

УДК 364

М.М. Руженський,

кандидат економічних наук, доцент

(Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Київ)

Соціальний захист зайнятого населення: стан та шляхи поліпшення

У статті проаналізовано стан соціального захисту зайнятого населення та окреслено шляхи вирішення його проблем в трансформаційній економіці України.

Ключові слова: зайнятість, заробітна плата, ринок праці, зайняте населення, соціальний захист населення.

Постановка проблеми. Стан ринку праці і зайнятості населення справляє значний вплив на функціонування і розвиток національної економіки. Трансформація останньої у ринкову супроводжується утвердженням адекватних їй відносин у сфері зайнятості та на ринку праці, змінами у змісті соціально-захисної здатності цих відносин. За таких умов глибоке і всебічне дослідження та моніторинг процесів, що мають місце в цій складовій соціально-економічних відносин, є вкрай необхідними.

Аналіз останніх публікацій.

Економічні та соціальні аспекти проблем зайнятості та ринку праці активно розробляють у своїх працях російські та українські вчені С.І. Бандур, Б.Д. Бреєв, В.С. Васильченко, В.М. Геєць, А.Е. Котляр, Е.М. Лібанова, В.В. Онікієнко, Е.Р. Саруханов та ін. Водночас соціально-захисна роль цих економічних інститутів стосовно зайнятого населення в трансформаційній економіці багато в чому залишається поза увагою науковців.

Мета статті полягає у визначенні напрямів поліпшення соціального захисту зайнятого населення в Україні.

Виклад основних результатів дослідження. Кардинальні зміни вектора суспільного розвитку супроводжуються трансформацією перш за все соціально-економічних відносин, що суттєво впливає і на інші складові економічної системи. Вирішення таких проблем трансформаційного періоду, як структурна перебудова економіки, інтеграція України у світовий економічний простір, утвердження засад соціально орієнтованої держави, невіддільне від формування ефективної системи соціального захисту населення.

Своєрідність соціального захисту населення як суспільного інституту полягає в тому, що він являє собою сферу практичного створення умов для задоволення потреб кожного члена суспільства. Формування цих умов забезпечується тими функціями, які покладаються на систему соціального захисту населення у сфері соціально-економічних відносин.

Згідно з авторською концепцією класифікації цих функцій вони поділяються на загальні, спеціальні та допоміжні [1, с. 55–65]. До першої групи слід насамперед віднести функцію утвердження й відтворення таких складових соціально-економічних відносин, як продуктивна зайнятість населення, пенсійне забезпечення, соціальна допомога та соціальна підтримка, соціальне обслуговування певних категорій населення тощо. Ця функція реалізується в процесі регуляторної діяльності держави шляхом введення в дію і дотримання правових норм, стандартів, традицій, етичних принципів, котрі спрямовані на постійне відновлення і подальше вдосконалення певних форм соціально-економічних відносин на конкретному історичному етапі розвитку суспільства.

Соціальний захист поширюється на всі верства населення, а надто на зайняте населення. Особлива увага до соціального захисту зайнятого населення аргументується тим, що вже надання робочого місця працездатній особі для здійснення оплачуваної трудової діяльності створює для неї економічні передумови такого захисту. Водночас приведення в дію сукупного трудового потенціалу суспільства як постійно повторюваної взаємодії речових і особистісних факторів у процесі розширеного відтворення матеріалізується в сукупному

суспільному продукті. В процесі його розподілу, перерозподілу та використання відбувається кінцеве споживання товарів і послуг, валове накопичення основного капіталу, змінення запасів матеріальних оборотних коштів, чисте надбання цінностей і сальдо експорту та імпорту. Отже, валовий внутрішній продукт відіграє вирішальну роль у соціально-економічному прогресі суспільства та створенні матеріально-економічних передумов для соціального захисту населення в найближчій перспективі. Тобто він має у своєму складі те, що отримує суспільство для задоволення індивідуальних, колективних і суспільних потреб, в тому числі і на потреби соціального захисту населення.

Однією з особливостей відносин зайнятості в постсоціалістичних країнах є зміна патерналістської моделі її регулювання, основу якої становила концепція загальної зайнятості. Нині в Україні утвердилась неадекватна соціально орієнтованій економіці модель регуляторного впливу держави на цю сферу соціально-економічних відносин. Цій моделі притаманна фрагментарність, розбалансованість, наявність елементів стихійності, відмова від використання централізованих регуляторів функціонування і розвитку. До переліченого слід додати відсутність цілісної концепції політики зайнятості. Внаслідок цього заходи і дії в цій важливій сфері соціально-економічних відносин спрямовуються не на те, щоб цілеспрямовано впливати на процеси і явища, котрі забезпечують підтримку позитивних і унеможливлення негативних тенденцій, а на пристосування до умов, що сформувалися. Тому має місце намагання амортизувати численні наслідки, якими супроводжуються процеси системної трансформації соціально-

трудова відносина, перш за все за рахунок зміни ціни праці, тривалості робочого часу, і лише незначною мірою – за рахунок змін у сфері зайнятості населення. В найбільш концентрованому вигляді ці негативні тенденції в регулюванні зайнятості відбиваються на стані захисту зайнятого населення. Соціальний захист останнього охоплює багато складових, серед яких провідну роль відіграє заробітна плата, що визначається декількома обставинами.

Кількісно на неї припадає лівова частка доходів населення. Зокрема, у 2010 р. в Україні вона становила 41,7% [2, с. 386]. Поряд із цим в ринковій економіці на заробітну плату, яку відносять до макроекономічних категорій, покладається ряд функцій, котрі тісно пов'язані з функціями соціального захисту населення. Стан останнього визначається її розміром у зіставленні з цінами на основні засоби існування та відповідно вартістю життя, своєчасністю її виплат, дотриманням соціальних гарантій тощо. З іншого боку, вона формує платоспроможний попит населення, визначає структуру і динаміку виробництва, регулює зайнятість, вивільнення працівників і рівень безробіття і таким чином приводить у дію ті чинники, котрі прямо або опосередковано впливають на формування економічних підвалин соціального захисту населення.

Соціально-захисна здатність заробітної плати проявляється в її відповідності вимогам відтворення робочої сили, і перш за все це стосується її кількісних параметрів. Розмір заробітної плати визначається не суб'єктивними міркуваннями роботодавця на кшталт того, що "я плачу працівникам багато (або мало)", а вартістю матеріальних благ, необхідних для розширеного відтворення робочої сили працівника та утримання членів його домогосподарства. Величина фонду життєвих засобів працівника залежить від рівня розвитку продуктивних сил та продуктивності праці зайнятого населення. В конкретно-історичних умовах при визначенні його параметрів враховуються менталітет населення, традиції, звички, культурний рівень розвитку суспільства.

Внаслідок ігнорування дії економічних і соціальних законів при визначенні розміру заробітної плати в роки трансформаційних перетворень в економіці України чітко окреслилась тенденція до диспропорцій між її рівнем та вартістю відтворення робочої

сили. Найбільш продуктивним методологічним підходом до виявлення впливу цієї тенденції на стан соціального захисту зайнятого населення є дослідження динаміки реальної заробітної плати, оскільки її динаміка дає уявлення про те, яку кількість споживних вартостей може придбати працівник за свою номінальну заробітну плату за певного рівня цін і податків.

Реальна заробітна плата (у відсотках до попереднього року) в 1996–1997 рр. становила 96,6%, в 1998 р. – 96,2%, в 1999 р. – 91,1%, в 2000 р. – 99,1%. Протягом 2001–2008 рр. динаміка її зростання характеризувалася значною нерівномірністю: від 115,2% в 2003 р. порівняно з 2002 р. до 106,3% в 2008 р. порівняно з 2007 р. Внаслідок економічної кризи, що почалася в 2008 р., реальна заробітна плата в 2009 р. порівняно із 2008 р. становила 90,8% [3, с. 186]. Загальною тенденцією є зниження реальної заробітної плати до рівня, котрий не забезпечує працівникові обсягів споживання матеріальних благ і послуг, достатніх для розширеного відтворення його здатності до праці.

Свідченням низького рівня оплати праці в нашій країні є зменшення її частки в собівартості виробленої продукції від 13,6% в 1996 р. до 8% в 2008 р. [4, с. 6]. Залишається низькою (порівняно із загальносвітовою практикою) частка заробітної плати у ВВП. Зокрема, за 1995–2010 рр. вона зростала з 43,5 до 49,7% [2, с. 36], тоді як у країнах Європейської спільноти вона становить у середньому 65% [5, с. 423].

Важливим чинником зниження реальної заробітної плати є постійне підвищення цін на товари широкого вжитку, а також на енергоносії, сировину, матеріали та ін., що збільшує виробничі затрати, а відповідно і зростання цін на товари першої необхідності, тарифів на житлово-комунальні та інші послуги в Україні.

При цьому ціни на товари й послуги, що споживаються широкими верствами населення, збільшуються більш високими темпами порівняно з іншими групами товарів. За 2002–2008 рр. індекс цін на продукти харчування зріс з 97,3 до 124,5%, а на предмети домашнього вжитку, побутову техніку та поточне утримання житла з 100,7 до 116,2% [6, с. 71]. За таких умов заможні верстви населення, в інтересах яких перерозподіляється нині знов створена вартість, не здатні сформувати увесь обсяг сукупного попиту на товари масового

споживання вітчизняного виробництва, що спричиняє його занепад, а отже безробіття, руйнацію фінансово-економічних основ соціального захисту як зайнятого, так і інших верств населення (пенсійне забезпечення, соціальна допомога, фінансування освіти, охорони здоров'я).

До цього слід додати і вплив інфляції, котра з гіперінфляції 1992–1994 рр. переросла в повзучу. Остання спричиняє зниження купівельної спроможності гривні, яку отримують наші співвітчизники у вигляді заробітної плати, премій тощо. Знецінюються й грошові знаки, які населення тримає вдома. Негативно впливає інфляція і на інші форми заощаджень населення України (депозити, цінні папери тощо).

Суттєвий вплив на соціально-захисну здатність реальної заробітної плати має система перерозподілу знов створеної вартості, провідна роль в якій належить оподаткуванню. В Україні сформувалася така система оподаткування, за якої порушуються його основоположні принципи, котрих слід дотримуватися в злиденній країні. Хоча там, де присутні лише приватні інтереси, дотримуватися цих принципів важко.

В Україні була скопійована плоска шкала прибуткового податку, відповідно до якої суб'єкт оподаткування за будь-якого доходу (100, 1 000 або 1 000 000 грн.) сплачує податок у розмірі 15%. Прихильники такої шкали стверджують, що прогресивний податок змусить підприємців приховувати свої доходи, ухилятися від сплати податків. Українські реалії свідчать, що чим багатша людина, тим важче вона розлучається зі своїми грошима, тим активніше шукає шляхів уникнення сплати податків. Плоска шкала прибуткового податку в трансформаційній економіці не унеможлиблює ці процеси і тенденції. До того ж заможні верстви населення не сплачують податки на доходи від цінних паперів і депозитів. Тому середня ефективна ставка податку на зарплату в Україні у середньому в 50 разів вища за податкову ставку на підприємницькі доходи [7, с. 1].

Викладене дозволяє дійти висновку, що в трансформаційній економіці України соціально-захисна здатність реальної заробітної плати працюючих знижується під впливом низького рівня номінальної, постійного зростання цін, неадекватної їх індексації та соціально несправедливого розподілу знов створеної вартості.

Невисокий рівень оплати праці в Україні доволі часто пояснюють низькою порівняно з країнами Заходу продуктивністю праці. Справді, за продуктивністю праці Україна відстає від США у 5–6 разів, але за рівнем заробітної плати – у 20 і більше разів. Справедливою є думка про те, що сутність проблеми якраз і полягає в тому, що частка заробітної плати у прирості низької продуктивності праці в Україні не витримує ніякого порівняння з аналогічною часткою у прирості продуктивності праці західних країн. Тому постійними посиленнями на нашу низьку продуктивність праці не можна виправдати низький рівень заробітної плати [5, с. 423].

Внаслідок цього в Україні сформувалась і набуває все більшої гостроти суперечність між ринковими умовами відтворення найманої робочої сили, коли її власники купують продукти харчування, товари довготривалого користування, оплачують комунальні послуги, лікуються, здобувають освіту за ринковими цінами, та неринковими умовами відшкодування затрат робочої сили. Ця суперечність посилюється тим, що з переходом до ринку поступово зникають такі складові патерналістської моделі соціального захисту населення, як безплатне або за невелику плату надання житла, послуг освіти, охорони здоров'я та отримання ряду інших благ. Впровадження платності цих послуг робить заробітну плату основним фактором забезпечення соціального захисту працюючих, членів їх домогосподарств та джерелом формування фондів соціального страхування дохідної частини державного бюджету.

Негативно впливає на стан соціального захисту і таке явище, як несвоечасна виплата заробітної плати працюючим. Від часу появи цього соціально-економічного феномену в українському суспільстві намагання органів державної влади всіх рівнів ліквідувати заборгованість із виплат заробітної плати не мали бажаного успіху. В окремі роки обсяги цієї заборгованості істотно зменшувались, але вона не зникла і залишається досить значною. Так, в 2002 р. заборгованість населенню із заробітної плати становила 2 656,6 млн. грн., в 2009 р. – 1 188,7 млн. грн., а 2010 р. – 1 473,3 млн. грн. [3, с. 256]. Отже, наслідки багаторічної перманентної боротьби з невиплатою заробітної плати свідчать, що здолати її раз і назавжди навряд чи вдасться. Підставою для такої думки є те, що

соціально-економічний розвиток суспільства супроводжується постійними змінами, котрі спричиняють появу станів визначеності і невизначеності в економічній системі. Невизначеність функціонування і розвитку останньої є об'єктивною основою виникнення ризиків і різноманітних втрат, в тому числі матеріальних, фінансових, трудових, та збитків, заподіяних працівникам, домогосподарствам, життю і здоров'ю людей, довікллю. У цьому контексті причинами невиплати заробітної плати в умовах ринку можуть бути банкрутства, фінансовий крах підприємств, напружене фінансове становище конкретних суб'єктів підприємницької діяльності.

Водночас досить поширеним явищем в Україні є зловживання у сфері оплати праці, її виплата у розмірах, нижчих від законодавчо встановленого мінімуму, що дає підстави стверджувати, що думки про соціальну справедливість ніколи не западають у голови окремих роботодавців. На тлі низької зарплати, хронічної заборгованості із її виплати найбільшим цинізмом є твердження про безплатний сир у мишоловках, котре часто лунає в нашому суспільстві.

При розрахунках заборгованості із заробітної плати не береться до уваги механізм встановлення вартості боргових зобов'язань перед працівниками з урахуванням часу затримки виплати заробітної і процентної ставки і втрати зайнятих працівників від несвоечасної виплати заробітної плати через зниження її купівельної спроможності, а відповідно і її соціально-захисної здатності. Принагідно слід зауважити, що зменшення негативних соціально-економічних наслідків домінювання приватних інтересів роботодавців у відносинах з найманими працівниками перекладається на все суспільство.

Аксіомою економічної теорії є те, що з позицій простого відтворення здатності людини до праці його основу має становити вартість мінімального споживчого кошика, розрахована за реальними ринковими цінами. Однак за роки існування України як самостійної держави використовувались такі соціальні стандарти, котрі дозволяють виплачувати заробітну плату, нижчу за вартість робочої сили, і таким чином нівелювати її роль у системі соціального захисту населення. В 1991–1992 рр. як такий соціальний стандарт використовувався мінімальний споживчий бюджет, про-

тягом 1995–1999 рр. – межа малоозабезпеченості, а з 2000 р. і по теперішній час – прожитковий мінімум. Незважаючи на те, що в Законі України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” мінімальна заробітна плата має встановлюватись на рівні прожиткового мінімуму, починаючи з дати прийняття цього закону до 2009 р. вона становила 70–98% прожиткового мінімуму і тільки в 2010 р. перевершила його [10, с. 4].

При цьому розміри прожиткового мінімуму орієнтовано на можливості державного бюджету, а не на потреби людей. У ньому не враховано низки життєво необхідних витрат населення – на освіту, утримання дітей у дошкільних закладах, платні медичні послуги тощо. Значна частина працюючих отримують заробітну плату, яка нижча за прожитковий мінімум або не набагато його перевищує. При прожитковому мінімумі для працездатного населення у розмірі 663 грн. в 2009 р. 10% працівників нараховано заробітну плату у межах від 744 до 900 грн., 6,8% – від 900 до 1 000 грн., 10,5% – від 1 000 до 1 250 грн. і 10% – від 1 250 до 1 500 грн. [9, с. 233].

Втрата основними інститутами соціального захисту населення своєї захисної здатності щодо працюючих спричиняє поширення бідності як серед останніх, так і серед інших верств населення. За підрахунками ООН за межею бідності нині живуть четверо з п'яти українців, а наша держава посідає 83 місце в рейтингу розвитку суспільства ООН [11, с. 4]. Це негативно впливає не тільки на відтворення робочої сили, а й на низку індикаторів стану соціального захисту населення. Формами такого прояву є скорочення середньої тривалості життя, перевищення смертності над народжуваністю, погіршення здоров'я нації, еміграція. Так, згідно з дослідженнями, проведеними навесні 2011 р. центром “Софія”, 34,1% українців готові виїхати з України. І чим молодша група опитаних, тим більша ймовірність їх еміграції [12, с. 19]. Україна – п'ята держава у світі за кількістю тих, хто шукає кращого життя за кордоном. При цьому часто на ці пошуки вирушають фахівці високого рівня (інженери, медики), молодь.

Висновки та пропозиції. В українському конфліктогенному суспільстві суперечності між ринковими умовами забезпечення життєдіяльності і неринковими умовами оплати праці

зайнятого населення є постійним джерелом нарощування конфліктного потенціалу. Наслідком цього є низький рівень соціального захисту. З метою унеможливлення наростання соціальної напруженості в країні необхідно надати державній політиці зайнятості населення випереджального характеру; у сфері розподілу знов створеної вартості збільшити ту її частину, котра розподіляється через заробітну плату; посилити відповідальність за несвоєчасну виплату та невиплату заробітної плати шляхом визнання таких роботодавців банкрутами; розробити і ввести в дію соціальний кодекс, за допомогою якого можна буде інституувати соціально справедливі гарантії і стандарти соціального захисту населення; ввести прогресивну шкалу оподаткування та податок на багатство і розкіш.

Список використаних джерел

1. Руженський М.М. Система соціального захисту населення у транзитивному суспільстві : моногр. / М.М. Руженський. – К. : ІПК ДСЗУ, 2005. – 384 с.
2. Статистичний щорічник України за 2010 рік / за ред. О.Г. Осауленка. – К. : Август-Трейд, 2011. – 559 с.
3. Праця України у 2010 році : стат. зб. – К., 2011. – 325 с.
4. Хара В. Суспільство морально готове до реформ / В. Хара // Урядовий кур'єр. – 2010. – 20 листоп.
5. Трансформаційна економіка : навч. посіб. / [В.С. Савчук, Ю.К. Зайцев, І.Й. Малий та ін.] ; за ред. В.С. Савчука, Ю.К. Зайцева. – К. : КНЕУ, 2006. – 612 с.
6. Статистичний щорічник України за 2009 рік / за ред. О.Г. Осауленка. – К. : Інформ.-аналіт. агентство, 2010. – 566 с.
7. Багаті працюють на себе, а бідні на бюджет // Голос України. – 2011. – 9 груд.
8. Мортіков В. Роль заробітної плати у регулюванні зайнятості / В. Мортіков // Економіка України. – 2001. – №1. – С. 34–39.
9. Праця України у 2009 році : стат. зб. – К., 2010. – 566 с.
10. Руженський М.М. Соціально-економічне обґрунтування прожиткового мінімуму в трансформаційній економіці / М.М. Руженський // Ринок праці та зайнятість населення. – 2011. – №3 – С. 3–6.
11. Вауліна О. Та рука дає, а ця – обмежує // Голос України. – 2011. – 27 лип.
12. Дмитренко Н. Зроби Україні ручкою / Н. Дмитренко // Україна молода. – 2011. – 29 листоп.

Стаття надійшла 20.01.2012 р.

УДК 331.108

А.В. Казановський,

кандидат історичних наук, доцент

(Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Київ)

Розробка профілю компетенцій керівних кадрів базового центру зайнятості: грані проблеми

У статті розглядаються методичні підходи до аналізу професійного поля діяльності директора базового центру зайнятості, розробки моделі профілю його компетенції як державного службовця та шляхи оптимізації управління персоналом на основі лідерства та компетенційного підходу.

Ключові слова: модель компетенції, складові компетенції, елементи компетенції, компетенційний підхід, опис компетенції, управління персоналом на основі компетенцій.

Постановка проблеми. Масштабність і складність завдань державотворення в Україні потребують прискореного формування керівних кадрів нової генерації, готових та спроможних до дій, – кадрів, які б забезпечували досягнення поставлених перед державними інституціями, зокрема перед державною службою зайнятості, цілей та завдань завдяки оволодінню посадовцями компетенціями, що відповідають профілю їхніх посад та вимогам до їх професіоналізму. У цьому контексті забезпечення професійного лідерства керівних кадрів у сучасних умовах стало стратегічною метою адміністративної реформи, яка здійснюється в країні, та ключовою проблемою кадрового менеджменту.

Потреба в пошуку інноваційних технологій підготовки керівних кад-

рів значно актуалізувалась у зв'язку з адаптацією до умов України досвіду країн Євросоюзу щодо розробки профілю компетенцій для високопосадовців. Це вимагає не лише зміни підходу до визначення змісту професійного розвитку посадовців, а й розробки ефективних інструментів оцінювання кадрів та системи управління персоналом на основі реалізації переваг компетенційного підходу.

Аналіз досліджень і публікацій. Про актуальність теоретичних та прикладних аспектів впровадження інноваційного компетенційного підходу в систему підготовки та управління персоналом свідчить значна кількість публікацій та активна дискусія науковців, що в основному зосереджена на аргументації його переваг та особливостей. У той же час все більш нагальною стає проблема розробки прикладних аспектів впровадження компетенційного підходу у

сферу кадрового менеджменту, ідентифікації компетенцій, моделювання та розробки профілю компетенцій посадовців різних органів державного управління.

Незважаючи на те, що загальна кількість публікацій з цього питання постійно зростає, предметна сфера, що пов'язана із сутнісно-змістовним наповненням компетенцій державного службовця певного профілю, є дуже різноплановою і неоднозначною.

У цьому контексті заслуговують на увагу наукові розробки С. Вещікова, М. Пальчик, К. Єзерської, А. Вишневського, Н. Ситника, Л. Красовської, П. Гогіної, Н. Сімченко, Н. Сидоренка, М. Ярмистого, Де Ла Роуз та інших, в яких розкриваються важливі аспекти впровадження компетенційного підходу в систему підготовки кадрів державних органів управління. У той же час, як свідчить аналіз, немає публікацій, в яких досліджувалися б