжного досвіду необхідно розширити коло досліджень даної проблеми з метою його запозичення в Україні та мінімізації ризику виникнення подібних проявів у нашій країні.

Метою статті є узагальнення досвіду країн Європейського Союзу у сфері боротьби з тіньовою зайнятістю, визначення основних напрямків державного регулювання захисту ринку праці для можливого використання в умовах інтеграції України до Європейського Союзу.

Виклад основного матеріалу. Об'єднання економічного простору стало поштовхом для формування

цілісної політики зайнятості для держав, які входять до складу Європейського Союзу. У 1997 р. на саміті ЄС у Люксембурзі була висунута ідея Європейської стратегії у сфері зайнятості, стратегією якої стали:

- забезпечення повної зайнятості;
- підвищення продуктивності та якості праці;
- сприяння єдності та згуртованості¹.

Європейський Союз, скориставшись компетенціями, які надані йому Амстердамським договором, розробив важливі напрями політики у сфері зайнятості, які загалом відображають усвідомлення необхідності здійснення активної політики на ринку праці. У рамках Лісабонського засідання Європейської Ради в 2000 р. і започаткованого на ньому Лісабонського процесу, політика в галузі зайнятості, освіти в соціальній сфері поступово перетворюється на предмет політики ЄС, яка утверджує парадигму конкурентоспроможності з першочерговою метою перетворення Європи на найдинамічніший у світі економічний простір².

У цьому зв'язку передбачена необхідність усунення перешкод, які заважають якісному і кількісному розвитку ринку праці.

Європейські країни відрізняються розмаїттям підходів до регулювання сфери зайнятості. Так, у Франції, Німеччині та Скандинавських країнах діє доволі жорстке трудове законодавство, яке суворо регулює взаємовідносини між роботодавцями та найманими працівниками з питань найму, звільнення і умов праці. Активну роль в країнах континентальної Європи відіграють профспілки, які вдаються до різних заходів відстоювання своєї позиції – від прийняття галузевих колективних угод – до страйків, проведення яких регламентується законом.

¹Joint employment report 2006/2007, Employment in Europe 2007 // European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

²Вітте Л. Європейська соціальна модель і соціальна згуртованість: яку роль відіграє ЄС? / Лотар Вітте, Фонд ім. Фрідріха Еберта, Регіональне представництво в Україні та Білорусі. – К.: Заповіт, 2006

Практика трудових відносин в Європейському Союзі з кожним роком набуває нових контурів під впливом трансформаційних процесів. Одним з них слід вважати використання нестійких форм зайнятості. До подібних схем організації праці відносять позикову працю, аутсорсинг та аутстафінг, де працює близько 2,5% усього зайнятого населення.

З метою організації врегулювання подібних трудових відносин, які стають все більш поширеними на ринку праці Європейського Союзу, була розроблена концепція "flexicurity", яка складає основу сучасної стратегії зайнятості в країнах ЄС.

Це політика, спрямована на посилення гнучкості ринків праці, гнучкості організації роботи та трудових відносин, з одного боку, і гарантій зайнятості та доходів – з іншого, а також гнучкості робочої сили. Проте, її реалізація не в усіх європейських країнах відбувається збалансовано з урахуванням інтересів усіх груп економічно активного населення – тих, хто конкурентоспроможний зараз, а також громадян, які опинилися найменш затребуваними на ринку праці³.

Незважаючи на декларування принципу єдності та згуртованості, масштаби і напрями державного регулювання сфери зайнятості в європейських країнах суттєво різняться: від регулювання усіх аспектів ринку праці та якнайширшої участі профспілок у діяльності підприємств (Франція, Німеччина) до застосування ліберальних законів, які визначають лише загальні правила та процедури регулювання трудових відносин, регламентують свободу найму та звільнення для роботодавців і забезпечують можливість активного сприяння з боку держави під час професійної підготовки та адаптації безробітних на ринку праці (Великобританія, Скандинавські країни).

Відношення до тіньової економіки та тіньової зайнятості у Євросоюзі двояке: з однієї сторони, це справа кожної окремої держави стежити за правильністю своєї економічної політики, з іншої – ЄС вважає за необхідне боротися з тими проявами тіньової економіки та нелегальної праці, які негативно позначаються на економіці всього Євросоюзу.

Так, в країнах Євросоюзу впроваджені єдині вимоги до ведення фінансово-економічної і господарської статистики. Евростат, який зводить дані в офіційну статистику всіх країн ЄС, ретельно стежить за правильністю і точністю таких даних. Вони дозволяють відстежувати, де є небезпека зростання «тіньового» сектора за межами встановлених 8–10%⁴.

В останні роки Євросоюз прагне знизити «тіньову» економіку шляхом зниження податкового тягаря і соціальних платежів. Щодо впливу механізмів і апарату ЄС на економіку країн Співтовариства, то його можна визначити, як узгодження, координація і діалог, які зазвичай закінчуються загальними рекомендаціями, що приймаються міністрами економіки і фінансів всіх країн ЄС одноголосно.

Розглянемо детальніше особливості державного управління процесами детинізації економіки та зайнятості в деяких країнах ЄС.

Наприклад, Австрія, як член Європейського Союзу, активно виступає за інтернаціоналізацію зусиль щодо подолання тіньової економіки та нелегальної зайнятості у країнах – членах ЄС. Вона ініціювала на рівні Ради ЄС розробку та прийняття спільного Кодексу поведінки відносно удосконалення співробітництва національних органів країн – членів ЄС у боротьбі з нелегальною зайнятістю та проявами тінізації економіки. Цей Кодекс передбачає багатосторонній обмін інформацією, тісні коопераційні зв'язки, посилення координації дій у сфері боротьби з тіньовим сектором економіки у країнах ЄС.

В Австрії до тіньової економічної діяльності належать нелегальне виробництво й постачання товарів та нелегальна зайнятість. Систему контролю та реалізації заходів з упередження проявів тінізації економіки країни формують Федеральне міністерство фінансів і Федеральне міністерство економіки та праці Австрії. Спільна робота митної служби, податкової адміністрації, Контрольного відомства з нелегальної зайнятості закордонної робочої сили (КІАВ), Управління боротьби з кібер-криміналітетом тощо, координується Федеральним міністерством фінансів Австрії⁵.

У Бельгії, з метою детинізації економічної діяльності, введено в дію механізм заповнення Єдиної звільняючої декларації. Ця декларація передбачає декларування одержаних раніше фізичними особами доходів, з яких не сплачені податки. Таке декларування проводилось з метою легалізації капіталів, отриманих незаконним шляхом, і регулюється законом «Про запобігання використанню фінансової системи з метою «відмивання» коштів». Проте, за результатами проведених Міністерством фінансів Бельгії обстежень, практичні дії щодо «фіскальної амністії» оцінено як «незадовільні»⁶.

Головна причина збільшення тіньового сектору Німеччини – це складна і заплутана податкова система, різного роду відрахувань (солідарний податок,

³Гук Н.А. Законодавче забезпечення трансформації зайнятості: порівняльний аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=634>

⁴Різник Н.С. Управління детинізацією економіки: досвід ЄС. / Економічні науки. Серія "Економіка та менеджмент": Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. – Випуск 8 (30). – Луцьк, 2011

⁵Економічна безпека: навч. посібн. / За ред. З.С.Варналія. – К.: Знання, 2009 р.

⁶Різник Н.С. Управління детинізацією економіки: досвід ЄС. / Економічні науки. Серія "Економіка та менеджмент": Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. – Випуск 8 (30). – Луцьк, 2011.

внески на соціальне та медичне страхування, внески до пенсійних фондів), які змушують підприємців ухилятися від оподаткування або зменшувати показники своїх доходів. Навіть проголошена у 2005 р. податкова реформа не зменшила квоти відрахувань на користь держави і залишилась на рівні 54,7%⁷.

Боротьба з тіньовою економікою та відмиванням коштів в Німеччині покладена на органи внутрішніх справ та фіскальні органи. Зокрема, це Федеральний департамент внутрішніх справ, підрозділ фінансової розвідки Федеральна кримінальна поліція, Федеральне міністерство фінансів, Фінансовий нагляд, Федеральне управління фінансового контролю та поліцейські органи федеральних земель і митні органи⁸.

Загалом в Європейському Союзі щонайменше 10% працездатного населення працюють на тіньовому ринку. Цей показник демонструє динаміку зростання тіньового ринку робочої сили в країнах ЄС та є одним із пояснень постійного зростання безробіття.

Зокрема, в Німеччині нелегальна зайнятість призводить до тяжких наслідків для соціальної системи країни. За умов достатньо високого рівня безробіття та постійно зростаючої кількості пенсіонерів нелегальна зайнятість підриває всю економічну систему. За підрахунками Федерального міністерства фінансів Німеччини, в країні нелегально працюють близько

5 млн осіб, внаслідок чого країна практично втрачає 500 тис. офіційних робочих місць, а державний бюджет недоотримує надходжень від податків на суму в 65–70 млрд євро⁹.

Нелегальна зайнятість має своє поширення в галузях, де значною мірою використовується ручна праця (малий і середній бізнес, сфера послуг, сільське господарство, будівельна галузь).

У Європейському Союзі політика боротьби з тіньовою зайнятістю спирається на наступні принципи:

- профілактичні заходи з метою спрощення процедур і зменшення витрат та обмежень, які перешкоджають створенню і розвитку підприємств, зокрема нових компаній і дрібних підприємств;
- усунення факторів, що стримують декларування роботи, як з боку попиту, так і пропозиції;
- санкції з метою зміцнення нагляду і застосування відповідних норм стосовно тих, хто користується вигодами прихованої праці, та захисту постраждалих, зокрема шляхом кращої координації дій відповідних органів влади (податкових органів, інспекцій праці, поліції);

➤ співпраця між країнами-членами ЄС з метою боротьби з шахрайством у сфері соціального забезпечення та незадекларованої роботи у рамках транснаціональної економічної діяльності;

➤ кампанія з підвищення соціальної обізнаності щодо негативних наслідків незадекларованої роботи для соціального захисту, солідарної відповідальності і справедливості¹⁰.

Аналіз досвіду Європейських країн свідчить, що більшість з них жорстко підходить до вирішення питань детинізації зайнятості та заробітної плати.

Зокрема Болгарія встановила на державному рівні за погодженням із соціальними партнерами підвищений мінімальний рівень бази сплати страхових внесків.

У Польщі для усіх видів страхування (крім медичного) за базу, з якої сплачуються страхові внески підприємцями (самозайнятими), застосовується 60% прогнозованої заробітної плати в економіці країни.

У Чехії, крім мінімальної заробітної плати, запроваджено поняття – гарантована заробітна плата. Гарантована заробітна плата є обов'язковою для виконання бізнесовими структурами, які не укладають колективних договорів і встановлюється урядом. Мінімальний гарантований рівень заробітної плати згрупований за восьма групами, виходячи з 40-годинного робочого тижня.

В країнах Європи штрафні санкції за неукладання трудових договорів та виплату заробітної плати в „конвертах” складають в гривневому еквіваленті: в Болгарії – від 8,3 тис. грн. до 83 тис. грн.; в Чехії – від 100 тис. грн. і більше; у Словаччині – максимальний розмір – до 2 млн. гривень¹¹.

У багатьох країнах така відповідальність поділена навпіл між роботодавцем та працівником, з яким не були належним чином оформлені трудові відносини.

Однією з головних проблем на ринку праці розвинутих європейських країн є нелегальна трудова імміграція. Дедалі більше європейських роботодавців використовують іммігрантів, скорочуючи легальних вітчизняних працівників, особливо некваліфікованих.

Одним із факторів привабливості країн ЄС для нелегальних мігрантів є можливість знайти роботу. Дешева праця і відсутність будь-яких зобов'язань роботодавців стосовно нелегальних мігрантів підтримують стійкий попит на них на ринку праці. Серед країн ЄС найбільше число нелегальних мігрантів проживає у Португалії, Італії, Іспанії, Греції, Німеччині та Великобританії.

⁷Економічна безпека: навч. посібн. / За ред. З. С. Варналія. – К.: Знання, 2009 р., с.459.

⁸Різнюк Н.С. Управління детинізацією економіки: досвід ЄС. / Економічні науки. Серія “Економіка та менеджмент”: Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. – Випуск 8 (30). – Луцьк, 2011.

⁹МІРЕР-ФУНК, АКСЕЛЬ Нелегальна занятість і її наслідки для соціальних систем і ринка труда Германии [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/10_4_03.htm

¹⁰Андрій Черкасов: Від легалізації заробітних плат виграють і люди, і держава [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/chk/control/uk/publish/article?art_id=18737

¹¹Аналітична записка Урядової сторони з проблеми неформальної зайнятості та заходів щодо легалізації трудових відносин і оплати праці. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua.convdocs.org/docs/index-46365.html>

Використання праці нелегалів, насамперед іноземців, в країнах Європи також зумовлено значними витратами, які встановлені урядами країн ЄС за легалізацію їх праці.

Наприклад, в Італії у 2014 році була оголошена амністія для легалізації іноземців, що працюють в країні. Роботодавцями було подано майже 130 тисяч запитів стосовно цих питань, з них 112 тисяч на легалізацію праці домробітниць. Проте, багато хто не зміг скористатися цією можливістю через високу вартість легалізації. Так, легалізувати домробітницю коштувало близько 2 тисяч євро, у той час, як легалізація працівників інших сфер обійшлася порядку 6-10 тисяч євро.

Тепер той, хто надає роботу нелегалам, отримує не тільки великий штраф, але й може опинитися у в'язниці. З прийняттям в Італії європейської директиви щодо використання нелегальної праці у випадку експлуатації нелегального працівника передбачено покарання: мінімальне штраф від 5 тисяч євро з позбавленням волі на строк від 6 місяців до 3 років, і максимальне штраф у 7,5 тисяч євро та 4 роки в'язниці¹³.

У Великобританії, останнім часом, все більше роботодавців притягають до відповідальності за працевлаштування нелегальних іммігрантів. Зокрема, після внесення поправок до існуючого законодавства у 2008 році було виявлено 137 компаній, що використовували працю нелегалів. Це вдвічі більше, ніж за попередній рік і в два рази більше, ніж кількість людей, притягнених до відповідальності за це порушення за останні десять років.

Боротьба британської влади з роботодавцями, що наймають нелегальних іммігрантів, велася досить мляво. Проте, положення радикально змінилося після того, як британські законотворці спростили процедуру покарання винних (штраф в розмірі 10 тисяч фунтів за кожного нелегала) та посилили органів контролю на 40%.

Необхідність таких заходів була зумовлена тим, що згідно з даними державного статистичного управління, депортація однієї особи, яка працює нелегально, обходиться Великобританії в 11 тисяч фунтів. За оцінками, у Британії перебуває більше півмільйона нелегалів, і уряду знадобиться більше 5 млрд. фунтів, щоб всіх їх депортувати, звичайно, за умови їх затримання¹².

Нелегальна міграція сприяє розширенню тіньового ринку праці. Це взаємно стимулюючі фактори. Нині ця проблема вийшла за межі окремих держав і перетворилася на світову. Вона є реальною загрозою для економіки, громадської безпеки, сприяє зростанню злочинності, поширенню небезпечних захворювань, обумовлює підпільний ринок праці. Своїми проявами вона дестабілізує ринок праці, призводить до масових порушень прав мігрантів, створює напру-

женість в місцях концентрації нелегалів, негативно впливає на криміногенну ситуацію в країні.

Висновки. Досвід країн Європи щодо зменшення сегменту тіньової економіки та зайнятості свідчить про невисоку ефективність адміністративних методів в розв'язанні цих проблем. Встановлення високих ставок штрафів за порушення трудового законодавства, здійснення перевірок суб'єктів господарювання щодо дотримання трудових відносин з найманими працівниками, введення обмежень на в'їзд робочої сили з-за меж країн Єврозони та інші заходи не приносять бажаних результатів.

На жаль, Європейський Союз не має спільних рецептів подолання негативних явищ на ринку праці. Лісабонська стратегія ЄС лише декларує цілі, які мають бути досягнуті. При зосередженості на загальних проблемах безробіття, підвищення рівня кваліфікації робочої сили, створення нових робочих місць та обмеження трудової міграції, питання тинізації ринку праці та здійснення заходів щодо легалізації внутрішнього трудового потенціалу не розглядаються окремо.

Адаптуючи зарубіжний досвід до українських реалій, його впровадження має враховувати, як загальні процеси, так і особливості країни.

Серед основних напрямків запобігання тіньовій економіці та тіньовій зайнятості в Україні можна виділити:

- спрощення податкового законодавства та заборона внесення змін протягом п'яти років. Це дасть можливість підприємцям планувати бізнес-цикл і неможливість його коригування;
- зменшення відрахувань до соціальних фондів. Адже високе навантаження на фонд заробітної плати спричиняє виплату заробітної плати в «конвертах»;
- впровадження низки заходів з поліпшення якості послуг, що надаються державою;
- удосконалення законодавства про працю і зайнятість, прийняття нового Трудового Кодексу з урахуванням тенденцій на європейському ринку праці, в тому числі щодо гнучких форм зайнятості;
- створення єдиного координаційного органу з питань запобігання тіньовій економіці та зайнятості для посилення контролю за дотриманням законодавства, як у фінансовій сфері, так і у сфері праці та зайнятості.

Зменшення масштабів тинізації ринку праці прямо пов'язане з посиленням мотивації з боку працюючих та роботодавців щодо провадження діяльності у легальному секторі економіки. Оскільки інтереси працівника та роботодавця щодо виплати неофіційної заробітної плати є дещо конфліктними, специфіка процесів детинізації зайнятості має полягати у збалансуванні інтересів цих суб'єктів.

¹²У Британії борються з нелегалами: штраф з працедавця – 10 тис фунтів за кожного [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.newsru.ua/arch/finance/05may2008/shtraf.html>

Соціальна сфера в сучасному реформуванні економіки України

Ю. КУЛКОВ,
доктор економічних наук
О. ЙОЛКІНА,
кандидат економічних наук
Одеський національний економічний університет

У статті розглянуто стан та зміни, які відбуваються у соціальній сфері в умовах реформування економіки. Встановлено її невизначеність, відсутність раціональної структури та обґрунтованого соціального бюджету. Запропоновано шляхи раціоналізації соціальної сфери, в тому числі на підставі економічної моделі соціального ринкового господарства.

В статье рассмотрено состояние и изменения, которые происходят в социальной сфере в условиях реформирования экономики. Установлено ее неопределенность, отсутствие рациональной структуры и обоснованного социального бюджета. Предложены пути рационализации социальной сферы, в том числе на основании экономической модели социального рыночного хозяйства.

The status and the social sphere changes taking place at restructuring economy in the article has reviewed. Its uncertainty, lack of reasonable and rational structure of the social budget has established. The ways of social sphere rationalizing, including on the basis of the social market economy economic model has offered.

Ключові слова: соціальна сфера, зайняте населення, бідність.

Постановка проблеми. Загальновідомо, що стале соціально-економічне зростання досягається на засадах ефективної ринкової економіки при високому рівні соціального партнерства, соціальної солідарності, соціальної відповідальності держави, бізнесу і людини та забезпечується соціальною злагодою в суспільстві. А яка ж соціально-економічна ситуація передує та супроводжує економічне реформування в нашій країні?

За даними Нацбанку зовнішній борг України на кінець 2014 р. становив 135,9 млрд. дол. США (88,7% від ВВП). Падіння ВВП у 2014р. порівняно з 2013р. становило 7,5%, а індекс обсягу промислової продукції дорівнював 89,3%. У проекті Стратегії подолання бідності в Україні на 2016–2025 рр., який сьогодні розглядається Верховною Радою, констатовано такі дані. Наявні доходи населення зменшилися в 2014 р. порівняно з 2013 р. на 9%, реальна зарплата – на 6,5%, а індекси цін промислової продукції та споживчих цін – відповідно виростили до 131,8 та 124,9%. Рівень відносної бідності означений як 23,9%, а абсолютної – 16,2%, сімей з дітьми – 32,7%¹. У наведеному за базу порівняння береться 2013 рік, коли Україна за рівнем доходу на душу населення займала 136 місце в світі, який на кінець

року становив 3546 дол., але при курсі 8грн/дол. США.

За статистичними прогнозами Кабінету Міністрів України у 2015р. середньомісячна номінальна зарплата буде складати 3990 грн., або 183,9 дол. США, а середньомісячна пенсія – 1670 грн., або 76,9 дол. США, якщо принаймні вдасться утримати закладений в розрахунок Держбюджету курс 21,7 грн./дол. США. Прожитковий мінімум на 2015 р. для працездатних осіб буде дорівнювати 1218 грн., або 56,1 дол. США. Якщо звернутися до «Методики комплексної оцінки бідності в Україні» від 24.10.2012р., якою визначається межа бідності за критерієм вартості добового споживання на рівні 5 дол. США, то:

➤ середньодобова зарплата становить 6,1 дол. США, що відкидає працівника на межу бідності;

➤ при заробітній платі на рівні прожиткового мінімуму, середньодобова зарплата становить 1,9 дол. США, а працівник, що її одержує знаходиться за межею абсолютної бідності;

➤ середньодобова пенсія становить 2,6 дол. США, а пенсіонер стає бідною людиною.

Рівень зареєстрованого безробіття (за методологією МОП) становив на початок 2015 р. – 8,9%, або 1869 млн. осіб, які поповнюють «армію» бідних

¹Стратегія подолання бідності в Україні на 2016 - 2025 рр. (проект). – С. 3–4.

людей. Окрім того, сьогодні ціни на соціально значущі товари вітчизняного виробництва (цукор, муку, крупи, соняшникову олію, ліки тощо) зростають в рази. Торгівля наполегливо створює штучний товарний дефіцит, породжує споживчу паніку. При цьому Антимонопольний Комітет не виконує своїх функцій, а банківська система перетворилась на «всеосяжне казино». Враховуючи негативні зміни, що відбулися у пенсійному забезпеченні, об'явлений мораторій на соціальні стандарти при галопуючій інфляції, многократне зростання тарифів на послуги ЖКГ, енергоносії та інші «ліберальні ринкові заходи», сподіватися на солідарність та злагоду в проведенні реформ не приходиться.

На жаль сьогодні реформи почали відчутно здійснюватись саме у соціальній сфері, а не навпаки, як це робиться у розвинутих країнах, коли економіка «працює» на соціальну сферу. Треба думати, що в цих умовах тільки зважена, обережна економна, але й справедлива соціальна політика (СП), орієнтована на реальну соціальну сферу, сприятиме успішному проведенню економічної реформи в Україні. Тому об'єктивне розуміння соціальної сфери у контексті оновленої сталої моделі соціально-економічного розвитку, на відміну від її існуючого інверсійного типу, раціоналізація складу та вдосконалення її матеріального і людського ресурсозабезпечення є напрямом, який сприятиме економічним реформам.

Аналіз джерел, маючих безпосереднє відношення до розглянутої проблеми. Теоретико-методологічні основи щодо визначення соціальної сфери, як головного об'єкту соціальної політики, розроблювалися багатьма вченими, починаючи з понять «соціальні класи» у відомих теоріях класового суспільства. Поняття «соціальний клас» та класовий устрій суспільства вперше використані вченими Англії та Франції у XVII – XIX ст. Так, А. Сміт, Д. Рікардо розкрили внутрішній устрій класів, Ф. Гізо та О. Тьєрі показали протилежність класових інтересів, а К. Маркс доказав сутність класового антагонізму в епоху індустріального розвитку капіталістичного суспільства. Теорія класового устрою суспільства М. Вебера тісно пов'язана із теорією соціальної дії й раціональності в концепції соціальної держави. Соціально спрямована підприємницька поведінка в методології визначення реальної соціальної сфери покладена у концепцію сталої економічного росту, розроблену Й. Шумпетером, В. Зомбартом, І. Кірцнером та іншими вченими.

Наближено до сучасності соціальна сфера висвітлюється представниками неокласичного синтезу. Зокрема, А. Пігу (1877-1959) в «Економічній теорії добробуту» (1932) наголошує на тому, що поняття індивідуального добробуту не зводиться тільки до економічного сенсу, а пов'язано із соціальною сферою та включає інші показники якості життя: умови праці та відпочинку, доступність освіти тощо². Р. Масгрейвом (1910–2007) та Полом Самуельсоном (1915–2011) була висунута та розвинута в кінці 50-х років XX ст. теорія соціально значимого блага. Зокрема П. Самуельсон у «Чистій теорії суспільних видатків» розширює модель конкурентної економіки соціальною сферою з її суспільними перевагами³. Засновниця неокейнсіанства Джоан Робінсон (1903–1983) відома серед економістів-трудоників своєю працею «Уведення в теорію зайнятості» (1937). У цьому славнозвісному науковому творі соціально-економічний розвиток поставлений в залежність від оптимального розподілу ВВП на економічні потреби і соціальну сферу⁴. Прибічник соціального протекціонізму і противник ортодоксального лібералізму (принципу невтручання) Карл Поланьї (1886 – 1964) розглядав економіку у зв'язку із соціальною сферою суспільного життя, віддав їй визначальну роль у соціально-економічному розвитку. За К. Поланьї соціальна сфера – це основа сучасної моделі соціально-економічного розвитку суспільства, головним принципом якої є свобода громадянина, примат суспільства⁵. Пол Кругман (1953), відомий як вчений-ліберал, стає прибічником державного регулювання сучасної економіки задля створення основ соціальної держави загального добробуту, із розгорнутою соціальною сферою, як протидія глобальній фінансовій кризі⁶.

Звертаючись до успішно функціонуючих моделей соціалізації сучасного капіталізму, слід особливо увагу приділити концепції соціального ринкового господарства (В. Ойкен, 1891–1950) та ін., яка була реалізована канцлером ФРН Л. Ерхардом (1897–1977). Розширене визнання соціальної сфери у даній концепції пов'язано із ефективною економікою та корпоративною соціальною відповідальністю бізнесу і людини. Важливим у досягненні рівноваги між соціальним і економічним є попередження виникненню соціальних проблем, які обмежують сферу соціального впливу на кінцевий результат⁷. Дане положення є особливо актуальним для вибору шляхів економічного реформування в Україні.

²Пігу А.С. Экономическая теория благосостояния. Т. 1-2. – М.: Прогресс, 1985. – 376с.

³Рубинштейн А.Я. К вопросу расширения «Чистой теории общественных расходов» (Научный доклад). – М.: Прогресс, 2007. – 55с.

⁴Робинсон Джон Вайолет (Осадчая И.М.) Большая советская энциклопедия. – 3 изд. – М.: 1975. – Т. 22. - С. – 148 - 149.

⁵«Великая трансформация» Карла Поланьї: прошлое, настоящее, будущее / Ред. Р. М. Нуриева. М.: ГУ-ВШЭ, 2007. – 298 с.

⁶Кругман Пол. Кредо либерала. М.: Европа, 2009. – 329 с.

⁷Ойкен В. Основы национальной экономики. Пер. с немец. – М.: Экономика, 2008. – 335с.

Отже, з наведеного випливає, що створення конкретного суспільного блага у разі віднесення його до соціальної сфери потребує для свого виробництва достатнього матеріального і людського ресурсного забезпечення з визначенням різних джерел фінансування при оптимальному розподілі бюджету на економічну та соціальну складові.

Вивченню проблеми соціальної сфери на макромікрорівнях присвячені наукові праці багатьох українських авторів А. Базиліук, Н. Балтачєєвої, Н. Власенка, В. Гейця, О. Грішнєвої, Т. Кір'ян, В. Новікова, У. Садової, П. Шевчука та ін. Особлива роль у даній проблематиці належить А.М. Колоту, який попереджує, що одним з ключових трендів сучасного світу в соціальній сфері є індивідуалізація особистості, розвиток процесу десоціалізації, поширення соціальної роз'єднаності. Тому начальним завданням кожної свідомої людини – бути «більш відповідальним і здатним до більшої свободи, до солідарних, колективних дій та реалізації нових можливостей»⁸.

Виділення невирішеної раніше частини загальної проблеми. Сьогодні у вітчизняній науці продовжуються докази необхідності орієнтації соціальної політики на реальну, невитратну соціальну сферу, як умови подальшого переходу економіки України на неоліберальну модель ринкових відносин, замість моделі інверсійного (лат. *inversio* – перевертання) типу. Класичною неоліберальною моделлю соціальної політики, як відомо, основна роль у соціальному захисті й соціальному розвитку людини віддається ринку. Але така модель може бути достатньо ефективною у разі сильної економіки. У протилежному випадку надмірна «ліберізація» економіки призводить суспільство у шоковий стан. Подібна ситуація поступово складається в Україні, коли заявлене Урядом реформування економіки по-суті почалося і поки що продовжується у соціальній сфері в напрямку жорсткої «економії», яка, на жаль, розглядається сьогодні як основне джерело фінансування економічного зростання.

Передбачаючи необхідність відмови від прийнятого у спадок від СРСР егалітарного (фр. *egalitaire* – зрівнювального) принципу справедливості у патерналістській моделі соціальної політики, українські вчені почали проводити дослідження, спрямовані на раціоналізацію соціальної сфери. Але їх результати потребують узагальнення та пошуку контексту із конкретною моделлю сталого соціаль-

но-економічного розвитку, найбільш прийнятій в умовах теперішніх реформ в Україні.

Метою статті є звернення уваги державних службовців, науковців і громадянства на необхідність проведення в умовах реформування економіки України зваженої та обережної соціальної політики з огляду на реальні шляхи раціоналізації соціальної сфери та контекст оновленої ринкової моделі сталого соціально-економічного розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціально-економічна реальність на пострадянському просторі поставила перед державами і суспільством незалежних країн завдання оновлення соціальної політики, виходячи із ринкового устрою економіки. Що стосується нашої країни, то згідно Конституції «Україна є суверенна й незалежна, демократична, соціальна, правова держава»⁹. Такий статус України спрямовує перспективи розвитку соціальної політики з її орієнтацією на соціально-демократичну модель з розширеним розумінням соціальної сфери. Цьому сприяє суспільна свідомість історичного почуття спадковості патерналістської моделі СП егалітарного принципу справедливості в СРСР. Звідси у нормативно-законодавчих актах України проголошено безкоштовне медичне обслуговування населення, безплатна освіта, орієнтація на високі соціальні стандарти тощо.

Життя показало, що розширене трактування соціальної сфери з'явилося завчасним, тому що економіка не дозволяла встановлювати високі соціальні стандарти, а їх необґрунтоване, штучне підвищення стало гальмувати економічне зростання. Тому постало за потрібне питання пошуку нових чинників економічного росту. У даному контексті цікавою є думка В.П. Мельника, який, розглядаючи основні можливі типи міжсистемного переходу української економіки на нові соціальні завдання, обґрунтовує необхідність пошуку «ікс-критерієв», обумовлюючих позитивні зрушення у соціально-економічному розвитку¹⁰. На наш погляд, одним з таких «ікс-факторів» повинна стати соціальна політика, але орієнтована на реальну соціальну сферу, представлену дійсними виробниками та споживачами соціальних благ, що дозволить знизити бюджетні видатки, забезпечити злагоду в суспільстві, сприятиме успішному проведенню економічних реформ.

Отже, економічне реформування в нашій країні, що почалося з 2014 року, свідчить про перехід від інверсійної (перегорнутої) моделі СП за егалітар-

⁸Колот А. Індивідуалізація особистості та формування індивідуалізованого суспільства як феномен сучасності: наслідки та уроки // А. Колот. – Україна: аспекти праці. – 2014, №2. – С. 3 – 10.

⁹Конституція України (Відомості ВР, 1993, №30, ст.141).

¹⁰Мельник В.П. Особливості пострадянських соціально-економічних перетворень в Україні: історико-економічний аналіз // Історія народного господарства та економічної думки України: Зб. наук. праць. – Частина 3. – Київ, 2009. – С. 145–149.

ним типом до ліберальної моделі, якою забезпечуються мінімальні соціальні стандарти при визначенні вирішальної ролі ринку в формуванні добробуту населення. Слід підкреслити, що західні соціальні держави ліберального типу дійсно є спроможними забезпечувати високі соціальні стандарти при високій якості пенсійного, медичного обслуговування та освіти, при розвинутому життєво-комунальному господарстві. Але таке досягається за ефективної ринкової економіки та високого рівня законності, що гарантує стійкий соціально-економічний розвиток.

Коли розглядати соціальну сферу взагалі, то вона є цілісною системою галузей (підприємств, організацій, закладів та установ), безпосередньо пов'язаних із виробництвом соціальних благ. Такі блага призначені для їх споживання та створення умов для якісного життя і добробуту всього населення, розширеного відтворення людського потенціалу згідно з відпрацьованими інституціональними нормами через суспільні відносини і соціальні комунікації. Наведене узагальнене поняття соціальної сфери спрямовує соціальну політику на таку інституціональну структуру суспільства, яка б дозволяла здійснювати соціальний контроль над економічними видатками заради наступного сталого економічного зростання. У такому разі успіх у проведенні економічних реформ багато в чому залежить від розуміння реальної соціальної сфери. До неї безпосередньо повинні відноситися дійсні виробники та споживачі соціальних благ. Виходячи з цього, здійснюється матеріальне і людське ресурсне забезпечення конкретних підприємств, установ або їх підрозділів (виробників соціальних благ), окремих верств населення або осіб (споживачів соціальних благ), замість загальногалузевого підходу. При цьому частина бюджетного фінансування заміщується госпрозрахунковим при виробництві такої ж кількості благ. А соціальний захист (соціальні забезпечення, допомоги, страхування) повинні бути інституціонально регламентованими та обов'язково-адресними. Тим самим відбувається перехід від егалітарного принципу соціальної справедливості до неоліберального та корпоративного. Доцільність подібної трансформації соціальної сфери у пострадянських країнах активно дискутується¹¹⁻¹³. Але результати цих дискусій не пов'язані з надзвичайно широким її

розумінням, яке укорінилося в нашому інституціональному середовищі¹⁴. З них випливає, що поняття соціальної сфери найбільш раціонально повинно бути представлено її дійсними об'єктами. Тому важливим є ідентифікація конкретних підприємств, соціальних груп, осіб із об'єктами соціальної сфери за ознаками не тільки створення, але й споживання соціальних благ. У даному контексті поняття соціальної сфери мусить відображати три складові.

1. Система специфічних процесів і відносин з приводу:

соціального захисту (соціальне забезпечення, соціальна допомога, соціальне обслуговування, соціальне страхування),

соціального розвитку людини, соціальних груп, класів, населення і суспільства в цілому.

2. Соціальна інфраструктура, як система галузей народного господарства, що складається з двох комплексів:

матеріально-побутового обслуговування населення (житлове-комунальне господарство, побутові послуги, громадське харчування, роздрібна торгівля);

соціально-культурного обслуговування населення (освіта і наука, охорона здоров'я, фізична культура і спорт, культура і мистецтво, санітарно-курортне і туристичне господарство).

3. Види специфічної діяльності: економічна та соціально-трудова сфера, політика зайнятості; пенсійна, міграційна і демографічна політика; молодіжна та сімейна політика, політика доходів та боротьба з бідністю, політика міжнаціональних відносин, житлова політика.

Удосконалення соціальної сфери неможливо без економічно обґрунтованого соціального стандарту прожиткового мінімуму (ПМ). Його нормативне визначення покладено у державні соціальні гарантії захисту населення: встановлені законами мінімальні розміри оплати праці та пенсійного забезпечення, різні види соціальних допомог та виплат. З проведеного дослідження динаміка прожиткового мінімуму за 2001–2013 рр. є позитивною, хоча характеризується нерівномірним зростанням з відставанням від індексу споживчих цін. Основну вартісну величину ПМ складають продукти харчування (55–65%), що не відповідає його раціональній структурі. Крім того, стандарт прожиткового мінімуму за останні 10

¹¹Новіков В. М. Організація і розвиток соціальної сфери (Зарубіжний і вітчизняний досвід). – К.: Ін-т економіки НАН України, 2000. – 246 с.

¹²Лапина С. В. Государственное управление социальной сферой. Электронный курс лекций / С.В. Лапина, А.А. Жарикова и др. – Минск.: Акад. упр. при Президент Респ. Беларусь, 2009.

¹³Романов Д. Н. Модернизация социальной сферы как фактор формирования национальной инновационной системы / Кандидатская диссертация, спец. 22.00.03. Эконом. социология и демография. М.: МГУ им. М.В. Ломоносова. – 2011. – 148 с.

¹⁴Загальний класифікатор. «Галузі народного господарства України». Наказ України від 24.01.94 р., №21. – 132 с.

років не переглядався, що суперечить чинному законодавству¹⁵.

Зауважимо, що вирівнювання у 2009 р. мінімальної зарплати (МЗП) із прожитковим мінімумом, при періодичному їх підвищенні має два наслідки. По-перше, це зобов'язує роботодавця додержуватись більш високого рівня МЗП. У результаті з 2010 р. позначилась позитивна тенденція збільшення середньомісячної зарплати. Так, після її падіння у 2009 р., темп зросту середньомісячної номінальної заробітної плати (СНЗП) становив у 2010 р. 117,5%. По-друге, водночас із зростанням після 2009 року МЗП спостерігається збільшення питомої ваги неформальної зайнятості (НФЗ) серед економічно активного населення, яка у 2010–2013 рр. відповідно становила 27,9; 28,3; 29,4; 29,5%¹⁶. Проблема підвищення НФЗ сьогодні все більше хвилює як науковців, так і управлінські структури. Для держави і суспільства зростання НФЗ знижує податкові надходження, звужує «соціальний бюджет», ускладнює ресурсозабезпечення соціальної сфери^{17,18}.

З огляду на проблему раціоналізації соціальної сфери заслуговує на увагу співвідношення частки оплати праці та соціальних трансфертів у структурі ВВП. Думка про їх занижену питому вагу є розповсюдженою серед вчених країн з перехідною економікою. Але в Україні динаміка структури ВВП за категоріями доходу протягом 2001 – 2013 рр. свідчить, що частка зарплати у ВВП коливалася коло 40%, а одержані поточні соціальні трансферти – біля 37%, при частці валового прибутку та змішаного доходу в межах 15%. Проте розподіл ВВП на користь соціальної сфери не свідчить про її задовільний стан через занадто низькі системоутворюючі макропоказники: ВВП та доходу на особу, а також СНЗП. Водночас, крім дефіциту матеріальних ресурсів, вчені все більш привертають увагу (на прикладі таких значущих галузей соціальної сфери як освіта, охорона здоров'я та ін.) на їх неефективне державне регулювання, у тому числі у розрізі регіонів^{19, 20}. У нашому контексті зауважимо, що в країнах ЕС-15 протягом останніх років проводиться політика стримування темпів росту реальної заробітної плати заради нарощування інвестиційних резервів (валового прибутку та змішаного доходу). Але це відбувається за умови традиційно високої продуктивності праці, що забезпечує високий рівень заробітної плати в цих країнах.

Отже, якщо узагальнити ситуацію, яка склалася в Україні в соціальній сфері, то її матеріальне становище можна визнати як систему «проїдання бюджету». Це обумовлено діючою системою розподілу ВВП та бюджету на користь соціальної сфери, що послабляє інвестиційну політику.

Цілком зрозумілою є точка зору авторів, що реальну соціальну сферу не можна повністю співвідносити із невиробничими галузями економіки. І, навпаки, окремі сектори матеріального виробництва слід відносити до соціальної сфери²¹. Отож, частка соціальної сфери, що формується споживачами соціальних благ, повинна забезпечуватися матеріальними і людськими ресурсами, точно кажучи, адресно.

В економічній науці та практиці проблема розподілу матеріальних ресурсів під гаслом справедливості займає центральне місце²². Сучасне її розуміння пов'язано з неоінституалізмом, яким державі відводиться роль розподілу ВВП і бюджету на соціальну і економічну складові заради економічного зростання і подальшого розширеного вирішення соціальних проблем. При цьому, наприклад, П. Кругман вважає, що соціалізація розподілу факторних доходів досягається переважно державним регулюванням, а не зростанням соціальної відповідальності бізнесу. Дана теза, на наш погляд, є справедливою у період світової фінансово-економічної кризи²³. Але неоінституціональна економічна теорія не заперечує сучасній філософії корпоративній соціальній відповідальності «працювати» на прирощення соціальних ресурсів, що зменшує навантаження на соціальний бюджет.

Слід зазначити, що задача раціонального розподілу ВВП може бути вирішена у разі сприйняття в розрахунках реальної СФ з використанням оптимальної моделі на підставі об'єднання:

Слід зазначити, що задача раціонального розподілу ВВП може бути вирішена у разі сприйняття в розрахунках реальної СФ з використанням оптимальної моделі на підставі об'єднання:

¹⁵ Аналіз та оцінка доходів населення. – НДР, № держреєстрації 012U001897. – НДІ праці. – Київ. – 2012. – 131 с.

¹⁶ Розраховано авторами за даними Офіційного сайту Держкомстату України. – Режим доступу: <https://zet.in.ua/news/dinamikwpr-ukrainy-2001-2013/>; <http://www.epravda.com.ua/>

¹⁷ Ангелко І.В. Неформальна зайнятість населення України в сучасних умовах господарювання // Соціальна політика: 36. наук. праць. Львівський нац. ун-т ім. І. Франка. – Львів, 2010, С. 124 – 132.

¹⁸ Большая О.В. Проблеми неформальної зайнятості в Україні / О.В. Большая // Держава та регіони. – 2007. - №1. – С. 43 – 49.

¹⁹ Кудінова А. Верба Д. Проблеми соціальної сфери в Україні: результати дефіциту ресурсів та неефективного державного регулювання // Україна: аспекти праці. – 2014, №3. – С. 34 – 41.

²⁰ Горяченко Ю. Проблеми розвитку соціальної сфери економічних регіонів України // Україна: аспекти праці. – 2011. – С. 37 – 43.

²¹ Верховод І. Теоретичні основи ідентифікації та принципи реформування соціальної сфери економіки сучасної України // Україна: аспекти праці. – 2014, №6. – С. 28 – 37.

²² Клименко А. Соціальна складова реформування фінансової системи в частині Податкового кодексу України // Україна: аспекти праці. – 2011, №8. – С. 21 – 26.

²³ Кругман Пол. Кредо либерала. М.: Европа, 2009. – 329 с.

➤ цільової функції споживання, орієнтованого на його максимальне кінцеве значення;

➤ критерія оптимальності у співвідношенні споживання і накопичення в обсязі ВВП.

Методологія оптимального розподілу ВВП і бюджету сьогодні пропонується багатьма науковцями. Вона може бути використана на рівні Кабміну для корекції інтуїтивних, вольових і статистично-порівняльних методів розрахунку «соціального бюджету» та соціальних трансфертів^{24, 25}.

Слід звернути увагу на те, що сьогодні на українському ринку праці склалася ситуація, коли, з одного боку, його рівноважний стан при низькій ціні робочої сили задовольняє як роботодавця, так і найманого працівника. З іншого боку, на ринку праці панує відчуття дефіциту рідкісної і висококваліфікованої праці. Таке обумовлено недоліками у секторі соціальної сфери, відповідальної за розширене відтворення людського потенціалу, який є людським ресурсом економіки країни. До цього сектору, насамперед, відноситься освіта, охорона здоров'я та ін. Чомусь нас не цікавить той факт, що в Німеччині, наприклад, на випускника ВНЗ приходиться 5-8 фахівців зі середньою спеціальною освітою. В Україні, навпаки, на одного випускника ПТУ припадає 5-6 випускників ВНЗ. Сьогодні існує багато прикладів, коли бюджетні установи надають безконтрольні комерційні послуги тощо.

За результатами проведеного аналізу одержано підстави для визначення трьох основних проблем у соціальній сфері в Україні:

➤ нестійкій, інверсійний тип моделі соціально-економічного розвитку за егалітарного принципу соціальної політики, що призводить до неефективних і нецільових видатків у соціальній сфері;

➤ перебільшення суб'єктивного принципу в розподілі матеріальних ресурсів на користь соціальної сфери при їх дефіциті;

➤ недоліки у формуванні та використанні людських ресурсів.

Успіху економічного реформування буде сприяти здійснення наступних заходів у соціальній сфері суспільного розвитку.

І. Враховуючи, що початок економічного реформування Урядом вже об'явлений та його здійснення поки що не базується на єдиній затвердженій концепції, своєчасним є прийняття моделі сталого соціально-економічного розвитку, яка б у найбільшому ступеню враховувала українську специфіку та особливості розвитку соціальної сфери. Така модель

повинна стати противагою діючій українській моделі інверсійного типу за егалітарним принципом соціальної справедливості при патерналістській соціальній політиці та невизначеній соціальній сфері.

З огляду на певну схожість теперішнього стану України та післявоєнної Німеччини, ментальну працьовитість народів, на наш погляд, найбільш припустимою моделлю українських економічних реформ, може стати модель соціально-економічного розвитку, відома як соціальне ринкове господарство (СРГ) із корпоративним типом соціальної політики. Підтвердженням вірності такого вибору є не тільки подібні, але й набагато гірші ніж в Україні соціально-економічні умови у післявоєнній Німеччині. Так, у 1946 р. промислове виробництво в Німеччині становило третину рівня 1939 р., кількість грошей в обігу в десятки разів перевищувала товарну масу, державний борг збільшився у 14 разів. Безробіття, «чорний ринок» і спекуляція, карткова система розподілу продуктів, загроза масового голоду, зруйновані міста та промислові об'єкти, розкол країни на західну і східну частини тощо. В цих умовах реалізація економічних реформ за моделлю СРГ привела менш ніж за 10 років Німеччину до лідерства на європейському континенті. Важливе значення при цьому мав п'ятирічний план Дж. Маршалла (1948–1952 рр.), який передбачав надання кредитів і безоплатних субсидій на відновлення економіки. Однак «допомогою», насамперед, передбачалось розширення ринків збуту американських товарів. Протидією таким намірам стало німецьке законодавство про податкову, антимонопольну та кредитну політику, спрямоване на захист німецького ринку та на розвиток малого і середнього бізнесу, як основи «добробуту для всіх».

Основними принципами моделі СРГ є: свобода, соціальна справедливість та соціальна відповідальність держави, бізнесу і людини. Ці принципи і сьогодні реалізуються в Німеччині антимонопольним законодавством та провідною роллю корпоративної соціальної політики. Нею передбачається державна відповідальність за добробут населення, але при делегуванні значної частини соціальних зобов'язань держави у приватний сектор економіки. При цьому держава активно примушує бізнес до участі в реалізації спільних соціальних програм. Активна соціальна політика «компенсацій» (вирівнювання) з боку бізнесу, є основною відмінністю соціального ринкового господарства. Головним механізмом

²⁴ Диха М. Оптимальний розподіл ВВП як передумова соціально-економічного розвитку держави // Економіст. – 2013, №1. – С. 39 – 41.

²⁵ Баранова Н., Поляк Н., Самарханова З. Використання бюджету для прогнозування соціальних видатків в бюджетному процесі // Україна: аспекти праці. – 2014, №4. – С. 27 – 33.

«соціальної компенсації» на макrorівні стає прогресивне оподаткування осіб з високими доходами на користь соціальної сфери у вигляді бюджетних дотацій для малозабезпечених, на утримання дітей, будівництво житла, житлової субсидії тощо. Отже, соціальне ринкове господарство є неоліберальним різновидом теорії «народного капіталізму», як синтезу неокласичного лібералізму та державного регулювання економіки з метою сталого соціально-економічного розвитку.

Сильні (S) та слабкі (W) сторони SWOT аналізу щодо реформування української економіки на засадах моделі соціального ринкового господарства.

Сильні сторони.

1) У національній підсвідомості українського народу сьогодні сформувалася думка про необхідність і можливість реалізації своєї державності на тій землі, фактичним господарем якої він являється. Цьому сприяє поєднання його таких основних ментальних компонентів як індивідуалізм і колективізм; чутливість, емоційність та швидке інтуїтивне сприйняття сутності соціальних явищ; працьовитість і відчуття господаря своєї справи.

2) Українська нація в сучасних військово-політичних та соціально-економічних умовах достатньо консолідована, але за умови очікування нових ефективних соціально справедливих реформаторських рішень з боку Уряду, орієнтованих на реальну соціальну сферу.

3) У нашій країні традиційно існувала високотехнологічна промисловість (машинобудівна, гірничодобувна, металургійна та ін. галузі), яка при наявності інвестицій здатна на прискорене відродження.

4) Малий і середній бізнес сьогодні представляє значну частину «середнього класу». Він професійно підготовлений до розвитку і знаходиться в очікуванні стимулюючої податкової політики та «дешевих» кредитів.

5) В Україні споконвіку було сильне сільське господарство завдяки працьовитості та хазяйновитості селянина, що при значній лібералізації ринкових відносин не спричинить зростання зубожіння населення, але при зваженій економічній політиці, орієнтованій на виробництво екологічно чистої сільгосппродукції, що може стати важливішою складовою експорту.

Слабкі сторони.

1) Протягом становлення економіки незалежної України, є характерним інверсійний (непослідовний, протилежний) характер інституціональних трансформацій з переважно егалітарним типом соціальної політики, якої визнається розширене розуміння соціальної сфери. Проте економічні реформи, що тепер проводяться в нашій країні, потребують різкого переходу до неоліберальної соціальної політики, в якій зростає роль самозахис-

ту, саморозвитку та самоствердження людини. Таке досягається при створенні державою інституціонального середовища рівного права доступу кожного громадянина до створення і використання знову створених соціальних благ. На жаль, сьогодні таке право лише продекларовано.

2) Недовіра більшості населення до банківсько-фінансової системи України та неефективна діяльність Антимонопольного комітету.

3) Жорстка політика економії «соціального бюджету», у тому числі відносно незахищених верств населення, а ріст споживчих цін та подорожчання послуг соціальної інфраструктури сприяє породженню невіри населення у результативність економічних реформ.

4) Існування досі монолітного непорушного союзу бізнесу і влади, всеосяжна корупція, особливо серед бюрократичного апарату та міліції.

5) Недоліки діючого Податкового Кодексу України. Зокрема, розбіжності у трактуванні податкових зобов'язань між платниками податків та контролюючими органами. Податок на доходи фізичних осіб ніяк не відповідає світовій практиці тощо.

II. Раціоналізація соціальної сфери.

1) Потрібно визначення реального складу соціальної сфери як в частині виробників, так і споживачів соціальних благ, укріплення соціальної інфраструктури та посилення соціального захисту через нарощування фінансового податкового адміністрування, стабілізації фіскальної політики, покращенню бізнес-клімату.

2) Потрібно впровадження системи оптимального планування, активізувати під керівництвом держави кредитну політику на користь реального сектора економіки.

3) Необхідно поширення засобів і механізмів матеріального ресурсного забезпечення реальної соціальної сфери, а саме – підприємств (їх підрозділів), що є виробниками соціальних благ, та споживачів не тільки за рахунок бюджету, але й шляхом поєднання державного, комунального, корпоративного та благодійного джерел фінансування та страхування, але обов'язково – за прозорими схемами.

4) Слід знизити залежність матеріального забезпечення виробничої соціальної сфери від її суб'єктивних оцінок з боку управлінських структур, що наблизить її до споживачів та інвесторів, у тому числі з боку благодіяння. Що стосується соціальної допомоги та інших соціальних трансфертів, то вони обов'язково повинні бути прозорими та адресними.

III. Підвищення рівня зайнятості.

1) Забезпечити розвиток наукоємних галузей, технологічне переозброєння промисловості та сільського господарства, суттєво активізувати інвестування в малий і середній бізнес, створити для його розвитку сприятливе податкове середовище.

2) Запровадити систему заходів щодо створення нових, відповідних світовим стандартам типових робочих місць.

3) забезпечити збалансовану пропозицію та попит на робочу силу, у тому числі фахівців із вищою освітою.

4) Запровадити механізми щодо надання державної підтримки роботодавцям, які вживають заходи щодо створення робочих місць та запобігання скорочення зайнятості.

IV. Підвищення рівня доходів населення.

1) Попереду вкрай необхідно оздоровлення банківсько-фінансової системи, повернення довіри до неї населення, для чого потрібно гарантувати повернення у будь-який час депозитних вкладів та забезпечення постійного відсотка на них, забезпечити пріоритетне кредитування реального сектору економіки під регуляторним контролем держави. Тільки у такому разі головним інвестором стають громадяни України через трансформацію заощаджень у фінансові ресурси виробництва.

2) Потрібно поступове наближення базового державного стандарту прожиткового мінімуму до сучасного споживчого кошику, що забезпечить зростання заробітної плати, пенсій, соціальних допомог та інших соціальних трансфертів.

3) Слід знайти резерви для індексації пенсій, соціальних допомог та зарплат в залежності від

зростання споживчих цін на товари і послуги. Досягти поступового зниження споживчих цін на протязі 2015 р. з метою забезпечення помірною стабільного рівня інфляції в межах 5–7%, починаючи з 2016 року.

4) Потрібно провести зважену ефективну адресну політику субсидій стосовно незахищених верств населення.

5) Нарешті потрібно забезпечити стабільність податкової системи на підставі обґрунтованого наукою та практикою податкових відсотків із всіх видів доходів, особливо доходів фізичних осіб, який ніяк не відповідає міжнародній практиці, коли багатіїв обкладають всього 20% свого задекларованого доходу.

На завершення слід додати, що наведене дає підстави для формування позитивної суспільної думки стосовно успішної реалізації економічних реформ, які почали проводитися в Україні. Важливішою умовою і напрямом позитивних зрушень в економічному реформуванні є зважена соціальна політика, орієнтована на раціональну соціальну сферу, що дозволить зробити соціальні трансферти цілеспрямованими і адресними за методологією сучасної стратегії соціально-економічного розвитку країни, наслідком реалізації якої є абсолютне зростання «соціального бюджету», а не його питомої ваги у обсязі ВВП.



Передплачуйте, читайте науково-економічний та суспільно-політичний журнал

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

Періодичність виходу — 8 номерів на рік.

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

Україна:
Аспекти праці
Індекс — 74541

Вартість передплати на журнал «Україна: аспекти праці» на 2015 р.:
на півроку — 58 грн 38 коп.
на квартал — 29 грн 19 коп.

Практика вимірювання задоволеності отримувачів соціальними послугами

О. ДАВИДЮК,

кандидат соціологічних наук

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

В статті розглянуто прикладні аспекти оцінки якості соціальних послуг, зокрема, висвітлено результати дослідження рівня задоволеності отримувачів соціальних послуг. Проаналізовано особливості та специфіку вимірювання задоволеності як показника якості соціальних послуг. В рамках емпіричного дослідження запропоновано коефіцієнт задоволеності соціальною послугою, на основі якого розроблено рейтинг соціальних послуг (за місцем одержання соціальних послуг).

В статье рассмотрены прикладные аспекты оценки качества социальных услуг, в частности, представлены результаты исследования уровня удовлетворенности получателей социальными услугами. Проанализированы особенности и специфика измерения удовлетворенности как показателя качества социальных услуг. В рамках эмпирического исследования предложено коэффициент удовлетворенности социальной услугой, на основе которого разработан рейтинг социальных услуг (в зависимости от места получения социальных услуг).

The article is about practical aspects of assessing the quality of social services, presented research results of beneficiaries' satisfaction with social services. Analyzed the features and specific satisfaction measurement as an indicator of the quality of social services. Proposed the rate of satisfaction of social services, based on it developed rating of social services (depending on the place of social services).

Ключові слова: соціальна послуга, якість соціальних послуг, задоволеність соціальною послугою, рейтингова оцінка, коефіцієнт задоволеності соціальною послугою.

Постановка проблеми. В умовах системної кризи, що охопила українське суспільство на сучасному етапі, система соціальних послуг є важливим елементом вирішення соціально-економічних проблем населення. За останнє десятиліття було досягнуто певних результатів у модернізації нормативно-правової бази соціальних послуг¹⁻³ визначено стратегічні напрями реформування⁴, розробляються

методичні рекомендації щодо регламентації діяльності в системі соціальних послуг^{5,6}.

Суттєвою ознакою перетворень в системі соціальних послуг є акцент на клієнтоорієнтованому підході, в рамках якого оцінюється, наскільки соціальна послуга відповідає потребам отримувача. Для реалізації даного підходу в «Стратегії реформування системи надання соціальних послуг»⁷ визначено необхідність запровадити моніторинг і контроль якості та ефектив-

¹ Про соціальні послуги: Закон України від 19.06.2003 №966-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/966-15>

² Про затвердження Переліку соціальних послуг, що надаються особам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати: Наказ Міністерства соціальної політики України від 03.09.2012 р. № 537 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z1614-12>

³ Про затвердження Порядку розроблення державного стандарту соціальної послуги: Наказ Міністерства соціальної політики України від 16.05.2012 р. № 282 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0876-12>

⁴ Про затвердження методичних рекомендацій з проведення моніторингу та оцінки якості соціальних послуг: Наказ Міністерства соціальної політики України від 27.12.2013 р. № 904 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=161065&cat_id=161044

⁵ Методика розрахунку вартості соціальних послуг (Проект): Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=164334&cat_id=102036

⁶ Про затвердження методичних рекомендацій з проведення моніторингу та оцінки якості соціальних послуг: Наказ Міністерства соціальної політики України від 27.12.2013 р. № 904 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=161065&cat_id=161044

⁷ Стратегія реформування системи надання соціальних послуг: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 08.08.2012 р. № 556-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/556-2012-%D1%80>

ності послуг для оцінювання ступеня відповідності послуг потребам їх отримувачів, рівня його задоволення, якості, своєчасності та ефективності наданої послуги.

Якість соціальних послуг являє собою сукупність властивостей і характеристик процесу надання соціальних послуг, яка надає йому (процесу) здатність задовольняти потреби конкретних отримувачів. З метою максимального задоволення потреб необхідно встановити очікувані і передбачити неочікувані потреби конкретних отримувачів. Основою для безперервного поліпшення якості соціальних послуг є система ефективного зворотного зв'язку з усіма зацікавленими сторонами.

У зв'язку з важливістю і необхідністю здійснення оцінки задоволеності соціальними послугами, актуалізується проведення відповідних досліджень, ведеться активна робота з розробки методик оцінки задоволеності наданням соціальних послуг. Як правило, ці дослідження вирішують два основні завдання: інформаційне та комунікаційне. В першу чергу, дані дослідження надають необхідну інформацію про потреби та очікування отримувачів, а також про те, наскільки добре система соціальних послуг ці потреби задовольняє (інформаційна роль).

По-друге, сам факт проведення досліджень рівня задоволеності наданням соціальних послуг несе в собі позитивний інформаційний імпульс до отримувачів, сигналізує про те, що їхні інтереси і потреби не залишаються без уваги і розглядаються серйозно (комунікаційна роль).

На жаль, підготовка інформації про якість соціальних послуг суспільними інститутами не завжди носить системний характер, частіше є ситуативною і ініціюється самою системою.

Сьогодні актуальна інформація про результативність системи соціальних послуг часто є мало доступною для широкого кола користувачів. Тому існує висока потреба в систематизованій і наочно представленій інформації про систему соціальних послуг. Однією з найбільш зручних форм подання такої інформації є рейтингове оцінювання. Результати рейтингу дозволяють вносити корективи в стратегію розвитку системи соціальних послуг.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За останні роки одним з основних напрямів досліджень системи соціальних послуг стало висвітлення проблем взаємодії державних інститутів і суспільства в контексті державного управління. Цим питанням присвячено роботи В. Бакуменка, Р. Каложного, О. Машкова, Н. Нижник та ін.. Економічний аспект системи соціальних послуг досліджується Е. Лібановою, О. Палій, В. Скуратівським. Порівняльний аналіз світового досвіду функціонування системи соціальних послуг з вітчизняною практикою здійснено в працях Т. Семигіної, Н. Кабаченко.

На даному етапі реформування системи соціальних послуг, зокрема, впровадження системи управління якістю соціальних послуг, потребує опрацювання та апробації новітніх методів оцінки ефективності та якості соціальних послуг, тому актуалізується потреба в прикладних розробках для виявлення способів фактичного застосування теоретичних напрацювань.

Метою дослідження є опрацювання практичного підходу до визначення рівня задоволеності населення соціальними послугами, яке є важливим елементом оцінки якості соціальних послуг і може використовуватись для удосконалення управлінської діяльності в системі соціальних послуг.

Виклад основного матеріалу. Проблеми, пов'язані з визначенням якості соціальних послуг, з її вимірюванням і управлінням, криються в самій природі соціальних послуг:

- як і будь-які послуги, соціальні послуги невлітні - це означає, що їх важко оцінити, використовуючи будь-які фізичні показники;
- результат обслуговування не може бути зафіксований – це дуже сильно ускладнює контроль результату обслуговування;
- результати обслуговування зазвичай різні - навіть в процесі одержання соціальних послуг з високим ступенем стандартизації різні отримувачі різною мірою одержують соціальні послуги;
- отримувач сам залучений в операційний процес – це збільшує ймовірність того, що кожна операція буде унікальною.

В процесі моніторингу та оцінки якості соціальних послуг ключовим показником (який може бути вимірний тільки соціологічно) є задоволеність. Даний показник може фігурувати як в локальному масштабі, у вигляді задоволеності діями суб'єкта управління, надавача соціальних послуг, так і в стратегічному – у вигляді задоволеності системою соціальних послуг. Під задоволеністю діями мається на увазі суб'єктивна оцінка проведених заходів, що здійснюються різними категоріями акторів – це можуть бути учасники, спостерігачі, організатори, експерти тощо. Застосування методу зворотного зв'язку не вимагає великих витрат, і в даний час вважається правилом хорошого тону, що підвищує довіру до організаторів заходів. Задоволеність системою соціальних послуг досить складно однозначно виміряти й інтерпретувати, однак саме цей показник відображає ефективність та результативність діяльності щодо функціонування та реформування системи соціальних послуг.

Задоволеність є одним з найбільш складних показників, оскільки пов'язаний зі специфікою сприйняття окремої людини. Відповідно, тут провідною є роль суб'єктивного чинника - рівня матеріального забезпечення, настрою, взаємин у сім'ї тощо. Існують і унікальні послуги, в яких проявляється специфічність отримувачів. У цьому зв'язку зауважимо, що задоволе-

ність отримувача складно розглядати в якості ключового показника оцінки якості послуг, він є важливим елементом в структурі оцінки, який відображає суб'єктивний аспект сприйняття результату одержання соціальної послуги.

Отже, виникає проблема вимірювання задоволеності: що ми в кінцевому рахунку вимірюємо: процес отримання послуги чи його результат? Якщо говорити про процес отримання послуги, то тут слід спиратися все-таки на об'єктивні показники (тривалість, термін надання, частота звернення, складність оформлення) чи суб'єктивні (комфорт, чистота приміщень тощо)?

Існує кілька серйозних методологічних проблем при вимірюванні задоволеності, пов'язаних: по-перше, з визначенням самого поняття задоволеності і відповідним пошуком специфічних показників задоволеності. По-друге, з очікуваннями від результату – для чого нам потрібне дослідження, у якій формі нам потрібен результат? По-третє, з вибором методу дослідження, проблемою єдиної методики виміру і, відповідно, аналогічного відбору для порівняння даних в динаміці, якщо ми говоримо про моніторинг якості певної соціальної послуги.

Однією з особливостей вимірювання задоволеності є дуалізм самої категорії (задоволеність / незадоволеність). По суті, «задоволеність» є загальним найменуванням для понять з позитивним і негативним відтінком. Тому, необхідно відштовхуватися від двох полюсів: з одного боку, це нестача, загроза, незахищеність, безвихідь, втрати, а з іншого, відповідність потребам, забезпечення попиту, поліпшення умов.

Під задоволеністю соціальною послугою в цілому можна розуміти суму задоволеностей окремими аспектами, як в частині результатів, так і в частині процесу надання соціальної послуги та його умов. Під задоволеністю соціальною послугою пропонується розуміти емоційно-оціночне ставлення отримувача соціальної послуги до результатів, умов і процесу надання соціальної послуги. Згідно загальному підходу, здатність об'єктів (зокрема, соціальної послуги) задовольняти потреби і запити суб'єктів, відповідати своєму призначенню і пропонованим вимогам визначається якістю цих об'єктів.

Тому задоволеність отримувача соціальною послугою - це, безумовно, показник якості соціальної послуги. Отримувач послуги, порівнюючи одержані результати зі своїми очікуваннями, виносить судження про задоволеність у разі їх відповідності або незадоволеність (можливо, часткову).

Таким чином, задоволеність отримувача соціальної послуги, яка є суб'єктивною характеристикою якості послуги, значною мірою відображує ступінь співпадіння властивостей соціальної послуги з очікуваннями отримувача. Очікування виникають в зв'язку з виконанням соціальною послугою певних функцій. Як показує практика, задоволеність соціальною послугою оцінюється за інтегративними характеристиками у відповідності з конкретною концепцією вимірювання її якості. І хоча фіксування задоволеності отримувачів наразі не дозволяє розкрити ефективні способи підвищення якості соціальних послуг, проте часто виникає необхідність в корекції наявних тенденцій, яка можлива лише при розумінні задоволеності, як результату дії множини чинників, що характерні для процесу надання соціальних послуг. Ці чинники детермінують взаємозв'язки характеристик задоволеності та опосередковані впливом об'єктивних показників якості соціальної послуги, що відображають зміст процесу надання послуги та її ресурсне забезпечення. Саме доцільна варіація даних чинників може слугувати основою формування задоволеності отримувачів соціальних послуг. Структура чинників загальної задоволеності визначається як внутрішніми, так і зовнішніми характеристиками соціальної послуги.

Що стосується методичного арсеналу соціології з вимірювання задоволеності, можна виокремити кілька основних методів оцінки задоволеності отримувачів: спостереження, опитувальні методи, фокус-групи, експертні опитування. У кожного методу є своя специфіка, але найголовніше – розуміти, що вибір методу залежить, насамперед, від мети, а точніше, від очікуваного результату дослідження. Опитування за формалізованим бланком або анкетною – це не єдиний, але найбільш популярний метод вимірювання задоволеності. На виході ми отримуємо оцифроване значення задоволеності, що вимірюється у відсотках від числа опитаних або в балах. У науково-дослідній практиці сформульовано конвенціональне визначення задоволеності отримувачів як результату процесу споживання продукту (зокрема, соціальних послуг), що виявляється в оцінці співставлення досвіду споживання з особистими очікуваннями.

Саме такий підхід покладено в основу дослідження, проведеного науково-дослідним підрозділом Міністерства соціальної політики України, метою якого було отримання цілісного уявлення про ефективність та якість системи соціальних послуг⁸.

В основу проектування діагностичного інструментарію (анкети) опитування покладено уявлення про якість соціальної послуги як характеристики, що

⁸ Опитування проводилось з травня 2011 року по вересень 2011 року в 17 областях України, АР Крим, м.Києві та м.Севастополі, які репрезентують регіони України. Згідно розрахункової вибіркової моделі було опитано 1936 респондентів віком від 18 років, відповідно визначених категорій одержувачів соціальних послуг – 1) громадяни похилого віку, які не здатні до самообслуговування; 2) одинокі хворі громадяни, які не здатні до самообслуговування; 3) одинокі інваліди, старші за 18 років, які не здатні до самообслуговування.

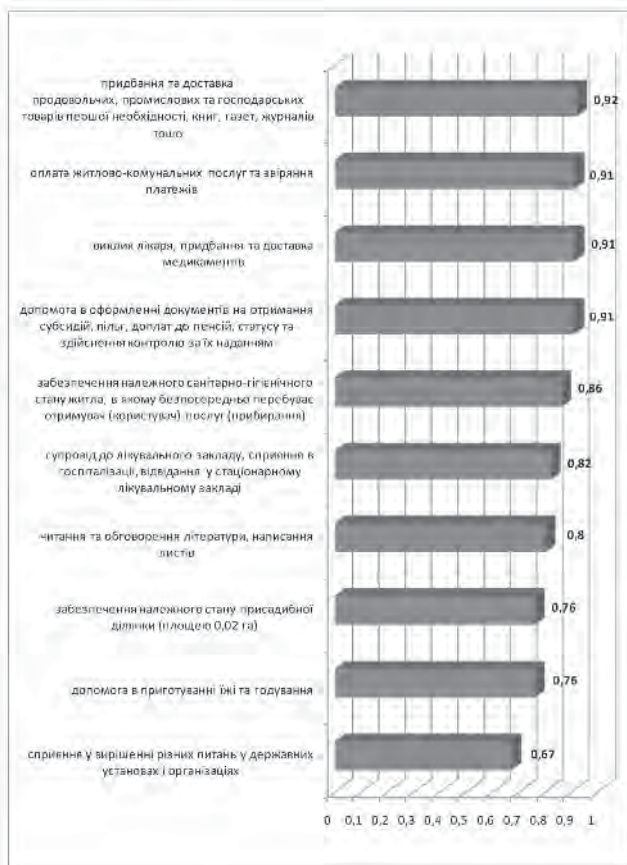


Рис. 1. Рейтинг соціальних послуг, що мають найвищий коефіцієнт задоволеності соціальною послугою (перші десять), за місцем проживання вдома, (%)

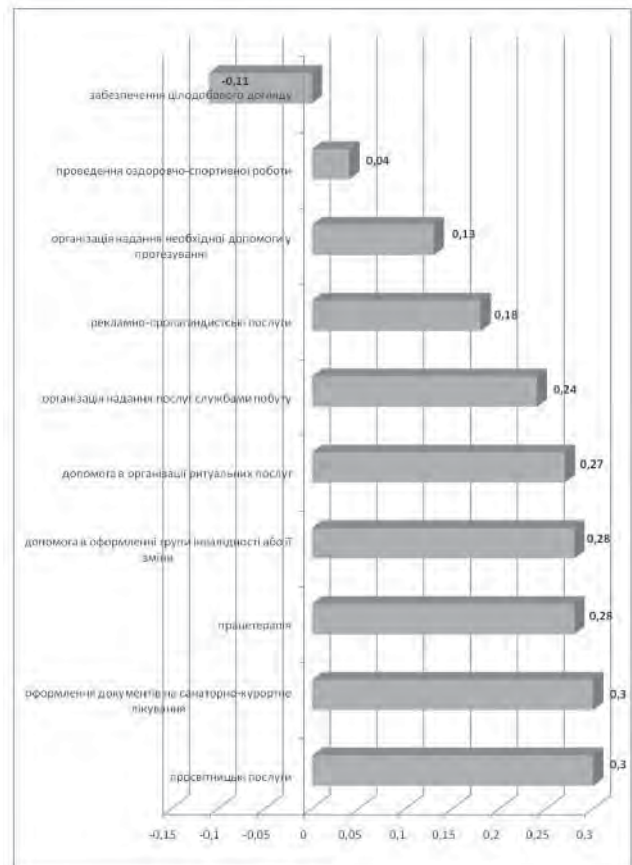


Рис. 2. Рейтинг соціальних послуг, що мають найнижчий коефіцієнт задоволеності соціальною послугою (останні десять), за місцем проживання вдома, (%)

відображає ступінь відповідності реальних досягнутих результатів і умов забезпечення процесу надання соціальних послуг нормативним вимогам, соціальним і особистісним очікуванням отримувачів. Розроблена анкета спрямована на внутрішній моніторинг. Виходячи з положень внутрішнього моніторингу, були сформульовані блоки діагностичної анкети, що базуються на виокремлених властивостях соціальної послуги: «процес», «умови», «результат». Вимірювання відбувалось за наступними критеріями:

- критерії оцінки процесу надання соціальних послуг;
- критерії оцінки закладів, організацій, соціальних служб, в рамках яких надаються соціальні послуги;
- критерії оцінки компетентності і кваліфікаційного рівня надавачів соціальних послуг;
- критерії оцінки кінцевого результату (послуги).

Отже, критерієм оцінки кінцевого результату стало вимірювання рівня задоволеності отримувачів соціальними послугами.

Окремий блок анкети містить перелік соціальних послуг (в залежності від місця одержання) і респондентам (отримувачам) було запропоновано оцінити ті послуги, які вони одержують, за шкалою «задоволе-

ний – не задоволений». В результаті маємо два значення – відсоток задоволених послугою та відсоток не задоволених послугою. Зрозуміло, що наявність двох значень ускладнює сприйняття інформації, її опрацювання та, найголовніше, порівняння для визначення рангового місця у рейтингу задоволеності соціальними послугами. Крім того, різною є кількість осіб, що одержують ту чи іншу соціальну послугу, відповідно, порівняння буде не коректним.

Тому необхідним і доцільним є запровадження відповідного коефіцієнту задоволеності соціальною послугою, базовим компонентом якого є різниця між задоволеними і не задоволеними. Коефіцієнт задоволеності соціальною послугою пропонуємо розраховувати за наступною формулою:

$$КЗСП = \frac{Z - N}{100\%}$$

де Z – відсоток одержувачів соціальної послуги, що задоволені

N – відсоток одержувачів соціальної послуги, що не задоволені

100 % – загальна кількість одержувачів соціальної послуги



Рис. 3. Рейтинг соціальних послуг, що мають найвищий коефіцієнт задоволеності соціальною послугою (перші десять), у стаціонарних закладах (будинках-інтернатах, стаціонарних відділеннях територіальних центрів), (%)



Рис. 4. Рейтинг соціальних послуг, що мають найнижчий коефіцієнт задоволеності соціальною послугою (останні десять), у стаціонарних закладах (будинках-інтернатах, стаціонарних відділеннях територіальних центрів), (%)

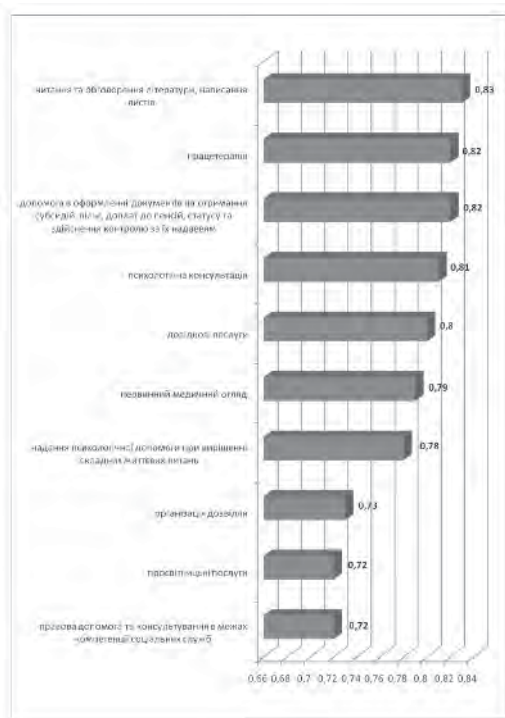


Рис. 5. Рейтинг соціальних послуг, що мають найвищий коефіцієнт задоволеності соціальною послугою (перші десять), у закладах денного перебування, (%)

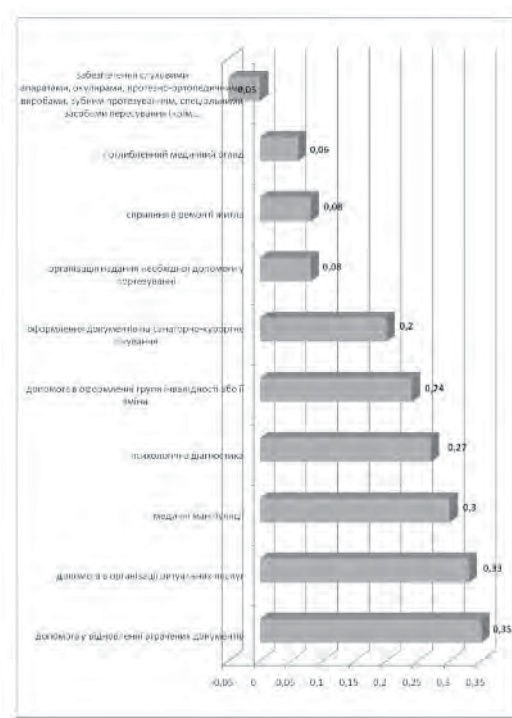


Рис. 6. Рейтинг соціальних послуг, що мають найнижчий коефіцієнт задоволеності соціальною послугою (останні десять), у закладах денного перебування, (%)

Ділення на 100 дозволяє вкласти числове значення коефіцієнту в діапазон від «+1» до «-1», де «+1» є найвищим показником задоволеності, а «-1», відповідно, найнижчим. Позиція «0» відображає ситуацію, коли кількість задоволених дорівнює кількості не задоволених. Значення від «+0,5» та вище характеризують високий рівень задоволеності соціальною послугою.

На основі значень КЗСП розроблено рейтинг соціальних послуг (в залежності від місця одержання послуг) з найвищим рівнем задоволеності одержувачів (рис.1, рис.3, рис.5) та найнижчим рівнем задоволеності одержувачів (рис.2, рис.4, рис.6).

Результати проведеного дослідження дозволили визначити найбільш та найменш якісні (з точки зору отримувачів) соціальні послуги крізь призму задоволеності отримувачів. Рейтингова оцінка задоволеності отримувачів соціальними послугами дозволяє з різноманітної статистичної та іншої інформації виокремити ту, яка забезпечує науково-обґрунтовану оцінку соціальної послуги та подає її в простому підпорядкованому практичним управлінським завданням вигляді, оскільки характеризується значенням одного показника, що синтезує всі аспекти процесу надання соціальних послуг. Даний підхід може бути частиною як порівняльного аналізу процесів, стану, діяльності в системі соціальних послуг, так і фрагментом інформаційно-аналітичної системи управління сферою соціальних послуг.

Запропонована рейтингова оцінка є значущою та необхідною при проведенні моніторингу якості соціальних послуг, адже за допомогою даного рейтингу можна успішно аналізувати соціальні послуги за тими параметрами, які дійсно важливі для отримувача. Окрім того, він може бути вагомим критерієм для прийняття низки управлінських рішень.

Отже, запропонована рейтингова оцінка задоволеності отримувачів соціальними послугами дозволяє:

- по-перше, оцінити якісні показники шляхом приведення їх до кількісних з можливістю порівняння;
- по-друге, визначити місце (ранг), що посідає та чи інша соціальна послуга;
- по-третє, виявити напрями докладання зусиль для підвищення якості конкретної соціальної послуги.

Висновки. Підвищення ефективності та якості системи соціальних послуг є одним з пріоритетних

напрямів соціальної політики України, оскільки успішне функціонування системи соціальних послуг є важливою умовою пом'якшення соціально-економічних ризиків для соціально вразливих категорій населення.

Наразі особливого значення набуває питання розробки нових підходів до оцінки якості соціальних послуг, яка ускладнена тим фактом, що послуги нематеріальні. Дана специфіка соціальних послуг не дозволяє безпосередньо застосовувати традиційні методи оцінки якості та потребує адаптації.

В умовах динамічних соціальних змін особливо значення набувають показники, які дозволяють максимально оперативно інформувати суб'єктів управління системою соціальних послуг про якість наданих соціальних послуг. Одним з таких показників і є рейтинг (рейтингова оцінка), що базується на вимірюванні задоволеності отримувачів соціальними послугами. Задоволеність соціальною послугою є комплексною характеристикою, що включає, як оцінку послуги за окремими критеріями, так і суто суб'єктивні чинники.

Запропонований в ході дослідження підхід до аналізу рівня задоволеності отримувачів соціальних послуг дозволяє робити висновки:

- про переваги та недоліки конкретної соціальної послуги чи комплексу послуг;
- про особливості очікувань та потреб різних груп отримувачів соціальних послуг;
- щодо ролі визначених чинників задоволеності в цілому по сукупності та по окремих групах отримувачів;
- про вплив різних чинників на показники задоволеності.

Одержана рейтингова оцінка визначає ступінь задоволеності зацікавлених сторін, є підґрунтям для прийняття рішень з метою поліпшення діяльності по задоволенню потреб зацікавлених сторін та дозволяє проводити корегування подальшого надання соціальної послуги у відповідності з особливостями та потребами отримувачів.

В контексті перспективи подальших розробок в даному напрямі доцільно зауважити, що розвиток системи соціальних послуг передбачає створення ринку соціальних послуг, в умовах якого постають питання попиту, конкурентоспроможності, оцінки якості тощо. Тому подальша розробка та впровадження рейтингових оцінок є необхідною складовою управління системою соціальних послуг.

Україна: аспекти праці

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

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

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

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

До статті додається:

— рецензія;
— анотації (обсягом 2–3 речення) українською, російською, англійською мовами та ключові слова українською мовою.

Наголошуємо на тому, що англійський варіант анотації не може бути зроблений шляхом застосування автоперекладача. Статті з некоректним перекладом анотації на англійську не розглядаються;

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

Вимоги до змісту.

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

• постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями;

• аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано

розв'язання проблеми і на які спирається автор; виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття;

• постановка завдання;

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

• висновки за результатами проведеного дослідження та перспективи подальших розвідок.

Вимоги до оформлення.

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

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

Бібліографічний опис джерела наводиться на тій сторінці, що й посилання на це джерело й оформлюється згідно з ДСТУ 7.1 — 2006.

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

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

Затверджено до друку рішенням Вченої Ради
НДІ праці і зайнятості населення Мінпраці і НАН України,
протокол №7 від 12 червня 2015 р.

Здійснюється внутрішнє та зовнішнє рецензування.

Редакційна колегія має право на редагування матеріалів.

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

Адреса редакції:

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

Над випуском працювали:

О. Варецька, к.е.н. —
головний редактор
В. Животкевич —
літературний редактор,
коректор
О. Терещенко —
комп'ютерний набір
Т. Пташук — дизайн,
комп'ютерна верстка



Набір, верстка фірми «Праця»



Підписано до друку: 14.07.2015 р.
Формат 60 × 84¹/₈
Друк офсет.
Ум.-друк. арк. 6,07

Надруковано в друкарні фірми «ВПОЛ».
Адреса: ЗАТ «ВПОЛ», ДК № 15.
03151. Київ, вул. Волинська, 60.
Замовлення №
Наклад 625 пр.