



УДК 364.2 (477)

**ФЕСЕНКО А.М.**, Миколаївський державний гуманітарний університет імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

**Фесенко Артур Михайлович** – кандидат історичних наук, доцент кафедри соціології Миколаївського державного гуманітарного університету ім. Петра Могили. Закінчив Одеський національний університет ім. І.І. Мечникова за спеціальністю “історія”. Коло наукових інтересів: соціальна політика та управління, політичний менеджмент, виборчі технології, проблеми історії СРСР.

# СОЦІАЛЬНА ЗАХИЩЕНІСТЬ ПРАЦЮЮЧОГО НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ: КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ УЯВЛЕНЬ

*У статті досліджуються концептуальні засади політики соціального захисту працюючого населення в Україні в контексті пострадянських соціально-економічних перетворень.*

*The article touches on the conceptual problems of the social welfare of labors in Ukraine during the post-soviet transformations.*

**Актуальність теми.** В умовах переходу до ринкових відносин в Україні та розбудови багатоукладної економіки із реальним домінуванням приватного сектору вкрай актуальним є питання теоретичної концептуалізації соціального захисту працюючого за наймом населення, що є важливою передумовою підвищення ефективності соціальної та економічної політики держави.

**Стан наукової розробки теми.** Різні аспекти, проблемні моменти та суперечності становлення та реалізації політики соціального захисту в Україні, її окремих складових, регулювання соціально-трудова відносин та зайнятості протягом 1990-х – першої половини 2000-х років були предметом досліджень у працях таких вітчизняних науковців, як Е. Лібанова, О. Палій, А. Гриненко, В. Новіков, Б. Надточий, Т. Кір’ян, В. Яценко, К. Бондарчук. Проте недостатньо, на наш погляд, наголошується на питаннях соціальної захищеності саме працюючого населення. Незважаючи на значну кількість робіт, присвячених проблемам зайнятості, оплати праці та аналогічній тематиці, уявлення про людину найманої праці як об’єкт державного соціального захисту, практично не є концептуалізованим. Наприклад, стаття М. Білика “Соціальний

захист найманих працівників і напрями його поліпшення”, практично зосереджена, насамперед, на необхідності систематизації соціального страхування та допомоги по безробіттю, при тому інші аспекти теми розглянуті явно недостатньо [1]. Так само і в навчальній літературі, підручниках та посібниках із соціальної політики та економіки праці дана тема не виділена у спеціальні розділи, за виключенням хіба що посібника за авторством А. Гриненка [4, с. 144-170].

Внаслідок такого становища у вітчизняній науці та практичній соціальній політиці бракує системного підходу, який би базувався на комплексному аналізі питань соціальної захищеності українських працівників та інтегрованих пропозиціях щодо її виведення на якісно новий рівень у стратегічній перспективі.

**Мета роботи.** Метою даної статті є систематизація уявлень про логіку й основні аспекти соціального захисту найманих працівників, пропонування комплексної моделі, яка б дозволяла охопити основне коло соціальних ризиків, з якими працівники стикаються в умовах ринкових трансформацій, що нині переживає Україна.

**Викладення основного матеріалу дослідження.**

Слід наголосити на тому, що у першій половині ХХ ст. на Заході в умовах необхідності подолання кризових явищ, зумовлених об'єктивними соціально-економічними суперечностями капіталістичного ладу й ринкової економіки, відбувається поступове формування нової доктрини соціального захисту населення, яка базується на: а) уявленні про соціальні ризики, породжені ринковими відносинами для середньостатистичної людини; б) уявленні про необхідність спеціальної державної політики профілактики та подолання наслідків цих ризиків, небезпек, що вони несуть для соціального життя людини.

Об'єктивна необхідність державного втручання у ринкові соціально-економічні відносини соціального захисту проявилася тоді, коли відбулося загострення кризових явищ, зумовлених дією таких факторів: а) низький соціальний статус та недостатність трудового заробітку найманого працівника, які необхідні для задоволення його соціальних потреб; б) вплив типового ризику втрати трудового заробітку через безробіття, старість, хворобу, каліцтво, сімейні обставини; в) особливо скрутне становище соціально-слабких категорій працівників на ринку праці та на виробництві, які зазнають дискримінації внаслідок своєї слабоконкурентності; г) коливання трудових доходів населення від макроекономічного становища, інфляційних процесів та ситуації на ринку праці.

Капіталізм та ринкові відносини є жорсткими по відношенню до середньостатистичного працівника та робітничої родини, й тим більше – до соціально слабких категорій працівників. Це викликано об'єктивною суперечністю соціально-економічних інтересів приватного власника засобів виробництва й найманого працівника як продавця робочої сили. В умовах даного соціально-економічного ладу суперечливість соціально-економічних інтересів підприємців та найманих працівників, за відсутності чи слабкості державного регулювання, підприємці як “сильна” сторона соціально-трудових відносин, як правило, розв'язують на свою користь. Про “слабкий” статус найманого працівника по відношенню до підприємця як до роботодавця свідчить, по-перше, залежність найманого працівника на ринку праці й у сфері зайнятості, що тягне за собою його економічне підкорення, нерівноправність, незахищеність; по-друге, істотна різниця у джерелах формування базового доходу, що тягне за собою вразливе від коливань ринкової кон'юнктури становище людей, що працюють за наймом.

Отже, соціальний захист працюючих за наймом – це соціальний захист особи й родини від тих проявів капіталізму й ринку, які несуть небезпеку соціальному життю працюючій за наймом людини. Головними соціальними ризиками,

небезпеками для найманих працівників є безправ'я, маргіналізація (в т.ч. безробіття) та бідність.

Тому у загальному вигляді соціальний захист працюючого населення концептуально повинен містити такі основні блоки: 1) захист соціальних прав працівника як “слабкої” сторони у соціально-трудових відносинах, тобто, по відношенню до підприємця-роботодавця, які опиняються під загрозою порушення; 2) захист соціального статусу працівника, який опиняється під загрозою маргіналізації; 3) захист доходу трудового працівника, що опиняється під загрозою життєво небезпечного заниження чи повної втрати.

В Україні, як і в більшості інших пострадянських республік, проблема соціального захисту найманих працівників виявилася особливо гострою. Річ у тім, що в умовах різкого зламу попереднього устрою з його надійною системою соціальних гарантій, послаблення регулятивних функцій держави у сфері праці й зайнятості, курсу на форсування ринкових реформ, становлення приватновласницьких відносин, первісного накопичення капіталу супроводжувалося посиленою експлуатацією найманої праці та падінням рівня життя основної маси працюючого населення.

У статті російського автора Ф.І. Гайнуліної, написаної в середині 90-х років, визначено типові ознаки безправного становища працюючого населення, найбільш вражаючими з яких є:

- систематичні не виплати зарплати та пов'язаних з нею інших трудових та соціальних виплат при нав'язуванні незаконних натуральних форм оплати праці;
- примусове переведення працівників на неповні форми зайнятості із відповідним зниженням зарплати, а також примусові (т.зв. адміністративні) неоплачувані відпустки;
- масові вивільнення працівників при здійсненні приватизації, не виплати вихідної допомоги та остаточного розрахунку при вивільненні;
- застосування до працівників незаконних форм дисциплінарного впливу;
- порушення трудових прав жінок, молоді, інших соціально-вразливих категорій працівників, в т.ч. незаконні звільнення;
- порушення законодавства про відшкодування втрати здоров'я, що спричинене ушкодженням на роботі чи професійним захворюванням;
- підміна чи відсутність трудових договорів індивідуального та колективного характеру, що позбавляє працівника мінімального рівня захищеності [3, с. 37-38].

Таким чином, власники та менеджмент підприємств вдаються до брутального порушення прав найманих працівників, залишаючи “на папері” економічно не вигідні для себе норми трудового законодавства та колективних угод, неговорячи вже про безправ'я

працівників в умовах неформальної та неповної зайнятості; звідси – конфліктогенність соціально-трудових відносин, що тягне за собою прямі економічні збитки через страйки, які в деяких галузях української економіки вже давно стали повсякденним явищем. Все це у перспективі може призвести до зростаючого антагонізму між працею і власністю.

Вкрай гостро потягом всього пореформеного періоду постає питання низького рівня оплати наймані праці. Є всі підстави стверджувати – на пострадянському просторі сформувалася модель дешевої робочої сили. Проілюструємо це твердження даними, які наведено у працях вітчизняних вчених.

Так, у 2003 році, за даними Держкомстату України, заробітна плата у промисловості, нарахована на одного штатного працівника, становила 3,4 грн. за одну оплачувану годину, що дорівнює 0,6 американського долара. З цієї причини близько 20 % працюючого населення в цьому році мали грошовий дохід, нижчий за офіційно встановлений прожитковий мінімум на 2003 рік – 365 грн. [20, с. 216].

За підрахунками Н. Павловської та Н. Анішиної, “темпи падіння реальної заробітної плати суттєво перевищували темпи падіння ВВП та продуктивності праці. При зниженні протягом 1990-1998 років ВВП на 59,0 %, продуктивності праці на 50,0 %, реальна заробітна плата знизилась на 70,4 %” [13, с. 60]. У 2000 році мінімальна заробітна плата становила усього 43,7 % від прожиткового мінімуму, реальна заробітна плата, її купівельна спроможність зменшилася в 3,8 разів у порівнянні з 1990-м роком, а її доля у структурі ВВП – у 2,7 раза [14, с. 10-11]. Щорічне зниження купівельної спроможності населення протягом реформ призвело до того, що на момент дослідження вона складала лише 17 % від середньоевропейського рівня [17, с. 57].

Коментуючи аналогічні реалії пострадянської Росії, академік РАН Д. Львов зазначив: “Світова спільнота у особі відповідних організацій ООН давно визнала, що погодинна оплата нижче трьох доларів виштовхує працівника за пороговий стан його життєдіяльності, за яким розпочинається руйнування трудового потенціалу, зникають мотивації до продуктивної праці й досягнення позитивних результатів. Середня заробітна плата в Росії втричі нижче цього порогового показника, а внутрішні ціни на продукцію й послуги близькі або вже зрівнялися зі світовими. Такої жадливої експлуатації праці, й насамперед інтелектуальної, не знає жодна цивілізована країна світу” [11, с. 93-94].

Отже, масова бідність працюючого населення у пострадянську добу, породжена не лише занепадом виробництва, але й вкрай несправедливим перерозподілом національного доходу, що здійснювався заможними колами населення не без негласної підтримки держави.

За даними Держкомстату України, які наводяться в статті В. Куценко “Укріплення соціальної бази реформ – шлях до подолання бідності”, протягом 1990-х років спостерігалася й набирала силу тенденція збільшення коефіцієнту розриву у грошових доходах 10 % соціально полярних груп населення: у 1993 році – 6,7 раза, кінець 1995 року – 12 разів, у IV кварталі 1998 року – 16,1 раза. Одним з ключових факторів цього є дискримінаційна політика оплати праці щодо цілих галузей та професій: наприклад, на рубежі 2000-х років рівень оплати праці у соціально-культурній сфері виявився у 3,6-4,8 рази меншим, ніж у зайнятих у фінансово-кредитній системі [9, с. 28-29].

Як відзначає в цьому контексті фахівець Інституту НАН України В. Новіков, тривалий період зниження добробуту населення відсунув його споживання на рівень 60-х років, а за деякими видами продуктів – на рівень 50-х. Причому характерною ознакою бідності в цьому плані слід вважати зростання питомої ваги витрат родини на харчування – до 75 % [12, с. 24-25], що на практиці означає життя родини в режимі виживання, коли відсутні можливості придбання товарів довгострокового користування, забезпечення соціально-культурних потреб, якісного оздоровлення, літнього відпочинку тощо.

Не випадково на пострадянському просторі з’явилося поняття “нові бідні”, яким позначають цілі категорії працівників, соціальний статус яких в умовах здорового суспільства дозволяв би кваліфікувати їх як представників середнього класу, проте в умовах панування “моделі дешевої робочої сили” вони штучно відштовхнуті на узбіччя й стали носіями бідності навіть за умов роботи у режимі повної зайнятості та своєчасної виплати заробітної плати.

З економічної точки зору, головним підсумком такого стану наймані праці та її носіїв слід вважати швидкоплинну деградацію трудових ресурсів України як у кількісному (демографічні втрати), так і особливо у якісному вимірі. Причому цей процес вже набуває ознак незворотності.

Ще з середини 1990-х років в Україні спостерігається різке погіршення якості життя працюючого населення, погіршення стану здоров’я (як фізичного, так і морального) та високий рівень смертності людей працездатного віку, основними факторами якого стали недоїдання, погіршення раціону харчування, недоступність послуг оздоровлення, моральні стреси, спричинені масовими вивільненнями, систематичними невивплатами заробітної плати, невпевненістю у завтрашньому дні, побоювання за власну долю та долю своєї родини.

Внаслідок поширеності безробіття, його застійності у т.зв. “депресивних” галузях і регіонах відбувається масова декваліфікація кадрів, причому незворотного характеру. За

даними Держкомстату, що наводяться В. Юрченко та Р. Романишином, у 2003 році середня тривалість пошуку роботи в Україні становила 9 місяців, а тривалість незайнятості – 18 місяців [20, с. 215].

Прямим наслідком цього слід вважати ірраціональну структуру наявної в Україні зайнятості, зокрема такі її прояви, як масовий характер роботи не за спеціальністю, вторинної зайнятості, перевантаження сфери дрібних послуг та “кадровий голод” у виробничих галузях економіки, що є типовим і характерним для “моделі виживання”, у якій вимушені існувати як колишні кваліфіковані кадри радянської доби, так і молодь, що масово поповнює лави безробітних, носіїв незареєстрованої, тіньової, нерідко кримінальної зайнятості. Як зазначає з цього приводу Е. Лібанова, “мінімально прийнятний рівень життя значної частини працюючих забезпечує додаткова зайнятість, яка часто немає нічого спільного з професією та кваліфікацією, а в 97,4 % випадків є незареєстрованою” [10, с. 40]. З цього безпосередньо випливають руйнування трудових цінностей, занепад трудової культури і демотивація праці [18, с. 51-54], що охоплює в першу чергу підростаюче покоління: цінність праці як способу життєдіяльності тим самим відштовхується на узбіччя.

Нарешті, слід згадати і “заробітчанство”, яке свідчить про вимивання різнопланової робочої сили з українського ринку праці: за неофіційними підрахунками, які свого часу одержали неабиякий суспільний резонанс, від 3 до 7 млн українців їдуть за кордон у пошуках роботи та заробітку [15, с. 49], нерідко – за будь-яку ціну й нелегально, зі всіма негативними наслідками, що з цього випливають.

Кожному з цих аспектів присвячено чимало праць вітчизняних вчених, які сходяться на одному – наявна пострадянська політика у сфері управління працею та соціального добробуту її носіїв є контрпродуктивною, такою, що підриває саму логіку поняття “соціально-економічний розвиток суспільства”. Як висловився з цього приводу Д. Богиня, фахівець Інституту економіки НАН України, “історія світового розвитку ще не знала такої поразки свідомої соціально-економічної трансформації, що відбувається під “демократичними” гаслами на величезному Євразійському просторі” [2, с. 3].

Отже, об’єктивно складне в умовах капіталізму й ринку, соціально-економічне становище найманих працівників у пострадянській Україні реально є гіршим за мінімально допустимі соціальні стандарти. За словами авторів статті “Світовий досвід застосування соціальних стандартів” Т. Кир’ян та її колеги, “в Україні... було запущено довгостроковий механізм падіння життєвого рівня населення” [8, с. 67].

Все це свідчить про недовіру існуючої системи соціального захисту, яка не може впоратися з покладеним на неї навантаженням в умовах ринкових перетворень.

Внаслідок того, що таке становище, не лише із соціально-економічної, але й гуманітарної точки зору є неприпустимим для держави, яка проголошена соціальною (ст. 1, 3 Конституції), постає нагальна проблема комплексного реформування соціального захисту працюючого населення. Автором статті пропонується здійснювати за такими базовими параметрами:

- **ідеологія;**
- **системність;**
- **організаційно-економічний механізм;**
- **реальне опанування функціональних напрямів.**

У даній моделі *ідеологічна* складова передбачає відмову від ставки на дешеву робочу силу через встановлення принципово інших співвідношень між прожитковим мінімумом і мінімальною заробітною платою, мінімальною та середньою заробітною платою, а також недопущення надмірної диференціації оплати праці по галузях і регіонах. Вона містить курс на поступове підвищення долі оплати праці та інших витрат на робочу силу у структурі собівартості продукції та валовому внутрішньому продукті, значущості мінімального розміру оплати праці як державної соціальної гарантії, відмову від практики заниження основних державних соціальних стандартів і гарантій.

З іншого боку, ідеологічно необхідним є державний контроль за використанням колективно-договірного механізму регулювання соціально-трудова відносин, починаючи з охоплення ним максимальної кількості найманих працівників, перевірки положень колективних договорів і угод на предмет дотримання норм трудового законодавства України, створення умов для всебічного розвитку профспілкових організацій та їх реального впливу на соціально-трудова процеси. Дана складова покликана сприяти усталеності соціального діалогу, встановленню реальних (а не паперових) соціально-партнерських відносин між роботодавцями та найманими працівниками незалежно від форм власності на засоби виробництва, збалансуванню соціально-захисних і соціально-партнерських засад соціальної політики.

*Системність* реформування соціального захисту найманих працівників передбачатиме такі наголоси: По-перше, це зростання рівня системності профілактики та амортизації соціальних ризиків, насамперед ліквідація існуючих на сьогодні істотних прогалин – таких як відсутність й досі в Україні загально-обов’язкового державного медичного страхування, незважаючи на те, що відповідні законопроекти подані на розгляд до Верховної Ради ще наприкінці 1990-х років. По-друге, ліквідація суперечності в межах наявної системи, зокрема

модернізація діючого законодавства (Законів “Про зайнятість населення”, прийнятого у 1991 році, “Про оплату праці”, прийнятого у 1995 році). Наприклад, останній зі згаданих законів у якості орієнтиру встановлення мінімальної заробітної плати визначає мінімальний споживчий бюджет, у той час як з 1999 року в Україні базовим державним соціальним стандартом є прожитковий мінімум, на основі чого розроблено Закон України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” [5, с. 286; 6, с. 35-36]. Отже, є необхідність оптимізації застосування державних соціальних стандартів, зокрема у плані реалістичності їх розрахунків та встановлення між ними чітких співвідношень.

Нагальною потребою є узгодження трудового законодавства з механізмами колективно-договірного регулювання. Як відмічає А. Калина, Законом України “Про оплату праці” дозволяється оплата праці нижче від норм, визначених генеральною та іншими угодами, що підриває сам принцип колективно-договірного регулювання оплати праці [7, с. 173].

*Організаційно-економічна* складова, на наш погляд, передбачає насамперед стабільність і безперервність функціонування системи, зокрема та колективно-договірних механізмів, застосування жорстких санкцій проти їх порушників; фінансове забезпечення із дотриманням термінів, стандартів, бюджетних співвідношень та ін.; підвищення рівня програмування процесів розвитку соціально-трудої сфери, що включає реальне опанування вимог програмно-цільового управління – таких як ресурсне та кадрове забезпечення, терміни реалізації програм, поточний, проміжний і заключний контроль зі звітністю відповідальних посадовців, реалістичність і надійність контрольних показників і критеріїв вимірювання результативності, персональна відповідальність тощо. Нарешті, слід звернути увагу на ефективність моніторингу і прогнозування процесів для забезпечення своєчасного реагування на проблеми, що виникають, та застосування попереджуючих заходів у разі виявлення несприятливих тенденцій. Це має особливу актуальність для таких процесів, як динаміка купівельної спроможності заробітної плати, диференціація доходів працюючого населення, створення нових робочих місць тощо.

Нарешті, суто *функціональний* бік соціального захисту працюючого населення передбачає виділення таких базових (пріоритетних) напрямів проведення соціальної політики:

1. Створення забезпечуючих стартових умов виходу (повернення) працівників на ринок праці, що передбачає якісний рівень професійної орієнтації, підготовки та перепідготовки кадрів, пільговий режим працевлаштування для слабоконкурентних категорій працівників, зокрема, забезпечення

випускників першим робочим місцем і гарантії зайнятості молодих спеціалістів;

2. Реалізація державних соціальних гарантій в області заробітної плати, інших трудових та соціальних виплат із перспективою перевищення їх рівня в контексті співвідношення з більш реалістично розрахованим прожитковим мінімумом або стандартом більш високого рівня – мінімальним споживчим бюджетом, як, до речі, це було з 1991 по 1994 роки [19, с. 65-66];
3. Підтримка доходів працюючого населення – захист його купівельної спроможності із використанням механізмів індексацій, компенсацій та державного регулювання цін на товари й послуги соціального призначення;
4. Політика розвитку соціального страхування як єдиної системи захисту від різних видів ризику втрати трудового доходу, що здійснюється на принципах державних гарантій, обов'язковості тристоронньої (держава, роботодавці, працівники) участі, горизонтальної та вертикальної солідарності тощо;
5. Особливий режим соціального захисту соціально-вразливих категорій працівників при застосуванні диференційованого підходу до кожної категорії;
6. Соціальна підтримка безробітних із наголосом на послуги працевлаштування, що реально означатиме боротьбу з безробіттям як загрозливим соціально-економічним явищем;
7. Соціальна підтримка сімей працюючих, включаючи доступність або безоплатність основних соціальних послуг, допомогу сім'ям з дітьми, сім'ям безробітних;
8. Дієвість охорони праці на виробництві, включаючи забезпечення пільгового режиму праці для жінок, молоді, інвалідів, людей зі слабким здоров'ям тощо.

Необхідність дієвості та ефективності соціального захисту найманої праці зумовлюється як соціально-гуманітарними, так і економічними міркуваннями. До перших у сучасних умовах слід віднести: забезпечення конституційних соціальних прав і гарантій кожному громадянину України, орієнтацію на високі європейські соціальні стандарти рівня життя, виходячи з проголошеного Україною стратегічного курсу.

Не менш важливими є й суто економічні міркування, серед яких: відтворення робочої сили, інвестування в людський капітал та мотивація продуктивної праці, зростання купівельної спроможності основної маси населення тощо.

Як вказують провідні російські фахівці В. Буланов, М. Волгін, Ю. Одегов, на етапі ринкових трансформацій система соціального захисту повинна: стимулювати економічну самостійність і відповідальність, надавати гарантії в сфері зайнятості, підтримувати мотивацію працівників до високопродуктивної

праці, захищати інтереси працівників у відносинах з роботодавцями, підтримувати оптимальний рівень життя населення країни [16, с. 375].

На сьогодні ж пострадянські трансформації в Україні призвели до вкрай руйнівних наслідків, сприяючи утворенню соціально-економічного устрою, характерного для країн “третього світу”. Поглиблення реформ за неоліберальними рецептами “ринкового фундаменталізму” загрожує не лише існуванню системи соціального захисту в Україні, веде до принципової недооцінки ролі і значення соціальної політики у загальному курсі перетворень.

Те, що Україна за умов продовження ліберальних реформ не в змозі хоча б відновити комплекс соціально-трудова факторів економіки, що існував у 1990-му році в УРСР, свідчать такі реалії сьогодення: обсяги бюджетів всіх рівнів, яких не вистачає на утримання сфери в режимі виживання навіть при пропорційному фінансуванні соціальної сфери по відношенню до інших, – що є прямим наслідком втрати державою головного з бюджетотворюючих джерел у вигляді прибуткових держпідприємств; знищення відомчої соціальної інфраструктури, яке відбулося в контексті політики передприватизаційної підготовки та власне приватизації. В умовах фактичного усунення держави від регулювання соціально-трудова сфери (про це свідчить і деградація культури стратегічного планування та програмно-цільового управління на державному рівні: не є таємницею те, що документи, які мають статус програмних, насправді представляють собою декларації) суто декларативними стають будь-які наміри економічної модернізації: на сьогодні за структурою економіки, зайнятості й за якістю

робочої сили Україна займає значно гірші позиції, ніж УРСР у 1990-му році.

Отже, навіть з суто економічної точки зору “жертвний стан” соціально-трудова сфери, незахищеність найманого працівника від шаленої експлуатації не принесли нічого, що б могло їх виправдовувати.

**Висновки.** У сучасних умовах в Україні проблеми соціального захисту працюючого за наймом населення продовжують не в останню чергу внаслідок теоретичної неозброєності відповідальних осіб за проведення соціальної та економічної політики у цьому напрямку. Як результат – різке зниження рівня і якості життя працюючого населення саме внаслідок соціальної незахищеності, що підриває не лише сферу соціального та соціально-демографічного відтворення, але й призводить до масової деградації людських ресурсів суспільного виробництва, що в сучасних умовах є абсолютно неприпустимим. Тому курс соціальної політики в цій сфері повинен, на нашу думку, не просто відкоригуватися, а переорієнтуватися насамперед ідеологічно та концептуально.

Дієвий, системний соціальний захист працюючого населення повинен насамперед створювати умови для соціального добробуту, самореалізації й саморозвитку працюючої людини, нарощування та ефективного використання її трудового потенціалу. Це є одним з ключових факторів прогресивного соціально-економічного розвитку України у довгостроковій перспективі.

Вважаємо, що конструктивізація курсу українських реформ в соціально-економічній сфері, яка повинна відбутися, виведе соціальну політику країни на рівень ідеології “українського прориву” ХХІ століття, що стане засадою реалізації його на практиці.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Білик М. Соціальний захист найманих працівників і напрями його поліпшення // Україна: аспекти праці. – 1998. – С. 25-28.
2. Богиня Д. Стимули та антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 3. – С. 3-10.
3. Гайнулина Ф.И. От социальной напряженности – к социальному партнерству // Социально-политический журнал. – 1998. – № 4. – С. 33-48.
4. Гриненко А.М. Соціальна політика: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисципліни. – К.: КНЕУ, 2004. – 309 с.
5. Закон України “Про оплату праці” // Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-прес, 2002. – С. 284-293.
6. Закон України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” // Законодавство України про соціальний захист населення / Упор. Роїна О.М. – К.: КНТ, 2007. С.33-41.
7. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
8. Кір’ян Т. та ін. Світовий досвід застосування соціальних стандартів // Соціальний захист. – 1999. – № 3. – С. 66-67.
9. Куценко В. Укрепление социальной базы реформ – путь к преодолению бедности // Экономика Украины. – 2002. – № 2. – С. 27-34.
10. Лібанова Е. Складові добробуту і бідності // Соціальний захист. – 2004. – № 5. – С. 38-42.
11. Львов Д. Экономика России, свободная от стереотипов монетаризма // Вопросы экономики. – 2000. – № 2. – С. 90-106.
12. Новіков В. Подолання бідності – нагальна проблема соціальної політики // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 1. – С. 23-26.
13. Павловська Н., Анішина Н. Основні напрями подальшого реформування оплати праці в Україні // Соціальний захист. – 1999. – № 4. – С. 59-66.
14. Павловська Н. Необхідність та шляхи забезпечення випереджаючого зростання заробітної плати // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 2. – С. 10-16.
15. Пахомов Ю. Стратегия качественного роста отлична от программ выживания // Общество и экономика. – 2003. – № 6. – С. 38-64.
16. Рынок труда: Учебник / Под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2003. – 480 с.
17. Сухорукова Т. Социальные рычаги экономического роста // Экономист. – 1999. – № 7. – С. 56-59.
18. Цветкова Г. Кризис трудовой мотивации и его последствия // Экономист. – 2000. – № 4. – С. 51-56.
19. Шевчук П.І. Соціальна політика. – Львів: Світ, 2003. – 400 с.
20. Юрченко В.В., Романишин В.О. Ринок праці України: сучасний стан та шляхи регулювання // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 6. – С. 214-219.