

функціональні підсистеми, передусім у сфері співпраці з роботодавцями, подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу робочої сили за рахунок професійного навчання, профорієнтаційного обслуговування населення, сприяння розвитку малого підприємства тощо;

- оптимізувати співпрацю з роботодавцями, налагодити більш ефективний обмін інформацією і взаємну зацікавленість у наслідках спільної роботи на ринку праці міста. Не випадково Київська міська організація роботодавців підтримує ідею реформування діяльності міської служби зайнятості на згаданих принципах;

- приймати управлінські рішення із врахуванням загальноміських тенденцій розвитку ринку праці, професійно впливати на його структурні параметри, «розшивати вузькі місця» за рахунок реалізації виваженої активної політики з чітким адресним її спрямуванням.

За принципової згоди членів Наглядової ради Фонду з внесеними пропозиціями щодо оптимізації структури органів державної служби зайнятості, державним та міським центрами зайнятості будуть зроблені подальші кроки щодо обрахування економічного ефекту інноваційних змін, вирішенню організаційних питань, зокрема кадрових, проведення тендерів тощо.

Стаття надійшла до редакції 09.06.2010 р.

В. О. Нестеренко, аспірант,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»,
Міжнародний консультант МОП, Женева

СТАТИСТИЧНЕ ВИМІРЮВАННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ПЕРЕДУМОВИ СТАБІЛЬНОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена вимірюванню гідної праці в Україні, як головної характеристики відповідності умов праці міжнародним нормам і стандартам та передумови гарантії стабільності на ринку праці в країні та її стабільного соціально-економічного розвитку. Для цього широко використовується система показників, розроблена Міжнародною організацією праці для вимірювання та моніторингу гідної праці. В статті проведено аналіз використання гідної праці в Україні та країнах ЄС та проаналізовано динаміку добробуту населення України за останнє десятиріччя.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: соціальний захист населення, гідна праця, соціальний діалог, доходи населення, моніторинг гідної праці в Україні, система показників, Міжнародна організація праці.

АННОТАЦІЯ. *Стаття посвячена виміренню достойного праці в Україні, як головної характеристики відповідності умов праці міжнародним нормам і стандартам і передумови гарантії стабільності на ринку праці в країні і її стабільного соціально-економічного розвитку. Для цього широко використовується система показників, розроблена Міжнародною організацією праці для вимірення і моніторингу достойного праці. В статті проведено аналіз використання достойного праці в Україні і країнах ЄС і проаналізовано динаміку благополуччя населення України за останнє десятиліття.*

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: соціальна захист населення, достойний праці, соціальний діалог, доходи населення, моніторинг достойного праці в Україні, система показників, Міжнародна організація праці

ANNOTATION. *The article is devoted to measuring of deserving labour in Ukraine, as main description of accordance of terms of labour to the international norms and standards and pre-conditions of guarantee of stability at the market of labour in a country and her stable socio-economic development. The system of indexes, worked out by International organization of labour for measuring and monitoring of deserving labour, is widely used for this purpose. In the article the analysis of the use of deserving labour is conducted in Ukraine and countries EC and the dynamics of welfare of population of Ukraine is analysed for the last decade.*

KEYWORDS: social defence of population, deserving labour, social dialog, profits of population, monitoring of deserving labour in Ukraine, system of indexes, International organization of labour

ВСТУП. Останнім часом у багатьох країнах світу значно посилилася увага до створення гідних умов праці громадянам, зайнятим у різних сферах суспільного виробництва. Ініціатором цього процесу є Міжнародна організація праці (МОП), яка у Декларації 2008 року про соціальну справедливість підкреслила, що держави-члени МОП мають ініціювати «створення відповідних систем показників, якщо необхідно — за допомогою МОП, для моніторингу та оцінки досягнутого прогресу». [10]

Оперативно реагуючи на бажання країн-членів отримати методологічну, фінансову і організаційну допомогу в досягненні мети подолання дефіциту гідної праці, МОП у 2007 році розробила і наразі успішно реалізує масштабний проект «Моніторинг і оцінка прогресу в галузі гідної праці», одним з учасників якого є Україна. Стаття присвячена актуальним проблемам, над вирішенням яких працюють зараз структурні підрозділи МОП і органи державного управління України, реалізуючи вищезгаданий проект, питанням розробки відповідної системи статистичних показників та їх використання для вимірювання гідної праці в країні.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ. Виходячи з мети, що була проголошена вищезгаданою Декларацією МОП, і програмного тези-су, запропонованого цією міжнародною організацією в якості рекомендації країнам-членам, їх урядам, організаціям і інституціям, відповідальним за вирішення проблем, пов'язаних з подоланням дефіциту гідної праці, автор ставить задачу розглянути деякі методологічні питання вимірювання рівня і динаміки гідної праці за допомогою системи статистичних показників, вивчити динаміку рівня гідної праці в країні та порівняти отримані результати з показниками інших країн тощо.

РЕЗУЛЬТАТИ.

Статистичні органи і наукові організації країн-членів МОП, займаючись вимірюванням гідної праці, розраховують велику кількість показників, кожен з яких надає кількісну та/чи якісну характеристику тієї чи іншої складової такого складного явища як гідна праця. Класифікуючи ці показники, МОП виділяє 10 підсистем, кожна з яких об'єднує показники, які (інколи з певною мірою умовності) можна віднести до відповідної групи (рис. 1).

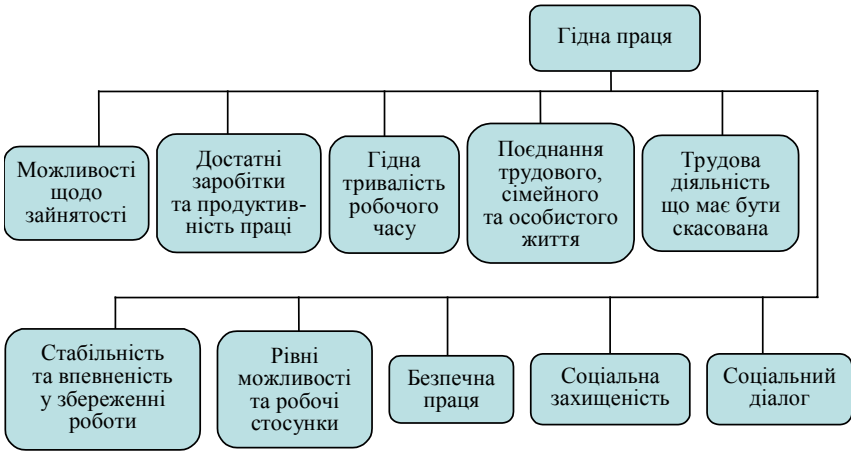


Рис. 1. Система показників вимірювання гідної праці (за рекомендацією МОП)

У відповідності до поставленої задачі, автором на базі цієї системи та офіційної статистичної інформації Держкомстату України розраховані показники кожної групи, які у сукупності досить системно характеризують ситуацію з гідною працею в Україні.

Можливості щодо зайнятості

За результатами аналізу динаміки частки зайнятих у загальній чисельності населення України у віковій групі 15—64 роки (табл. 1), очевидно, що має місце суттєве зростання цього співвідношення, значення якого збільшилося з 59 відсотків у 2000 р. до 63,4 відсотка у 2008 р. Це, безумовно, є позитивно характеризує загальну ситуацію на ринку праці України протягом поточного десятиріччя. Водночас, є кілька чинників, які дають можливість більш системно оцінити цю ситуацію та проаналізувати дію факторів, які на тлі загальної позитивної тенденції негативно впливають на рівень і динаміку гідної праці в країні.

По-перше, частка зайнятих у загальній чисельності населення залишається доволі низькою у порівнянні з відповідним середнім співвідношенням як у країнах Центральної та Південно-Східної Європи та СНД, так і в країнах із розвинутою економікою. По-друге, створення додаткових робочих місць у поточному десятиріччі обмежено. За період 2000—2008 рр. темп зростання рівня зайнятості серед населення віком 15—64 роки в середньому склав 0,4 відсотка на рік, а це означає дуже низьке включення робочої сили попри високі темпи економічного зростання.

Підвищення частки зайнятих у чисельності населення за 2000—2008 рр. частково є результатом зростання рівня зайнятості, яке становило додатково 630 тис. осіб за весь зазначений період. Проте, це обумовлено також від'ємним приростом населення, тому що чисельність населення віком 15—64 роки зменшилась на 4,0 відсотки¹, що, пояснюється суттєвим перевищенням рівня смертності населення над рівнем народжуваності² [8].

Таблиця 1

**ДИНАМІКА ПОКАЗНИКІВ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА БЕЗРОБІТТЯ
ЗА СТАТТЮ ТА ВІКОВИМИ ГРУПАМИ, 1999—2009 рр.**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Відношення кількості зайнятих до чисельності населення віком 15—64 роки, % ¹	58,6	59,0	58,6	59,1	59,7	60,4*	61,5	62,1	62,9	63,4	60,9
чоловіки	62,9	63,3	62,5	62,9	63,2	64,1*	66,1	67,1	67,9	68,6	64,2
жінки	54,9	55,1	55,0	55,7	56,5	56,9*	57,3	57,5	58,3	58,5	58,0

¹ Якщо іншого не зазначено, то всі дані отримані від Державного комітету статистики України (<http://www.ukrstat.gov.ua/>).

² Починаючи з середини 1990-х років, рівні смертності значно перевищують рівні народжуваності, через що природне скорочення населення становить щорічно приблизно 0,7 %.

Закінчення табл. 1

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Рівень безробіття, 15—70 років, % ¹	7,6	8,9	11,3	11,7	11,8	11,1*	9,8	9,2	8,8	7,4	9,1
чоловіки	8,0	9,5	11,9	12,0	11,8	11,2*	10,0	9,6	9,0	7,7	10,8
жінки	7,3	8,4	10,8	11,5	11,8	11,0*	9,6	8,9	8,5	7,0	7,3
Молодь, що не вчиться й не працює, віком 15—24 роки, % ¹	23,8	21,4	20,4	18,2	16,6	18,0*	17,1	16,2	15,8	16,0	

Примітки: 1. Дані за 1999—2003 роки були переглянуті за методологією, що використовується починаючи з 2004 року, та з урахуванням демографічної структури населення, отриманої в ході Всеукраїнського перепису населення 2001 року.

* Ряди перериваються через перехід від квартальних до місячних обстежень.

Джерело: Державний комітет статистики України, на основі обстеження домогосподарств щодо активності населення в Україні.

Рівень безробіття серед робочої сили віком 15—70 років за період з 2000 до 2003 р. зростав, але потім почав зменшуватися, впавши до 7,4 відсотка у 2008 р. (табл. 1)¹. Іншими словами, зростання зайнятості в Україні, попри її низький рівень усупереч високим темпам економічного зростання, як здається, було достатнім для того, щоб знизити рівень безробіття². Наявні дані показують, що зневірені особи, котрі припинили шукати роботу й вийшли з ринку праці, але залишилися у країні, утворюють дедалі меншу частку економічно неактивного населення. У 2008 р. ця частка була дуже малою — 1,1 відсотка неактивного населення.

Відношення кількості зайнятих до чисельності населення є лише кількісною характеристикою рівня зайнятості, яка, у повній відповідності до методології статистичного аналізу, має бути доповнена якісними характеристиками. Одною із таких характеристик є статус зайнятості.

Наймані працівники та службовці ймовірноше отримують користь від елементів, пов'язаних із гідною зайнятістю, таких як захист зайнятості, соціальне забезпечення та право голосу на роботі, ніж самозайняті працівники або учасники сімейних підпри-

¹ Рівень безробіття у віковій групі 15—70 років у 2000-2008 роках постійно знижувався, з 11,6 % у 2000 р. до 6,4 % у 2008 р.

² Середній період безробіття у віковій групі 15—70 років зменшився з 23 місяців у 2000 р. до 11 місяців у 2008 р., тоді як середній період пошуку роботи зменшився з 10 місяців у 2000 р. до 6 місяців у 2008 р.

ємств. В Україні частка найманих працівників і службовців у загальній кількості працюючих стабільно зменшується, з 89,9 відсотка у 2000 р. до 80,7 відсотка у 2007 р., або на 9,2 відсоткових пунктів. Це зменшення значніше для жінок (9,7 пунктів), ніж для чоловіків (8,8 пунктів), хоча рівні оплачуваної зайнятості у загальній кількості працюючих чоловіків і жінок усе ще доволі близькі (відповідно 81,8 і 79,5 відсотка). В абсолютних числах кількість працівників за період із 2000 до 2007 р. впала майже на 1,3 млн осіб, і зростання рівня зайнятості можна бачити лише серед самозайнятих осіб, зокрема роботодавців.

Достатні заробітки та продуктивність праці

Незважаючи на поступове збільшення, мінімальна зарплата, як здається, не достатня для забезпечення мінімального рівня життя працівників та їхніх сімей. У 2008 р. 13,2 млн осіб продовжували мати дохід нижче прожиткового мінімуму. Мінімальна зарплата також залишалася на рівні нижче прожиткового мінімуму або межі бідності, що означає, що відсоткова частка працюючих бідних у Україні, звичайно, залишалася значною (рис. 2). Продовжує зростати нерівність доходів, здебільшого між тими, хто одержував найвищу зарплату, й тими, хто одержував найнижчу.

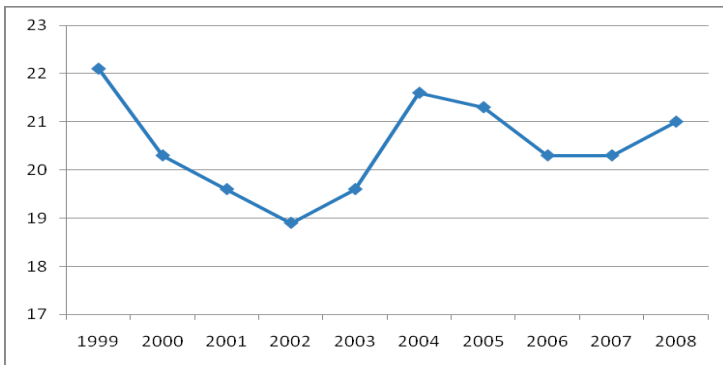


Рис. 2. Частка населення, що знаходиться за межею бідності, % (відносна межа бідності), 1999—2008 рр.

Економічна криза загострила ситуацію. Уперше за сім років мінімальна зарплата не збільшилась відповідно до рівня інфляції за 2008 р. і не перевищила його, а фактично впала в реальному вимірі на 10,6 відсотка. У результаті мінімальна зарплата ще більше знизилась порівняно з середньою зарплатою (до 28 відсотка середньої зарплати) та межею бідності (до 80 відсотків). Хоча у

2009 р. мінімальну зарплату знов збільшено (до 625 грн з 1 квітня й до 630 грн — з 1 липня)¹, це не змогло підняти мінімальну зарплату у реальному виразі до рівня 2007 р.

Заборгованість по зарплаті (яка з 2002 р. припинила зростати й зменшилась) із економічною кризою також відновились. Загальна сума заборгованості у номінальному вимірі майже подвоїлась — з 669 млн грн на початку 2008 р. до майже 1473,3 млн грн на початку 2010 р.² (рис. 3). У червні 2009 р. заборгованість по зарплаті сягнула позначки 1507 млн грн, що дорівнює майже 8 % фонду оплати праці. Важливо зазначити, що така заборгованість по зарплаті у 2009 р. вплинула не лише на збанкрутілі або недіючі підприємства, а й на ті, що залишаються економічно активними, на котрих припадає 64 % загальної заборгованості у 2009 р. (порівняно з 36 % у минулому році).



Рис. 3. Динаміка суми заборгованості з виплати заробітної плати, 2000—2010

Джерело: Розраховано за даними Державного комітету статистики України, за даними Інституту демографії та соціальних досліджень Національної Академії наук України; Індекс споживчих цін: Міжнародні організація праці за даними Держкомстату (2000 = 100)

* Оскільки дані про заборгованість по зарплаті станом на початок року, то для розрахування заборгованості у цінах 2000 р. було застосовано значення ІСЦ у січні відповідного року.

Комбінований ефект зменшення зарплати, зростання частки працівників, які перебувають в адміністративних відпустках або працюють неповний робочий час, та збільшення заборгованості по зарплаті, безперечно, зробив працівників більш уразливими та

¹ Див. Закон України «Про Державний бюджет України на 2009 рік».

² Збільшення у реальному вимірі — приблизно 45%.

послабив їх переговорну позицію. Якщо ця тенденція збережеться, то її першим прямим наслідком буде зменшення купівельної спроможності працівників із відповідним негативним впливом на сукупний попит, загальне падіння споживання та вплив на обсяг виробництва. Другий ефект — переміщення дедалі більшої частки працюючого населення на рівень нижче прожиткового мінімуму або межі бідності, що автоматично призводить до радикального зростання відсоткової частки працюючих бідних.

Гідна тривалість робочого часу

В Україні у порівнянні з іншими країнами, частка робітників, які працюють на умовах надлишкової тривалості робочого часу є набагато вищою. Водночас, частка осіб, які перебували у стані неповної зайнятості, пов'язаної з відпрацьованим робочим часом, у кількості штатних працівників, виключаючи працюючих на статистично-малих підприємствах та у фізичних осіб-підприємців, за період з 1995 до 1997 р. зросла втричі й продовжувала збільшуватися до 1999 р., коли вона сягнула позначки 17,6 %. На початку 2000 р. цей показник почав падати, а у 2007 р. досяг історичного мінімуму, 4,4 %. Проте, у 2008 р. він підскочив до 10,6 %, а у першому півріччі 2009 р. продовжив підвищення до 16,5 %. Інакше кажучи, наразі практично кожний шостий найманий працівник в Україні працює менше часу, ніж він чи вона може та хотів або хотіла б працювати.

Поєднання трудового, сімейного та особистого життя

У своєму прямому запиті Комітет експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій зазначив, що українське законодавство може опосередковано створювати антистимул щодо прийняття на роботу жінок віком 22—30 років, тому що роботодавець обґрунтовано очікує, що жінки цієї вікової групи, скоріш за все, вийдуть заміж і народять дітей (середній вік жінки при народженні дитини в Україні — 25,5 років) [9].

Трудова діяльність, що має бути скасована

В Україні у порівнянні з іншими країнами набагато вищий відсоток дітей віком від 5 до 14 років, що займаються економічною діяльністю. Економічно активні діти працюють здебільшого в таких секторах, як сільське господарство, торгівля і сфера послуг. Що стосується відвідання школи, то загальний показник відвідуваності серед дітей становив близько 85 відсотків. Дослідження демонструють факт, що рівень дитячої зайнятості є зворотно пропорційним рівневі добробуту сім'ї, а головна причина, через яку діти йдуть працювати, полягає у відсутності матеріального добробуту в домогосподарстві. Також установлено, що віро-

гідність того, що дитина піде працювати, підвищується залежно від кількості дітей у домогосподарстві.

Стабільність та вневненість у збереженні роботи

Починаючи з другої половини 2008 р. становище на ринку праці значно погіршилося, що негативно вплинуло на стабільність роботи і забезпеченість роботою. Це очевидно із зростаючих темпів ліквідації робочих місць, яка у першому кварталі 2009 р. підняла рівень безробіття до 10,3 відсотка. Вимушена неповна зайнятість також значно підвищилась — у 2009 році десь 19,4 відсотка всіх штатних найманих працівників працювали за скороченим графіком (при цьому уряд надавав субсидії на часткове безробіття). Аналогічна зміна очевидна також у частці працівників, які перебувають в адміністративних відпустках, котра за вищезгаданий період впала з 22,4 до 1,1 % (табл. 2).

Таблиця 2

**ДИНАМІКА КІЛЬКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ,
ЩО ПЕРЕБУВАЛИ В АДМІНІСТРАТИВНИХ ВІДПУСКАХ
З ІНІЦІАТИВИ КЕРІВНИЦТВА, 1998—2009 рр.**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Кількість працівників, які перебували в адміністративних відпустках протягом базового періоду, % від загальної чисельності зареєстрованих працюючих ^{1,2}	22,4	22,0	16,1	7,2	5,1	3,2	2,0	1,8	1,2	1,1	1,6	2,62

Примітки: 1. За даними обстежень підприємств; компанії повідомляють, скільки зареєстрованих працівників перебували в адміністративних відпустках (у більшості випадків неоплачуваних) протягом базового періоду. Кількість працівників, які перебувають у таких відпустках, розраховується незалежно від тривалості та кількості окремих періодів адміністративної відпустки. Наприклад, якщо один і той самий працівник був в адміністративній відпустці двічі протягом року, це враховувалося як один випадок.

2. За даними Держкомстату; лише 20 % адміністративних відпусток були офіційно ініційовані роботодавцем.

Джерело: Державний комітет статистики України, обстеження підприємств, обстеження домогосподарств щодо активності населення в Україні.

Концепція гнучкої захищеності вимагає стійкого балансу між гнучкістю ринку праці та стабільністю зайнятості. Стабільність зайнятості означає зміщення від забезпеченості роботою (існуючою) у бік забезпеченості через кращу спроможність працівників щодо працевлаштування, яка забезпечується шляхом розширення

доступу до можливостей щодо навчання, допомоги у пошуку роботи, активних програм на ринку праці, підтримки доходів під час пошуку роботи та охоплення системою соціального забезпечення. Велике розходження між рівнем безробіття, зареєстрованим у ході обстеження робочої сили, та зареєстрованим безробіттям (що у першому кварталі 2009 р. було на 7 відсоткових пунктів нижче), однак, показує, що багато шукачів роботи не звертаються до державної служби зайнятості (ДСЗ). Цьому сприяють такі фактори, як жорсткі критерії відповідності для реєстрації та отримання допомоги по безробіттю (середній рівень якої низький).

Рівні можливості та робочі стосунки

Гендерний розрив у зарплаті, тобто величина, на яку місячна зарплата працівниць менша за зарплату їх колег-чоловіків, в Україні (24,8 %) набагато більший, ніж у ЄС-27, де його середня величина у 2008 р. дорівнювала 17,5 %. При цьому, однак, можливість порівняння українських даних (які ґрунтуються на щомісячному заробітку) з даними інших країн обмежена, тому що останні ґрунтуються на середньому годинному заробітку. Гендерний розрив у зарплаті великий, незважаючи на кращий показник наявності вищої освіти у жінок, ніж у чоловіків (47,5 % жінок мають диплом про вищу освіту, тоді як серед чоловіків таких 39,5 %).

Професійна сегрегація у період з 1999 до 2008 р. не змінювалася, зокрема, на це вказує показник розходження (ID) або показник професійної сегрегації за ознакою статі, який розраховується за формулою:

$$ID = \frac{1}{2} \sum |W_i/W - M_i/M|,$$

де W_i — кількість жінок серед зайнятих за професією i ,

W — загальна кількість зайнятих жінок,

M_i — кількість чоловіків серед зайнятих за професією i ,

M — загальна кількість зайнятих чоловіків.

Показник побудований на основних підгрупах Міжнародної стандартної класифікації професій (МСКП-88 за двозначним рівнем). В Україні за останнє десятиріччя значення показника дорівнює рівні 0,46 (але між кінцевими точками й мали місце певні варіації). Хоча порівнянність показника розходження між країнами обмежена через відмінності у класифікації професій, ця величина відносно мала.

Безпечна праця

Рівень травматизму без смертельного наслідку в останні десять років зменшується, але щодо виробничого травматизму із смертельним наслідком досягається лише поступовий прогрес.

Хоча цей показник помірно зменшується, з року в рік його величина коливається, а не демонструє стале покращення (причому в 2008 р. було навіть підвищення до 9,3 смертельних випадків на 100 тис. працюючих). Крім цього, не ясно, наскільки це відображує фактичне покращення умов праці або чи викликано це галузевими зміщеннями у структурі зайнятості.

При цьому тяжкість травм за останнє десятиріччя значно посилилась. Це видно з середньої кількості днів відсутності на роботі на травмованого працівника, яка збільшилась із 28,9 дня у 1998 р. до 37,6 дня у 2008 р.

Соціальна захищеність

Хоча охоплення пенсійним забезпечення майже загальне, все одне є люди старше пенсійного віку, які не отримують пенсії (табл. 3). Уразливість багатьох пенсіонерів можна виявити за досі відносно низьким рівнем пенсій. Відношення середньої пенсії до середньої зарплати в останні десять років значно коливалось. Починаючи з 34,1 % середньої зарплати у 1998 р., це відношення впало до низького рівня — 29,6 % — у 2001 р. Потім пенсії почали зростати відносно зарплат і у 2008 р. становили 41,6 % від рівня середньої зарплати. Але навіть цей є набагато нижчим ніж в інших країнах.

Таблиця 3

ДИНАМІКА ЧАСТКИ НАСЕЛЕННЯ, ЩО ОТРИМУЄ ПЕНСІЇ ТА ЧАСТКИ НАСЕЛЕННЯ, ЩО РОБИТЬ ВНЕСКИ ДО ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ, 1998—2008 рр.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Частка населення старше пенсійного віку, яке отримує пенсії, % ¹	89,6	89,4	89,0	88,8	89,4	90,5	91,2	93,9	93,7	95,4	95,0
Частка населення працездатного віку, яка робить внески у пенсійний фонд, % ²	40,9	38,8	46,4	42,9	43,1	43,2	43,6	43,5	..

Примітки: 1. Нормальний пенсійний вік — 55 років для жінок і 60 років для чоловіків. Розбивки за статтю немає.

2. Дані Департаменту соціального забезпечення МОП. Цей показник відображає ступінь, до якого нинішнє населення працездатного віку захищено у старості. Він розраховується як відношення поточної кількості охоплених установою соціального забезпечення, що надає допомогу у старості, до чисельності населення працездатного віку. Цей варіант коефіцієнта демографічного захисту осіб похилого віку, можливо, дещо завищує майбутній рівень захисту, якщо деякі з нинішніх учасників пенсійної схеми не накопичать достатній стаж у працездатному віці. Вік жінок — 15—54 роки, вік чоловіків — 15—59 років.

Соціальний діалог, представництво працівників та роботодавців

Зараз національний тристоронній соціальний діалог ведеться на основі Указу Президента України від 29 грудня 2005 р. зі змінами та доповненнями, внесеними у 2008 р. Цим актом була утворена Національна тристороння соціально-економічна рада (НТСЕР) як консультативно-дорадчий орган при Президентові України, а також аналогічні тристоронні органи на обласному (або регіональному) рівні. Усі вони діють, але їхня ефективність у різних регіонах різна.

За даними Держкомстату, кількість членів Федерації профспілок України (найбільшої профспілкової федерації у країні) скоротилася майже впововину за період з 1998 р. (14,2 млн) до 2008 р. (7,2 млн), що викладає певну занепокоєність.

Що стосується роботодавців, то у Федерації роботодавців України зараз 27300 членів (або 6,8 % усіх зареєстрованих підприємств), порівняно з 7900 у 2400 р. (або 2,4 % усіх зареєстрованих підприємств). Оскільки найбільше членів вищезгаданої федерації — серед великих підприємств, то приблизно 27,3 % українських працівників трудяться на підприємствах, що є членами Федерації роботодавців України.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ:

1. Аналіз вибраних показників зайнятості підтверджує, що після драматичного періоду економічного переходу в 1990-ті роки Україна у поточному десятиріччі почала відчувати стабілізацію становища на ринку праці (виключаючи, звичайно, 2009 рік). Разом з тим, ураховуючи високі темпи економічного зростання, що спостерігаються у більшій частині поточного десятиріччя, створення робочих місць обмежено. Крім того, підвищення рівня зайнятості, що мало місце, можна віднести на рахунок збільшення частки працюючих у незахищених умовах або неформально зайнятих. Тому країна стикається з проблемами не лише у створенні зайнятості, а й у покращенні умов праці для тих, хто зараз зайнятий.

2. Останнім часом ці проблеми дуже загострюються через глобальну економічну кризу. У глобальному масштабі є ознаки відновлення, але, як здається, ще зарано говорити, чи досягнуто радикального поліпшення, а якщо досягнуто, то якою мірою. Відповідним чином, економічна політика та політика на ринку праці в Україні зосереджена на пом'якшенні впливу економічної кризи. Отже, існує потреба у продовженні моніторингу ринків зайнятості та праці — не лише враховуючи саму кризу, а й для оцінки дієвості політичних заходів у відповідь на кризу.

3. Підсумовуючи все сказане вище щодо доходів населення, треба відмітити, що у цьому контексті від національних органів влади будуть потрібні заходи у сфері політики в галузі заробітної плати, які дозволять витримати глобальну фінансово-економічну кризу. Було б важливо обговорити нинішні політичні орієнтири — головним чином, через меморандум із МВФ — щоб проаналізувати їхній очікуваний вплив на заробітну плату, перш за все у державному секторі, й на тих, хто отримує мінімальну зарплату.

4. Рекомендується покращити законодавство, яке регламентує поєднання трудового, сімейного та особистого життя. Звернути увагу Уряду України на той факт, що хоча охоплення пенсійним забезпеченням майже загальне, все одне є люди старше пенсійного віку, які не повністю охоплені.

5. Верховна Рада України має вдосконалити законодавчі акти, згідно яких мінімальним віком для прийому на роботу визначається 16 років; тоді як особам віком до 18 років досі дозволяється виконувати певні види небезпечних робіт у навчальних цілях згідно з певними конкретними умовами. Така невідповідність існуючих положень, які регулюють навчання неповнолітніх учнів і нагляд за ними до навчання та у процесі навчання була відзначена Комітетом експертів МОП у своєму звіті за 2008 р.

6. Соціальний діалог в Україні залишається недорозвиненим як у двосторонній, так і у тристоронній формі. Проект трудового кодексу і проект закону про соціальний діалог ще не прийняті, що заважає системі соціально-трудових відносин функціонувати на міцній правовій та інституціональній базі. Сприяння колективним переговорам у приватному секторі, який розширюється, також залишається пріоритетом.

Література

1. Закон України «Про Державний бюджет України на 2009 рік».
2. *Е. Лібанова*. Бідність населення України: монографія (Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України), 2008.
3. ПРООН (2007), Звіт про людський розвиток. ООН, Нью-Йорк і Женева.
4. «Глобальні тенденції зайнятості молоді», розділ 9 (Женева, МОП, жовтень 2008 р.).
5. *Key Indicators of the Labour Market, 5th ed.* (Geneva, ILO).
6. UNESCO Institute for Statistics, 'Enrolment ratios by ISCED level', <http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/tableView.aspx?ReportId=167>.
7. Introductory report to the XVII World Congress on Safety and Health at Work, 2005. <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs17/intrep.pdf>

8. <http://www.ukrstat.gov.ua/> — Офіційний сайт Держкомстату України.
9. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-02062009-BP/EN/3-02062009-BP-EN.PDF — офіційний сайт Євростату
10. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099766.pdf — ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization

Стаття надійшла до редакції 23.06.2010 р.

УДК 331.5

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

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «КОМПЕТЕНЦІЯ»

АННОТАЦІЯ. У статті зроблено спробу вдосконалити теоретико-методологічне забезпечення компетентнісного підходу, а саме: розкрити сутність поняття «компетенція», «модель компетенцій».

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Компетенція, професійно значимі якості, модель компетенцій, здібності, знання, мотивація.

АННОТАЦИЯ. В статье сделана попытка усовершенствовать теоретико-методологическое обеспечение компетентностного подхода, а именно: раскрыть сущность понятия «компетенция», «модель компетенций».

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Компетенция, профессионально значимые качества, модель компетенций, способности, знание, мотивация.

ANNOTATION. The paper attempts to improve the theoretical and methodological support competencial approach, namely: to reveal the essence of the concept of «competence», «competency model».

KEY WORDS. Competence, professionally significant qualities, the model of competencies, abilities, knowledge, motivation.

ВСТУП. Прогресивність економіки країни на сучасному етапі розвитку світу асоціюється з успіхами у розбудові економіки знань, яка передбачає зміни в усіх сферах суспільного життя. Виходячи з того, що суб'єктом продукування знань виступає людина, зазначені зміни мають стосуватися в першу чергу тих сфер, які пов'язані з її життям, працею та розвитком. У цій статті ми хотіли б звернути увагу на зміни, які необхідні в сфері трудової діяльності людини, а саме в сфері управління персоналом.