

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ

Тернопільський національний економічний університет

На правах рукопису

УДК 331.105:331.522.4

**Прохоровська Світлана Анатоліївна**

**РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ  
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

08.00.07 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

**ДИСЕРТАЦІЯ**

на здобуття наукового ступеня

кандидата економічних наук

Науковий керівник

к. е. н., професор

Качан Євген Петрович

Тернопіль – 2011

## ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1. Науково-методологічні основи дослідження трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин	
1.1. Трудовий потенціал: сутність, структура та чинники розвитку.....	10
1.2. Соціально-трудові відносини та їхня модернізація в ринкових умовах.....	39
1.3. Методичні підходи до оцінювання тенденцій розвитку трудового потенціалу в соціально-трудовій сфері.....	58
Висновки до першого розділу.....	69
Розділ 2. Оцінювання стану розвитку трудового потенціалу і тенденцій функціонування соціально-трудових відносин у регіоні	
2.1. Передумови розвитку трудового потенціалу.....	71
2.2. Функціонування соціально-трудових відносин на ринку праці.....	85
2.3. Соціальне партнерство і його роль у забезпеченні умов розвитку трудового потенціалу та соціальної стабільності.....	110
2.4. Вплив чинників соціально-трудової сфери на розвиток економіки регіону.....	129
Висновки до другого розділу.....	144
Розділ 3. Пріоритетні напрямки розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин	
3.1. Стратегія модернізації соціально-трудових відносин та її вплив на розвиток трудового потенціалу.....	146
3.2. Удосконалення механізму колективно-договірного регулювання в процесі розвитку трудового потенціалу.....	171
3.3. Шляхи забезпечення розвитку та ефективного використання трудового потенціалу регіону.....	185
Висновки до третього розділу.....	199
Висновки.....	201
Список використаних джерел.....	205
Додатки.....	227

## Вступ

**Актуальність теми.** Інтеграція України в європейський простір, соціальна орієнтація ринкової економіки потребують нової якості трудового потенціалу і формування модернізованих організаційно-економічних відносин у сфері праці як підґрунтя для забезпечення економічного зростання і на цій основі підвищення рівня та якості життя населення.

Сучасна соціально-економічна політика держави призвела до зниження рівня життя населення, деформації мотивів до праці, зростання обсягів «тіньової» зайнятості, руйнування середнього класу, критичного рівня бідності, втрати людських ресурсів тощо. Проте нині, органи державної влади й надалі недостатньо уваги приділяють проблемам розвитку трудового потенціалу, захисту свобод, трудових та соціально-економічних прав найманих працівників, аналізу й прогнозуванню ймовірних інституціональних пасток у соціально-трудої сфері.

Теоретичним і прикладним аспектам розвитку трудового потенціалу і питанням функціонування соціально-трудої відносин присвячені праці відомих вітчизняних та зарубіжних науковців: І. О. Амоші, І. І. Бажана, Д. Бергера, Д. П. Богині, В. Я. Брича, С. Й. Вовканича, В. М. Гейця, Б. М. Генкіна, О. О. Герасименко, О. І. Гнибіденка, О. А. Грішнкової, О. В. Додонова, В. Н. Дудка, М. І. Долішнього, С. М. Злупка, Є. П. Качана, М. М. Кіма, Р. П. Колосової, А. М. Колота, В. М. Лича, О. М. Левченко, Е. М. Лібанової, Л. С. Лісогора, В. П. Мікловди, Г. Г. Мелік'яна, В. Г. Никифорець, О. Ф. Новікової, В. В. Онікієнка, Г. В. Осого, І. Л. Петрової, В. М. Петюха, М. І. Пітюлича, С. І. Пирожкова, С. М. Писаренко, В. І. Приймака, А. М. Уманського, С. Українця, У. Я. Садової, Л. К. Семів, В. Г. Сумцова, С. Ю. Трубича, Л. В. Шаульської, Л. Т. Шевчук, Л. Чижової та ін.

У сучасних умовах потреба системного та комплексного вивчення проблеми розвитку трудового потенціалу значно посилюється. Актуальність теми дослідження зумовлена суттєвими змінами як у вітчизняній, так і в світовій економіці в процесі функціонування ринкових відносин, а також підвищенням ролі трудового потенціалу як визначального національного капіталу, від розвитку

та ефективності використання якого залежить, перш за все, економічна могутність держави, рівень життя її населення і соціальний прогрес.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертація є складовою наукових досліджень кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету за темами: «Еколого-ресурсні, соціально-економічні та демографічні основи сталого розвитку регіону» (державний реєстраційний номер 0110U001135), у межах якої автором обґрунтовано вплив демографічних, економічних, соціальних, організаційно-правових, психологічних та екологічних чинників на розвиток трудового потенціалу регіону; «Ринок праці агропромислового регіону та механізм його регулювання в умовах кризової економіки» (державний реєстраційний номер 0105U000860) – автором визначено роль соціальних партнерів у формуванні, використанні, розвитку та збереженні трудового потенціалу, удосконалено методику його оцінювання в умовах модернізації соціально-трудових відносин.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретико-методологічних основ та розробка практичних рекомендацій щодо розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин.

Реалізація визначеної мети передбачає вирішення таких **завдань**:

- узагальнити теоретичні та методологічні підходи до визначення понять «трудова потенціал», «соціально-трудова відносини», «розвиток трудового потенціалу», «модернізація соціально-трудових відносин»;
- удосконалити методичний підхід до оцінювання розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин;
- визначити вплив демографічних, економічних, соціальних, організаційно-правових, психологічних та екологічних чинників на розвиток трудового потенціалу регіону в умовах модернізації соціально-трудових відносин;
- виявити особливості функціонування соціально-трудових відносин на ринку праці регіону;

- вивчити вплив колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин на розвиток трудового потенціалу;
- визначити вплив чинників соціально-трудової сфери на розвиток економіки регіону;
- з'ясувати роль соціальних партнерів (держави, роботодавців, профспілкових організацій) у забезпеченні умов розвитку трудового потенціалу та функціонуванні й модернізації соціально-трудових відносин;
- обґрунтувати стратегію модернізації соціально-трудових відносин і розробити практичні рекомендації щодо розвитку трудового потенціалу регіону;
- обґрунтувати напрямки розвитку та ефективного використання трудового потенціалу регіону.

**Об'єктом дослідження** є процес розвитку трудового потенціалу регіону.

**Предметом дослідження** є теоретико-методологічні та прикладні засади розвитку трудового потенціалу в процесі модернізації соціально-трудових відносин.

У ході виконання дисертаційної роботи використано сучасні загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, зокрема: наукового абстрагування (при вивченні сутності категорій «трудовий потенціал», «розвиток трудового потенціалу», «соціально-трудові відносини», «модернізація соціально-трудових відносин»); системного підходу (для обґрунтування чинників, що впливають на розвиток трудового потенціалу та для з'ясування виробничих, організаційних, соціально-економічних, соціально-психологічних питань, що виникають у процесі трудової діяльності між роботодавцями та найманими працівниками, а також для дослідження ролі соціальних партнерів у розвитку трудового потенціалу); причинно-наслідкових зв'язків (при вивченні чинників, які впливають на розвиток трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин); статистичні методи (для аналізу масиву статистичних даних з метою оцінки передумов розвитку трудового потенціалу, стану функціонування соціально-трудових відносин); економіко-математичного моделювання (для моделювання процесів розвитку трудового потенціалу регіону); соціологічного

опитування (анкетування) (для визначення ступеня реалізації потреби у праці найманих працівників, вивчення чинників, які гальмують розвиток трудового потенціалу в умовах функціонування соціально-трудова відносин у регіоні); графічні методи (для наочного відображення статистичних матеріалів, результатів проведеного соціологічного опитування та схематичної ілюстрації теоретичних і практичних положень дисертації).

Інформаційною основою дисертаційної роботи є законодавчі та нормативні акти органів державної влади, наукові дослідження вітчизняних і зарубіжних учених, матеріали Міністерства соціальної політики України, Державної служби статистики України, матеріали Головного управління статистики у Тернопільській області, Тернопільського обласного центру зайнятості, Головного управління праці та соціального захисту населення Тернопільської обласної державної адміністрації, результати соціологічного опитування.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у такому:

*вперше:*

- запропоновано стратегію модернізації соціально-трудова відносин, яка ґрунтується на усвідомленні визначальної ролі людини у підвищенні ефективності виробництва, подоланні соціально-економічних суперечностей у процесі праці й спрямована на збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників з метою підвищення рівня та якості життя населення, економічного зростання й на цій основі забезпечення інноваційного розвитку трудового потенціалу;

*удосконалено:*

- методичний підхід до оцінювання розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин, який враховує комплекс чинників (демографічного, економічного, освітньо-професійного, соціального, організаційно-правового, психологічного, екологічного характеру), що впливають на трудовий потенціал, і дає змогу визначити основні напрямки його розвитку в системі сучасних соціально-трудова відносин;

- систему комплексного оцінювання стану соціально-трудова відносин у

регіоні з урахуванням їхньої динаміки, рівня конфліктності, розвитку виробничої демократії, соціальної захищеності працівників та ступеня їхнього задоволення основними характеристиками праці (рівнем заробітної плати, доплат і надбавок, моральним заохоченням, режимом праці та відпочинку, охороною праці тощо);

- механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин у процесі розвитку трудового потенціалу. Цей механізм розглядається як відкрита система, яка охоплює мету, сторони, суб'єкти і характер взаємозв'язків між ними, об'єкти, форми, засади та методи регулювання, ґрунтується на поєднанні економічних та адміністративних методів впливу і, на відміну від наявного, спрямований на підвищення ролі людини у процесі праці, зростання її трудової та інноваційної активності й досягнення на цій основі високого рівня життя, економічного зростання, соціальної стабільності та злагоди;

*отримали подальший розвиток:*

- трактування сутнісно-змістових характеристик понять «трудова потенціал», «соціально-трудова відносини», «розвиток трудового потенціалу», «модернізація соціально-трудова відносин». На відміну від загальновідомих трактувань, ці поняття розглянуто з позиції формування у людини здатності до праці і реалізації потреби у ній;

- обґрунтування взаємозв'язку між реалізацією потреб у праці, мотивами, інтересами найманих працівників і станом функціонування соціально-трудова відносин, що дало змогу глибше вивчити можливості розвитку трудового потенціалу та оцінити дієвість соціальних партнерів у забезпеченні умов цього розвитку.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що розроблені в дисертації методичні положення та практичні рекомендації можуть бути використанні при формуванні політики модернізації соціально-трудова відносин, удосконаленні механізму їхнього регулювання з метою підвищення рівня соціальної захищеності найманих працівників і на цій основі забезпечення економічного зростання, високого рівня та якості життя населення.

Основні результати досліджень використані в діяльності Головного управління праці та соціального захисту населення Тернопільської обласної державної адміністрації при реалізації інноваційно-інвестиційної моделі розвитку Тернопільської області, аналізі компонент трудового потенціалу, вивченні стану функціонування соціально-трудова відносин у регіоні (довідка № 01–01/332 від 31. 01. 2011 р.), Організації роботодавців Тернопільської області при укладанні Регіональної угоди та у розробці програми розвитку малого підприємництва до 2015 р. (довідка № 2 від 25. 01. 2011 р.), Тернопільської обласної ради профспілок при розробці заходів щодо підвищення мотивації до легальної продуктивної зайнятості, розвитку виробничої демократії, вдосконалення практики укладання колективних договорів і регіональних угод (довідка № 39 від 01. 02. 2011 р.). Основні положення дисертації використовуються у навчальному процесі Тернопільського національного економічного університету при викладанні дисциплін «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Економіка праці в організації», «Соціальна політика», «Ринок праці», «Управління персоналом» (довідка № 126 – 28/346 від 7. 02. 2011 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Основні наукові положення і результати, викладені в дисертації, отримані автором особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано ті ідеї, розрахунки та положення, що є результатом власного доробку автора і становлять його індивідуальний внесок.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення дисертаційної роботи доповідалися на таких міжнародних і національних науково-практичних конференціях: «Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці» (13 – 14 травня 2004 р., м. Тернопіль), «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики» (25 – 26 квітня 2005 р., м. Київ), «Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство» (26 – 28 квітня, 2006 р., м. Донецьк), «Соціально-економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу регіонів» (1 – 2 жовтня 2009 р., м. Тернопіль), «Соціально-трудова відносини: теорія та практика» (22 – 24 вересня 2010 р., м. Київ), «Формування та



розвиток трудового потенціалу України: проблеми і перспективи» (12 – 13 травня 2011 р., м. Луганськ – Євпаторія).

**Публікації.** За результатами дослідження опубліковано 19 наукових праць загальним обсягом 6,36 д. а., з них 5,98 д. а. належать особисто автору, в тому числі 15 статей у наукових фахових виданнях (4,92 д. а.), 4 статті в інших наукових виданнях (1,06 д. а.).

**Обсяг і структура роботи.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 204 сторінки комп'ютерного тексту. Робота містить 22 таблиці, 13 рисунків і 22 додатки. Список використаних джерел налічує 206 найменувань.

## Розділ 1

# НАУКОВО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

### 1.1. Трудовий потенціал: сутність, структура та чинники розвитку

Впровадження у виробництво прогресивних технологій та автоматизованих систем, спрямованість на інноваційний розвиток потребують нової якості трудового потенціалу. Основним елементом економічної системи є власність на інтелектуальний потенціал працівника, а такі поняття, як «вартість», «ціна», «попит», «пропозиція робочої сили», набувають нового змісту і нових форм вияву. Потреби економічного зростання визначаються освітньо-кваліфікаційним рівнем працівників, їхньою конкурентоспроможністю на ринку праці та трудовою мобільністю, станом здоров'я, організаційними, культурними і моральними якостями, здатністю до творчої, інноваційної та підприємницької діяльності. Важливими чинниками, які впливають на розвиток трудового потенціалу, є якість трудового законодавства, розвиненість соціально-трудова відносин, дієвість соціального партнерства, умови та охорона праці, рівень соціальної захищеності працівників, винагорода за працю.

Темпи розвитку економіки залежать від її потенційних можливостей, що формуються насамперед за рахунок чисельності працездатного населення, яке є стратегічним ресурсом економіки та основою формування трудового потенціалу на всіх рівнях управління.

У Стратегії економічного й соціального розвитку України (2004–2015 рр.) зазначено, що «...люди з їхнім інтелектуальним, підприємницьким, виробничим потенціалом є основним стратегічним ресурсом держави, головним фактором

економічного зростання [174, с. 82]»<sup>1</sup>.

Аналіз наукових праць з питань трудового потенціалу дав змогу визначити ступінь вивчення фахівцями наявних проблем у цьому напрямку діяльності та наголосити на формуванні обґрунтованих теоретико-методологічних і методичних підходів до їхнього дослідження.

В економічній літературі містяться неоднозначні трактування поняття «трудоий потенціал», що ускладнює дослідження його внутрішньої сутності. Трудоий потенціал як складне структурне утворення і загальний термін особистісного чинника виробництва є основною складовою формування людських ресурсів – специфічного та найважливішого економічного ресурсу. Як важливий чинник економічного розвитку «людські ресурси – це працівники, які здобули певні професійні знання, вміння та навички з метою їхньої реалізації у трудовому процесі» [23, с. 68]<sup>2</sup>. Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями: «економічно активне населення» – «трудоі ресурси» – «трудоий потенціал» – «людський капітал» [34, с. 38]<sup>3</sup>. Проаналізуємо різні підходи щодо визначення сутності поняття «трудоий потенціал» та його змістовної інтерпретації.

У напрямку **факторної** інтерпретації трудоий потенціал ототожнюється лише з кількісними або якісними характеристиками трудових ресурсів.

На думку І. І. Бажана, соціально-трудоий потенціал – це «...якість самих людей, сукупність відносин, які забезпечують цю якість, а також якість методів,

---

<sup>1</sup> Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004–2015 рр.) «Шляхом Європейської інтеграції» / авт. кол. : А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін., Нац. Ін-т стратег. дослідж., ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во екон. та з питань європ. інтегр. України. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.

<sup>2</sup> Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудоі відносини : підручн. / О. А. Грішнова – К. : Знання, 2004. – 535 с.

<sup>3</sup> Економіка праці та соціально-трудоі відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К. : Знання, 2008. – 407 с.

способів, механізмів, які відкривають простір для ефективного функціонування трудового потенціалу [5, с. 69 – 70]»<sup>1</sup>.

Б. М. Генкін визначає трудовий потенціал як «...частину потенціалу людини, що формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання і життєвого досвіду [16, с. 66 – 67]»<sup>2</sup>.

Д. П. Богиня, О. А. Грішнова вважають, що це «...інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [9, с. 42]»<sup>3</sup>.

Г. В. Осовська та О. В. Крушельницька трудовий потенціал розуміють як «...сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму [90, с. 36]»<sup>4</sup>.

С. І. Пирожков розглядає трудовий потенціал як «...розвинуту сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик та якостей трудоактивного населення і системи відносин, пов'язаних з участю у процесі праці та суспільною діяльністю [97, с. 16]»<sup>5</sup>.

С. Ю. Трубич стверджує, що «...трудоий потенціал, будучи конкретною формою матеріалізації особистого фактора, є персоніфікованою робочою силою, взятою в сукупності кількісних і якісних характеристик, як реалізованих, так ще не реалізованих у визначених соціально-економічних, організаційно-технічних, природно-біологічних, природно-кліматичних, історичних і духовних умовах виробництва [184, с. 18]»<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Бажан І. І. Сутність категорії «трудоий потенціал» та її економічна природа / І. І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 1 (20). – С. 69 – 73.

<sup>2</sup> Генкін Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 2000. – 412 с.

<sup>3</sup> Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня., О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.

<sup>4</sup> Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 271 с.

<sup>5</sup> Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С. И. Пирожков. – К. : Наук. думка, 1992. – 180 с.

<sup>6</sup> Трубич С. Ю. Трудовой потенциал і зайнятість населення України в умовах переходу до ринку: моногр. / С. Ю. Трубич – Тернопіль : Поліграфіст, 1996. – 199 с.

Є. П. Качан і Д. Г. Шушпанов застосовують **системний** підхід у трактуванні сутності трудового потенціалу. На їхню думку, трудовий потенціал – це система «...з просторовою та часовою орієнтацією, елементами якої є трудові ресурси з урахуванням усієї сукупності їх кількісних та якісних характеристик, зайнятості та робочих місць [44, с. 51]»<sup>1</sup>. Кількісно трудовий потенціал визначається демографічними характеристиками (чисельністю населення, рівнем народжуваності та смертності, кількістю укладених шлюбів і зареєстрованих розлучень, природним приростом, станом психічного та фізичного здоров'я, міграційними переміщеннями та ін.), потребами економіки в робочій силі тощо.

Трудовий потенціал із позицій системності є складною, ієрархічною, переважно стохастичною системою, всі елементи якої логічно пов'язані між собою. Вчені розрізняють трудовий потенціал суспільства, території (регіону), підприємства (організації) та працівника між якими наявний взаємозв'язок на різних рівнях господарювання.

Більшість вітчизняних науковців є прихильниками **ресурсного підходу** до трактування сутності трудового потенціалу.

А. В. Калина розглядає трудовий потенціал як «...самостійну економічну категорію, що характеризує ресурси живої праці [41, с. 26]»<sup>2</sup>. О. М. Левченко вважає, що трудовий потенціал – це «...форма реалізації людського чинника [62, с. 12]»<sup>3</sup>.

М. М. Кім визначає трудовий потенціал як «...людські можливості, ресурси праці, найповнішу та всебічну характеристику працездатного населення як продуктивної сили [45, с. 15]»<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К.: Видав. дім «Юридична книга», 2003. – 258 с.

<sup>2</sup> Калина А. В. Економіка праці : навч. посіб. / А. В. Калина – К. : МАУП, 2004. – 272 с.

<sup>3</sup> Левченко О. М. Управління якістю трудового потенціалу регіону : моногр. / О. М. Левченко – Кіровоград: КОД, 2002. – 136 с.

<sup>4</sup> Кім М. М. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление / М. М. Кім. – Харьков : ХНУ им. В. Н. Каразина, 2003. – 250 с.

Л. Т. Шевчук характеризує трудовий потенціал як «...граничну кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, котрими володіє людина, група людей, суспільство [198, с. 9]»<sup>1</sup>.

Л. В. Шаульська трактує трудовий потенціал як «... ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці [196, с. 103]»<sup>2</sup>.

Н. І. Шаталова вважає, що «трудоий потенціал – це міра наявних ресурсів і можливостей, які неперервно формуються у процесі всього життя та реалізуються у трудовій поведінці і визначаються реальною плідністю [194, с. 7]»<sup>3</sup>

У наукових працях В. Я. Брича трудовий потенціал розглядається як «... трудові можливості, наявні в даний час і передбачувані на перспективу, що сформовані і формуються у певних виробничих відносинах та умовах відтворення і характеризуються певною діалектичною сукупністю кількісних та якісних ознак [11, с. 29]»<sup>4</sup>.

Застосування соціальних параметрів формування і використання трудового потенціалу характерне для досліджень учених Львівської наукової школи. М. І. Долішній і С. М. Злупко, визначаючи загальні характеристики трудового потенціалу, розглядають його в соціальному аспекті. В ньому вони насамперед вбачають якість людей, які його персоніфікують, сукупність відносин, що забезпечують цю якість, а також якість методів, засобів і механізмів, котрі забезпечують простір для ефективного функціонування трудового потенціалу

---

<sup>1</sup> Шевчук Л.Т. Медико-соціальні основи використання трудового потенціалу в Україні: автореф. дис.д-ра екон. наук: (08.09.01) / Ін-т регіон. досліджень. – Л., 2005. – 46 с.

<sup>2</sup> Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : моногр. / Л. В. Шаульська // НАН України; Ін-т екон. пром-сті. – Донецьк, 2005. – 502 с.

<sup>3</sup> Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника : уч. пособ. для вузов / Н. И. Шаталова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 339 с.

<sup>4</sup> Брич В. Я. Трудовой потенциал АПК / В. Я. Брич, М. Г.Саенко – Тернопіль: Підручники і посібники, 2001. – 288 с.

[157, с. 14]<sup>1</sup>. Саме львівські вчені першими використали екологічну складову в системі якісної характеристики трудового потенціалу [157, с. 12]<sup>2</sup>.

**Комплексний підхід** до тлумачення змісту поняття «трудоий потенціал» відстоює В. М. Лич, який вважає доцільним розглядати його: по-перше, як людські ресурси з їхніми розумовими і фізичними можливостями, запасами до трудової діяльності, які в процесі їхнього використання мають здатність до розширеного відтворення; по-друге, як економічну категорію, що виражає взаємовідносини між людьми з приводу ефективного відтворення елементів суспільного виробництва та їх привласнення з метою задоволення потреб особистості, сім'ї, організації, держави, вирішення глобальних проблем [67, с. 4]<sup>3</sup>

Відповідно до такого розуміння рівнів зв'язків і класифікації за ознаками потенціалу можна зробити висновок, що трудовий потенціал формується лише тоді, коли трудова діяльність є не єдиною, але основною потребою людини у процесі реалізації здатності до праці. Саме в цьому напрямку проведено аналіз трудового потенціалу, оскільки він є домінантною формою реалізації особистісного чинника.

У Стратегії економічного і соціального розвитку України (2004 – 2015 рр.) трудовий потенціал характеризується «...чисельністю наявного населення України, економічно активного населення віком від 15 до 70 років, зайнятого населення віком від 15 до 70 років, рівнем зайнятості населення [174]»<sup>4</sup>. В ухваленій урядом Концепції загальнодержавної цільової соціальної програми «Збереження і розвиток трудового потенціалу України на період до 2017 року» зазначається, що саме «збереження і розвиток трудового потенціалу є необхідною

---

<sup>1</sup> Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика: у 2-х ч. Ч. 1. [М. І. Долішній, С. М. Злупко та ін.] – К. : Наукова думка, 1994. – 264 с.

<sup>2</sup> Там само.

<sup>3</sup> Лич В. М. Науково-методологічні основи відтворення трудового потенціалу України / В. М. Лич // автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук (08.09.01). – Київ, 2005. – 36 с.

<sup>4</sup> Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) «Шляхом Європейської інтеграції» / А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін., Нац. Ін-т стратег. дослідж., ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань європ. інтегр. України. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.

передумовою інноваційного розвитку та стратегічним завданням сталого розвитку країни [57]»<sup>1</sup>.

Аналіз поняття «трудоий потенціал» як форми вияву потенціалу людини дає змогу комплексно розглянути сукупність його демографічних, економічних, освітньо-професійних, соціальних, організаційно-правових, психологічних, екологічних можливостей, визначити систему показників для дослідження компонент розвитку трудового потенціалу регіону в умовах функціонування і модернізації соціально-трудоих відносин для їхнього вивчення на різних рівнях управління.

Якість трудового потенціалу охоплює сукупно фізіологічні, освітньо-професійні, соціальні, економічні, психологічні характеристики. Складовими елементами якісної структури трудового потенціалу регіону є такі: інтелектуально-професійний потенціал (освітній і фахово-кваліфікаційний рівень, самоосвіта); творчий (здатність до генерації нових ідей, поглядів, підходів, методів, прийомів, інноваційної активності); фізичний (стан здоров'я і фізичні здібності індивідів); мотиваційний (бажання людини реалізувати власний потенціал у сфері праці), соціальний (сім'я, її структура та функції, умови та спосіб життя, сімейна ідеологія, етапи життєвого циклу сім'ї, стан соціальної захищеності тощо).

Кількісна характеристика трудового потенціалу визначається:

- демографічними чинниками (статевовіковою структурою; природним рухом населення, кількістю укладених шлюбів і зареєстрованих розлучень, станом здоров'я, тривалістю життя, трудовою мобільністю та ін.);
- потребами суспільного виробництва в робочій силі;
- можливостями задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях.

---

<sup>1</sup> Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=230430428>



Термін «трудо́вий потенціал» у наукових дослідженнях часто використовується як синонім поняття «трудо́ві ресурси». З цим не можна погодитися, оскільки трудо́ві ресурси враховують тільки кількісні параметри працездатного населення і пов'язані зі сферою суспільного виробництва, а трудо́вий потенціал охоплює сукупно кількісні та якісні характеристики економічно-активного населення і пов'язаний із суспільно-корисною діяльністю загалом. Чисельність трудових ресурсів обмежується віком (межами працездатного віку). Трудо́вий потенціал відрізняється від трудових ресурсів насамперед тим, що відображає ту сутність людини, яка характеризує її як можливого суб'єкта трудової діяльності. Індивід як потенційний суб'єкт процесу праці мусить мати не лише відповідні знання та здібності, а й можливість реалізувати їх у соціально-трудо́вій сфері.

Отже, поняття «трудо́вий потенціал» є ширшим, аніж «трудо́ві ресурси», тому що дає змогу встановити не тільки загальну чисельність індивідів, які мають здатність до праці, а й охоплює сукупність якісних характеристик людини, що визначають її працездатність. Важливими якісними характеристиками є такі: стан фізичного і психічного здоров'я, здібності та бажання реалізувати потреби у праці, рівень освітньо-професійної підготовки, наявність відповідних знань, умінь, навичок і здатність до певного виду трудової діяльності, рівень свідомості індивіда, його прагнення до самореалізації та самовираження.

Нині для дослідження людського чинника виробництва фахівці з питань праці використовують поряд з терміном «трудо́вий потенціал» поняття «людський капітал». Відмінність цих понять полягає в тому, що трудо́вий потенціал дає змогу визначити сформовані можливості, а людський капітал – ступінь їхньої реалізації у трудо́вій діяльності та здатність забезпечувати дохід.

О. А. Грیشнова розглядає людський капітал як «...сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє

зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника [23, с. 98]»<sup>1</sup>.

Зазначимо, що трудовий потенціал і його складові перебувають у динаміці та постійному розвитку. Ринкові умови зумовлюють необхідність вдосконалення окремих компонентів трудового потенціалу, що відповідно впливає на кількісні та якісні характеристики.

За рекомендаціями Міжнародної організації праці, одним з абсолютних показників кількісної характеристики трудового потенціалу є чисельність економічно активного населення. Згідно з цими рекомендаціями до економічно активного належить населення віком від 15 до 70 років, яке пропонує свою працю для виробництва товарів і надання послуг. Кількісно ця група населення складається з чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних, які на цей момент не мають роботи, але бажають її одержати [34, с. 46].

**У дисертаційній роботі** відстоюємо позицію, згідно з якою **трудоий потенціал** – це основа формування людського капіталу і джерело робочої сили. Будучи домінантною формою матеріалізації особистого чинника, трудовий потенціал відображає ту частину людських ресурсів, які є носіями здатності до трудової діяльності в сукупності кількісних і якісних характеристик, які можуть бути як реалізовані, так і нереалізовані, зважаючи на економічні умови, в яких відбувається їхній розвиток. Такий підхід до розуміння поняття «трудоий потенціал» дає змогу структурувати останній, виділивши три його види: по-перше, трудовий потенціал людини, яка має задовільний фізичний і психічний стан здоров'я, здобуває відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень і бажає реалізувати власні потенційні можливості у процесі праці; по-друге, наявний трудовий потенціал працівника, який вже реалізує власні потреби у праці, створюючи матеріальні та духовні блага; по-третє, це трудовий потенціал, який розкривається на основі розширення можливостей працівника до творчої,

---

<sup>1</sup> Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудоі відносини : підручн. / О. А. Грішнова – К. : Знання, 2004. – 535 с.

інноваційної активності у трудовій діяльності і зростання рівня його конкурентоспроможності.

**У першому значенні поняття** «трудоий потенціал» характеризується його якісна сторона: в людини є здатність до праці і на основі цієї здатності може бути сформована робоча сила. Цей вид трудового потенціалу називається «трудоий потенціал індивіда». Кількісно цей вид потенціалу можна виявити, коли визначається чисельність людей, які є здатними до праці, тобто це людські ресурси суспільства (регіону, колективу, підприємства та ін.). Це екстенсивна кількісна характеристика трудового потенціалу.

**У другому видовому значенні поняття** «трудоий потенціал» розкривається інтенсивна характеристика, яка виражається ступенем продуктивної здатності працівника, потенційним рівнем продуктивності праці, який він спроможний забезпечити на певний момент. Трудоий потенціал у цьому разі відображає ту частину людських ресурсів, яку реально можна використати для продуктивної трудової діяльності в економічних умовах, що сформувалися.

Відповідно **третє значення поняття** «трудоий потенціал» («трудоий потенціал працівника») розкривається в процесі розвитку робочої сили, зайнятої у процесі праці, що дає змогу: по-перше, оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремого працівника, так і їхньої сукупності; по-друге, структурно збалансувати створення робочих місць і забезпечити на практиці розвиток потенціалу працівників.

Аналізуючи сутність трудового потенціалу населення, варто охарактеризувати його структуру, кожен елемент якої органічно доповнює і дає змогу розкрити внутрішні резерви людини (населення), необхідні для активної трудової, інноваційної, підприємницької діяльності для забезпечення відповідного матеріального достатку родини й економічного зростання країни. Досліджуючи структуру трудового потенціалу, Д. П. Богиня та О. А. Грішнова виокремлюють такі основні компоненти: здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, вмотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал і

активність, організованість, ресурси робочого часу [9, с. 42]<sup>1</sup>. З розвитком інформаційної структури суспільства, зростанням рівня комп'ютерної грамотності населення і поширенням інформаційних технологій у виробництво доцільним, на думку В. І. Приймака, є виокремлення інформаційної характеристики якості трудового потенціалу, від величини якої залежить можливість кожної людини реалізовувати власні інтелектуальні здібності у процесі праці [105, с.15]<sup>2</sup>.

Л. Т. Шевчук вивчаючи компонентну структуру трудового потенціалу виділяє біологічну, демографічну, інтелектуальну, сакральну, історичну, культурну, освітню, соціальну, економічну, мотиваційну та здоров'я [198, с.12]<sup>3</sup>.

Л. В. Шаульська звертає увагу на багатоаспектність і складність сутності трудового потенціалу й вважає за необхідне комплексно досліджувати його структуру за такими компонентами: демографічні, економічні, інтелектуальні, соціальні, психофізіологічні [196, с. 104 – 105]<sup>4</sup>.

В. М. Лич до компонентів трудового потенціалу зараховує: здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, освіту, професіоналізм, ресурси робочого часу. Показники цих компонентів можуть характеризувати як людину (працівника), так і трудові колективи, населення певної території чи країни загалом [66, с. 28]<sup>5</sup>.

Отже, у компонентах трудового потенціалу потрібно врахувати:

- соціально-психологічні та фізіологічні потенції реалізації потреб у праці;
- можливості соціальної взаємодії;
- здатність до трудової, творчої, інноваційної та підприємницької активності;

---

<sup>1</sup> Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібн. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.

<sup>2</sup> Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні : моногр. / В. І. Приймак. – Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2002. – 383 с.

<sup>3</sup> Шевчук Л. Т. Медико-соціальні основи використання трудового потенціалу в Україні: автореф. дис на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: (08.09.01) / Ін-т регіон. досліджень. – Л., 2005. – 46 с.

<sup>4</sup> Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : моногр. / Л. В. Шаульська // НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2005. – 502 с.

<sup>5</sup> Лич В. М. Трудовий потенціал: теорія і практика відтворення : моногр. / В. М. Лич – К. : Наук. світ, 2003. – 313 с.

- рівень освітньо-професійної підготовки та можливості постійного оновлення;
- наявність знань і навичок, потрібних для виконання певних обов'язків і видів робіт;
- пропозицію на ринку праці, ціну та вартість робочої сили;
- стан соціальної захищеності;
- дієвість нормативно-правової бази;
- розвиток соціально-трудових відносин.

До компонент трудового потенціалу, що впливають на його розвиток в умовах модернізації соціально-трудових відносин, на наш погляд, належать такі: демографічна, економічна, освітньо-професійна, соціальна, організаційно-правова, психологічна, екологічна (рис. 1.1).

Трудовий потенціал перебуває постійно в русі та зазнає змін, тому погоджуємося з думкою Шаульської Л. В., що «...розвиток трудового потенціалу зумовлює процес прогресивних змін кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу для забезпечення найповнішої реалізації і ефективного використання в нинішній час та в перспективі [196, с. 105 ]»<sup>1</sup>.

**Розвиток трудового потенціалу** у дисертаційній роботі розглянуто як зміни, які охоплюють усі компоненти трудового потенціалу й стосуються таких фаз: формування, розподілу та перерозподілу, використання, збереження.

Усі фази відтворення населення (формування, розподіл і перерозподіл, використання) та його збереження безпосередньо впливають на розвиток трудового потенціалу і пов'язані з функціонуванням соціально-трудових відносин. Таке розуміння сутності розвитку трудового потенціалу зумовлює необхідність широкого розгляду питання взаємозв'язку соціально-трудових відносин із формуванням та використанням трудового потенціалу суспільства, регіону.

---

<sup>1</sup> Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : моногр. / Л. В. Шаульська // НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2005. – 502 с.



Рис. 1.1. Компоненти трудового потенціалу регіону, що впливають на його розвиток в умовах модернізації соціально-трудова відносин (укладено автором)

Зазначені компоненти в умовах модернізації соціально-трудових відносин взаємопов'язані між собою та набувають нового значення і змісту, оскільки вони спрямовані на соціалізацію відносин у сфері праці, зростання ефективності виробництва й досягнення на цій основі високого рівня та якості життя населення. Прогресивні зрушення у кожній з них впливають не лише на всі сторони трудового життя людини, а й на функціонування соціально-трудових відносин загалом. Так, позитивні зміни демографічної компоненти (зростання чисельності населення, природний приріст, поліпшення стану здоров'я, скорочення обсягів міграційних процесів) залежать переважно від екологічної (стану навколишнього середовища, кліматичних умов, рівня забрудненості повітря), економічної (доходів, розміру заробітної плати, стану ринку праці) та соціальної (соціального захисту, умов праці, охорони праці та ін.) компонент. Удосконалення організаційно-правової компоненти дасть змогу поліпшити демографічні, економічні, соціальні та екологічні показники. Прогресивних зрушень в економічній компоненті можна досягти шляхом модернізації організаційно-правової, освітньо-професійної, соціальної та психологічної компонент.

На нашу думку, розвиток трудового потенціалу за умов модернізації соціально-трудових відносин варто характеризувати як певний соціально-економічний процес, який виражає: по-перше, зміни, які охоплюють усі компоненти трудового потенціалу й стосуються таких фаз: формування, розподілу та перерозподілу, використання, збереження; по-друге, взаємовідносини між найманим працівниками та конкретною економічною системою, спрямовані на реалізацію потреби у праці та отримання відповідного доходу; по-третє, діяльність роботодавців, які створюють можливості для ефективного використання й розвитку цього потенціалу та забезпечують умови для високопродуктивної праці.

Охарактеризуємо детально компоненти трудового потенціалу. **Демографічна компонента** охоплює чинники, пов'язані зі здатністю людини до реалізації потреб у праці та психофізіологічними резервами організму. Важливими елементами цієї компоненти є чисельність населення за

статевовіковими групами, природний приріст, стан здоров'я, сімейна структура населення, тривалість життя, міграційні переміщення тощо. Чисельність постійного населення України впродовж останнього періоду зменшується і за станом на 1 січня 2010 р. становила 45,8 млн. осіб. Природний приріст населення є стабільно від'ємним. Якщо в 2004 р. він дорівнював – 7,0‰, то в 2009 р. – 4,2‰. Значним стимулом до підвищення рівня народжуваності були термінові заходи, які здійснив Кабінет Міністрів України в 2005 р., 2009 р. та 2011 р., зокрема затвердження порядку призначення і виплати допомоги при народженні дитини особам, застрахованим у системі загальнообов'язкового державного страхування. Згідно з цим порядком з 1 квітня 2005 р. встановлено суму допомоги при народженні дитини в розмірі 8497 грн. Відповідно до ст. 12 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» (в редакції Закону від 22. 03. 2001 р. № 2334–III) з 1 січня 2009 р. встановлено суму допомоги при народженні першої дитини – 12240 грн., другої – 25000 грн., третьої та наступної – 50000 грн.; з 17 березня 2011 р. допомога при народженні дитини надається у сумі, кратній 30 розмірам прожиткового мінімуму – на першу дитину; кратній 60 розмірам прожиткового мінімуму – на другу дитину; кратній 120 розмірам прожиткового мінімуму – на третю і кожен наступну дитину.

Від загального стану здоров'я населення залежить його трудова активність і можливість реалізації потреби у праці. До чинників, які впливають на стан здоров'я населення, належать такі: генетичні особливості організму людини; доступність і якість медичного обслуговування; стан навколишнього середовища; умови праці; рівень матеріального добробуту сім'ї; спосіб життя; соціальна захищеність тощо.

Сім'я в будь-яку епоху розвитку людства була і залишається донині важливим соціальним інститутом. У Програмі діяльності Кабінету Міністрів «Назустріч людям» зазначено, що нині «...уряд ставить за мету посилення



інституту сім'ї та державну підтримку народжуваності. Сім'я визнаватиметься однією з ключових суспільних цінностей [107]»<sup>1</sup>.

Нині сім'я є чутливим індикатором до всіх соціально-економічних процесів, які відбуваються у суспільстві, та має вплив на стан його розвитку. Важливою є її роль у формуванні почуття національної свідомості, світогляду, способу життя, засвоєнні соціальних норм та цінностей, відтворенні трудового потенціалу. Серед важливих суспільних функцій сім'ї варто виокремити такі: репродуктивна (відтворення населення), виховна (соціалізація дітей, передання досвіду молодшим поколінням щодо налагодження і забезпечення емоційних і ділових відносин між людьми), соціально-економічна (підтримка фізичного і психологічного здоров'я, матеріальна допомога неповнолітнім і непрацездатним членам сім'ї), духовну (розвиток особистості), соціально-статусна тощо. Оскільки у нашому трактуванні трудовий потенціал є основою формування людського капіталу, то на останній значною мірою впливає сім'я. Від рівня матеріального добробуту і соціального статусу родини, генетичних особливостей, стану духовно-емоційного розвитку, способу життя та ціннісних орієнтацій залежить розвиток особистості, формування майбутнього людського капіталу.

Низький рівень народжуваності впродовж тривалого періоду, низька середня тривалість життя населення, значні обсяги трудової міграції спричинили швидке постаріння населення та погіршення якісних і кількісних параметрів трудового потенціалу. Питома вага осіб, старших за працездатний вік, у загальній чисельності населення у 2004 р. становила 23,8%, у 2009 р. – 24,2%. Наслідки світової фінансово-економічної кризи призвели до короткострокового зниження «попиту» на трудових мігрантів у розвинених країнах (сальдо міграції за 2009 р. в Україні становило – 29,2), проте через постаріння населення та зростання дефіциту трудового потенціалу європейські країни можуть випереджаючими темпами розвивати економіку тільки за рахунок активного

---

<sup>1</sup> Програма діяльності Кабінету Міністрів України «Назустріч людям». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1064.719.3&nobreak=1>.

використання праці мігрантів. Варто зазначити, що міграційні процеси значною мірою пом'якшують ситуацію на ринку праці через підтримання рівноваги між попитом та пропозицією робочої сили, інтеграцію із закордонними ринками праці [132]<sup>1</sup>.

Важливе значення у розвитку трудового потенціалу відіграє **економічна** компонента, яка характеризується обсягами валового внутрішнього продукту (ВВП), інвестиційних ресурсів, рівнем життя населення, розміром доходів і заробітної плати, рівнем зайнятості, станом ринку праці, розвитком підприємницької діяльності, рівнем інноваційного розвитку. Основні макроекономічні показники, що впливають на процеси розвитку трудового потенціалу подано в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

**Макроекономічні показники, що впливають на процеси розвитку  
трудового потенціалу [187]<sup>2</sup>**

Показники	Роки				
	2005	2006	2007	2008	2009
Валовий внутрішній продукт (млн. грн.)	441452	544153	720731	948056	914720
У розрахунку на особу	9372	11630	15496	20495	19862
Обсяг інвестиційних ресурсів, що вкладаються в основний капітал	93096	125254	188486	233081	151777
Кількість інноваційно-активних підприємств (% до загальної кількості)	8,2	10,0	11,5	10,8	10,7
Доходи населення (млн. грн.)	381404	427061	623289	845641	897669
Середньомісячна номінальна заробітна плата (грн.)	806	1041	1351	1806	1906
Рівень безробіття за методологією МОП (%)	7,2	6,8	6,4	6,4	8,8
Чисельність зайнятих (тис. осіб)	20680,0	20730,4	20904,7	20972,3	20191,5

В Україні у 2009 р. обсяг валового внутрішнього продукту (ВВП), загалом і на душу населення році знизився порівняно з попереднім роком та є нижчим за аналогічний у країнах Західної Європи приблизно в 30 разів, що свідчить про

<sup>1</sup> Прохоровська С. А. Вплив міграційних процесів на стан трудового потенціалу регіону / С. А. Прохоровська // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє : Щорічник. – Вип. 14–15 / за заг. ред. М. В. Лазаровича. – Тернопіль : Екон. думка, 2010. – С. 186 – 192.

<sup>2</sup> Україна в цифрах 2009 : стат. зб. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – 259 с.

необхідність нарощування темпів економічного зростання в нашій державі. Наслідки світової фінансово-економічної кризи негативно вплинули на макроекономічні показники, що відповідно відобразилося на темпах розвитку трудового потенціалу. Зокрема, в 2009 р. порівняно з попередніми зменшились: обсяг інвестиційних ресурсів, що вкладаються в основний капітал і кількість інноваційно-активних підприємств, зріс рівень безробіття.

Важливе значення в умовах запровадження гнучких форм зайнятості і нестандартних режимів праці має ефективне використання робочого часу. Тому вирішення практичних питань організації і нормування праці дає змогу підвищити продуктивність праці і конкурентоспроможність суб'єктів господарювання, знизити трудомісткість продукції, ефективно використовувати трудовий потенціал. В сучасних умовах зростає престижність висококваліфікованої праці, трудової, творчої та інноваційної активності працівників. Забезпечувати це покликана раціональна організація праці, оскільки її основною функцією має бути оптимальне поєднання працівників та засобів виробництва в процесі праці для створення максимальної ефективності функціонування робочих місць.

Впровадження нововведень, високотехнологічних проектів у виробництво й зростання рівня інноваційної активності підприємств безпосередньо впливають на продуктивність та ефективність праці й розвиток трудового потенціалу. У Стратегії інноваційного розвитку України на 2010 – 2020 рр. зазначено, що «...інноваційні процеси в економіці не набули вагомих масштабів, кількість підприємств, що впроваджують інновації, зменшується з кожним роком і становить зараз 12–14%, що менше в 3–4 рази, ніж в інноваційно розвинутих економіках. Наукоємність промислового виробництва знаходиться на рівні 0,3%, що на порядок менше від світового рівня [176]»<sup>1</sup>.

Проте нині інноваційні чинники економічного зростання не відображені у

---

<sup>1</sup> Стратегія інноваційного розвитку України на 2010 – 2020 роки в умовах глобалізаційних викликів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art\\_id=47920&cat\\_id=46017](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920&cat_id=46017).

нормативно-правових документах, що гальмує розвиток **інноваційної активності підприємств**. В Україні показник питомої ваги підприємств, що впроваджували інновації в 2009 р. – 10,7%, що нижче порогового значення (25%) та аналогічних показників розвинутих країн. Зазначимо, що найвищі показники інноваційної активності у Нідерландах (62%), Австрії (67%), Німеччині (69%), Данії (71%), Ірландії (74%), а мінімальні – у Португалії (26%), Греції (29%) [174, с. 125]<sup>1</sup>.

Важливе значення у розвитку трудового потенціалу відіграє **рівень та якість життя населення**. За дослідженнями О. А. Грішної, «...рівень життя – це комплексна соціально-економічна категорія, що відображає рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб, ступінь їх задоволення й умови у суспільстві для розвитку та задоволення цих потреб [21, с. 219]»<sup>2</sup>. Відповідно до конвенцій МОП кожна людина має право на такий життєвий рівень (беручи до уваги їжу, одяг, житло, медичний догляд, соціальне обслуговування), який необхідний для підтримання її здоров'я і добробуту та членів родини, а також право на забезпечення у разі безробіття, інвалідності, втрати годувальника та ін.

Отже, рівень життя характеризує становище людини у суспільстві, можливості реалізації її потреб і розвитку трудового потенціалу. З одного боку, рівень життя визначається складом та обсягом потреб у різних благах і послугах, які динамічного змінюються. З іншого боку, він обмежується можливостями задоволення потреб, відповідно до кон'юнктури на ринку товарів і послуг, доходів населення, рівня заробітної плати.

У. Я. Садова та Л. К. Семів вважають, що нині серйозною є проблема «...переходу від критерію кількісного зростання населення до критерію якості життя населення. Існування даної проблеми пояснюється тим, що зі зміною вікової структури населення відбудеться зростання навантаження на систему

---

<sup>1</sup> Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004–2015 рр.) «Шляхом Європейської інтеграції» / авт. кол. : А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін., Нац. Ін-т стратег. дослідж., ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во екон. та з питань європ. інтегр. України. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.

<sup>2</sup> Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», 2001. – 254 с.

охорони здоров'я, систему соціального захисту, освіти і науку, появиться нове відповідальне ставлення до оточуючого середовища [148]»<sup>1</sup>. Все це, на нашу думку, дасть змогу переглянути існуючі ціннісні орієнтації в суспільстві, критерії зростання та успіху, що, в свою чергу, відобразиться на підходах до визначення рівня життя населення.

Важливу роль у розвитку трудового потенціалу відіграє **заробітна плата**, яка є основним джерелом доходу більшості працездатного населення та його життєдіяльності. Її вплив на розвиток трудового потенціалу і підвищення ефективності виробництва багатоплановий. По-перше, вищий рівень заробітної плати дає змогу зменшити плинність кадрів, а отже, сформувати стабільний трудовий колектив. Так наприклад, якщо плинність кадрів зменшується, то роботодавець має можливість скоротити витрати на наймання, підготовку та перепідготовку працівників, а вивільнені кошти спрямувати на розвиток виробництва. По-друге, високий розмір заробітної плати забезпечує можливість відбору на ринку праці найбільш кваліфікованої робочої сили, продуктивність праці якої завжди потенційно вища за середній рівень. По-третє, висока заробітна плата посилює дисциплінованість, відповідальність найманого працівника за результати діяльності, а отже, сприяє зростанню продуктивності та ефективності праці, інноваційної активності і конкурентоздатності, соціальної зрілості та відповідно розвитку трудового потенціалу [131]<sup>2</sup>.

Однак на сьогодні маємо значну невідповідність між зменшенням реальної заробітної плати та загальними показниками господарської діяльності більшості галузей економіки, що призводить до зниження реальної вартості робочої сили. Так, вартість робочої сили за годину робочого часу становить: у Німеччині – 25 дол. США; Японії та США – 16 дол. США; Франції – 15,5 дол. США; Південній

---

<sup>1</sup> Садова У. Я. Факторний аналіз рівня життя населення в регіоні з пониженою місткістю ринку праці / У. Я. Садова, Л. К. Семів // Регіональна економіка. – 2005. – № 2 – С. 92–102.

<sup>2</sup> Прохоровська С. А. Вплив заробітної плати на відтворення та використання трудового потенціалу / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. праць. – Вип. 11. – Тернопіль: Екон. думка, 2006. – С. 83–85.

Кореї – 7,54 дол. США; Румунії та Болгарії – 80 центів; в Україні – 35 центів [66, с. 93]<sup>1</sup>.

Негативні наслідки низького рівня заробітної плати і відсутність перспектив щодо її підвищення призводять до зменшення мотиваційного потенціалу заробітної плати. Низький рівень номінальної та реальної заробітної плати впродовж тривалого проміжку часу спричинив поширення «тіньової зайнятості», деформацію мотивації до праці, посилення соціальної незахищеності та став одним із головних чинників гальмування соціально-економічних реформ у сфері праці.

Важливими чинниками, що впливають на розвиток трудового потенціалу й функціонування соціально-трудова відносин, є **стан ринку праці, зайнятість населення та рівень безробіття.**

Варто зазначити, що наявна кон'юнктура ринку праці має значний вплив на розвиток трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин. Неадекватна ціна робочої сили не дає змоги працівникам реалізовувати власні потреби у процесі трудової діяльності.

Розвиток трудового потенціалу відбувається в системі соціально-трудова відносин за умови трудової, творчої, інноваційної або підприємницької активності людини. Наймані працівники прагнуть реалізувати власний трудовий потенціал, отримати відповідний дохід і забезпечити задоволення фізіологічних, матеріальних, духовних потреб. Роботодавець для отримання прибутку бажає повною мірою використати наявний трудовий потенціал, оскільки від рівня його ефективності залежить продуктивність праці, результати діяльності, рентабельність виробництва, конкурентоспроможність суб'єкта господарювання тощо [202].

М. І. Пітюлич, М. І. Бібен, В. В. Мікловда. зазначають, що ефективність використання трудового потенціалу «...опосередковується ринковими відносинами з обов'язковим врахуванням стану суспільно-політичного життя,

---

<sup>1</sup> Лич В. М. Трудовий потенціал: теорія і практика відтворення : моногр. / В. М. Лич – К. : Наук. світ, 2003. – 313 с.

рівня свідомості, культури, професійної підготовки, національної специфіки, інтересів, традицій, що склалися в сфері трудових відносин [100, с.15]»<sup>1</sup>.

У Стратегії інноваційного розвитку України на 2010–2020 рр. зауважено, що утвердження в Україні «...інноваційної моделі її економічного і соціального розвитку дасть змогу підвищити ефективність використання інтелектуального потенціалу країни, всіх її людських і природних ресурсів, забезпечити підвищення конкурентоспроможності національної економіки, досягнути стабільного сталого розвитку і підвищити добробуту громадян [176]»<sup>2</sup>.

Ситуація на ринку праці характеризується співвідношенням попиту та пропозиції, ціною робочої сили, навантаженням на одне вільне робоче місце. Так, в Україні навантаження на одне вільне робоче місце у 2004 р. становило в середньому 6 осіб, у 2009 р. – 10 осіб. Пропозиція робочої сили на ринку праці України у 2004 р. дорівнювала 998,9 тис. осіб, у 2009 р. – 876,2 тис. осіб, а попит відповідно 166,5 і 91,1 тис. осіб, що дає змогу зробити висновок про перевищення пропозиції робочої сили над попитом майже в 6 разів [187]<sup>3</sup>. Це знижує ціну робочої сили і посилює напруженість на ринку праці.

На стан трудового потенціалу регіону в процесі модернізації соціально-трудових відносин значний вплив має **розвиток підприємництва та соціального інвестування**. Розвиток малого підприємництва є передумовою сталого економічного зростання, вирішення соціально-економічних проблем регіону й взаємозв'язаний із досягненням якісно нового рівня життя населення.

Підприємництво – самостійна, ініціативна діяльність, спрямована на виробництво продукції, виконання робіт і надання різних видів послуг з метою отримання прибутку або власного доходу [13, 116]. Регулюючим органом у сфері підприємництва є інститути державної влади та органи місцевого

---

<sup>1</sup> Пітюлич М. І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування / М. І. Пітюлич, М. І. Бібен, В. В. Мікловда. – Ужгород. : Карпати, 1996. – 138 с.

<sup>2</sup> Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art\\_id=47920&cat\\_id=46017](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920&cat_id=46017)

<sup>3</sup> Україна в цифрах 2009 : стат. зб. / за ред. О. Г. Осауленка К. : Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – 259 с.

самоврядування. Державна стратегія розвитку місцевого самоврядування в Україні задекларована у Конституції України, Європейській хартії місцевого самоврядування, Програмі підтримки місцевого самоврядування в Україні, Концепції державної регіональної політики та ін. Розвиток підприємництва забезпечують такі законодавчі та нормативно-правові акти: Закони України «Про державну підтримку малого підприємництва», «Про національну програму сприяння розвитку малого підприємництва в Україні», «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Стратегія інноваційного розвитку України на 2010 – 2020 рр. в умовах глобалізаційних викликів, Програма діяльності Кабінету Міністрів України «Назустріч людям», Програма економічних реформ України на 2010 – 2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» тощо.

Важливу роль у розвитку трудового потенціалу відіграє соціальне інвестування, яке передбачає цілеспрямоване вкладення ресурсів у розвиток соціальної сфери з метою отримання корисного суспільного ефекту в майбутньому. Результати соціального інвестування виявляються як в посиленні соціальної орієнтації всієї економічної системи, так і в окремих аспектах соціально-економічного розвитку, зокрема стимулюванні економічного зростання, нагромадженні людського капіталу, розвитку ринку праці, підтримці високого рівня та якості життя населення, забезпеченні державних соціальних гарантій та базових соціальних послуг, підтримці соціальної стабільності та екологічної безпеки в суспільстві.

Загальновідомо, що основним суб'єктом соціального інвестування є органи державної влади, а головним джерелом – Державний бюджет України. З огляду на те, що обсяг національного бізнесу не відповідає соціальним потребам, а дефіцит держбюджету в 2009 р. становив 12502 млн. грн., можна стверджувати, що соціальний ефект є доволі незначним, що не сприяє створенню умов для збереження та розвитку трудового потенціалу.



Погоджуємося з позицією В. М. Лича, що темпи оновлення основного капіталу та інвестиційна діяльність є основними чинниками, що визначають потенціал економічного зростання та забезпечують ефективну зайнятість і розвиток трудового потенціалу. Відповідно збільшення прибутковості через механізм впливу обсягів прибутку на інвестиційні рішення підприємств є однією з передумов економічного зростання і забезпечення зайнятості на перспективу. Зростання обсягів прибутку позитивно впливає на інвестиційну діяльність, що зумовлює підвищення продуктивності та ефективності праці, розширення виробничих потужностей, забезпечення продуктивної зайнятості [66, с. 95].

Важливим є вплив на розвиток трудового потенціалу обсягів інвестиційної діяльності з метою створення **економічно ефективних робочих місць**, що сприяє підвищенню кваліфікації та конкурентоспроможності працівників на ринку праці, зменшенню рівня безробіття.

**Освітньо-професійна** компонента розвитку трудового потенціалу охоплює загальний обсяг знань людини, її фахову підготовку та перепідготовку, підвищення кваліфікації, трудові навички та вміння, професіоналізм, творчу активність, здатність до постійного оновлення знань упродовж трудового життя. Освітній рівень здебільшого визначає якість трудового потенціалу, оскільки освіта є основою кваліфікації та розвитку особистості та сприяє становленню загального інтелектуального та ділового потенціалу людини, регулює її соціальні переміщення, стимулює творчу та трудову активність.

У сучасних умовах для потреб інноваційного розвитку країни освіта є конструктивною ланкою в системі трьох головних складових інноваційної економіки – «наука – освіта – виробництво». Тому держава має забезпечувати розвиток інтелектуального потенціалу нації. Політика держави має бути системною, інноваційно спрямованою, здатною забезпечити проведення узгоджених політичних, економічних, соціальних, технологічних та інших змін, які дадуть змогу залучити в процес цілеспрямованого оновлення життя країни все населення [176].

У Стратегії інноваційного розвитку України на 2010 – 2020 рр. в умовах глобалізаційних викликів зазначено, що однією з причин, що «...гальмує розвиток системи професійної освіти, є зниження престижності робітничих професій [176]»<sup>1</sup>. Це обумовлено тим, що у вітчизняній економіці домінують низькотехнологічні робочі місця, які не користуються попитом у для сучасних фахівців, особливо молодих. Тому в Україні необхідно створювати в достатній кількості нові сучасні високотехнологічні **економічно ефективні робочі** місця, привабливі і для випускників навчальних закладів, і для забезпечення повернення у вітчизняну економіку українських трудових мігрантів.

Важливою характеристикою розвитку трудового потенціалу за умов модернізації соціально-трудова відносин, що окреслює освітньо-професійна компонента є **конкурентоспроможність трудового потенціалу та підвищення рівня його компетентності**, які визначають якість останнього і впливають на трудову та інноваційну активність працівника (див. рис. 1.1).

Тому мотивація сучасного працівника повинна бути спрямована на досягнення високого рівня освітньої підготовки, «...примноження знань, споживання інформації, ...формування «капіталу знань», що дасть змогу примножити науково-технологічний, духовно-інформаційний потенціали, використати знання для відновлення довкілля, покращення якості управлінського середовища, від якого значною мірою залежить соціалізація людини, реалізація механізму соціального захисту населення [148]»<sup>2</sup>.

Нині вироблено напрямки забезпечення конкурентоспроможності: 1) заміна персоналу на працівників, що мають вищий рівень освіти та професійної підготовки; 2) постійне підвищення кваліфікації працівників через систему безперервного навчання [21, с. 58]<sup>3</sup>. Останній шлях є пріоритетним, соціально

---

<sup>1</sup> Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art\\_id=47920&cat\\_id=46017](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920&cat_id=46017).

<sup>2</sup> Садова У. Я. Факторний аналіз рівня життя населення в регіоні з пониженою місткістю ринку праці / У. Я. Садова, Л. К. Семів // Регіональна економіка. – 2005. – № 2 – С. 92–102.

<sup>3</sup> Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», 2001. – 254 с.

доцільним та більш економічно вигідним, оскільки інтелектуалізація праці – це домінуюча тенденція в розвинутих країнах.

Працівник як носій можливостей розвитку трудового потенціалу є одним з чинників забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Важливою характеристикою оцінки рівня розвитку трудового потенціалу є його компетентність. Погоджуємося з думкою О. А. Грішної, яка стверджує, що «...компетентність працівника (професіоналізм) – це рівень його загальної та професійної підготовки, а також широта професійного світогляду, що дозволяють йому адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються [23, с. 518]»<sup>1</sup>.

Вважаємо, що загальна компетентність працівників – це їхня фахова підготовка (наявність теоретичних знань, практичних навичок), здатність до соціальної взаємодії у процесі праці, трудова, творча та інноваційна активність, прагнення до самовдосконалення і самовираження, адаптація до нововведень, організаторські здібності.

Загальновідомо, що рівень професійної підготовки працівника засвідчують сформовані освітньо-професійні та фахово-кваліфікаційні знання, вміння і навички, які реалізуються шляхом їхнього використання у процесі праці. Рівень освітньо-професійної підготовки характеризує якість трудового потенціалу суспільства, регіону, дає змогу визначити ступінь забезпеченості економіки кваліфікованими кадрами.

На сьогодні стан підготовки кадрів у системі вищої та професійно-технічної освіти не повною мірою відповідає як потребам особистості, так і регіону й держави загалом. Це призводить до диспропорцій у співвідношенні попиту та пропозиції на висококваліфікованих працівників на ринку праці, до виникнення перевиробництва й одночасного дефіциту за окремими спеціальностями. Для поліпшення ситуації, що сформувалася, необхідним є приведення традиційної

---

<sup>1</sup> Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. / О. А. Грішнова – К. : Знання, 2004. – 535 с.

системи управління освітою у відповідність до нових соціально-економічних умов розвитку суспільства на основі державної політики, здійснення моніторингу ринку праці, застосування маркетингових стратегій розвитку освіти.

Нині в Україні функціонує 350 вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, 511 – I–II рівнів та 1011 професійно-технічних навчальних закладів. Кількість напрямків (76) і спеціальностей (584) у 2–2,5 рази перевищує аналогічні показники в США, Великобританії та Японії.

Вважається, що лише швидке зростання чисельності осіб з вищою освітою може забезпечити економічний розвиток країни. Згідно із Законом України «Про освіту», держава щорічно повинна виділяти на освіту до 10% ВВП, на науку – 1,7% [136]<sup>1</sup>.

За останній період кількість вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації збільшилася на 1,4% ( у 2004 –2005 н. р. – 347; у 2009–2010 н. р. – 350), а I–II рівнів зменшилася на 17,6 % (у 2004 – 2005 н. р. – 619; у 2009–2010 н.р. – 511). Зміни відбулися також у кількісному складі прийнятих на навчання та випускників. Четверть працездатного населення України – це люди з вищою освітою. Однак, для максимального наближення до європейських стандартів чисельність осіб з вищою освітою необхідно подвоїти. Наприклад, в Японії 42% населення здобуло вищу освіту. Це пояснюється високим рівнем автоматизації виробництва в країні, що потребує від представників робітничих професій висококваліфікованої підготовки [136]<sup>2</sup>.

Отже, умовами розвитку трудового потенціалу є такі: можливість реалізації потреби у праці, адекватна вартість і ціна робочої сили; перспективи для здобування якісної освіти та неперервного підвищення освітнього і фахово-кваліфікаційного рівня; зростання інноваційної активності підприємств і

---

<sup>1</sup> Прохоровська С. А. Освітньо-професійна підготовка як чинник підвищення якості трудового потенціалу / С. А. Прохоровська / Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : сб. науч. трудов в 3-х т. – Т. 1 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти, редкол.: А. И. Амоша (отв. ред.) и др. – Донецк, 2006. – С. 246 – 252.

<sup>2</sup> Там само.

працівників, підвищення рівня конкурентоспроможності, ефективна система соціального захисту; можливість участі у розподілі прибутку підприємства, соціально-економічна стабільність тощо. Саме ці умови впливають на розвиток трудового потенціалу на всіх рівнях управління.

**Соціальна компонента трудового потенціалу** характеризується дієвістю профспілкових організацій та інших об'єднань, станом соціального захисту, умовами й охороною праці, мотивацією до праці, станом медичного страхування, соціального страхування у разі безробіття.

Чинниками, що визначають умови праці, є: загальний стан виробничих приміщень, температура, вологість, рухомість повітря, освітленість робочої зони, наявність виробничих шумів, вібрації, заповишеність і забрудненість повітря, ступінь безпеки праці. Вони значною мірою впливають на рівень працездатності людини та стан її здоров'я.

Умови праці безпосередньо впливають на ступінь складності та напруженості праці, втомленість працівника. Важкість фізичної праці визначається насамперед затратами фізичної енергії людини у процесі праці. Умови праці оцінюються за певними категоріями (6), відповідно до яких визначаються пільги і компенсації працівникам.

Розвиток і збереження трудового потенціалу безпосередньо залежить від стану охорони праці. Охорону праці слід розуміти як сукупність соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і методів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [86]. З огляду на це основними засадами у сфері охорони праці, на нашу думку, є такі:

- пріоритет життя і здоров'я найманих працівників;
- посилення відповідальності роботодавців за створення оптимальних та безпечних умов праці (дет. див. п. 1.2).

Ще однією важливою компонентою трудового потенціалу є **психологічна**, яка визначається психоемоційними характеристиками: рівнем суспільної свідомості, груповою згуртованістю, міжособистісною сумісністю, станом

соціально-психологічного мікроклімату, творчим потенціалом працівників, рівнем конфліктності, моральністю, культурою, духовністю (див. рис. 1.1).

Групова згуртованість характеризує систему внутрішньогрупових зв'язків членів трудового колективу, відображає ступінь збігання їхніх оцінок, установок, позицій і ціннісних орієнтацій у процесі реалізації здатності до праці. Міжособистісну сумісність працівників розглядаємо як взаємне сприйняття партнерів у спільній трудовій діяльності, яке ґрунтується на подібності та взаємній доповнюваності соціальних та індивідуально-психологічних характеристик: мотивів, інтересів, установок, характерів, темпераментів тощо. Критерієм міжособистісної сумісності є суб'єктивна задоволеність партнерів процесом праці та результатами взаємодії, яка супроводжується взаємними симпатіями, взаєморозумінням, взаємоповагою, підтримкою.

Важливе значення у розвитку трудового потенціалу відіграє моральність, культура, духовність населення. Ці характеристики трудового потенціалу потрібно розглядати цілісно, оскільки вони впливають на поведінку людей у процесі праці, відпочинку, в побуті, загалом у будь-якій діяльності. Проте в останнє десятиріччя дуже часто спостерігаємо розбіжності між виробленими етичними нормами та ступенем їхнього дотримання. Зростання економічної злочинності, характерне для всіх країн, свідчить про кризу ділової етики. Трудова етика стає національною проблемою, що пов'язано із зміною відносин власності, лібералізацією цін, тіньовою економікою, значною диференціацією у доходах населення [105, с. 17]<sup>1</sup>.

Важливою компонентою трудового потенціалу є **організаційно-правова**, що характеризується стабільністю економічної та політичної ситуації, досконалістю нормативно-правової бази, розвиненістю системи соціального партнерства, виробничої демократії, станом колективно-договірного регулювання (дет. див. п. 1.2).

---

<sup>1</sup> Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні : моногр. / В. І. Приймак. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2002. – 383 с.

Наступною ваговою компонентою, що впливає на розвиток трудового потенціалу, є **екологічна**, яка характеризує стан навколишнього середовища, кліматичні умови, рівень забруднення повітря, води, землі. Стан здоров'я населення залежать від навколишнього середовища, в якому живе індивід – чистоти повітря, води та землі. Враховуючи те нині актуальними для України є екологічні проблеми, пов'язані з викидами забруднюючих речовин у повітря, накопиченням токсичних відходів, збереженням значної частки неочищених стоків, які потрапляють у води, характеристика екологічної ситуації регіонів базується переважно на індикаторах різного роду викидів. Це обумовлене винятково наявною інформаційною базою [172, с. 7–8]<sup>1</sup>.

Отже, реалізація стратегічних положень переходу України на засади сталого розвитку, нині обумовлена необхідністю стабілізації рівнів техногенного навантаження на навколишнє природне середовище та розв'язанням комплексу нагальних екологічних проблем задля економічного зростання.

## **1.2. Соціально-трудова відносина та їхня модернізація в ринкових умовах**

Вирішення складних соціально-економічних завдань, пов'язаних з економічним зростанням, підвищенням рівня та якості життя населення, створенням сприятливих умов для розвитку потенціалу працівника, неможливе без спільних зусиль усіх суб'єктів соціально-трудова відносин й узгодження їхніх інтересів.

Наявні суперечності між інтересами найманих працівників і роботодавців, між ціною та вартістю робочої сили вказують на деформацію мотивів до праці, поширення «тіньової» зайнятості, високий рівень конфліктності у суспільстві

---

<sup>1</sup> Стратегічні напрями переходу України на засади сталого розвитку в контексті її інтеграції до Європейського співтовариства / під ред. Е. В. Соботовича. – К. : «Салютіс», 2005. – 44 с.

внаслідок недосконалої соціально-економічної політики держави, недостатньої дієвості соціального партнерства.

Загалом на формування, функціонування та розвиток соціально-трудових відносин впливає **соціально-трудова сфера**. У центрі цієї сфери перебуває економічно активна людина, яка взаємодіє з соціальними інститутами ринкового середовища в процесі участі у суспільному поділі праці, реалізації потреб у праці для підвищення власного життєвого рівня та забезпечення економічного зростання. Основою соціально-трудової сфери є інститути соціально-трудового спрямування та характерні для них відносини. Погоджуємося з думкою А. М. Колота, що соціально-трудова сфера – це «...з одного боку, інститути, що діють на її полі, а з іншого – відносини, що супроводжують процес трудової діяльності та створення матеріальних та нематеріальних благ [51, с. 10]»<sup>1</sup>. Соціально-трудова сфера охоплює галузі, інститути, які забезпечують усі фази життєдіяльності людини, її відтворення як робочої сили, соціальний супровід протягом життя.

Основними складовими соціально-трудової сфери, які безпосередньо впливають на розвиток трудового потенціалу, на нашу думку, є: демографічна ситуація, зайнятість, стан ринку праці, мотивація праці, доходи населення та заробітна плата, організація праці, соціальний захист і соціальне страхування, умови праці, охорона праці, охорона здоров'я, освіта, наука, підготовка і підвищення кваліфікації, тощо.

Отже, соціально-трудові відносини і соціально-трудова сфера – це самостійні компоненти економічної системи, між якими наявний складний, багатоплановий взаємозв'язок. По-перше, соціально-трудова сфера є основним інститутом формування і розвитку трудового потенціалу і безпосередньо впливає на якість трудового життя. По-друге, сторони і суб'єкти, які діють в межах соціально-трудової сфери і соціально-трудових відносин, переважно ті самі. По-третє, від

---

<sup>1</sup> Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : моногр. / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251с.



досконалості соціально-трудових відносин залежить розвиток соціально-трудової сфери [33, с. 109 – 110]<sup>1</sup>.

У ході вивчення трактування поняття «соціально-трудові відносини» виявлені певні розбіжності у підходах різних науковців. Так, Г. Г. Мелік'ян, Р. П. Колосова вважають, що соціально-трудові відносини – це «...об'єктивно існуюча взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, що спрямовані на регулювання якості трудового життя [203, с. 48]»<sup>2</sup>.

Колот А. М. наголошує, що це «...комплекс взаємовідносин між їх сторонами – найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участю держави (органів законодавчої і виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення високого рівня та якості життя особистості, колективів і суспільства в цілому [52, с. 14–15]»<sup>3</sup>. У подальших наукових працях А. М. Колот трактує соціально-трудові відносини як «...процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; вони пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва [33, с. 108]»<sup>4</sup>.

Б. М. Генкін стверджує, що соціально-трудові відносини характеризуються «...економічними, психологічними, правовими аспектами взаємозв'язків індивідумів і соціальних груп у процесах, які зумовлені трудовою діяльністю [16,

---

<sup>1</sup> Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручн. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.

<sup>2</sup> Экономика труда и социально-трудовые отношения / под. ред. Г. Г. Мелик'яна, Р. П. Колосовой. – М.: Из-во Черо, 1996. – 263 с.

<sup>3</sup> Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: моногр. / А. М. Колот – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.

<sup>4</sup> Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручн. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.

с. 325]»<sup>1</sup>. С. Українець визначає їх як «...відносини між найманими працівниками і роботодавцями, а також державою чи місцевим самоврядуванням з приводу нормативно-правового чи договірною вирішення питань, пов'язаних із застосуванням праці, підготовкою до неї чи відтворенням праці, регулювання соціальних і пов'язаних з ними економічних процесів [188, с. 35]»<sup>2</sup>.

О. М. Уманський, В. Г. Сумцов та В. Д. Гордієнко вважають, що соціально-трудова відносина – це «...сукупність економічних, соціально-психологічних, адміністративних та правових методів і норм, спрямованих на включення робочої сили в процес праці та її відтворення на основі ринкових механізмів – попиту, пропозиції, ринкової ціни»; «...комплекс взаємовідносин, які виникають між найманими працівниками та роботодавцями в умовах ринкової економіки й спрямовані на забезпечення високого рівня та якості життя людини, трудового колективу й суспільства загалом [191, с. 15]»<sup>3</sup>.

Враховуючи сутність вищенаведених трактувань, пропонуємо таке визначення поняття **«соціально-трудова відносина»**: це сукупність методів і важелів взаємовпливу в процесі трудової діяльності між роботодавцем і найманим працівником для реалізації потреби у праці, забезпечення належних умов, оплати та охорони праці, соціального захисту з метою досягнення економічного зростання, високого рівня та якості життя, соціальної стабільності у суспільстві. На відміну від загальновідомих трактувань соціально-трудова відносина у запропонованому визначенні пріоритетними завданнями є забезпечення реалізації потреби у праці, оптимальних умов праці, соціальної захищеності людини, яка працює, підвищення її життєвого рівня населення та узгодження інтересів соціальних партнерів для досягнення економічного зростання, соціальної стабільності та злагоди.

---

<sup>1</sup> Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2000. – 412 с.

<sup>2</sup> Українець С. Соціально-трудова відносина в Україні: зміст і розвиток / С. Українець // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 1. – С. 35 – 41.

<sup>3</sup> Уманський А. М. Соціально-трудова відносина : навч. посіб. / А. М. Уманський, В. Г. Сумцов, В. Д. Гордієнко. – Луганськ: вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2003. – 472 с.

Формування, функціонування, розвиток та оновлення соціально-трудових відносин у суспільстві відбувається під дією певних чинників, сутність яких визначається економічним, соціальним і організаційно-правим, психологічним змістом (табл. 1.2) [191, с. 23–32].

Комплексна характеристика системи соціально-трудових відносин охоплює: сторони, суб'єкти, чинники їхнього формування, предмети, типи, види, рівні тощо (рис.1.2). Характерними рисами системи є її багатоелементність та ієрархічність.

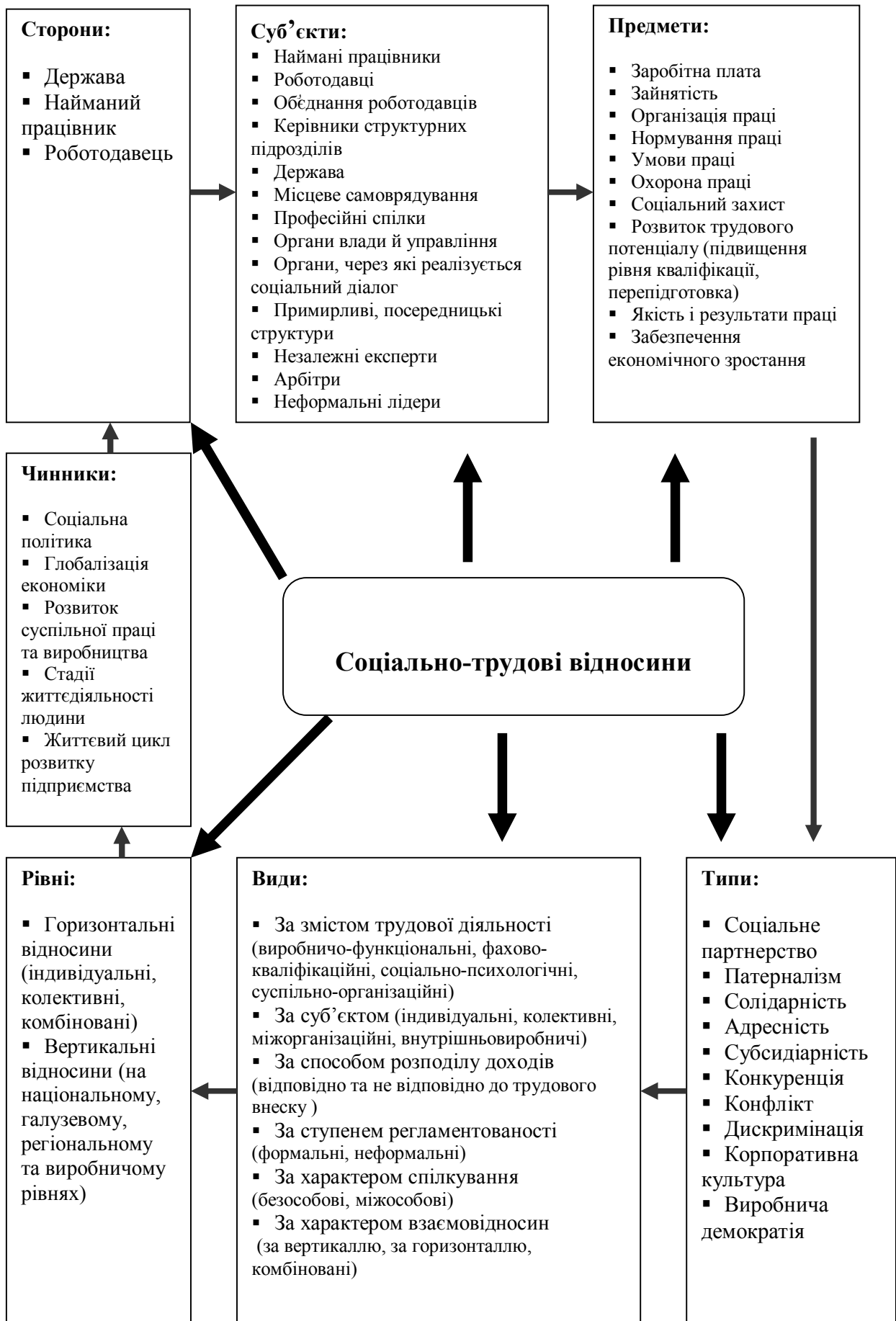
Таблиця 1.2

### Чинники формування соціально-трудових відносин\*

Чинники	Характеристика
Чинники соціально-трудових відносин	Рушійна сила, суттєва причина або обставина, що впливає на розвиток та функціонування соціально-трудових відносин
Соціальна політика	Соціальний захист, соціальне забезпечення, соціальна допомога, соціальна підтримка
Глобалізація економіки	Процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, зріст світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, тощо
Розвиток суспільної праці та виробництва	Структура та розвиток зовнішнього ринку праці, основні технічні параметри продукції та устаткування; стратегії розвитку організації; організація та нормування праці, кадрова політика організації; трудова поведінка
Стадії життєдіяльності людини	Від народження до закінчення навчання
	Період вступу на роботу
	Період трудової діяльності
	Період після трудової діяльності
Життєвий цикл розвитку підприємства	Стадія зародження підприємства (соціально-трудові відносини носять неформальний характер)
	Розвиток підприємства (формалізовані соціально-трудові відносини)
	Функціонування підприємства (укладення колективних договорів, трудових угод)
	Закриття, ліквідація підприємства

\*Примітка. Укладено автором з урахуванням підходів О. А. Грішньої [23], А. М. Колода [52], Є. П. Качана [34], А. М. Уманського, В. Г. Сумцова [191, с. 23 – 32]

І сторонами, і суб'єктами соціально-трудових відносин є наймані працівники, роботодавці та держава. Сторони соціально-трудових відносин є носіями первинного права у цих відносинах, а суб'єкти можуть володіти як



**Рис. 1.2. Система соціально-трудо́вих відносин\***

\*Примітка. Укладено автором на основі підходів О. А. Грішнєвої [23, с. 214-219], А. М. Колота [52], Є. П. Качана [34], І. Л. Петрової [94, с.17], А. М. Уманського [191, с. 23-32]

первинними, так і делегованими первинними носіями правами [34, 52]. Суб'єктам соціально-трудових відносин властиві певні риси, що дає змогу ідентифікувати цей суб'єкт саме як сторону вказаних відносин. Суб'єктом соціально-трудових відносин є юридична або фізична особа, яка володіє первинними або делегованими первинним носієм правами та керується певними інтересами: найманого працівника, об'єднання найманих працівників чи його представницького органу, держави, органів місцевого самоврядування [52, 119].

Основними суб'єктами соціально-трудових відносин на ринку праці є наймані працівники (власники трудового потенціалу) і роботодавці (покупці послуг найманих працівників), держава та органи місцевого самоврядування. Проте реалії сьогодення свідчать, що є потреба у розширенні традиційного кола цих суб'єктів. За дослідженнями І. Л. Петрової, «...на практиці суб'єктами управління соціально-трудовими відносинами стають не тільки власники (роботодавці) та профспілки, а й керівники підприємства та його структурних підрозділів, функціональні відділи та служби... неформальні лідери організації [94, с. 17]»<sup>1</sup>.

Роботодавець, оцінюючи якість трудового потенціалу, насамперед враховує відповідність рівня фахово-кваліфікаційної підготовки працівника потребам виробництва, можливості зростання продуктивності праці за рахунок використання такого потенціалу з мінімальними витратами тощо.

Найманий працівник, перебуваючи на ринку праці як власник трудового потенціалу, має такі цілі: вигідно продати власну робочу силу; отримати дохід та мати соціальні гарантії і пільги; вільно розпоряджатись часом; задовольняти власні фізіологічні, психологічні, соціальні потреби; зберегти здоров'я та відновити працездатність.

Держава у функціонуванні соціально-трудових відносинах виконує законотворчу функцію, формує та удосконалює на основі Конвенцій і

---

<sup>1</sup> Петрова І. Л. Стратегічний підхід до управління розвитком соціально-трудових відносин / І. Л. Петрова // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи : [зб. наук. праць.] / НАН України; Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. Вип. 4 (84). – Львів, 2010 – 480 с.

Рекомендацій МОП, інших міжнародних трудових норм, відповідно до національних умов і практики, вітчизняне законодавство і правила реалізації соціального партнерства між державними органами, організаціями роботодавців та найманими працівниками, ратифікує міжнародні трудові норми, захищає права всіх категорій працівників. Держава може бути: ініціатором, регулятором, арбітром, посередником у процесі проведення соціального діалогу та колективних переговорів. Законодавчу та нормативно-правову базу з питань розвитку трудового потенціалу та регулювання соціально-трудова відносин в Україні наведено в додатку А.

Соціально-трудова відносини поділяються за рівнями (виробничий, територіальний, галузевий, національний) їхнього регулювання [188, с. 37]<sup>1</sup>, оскільки саме тоді вони набувають конкретного змістового наповнення. На кожному рівні діють певні суб'єкти відповідно до наявних у них первинних чи делегованих повноважень. Регулювання взаємовідносин суб'єктів соціально-трудова відносин у сфері праці базується на інтересах не лише роботодавців і найманих працівників, профспілкових організацій, організацій роботодавців, а й суспільства загалом.

Предмети соціально-трудова відносин визначаються тими цілями, досягти яких прагнуть люди на різних етапах діяльності. Кожен рівень і тип соціально-трудова відносин має властиві їм предмети цих відносин. Вважаємо, що предмети соціально-трудова відносин охоплюють соціально-економічні явища та процеси, що безпосередньо впливають на зайнятість, організацію та ефективність праці, винагороду за працю (заробітна плата), соціальну захищеність працівників, охорону й умови праці. Становлення сучасної економічної системи зумовило розширення меж предмета регулювання відносин у соціально-трудова сфері. Його складовою, відповідно до законодавчої і нормативно-правової бази України, є регулювання внутрішніх і зовнішніх ринків праці, системи соціального захисту, відносин, пов'язаних із вирішенням

---

<sup>1</sup> Українець С. Соціально-трудова відносини в Україні: зміст і розвиток / С. Українець // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 1. – С. 35 – 41.

колективних трудових конфліктів (спорів) тощо. Практика укладання угод на всіх рівнях управління і колективних договорів на підприємствах за сучасних умов дедалі більше зумовлює потребу в розширенні предмета консультацій, переговорів між соціальними партнерами. Такі угоди містять норми щодо узгодження трудових, соціальних та економічних відносин у сфері праці [33, с. 108]<sup>1</sup>.

Варто зазначити, що за умов переходу України до ринкової економіки реальним фактом було відхилення від основ розбудови незалежної, демократичної, правової, соціальної держави, а соціальна орієнтація ринкової економіки країни була швидше декларацією, ніж дійсністю. Трансформаційні процеси, які відбувалися в країні мали радикальний характер і були повним «руйнуванням» існуючих стереотипів, інтересів, цінностей, засад. Реформування соціально-економічної політики держави призвело до наростаючого невдоволення населення та спричинило соціальну напруженість у суспільстві. І як наслідок, соціальна, економічна та політична нестабільність у державі.

Сучасні соціально-трудова відносини є динамічними: вони постійно удосконалюються, оновлюються та розвиваються, тобто модернізуються. З одного боку, процес їхньої модернізації абсолютно не залежить від суспільної свідомості, хоча, з іншого боку, за допомогою державних важелів його можна спрямувати у відповідному напрямку. Передумовами формування та утвердження модернізованої системи соціально-трудова відносин мають бути вивчення, оцінювання, узагальнення вітчизняного і зарубіжного досвіду, теоретичних надбань та практичних розробок провідних фахівців і науково-дослідних установ.

Термін «модернізація» означає оновлення, удосконалення, поліпшення об'єкта, приведення його у відповідність до нових вимог ринку та нормативів [89, с. 198]<sup>2</sup>. «Модернізація» – це зміни, що відповідають таким вимогам сьогодення:

---

<sup>1</sup> Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручн. / [ А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. ] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.

<sup>2</sup> Осовська Г. В. Економічний словник / Г. В. Осовська., О. О. Юшкевич, Й. С. Завадський. – К. : Кондор, 2007. – 358 с.

надання характеру сучасності будь-чому, пристосування до сучасних поглядів, ідей і потреб [14, с. 683]»<sup>1</sup>.

Сьогодні термін «модернізація» є доволі популярним, але й досі відсутнє цілісне бачення змісту цього процесу. Сутність модернізації – оновлення, осучаснення або створення нових інституцій, що дають змогу сформувати умови для перетворення міжособистісних відносин у сфері політичних, правових, економічних, соціальних відносин на сучасних засадах демократії, верховенства права і прав людини, ринкової економіки, соціальної держави, усталених міжнародних норм співіснування країн.

Вважаємо, що **модернізація** – це насамперед комплексний процес реформування наявних і створення нових економічних, соціальних, політичних, правових, та суспільних засад, норм і механізмів, а також запозичення тих культурних норм, які відповідають кращим світовим стандартам і цінностям розвинутих демократичних країн. У цьому трактуванні базуємося на положенні, що всі наявні та можливі успіхи модернізації соціально-трудова відносин можуть бути лише результатом проведення комплексних інституційних реформ. Неможливо модернізувати економічну та соціально-трудова сфери без динамічного економічного зростання, кардинальних змін у політиці та реформування сучасної судової системи. Без дієвого громадянського суспільства неможливо забезпечити чесність, прозорість і відповідальність дій державних інститутів і діячів усіх рівнів управління. На нашу думку, основне завдання модернізації полягає у зменшенні проміжку відставання від розвинутих країн, у поліпшенні структури економіки та дієвості соціальних інститутів, їхній адаптації до реалій сьогодення [77].

Водночас модернізацію не можна розглядати лише як сукупність певних програм у різних сферах соціально-економічного та суспільного життя країни, хоча без таких програм технологічно складно реалізувати модернізаційний

---

<sup>1</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.: Ірпінськ : ВТФ «Перун», 2007. – 1736 с.



процес. З огляду на це вважаємо, що модернізація є певною ідеологією, на якій базуються конкретні реформи, що зумовлюють масштабні якісні зміни. Саме модернізація створює підґрунтя для технологічного оновлення суспільства, оскільки в іншому разі в країні буде відсутнім реальний запит на масштабне впровадження інновацій. Процесу модернізації соціально-трудових відносин в Україні сприятимуть: розвиток підприємництва, формування середнього класу, впровадження виробничої демократії та інноваційні перетворення в країні.

Модернізація соціально-трудових відносин пов'язана з наявністю фінансових ресурсів, ефективністю податкової системи, обґрунтованою економічною, інноваційною та соціальною політикою. За суттю модернізація соціально-трудових відносин означає вирішення таких взаємопов'язаних проблем: удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази з питань розвитку трудового потенціалу та регулювання соціально-трудових відносин, органів державної влади, профспілкових організацій, виробничо-технологічної бази економіки, відносин зайнятості, системи соціального захисту населення тощо. Інструментом соціально-економічної модернізації є реформи, спрямовані на запровадження найбільш ефективних засад, механізмів і форм управління соціально-економічними процесами в країні. При цьому імперативом суспільства має бути практична реалізація моделі сталого розвитку, що забезпечує інтегральне поєднання економічної ефективності, соціальної справедливості, ресурсної збалансованості та екобезпеки [77].

На нашу думку, саме модернізація соціально-трудових відносин у процесі розвитку трудового потенціалу дасть змогу підвищити рівень та якість життя населення на основі самореалізації внутрішніх можливостей кожного працівника, знизити соціальну нерівність у суспільстві, зберегти незалежність, ментальність, культурні цінності України, відновити економічну і політичну роль країни у світовому товаристві.

**Модернізація держави** як соціального інституту передбачає докорінну зміну формату її спілкування з іншими соціальними партнерами. В цьому контексті головним завданням модернізації є забезпечення раціональної

організації державних інститутів, що створює умови, за яких суспільство отримує реальні можливості покращувати діяльність політичної, соціально-економічної та управлінської сфер, а отже державну політику та відповідно розвиватися. Саме тому реформа інституційної організації держави та територіального самоврядування є найважливішим інструментом реалізації стратегії модернізації України.

Суспільству й державі необхідно визначити пріоритети у напрямку модернізації соціально-трудових відносин. Упродовж тривалого періоду спостерігалася тенденція до зниження вартості робочої сили за очевидної пасивності з боку органів державної влади. Зниження вартості робочої сили обмежує можливості не лише для відтворення кваліфікованої робочої сили, а й населення загалом, що при звуженні масштабів соціальної підтримки й розширенні сфери платних послуг загрожує зростанням соціальної напруги.

У дисертаційній роботі модернізація розглядається як одна з форм функціонування, розвитку й оновлення соціально-трудових відносин. Вважаємо, що модернізацію доцільно вивчати з двох сторін: по-перше, як процес розвитку соціально-трудових відносин, по-друге, як елемент їхнього регулювання. У дослідженні зосереджено увагу на модернізації соціально-трудових відносин у взаємозв'язку з розвитком трудового потенціалу.

Введене В. Н. Дудко [31] у науковий обіг поняття **«модернізація соціально-трудових відносин»**, на нашу думку, є суспільною, змістовою формою розвитку соціально-трудових відносин, що характеризує нову якість соціалізації суб'єктів цих відносин й передбачає впровадження пріоритетних світових ідеалів соціального партнерства для забезпечення сприятливих умов життєдіяльності працівників.

Функціонування соціально-трудових відносин визначається рівнем зайнятості, організацією заробітної плати, станом колективно-договірного регулювання, соціального захисту, умовами й охороною праці, дієвістю профспілкових організацій та інших об'єднань, розвиненістю системи соціального партнерства, виробничої демократії, корпоративної культури,

формуванням середнього класу, станом медичного та соціального страхування від безробіття тощо.

Використання та розвиток трудового потенціалу відбуваються у сфері праці за умови трудової, творчої, інноваційної або підприємницької активності людини. Для найманих працівників рівень ефективності реалізації можливостей власного трудового потенціалу визначає ступінь матеріального добробуту та задоволення фізичних, моральних, інтелектуальних та інших потреб. Для роботодавця важливим є етап використання трудового потенціалу, оскільки від рівня його ефективності залежать результати діяльності та рентабельність виробництва загалом [196, с. 112].

Сучасне поняття «зайнятість» у широкому розумінні означає певну сукупність соціально-трудова відносин між людьми щодо:

- по-перше, забезпечення населення робочими місцями;
- по-друге, формування, розподілу і перерозподілу трудових ресурсів (робочої сили) з метою участі у суспільно корисній праці;
- по-третє, забезпечення розширеного відтворення робочої сили [12, с. 12]<sup>1</sup>.

Отже, у системі модернізованих соціально-трудова відносин необхідно здійснити кардинальні зміни, пов'язані з відносинами зайнятості, насамперед із функціонуванням зайнятості у формальному та неформальному секторах. Чисельність зайнятих у неформальному секторі є доволі високою, що не відповідає цілям і завданням сучасної соціально-орієнтованої економіки. Нелегальні види неформальної зайнятості сьогодні впливають на матеріальну зацікавленість інтереси значної частини працездатного населення, змінюючи його мотивацію до праці, систему соціальних і професійних орієнтацій, звужуючи можливості офіційної ефективної зайнятості. До значних соціально-економічних втрат призводить зростання чисельності безробітних із середньою спеціальною та вищою освітою, вивільнених із пріоритетних галузей економіки, науки, освіти й

---

<sup>1</sup> Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посібн. / В. С. Васильченко – К. : КНЕ, 2003. – 252 с.

культури. Деформування галузевої та професійно-кваліфікаційної структур зайнятості спричинює якісну деградацію трудового потенціалу країни. Отже, кожний етап розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин потребує належного дослідження з метою вибору оптимальних методів, механізмів і форм їхнього регулювання й попередження виникнення конфліктів, трудових спорів.

Захищати і підтримувати трудові та соціально-економічні інтереси людини праці зобов'язані (шляхом домовленостей) профспілкові організації, які сьогодні переважно перебувають під впливом роботодавців і виконують їхні розпорядження й замовлення.

Як підтверджує світовий досвід, профспілки забезпечують соціальну рівновагу лише тоді і в тих країнах, де ступінь охоплення працівників профспілковим членством високий, а профспілковий рух є зорганізованим, впливовим, тому самим професійним спілкам та їхнім об'єднанням насамперед потрібно консолідуватися, щоб стати реально впливовою силою у суспільстві [178, с. 26]<sup>1</sup>.

Важливим завданням та основним правом профспілок, що має застосування практично в усіх країнах світу, є право на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів й угод, що гарантовано їм Законом України «Про колективні договори і угоди» [115]<sup>2</sup> та ратифікованою Україною Конвенцією МОП № 98 [113]<sup>3</sup>. Як відомо, укладання колективного договору, трудової угоди є результатом соціальної взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин, засобом структурування поведінки суб'єктів на сталі елементи, що уособлюють відповідні зразки дій. Цими зразками дій можуть бути

---

<sup>1</sup> Сучасний стан проблеми та тенденції соціально трудових відносин в Україні: спроба соціального конструювання / відп. ред. Ю. І. Саєнко, Ю. О. Привалов. – К. : СтилоС, 2003. – 361 с.

<sup>2</sup> Про колективні договори і угоди : Закон України № 3356-ХІІ від 01.07.1993. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>

<sup>3</sup> Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів : Конвенція МОП № 98. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України – Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_004](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_004).

засади, сформовані в індустріальних країнах при укладенні колективних договорів:

- задоволення інтересів сторін;
- добровільність (вільне волевиявлення сторін);
- рівність сторін в їхніх правах і обов'язках;
- тарифна автономія сторін (незалежність);
- прозорість діяльності адміністрації та профспілки;
- компенсаційна взаємодія;
- раціональність, прагматичність;
- взаємна відповідальність сторін за невиконання або неналежне виконання прийнятих зобов'язань;
- процедурна послідовність;
- терміновість [178, с. 243]<sup>1</sup>.

Нині в Україні є чинними Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 рр., галузеві та регіональні угоди. Колективні договори укладено на підприємствах, організаціях і установах із загальним охопленням 95656 тис. осіб, або 83,4% від усієї чисельності працюючих, за якими забезпечується статистична звітність.

Проте реалії сьогодення свідчать про низьку ефективність діалогу між соціальними партнерами, що пов'язано із:

- «непрозорістю» соціально-трудових відносин;
- тотальною недовірою соціальних партнерів один до одного та їхнім небажанням бути членами організацій та об'єднань, унаслідок чого наймані працівники дедалі частіше виражають недовіру профспілкам і не вважають їх тим соціальним інститутом, що повноцінно представляє їхні трудові та соціально-економічні інтереси у відносинах з роботодавцями;

---

<sup>1</sup> Сучасний стан проблеми та тенденції соціально трудових відносин в Україні: спроба соціального конструювання / відп. ред. Ю. І. Саєнко, Ю. О. Привалов. – К. : Стилос, 2003. – 361 с.

- поширенням практики індивідуалізації соціально-трудова відносин на основі застосування неформальної контрактної форми найму та оплати праці у випадках, що не передбачені чинним законодавством, та порушення трудових та соціально-економічних прав найманих працівників.

Усунення цих негативних чинників дасть змогу сформувати демократичну державу, розвинути трудовий потенціал в умовах модернізації соціально-трудова відносин.

Зазначимо, що в умовах ринкової економіки для найманого працівника існує ризик виникнення таких непередбачуваних ситуацій, що можуть суттєво вплинути на його працездатність, рівень доходів і соціальне благополуччя: зниження життєвого рівня і майнове розшарування населення; зростання безробіття; поширення надмірної експлуатації найманих працівників роботодавцями тощо. З метою уникнення цих наслідків у ринковій економіці потрібен надійний механізм соціального захисту, здатний нейтралізувати ці негативні процеси.

В умовах модернізації соціально-трудова відносин значну увагу потрібно приділяти подальшому поліпшенню **соціального захисту**, зокрема, удосконаленню страхових засад щодо соціального страхування від безробіття, медичного страхування, страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

Метою соціального захисту є надання кожному членові суспільства, незалежно від соціального походження, національної або расової належності, можливості вільно розвиватися, реалізувати власні здібності, а також підтримання стабільності в суспільстві, тобто попередження соціальної напруженості, яка виникає внаслідок майнової, расової, культурної, соціальної нерівності та виявляється у страйках, актах громадянської непокори, сутичках між окремими групами населення.

Стан соціально-трудова відносин безпосередньо залежить від рівня соціальної напруженості. Соціальна напруженість розглядається як характеристика соціально-трудова відносин, що виникають між роботодавцями

та найманими працівниками, а також між останніми. Залежно від поведінки сторін, від виконання прийнятих ними зобов'язань щодо змісту соціально-трудова відносин соціальна напруженість може змінювати свій рівень, підвищуватися чи знижуватися [1, с. 25]<sup>1</sup>.

Модернізація соціально-трудова відносин у процесі розвитку трудового потенціалу взаємопов'язана із запровадженням **виробничої демократії та участю найманих працівників у розподілі прибутку**. Вхідження України у світовий економічний простір передбачає соціальну орієнтацію вітчизняної економіки, важливою характеристикою якої є стан розвитку виробничої демократії. З огляду на це, пропонуємо удосконалити основні форми статистичної звітності підприємств шляхом внесення у цю звітність необхідної інформації про чисельність працівників, які беруть участь в управлінні та розподілі прибутків.

Нового змісту соціально-трудова відносини можуть набути із запровадження соціального аудиту, який дасть змогу підвищити ефективність усіх основних форм соціального партнерства, а також виявити та зафіксувати рівні соціальної відповідальності держави, роботодавців та інших соціальних інститутів (див. п. 3.1).

Модернізації соціально-трудова відносин, поширенню партнерських взаємовідносин між роботодавцями та найманими працівниками сприятиме запровадження **корпоративної культури**. Корпоративну культуру слід розуміти як сукупність соціальних цінностей і норм, традицій, установок ділового співробітництва, які виробляють суспільство, організація, колектив працівників певною мірою регламентуючи різні аспекти поведінки людини без примусу (див. п. 3.1).

Розвиток і модернізація соціально-трудова відносин відбувається під впливом соціальних, економічних, організаційно-правих, політичних та інших чинників, які визначають взаємовідносини соціальних партнерів на ринку праці,

---

<sup>1</sup> Андрющенко А. Пріоритетні напрямки діяльності Національної служби посередництва і примирення в умовах світової фінансово-економічної кризи/ А. Андрющенко, І. Євдокимова / Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2009. – № 3 – 4. – С. 22. – 29.

їхню поведінку, зміст і мотивацію праці, розмір винагороди за неї, дієвість колективно-договірного регулювання й виробничої демократії, прагнення до соціального діалогу та партнерства. Отже, аналізувати процес розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин слід комплексно, враховуючи системний вплив значної кількості чинників (табл. 1. 3).

Таблиця 1.3

**Чинники, які впливають на розвиток трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин\***

Компоненти трудового потенціалу	Чинники, що пришвидшують розвиток трудового потенціалу	Чинники, що гальмують розвиток трудового потенціалу
1	2	3
Демографічна	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Поліпшення демографічної ситуації</li> <li>• Удосконалення міграційної політики</li> <li>• Пропаганда здорового способу життя, проведення профілактичних заходів</li> <li>• Зниження рівня захворюваності та профілактика хвороб</li> <li>• Гідні умови життя сім'ї</li> <li>• Стабільність шлюбно-сімейних стосунків</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Низький рівень народжуваності, високий рівень смертності у працездатному віці</li> <li>• Значні обсяги трудової міграції</li> <li>• Погіршення стану здоров'я, інвалідизація населення</li> <li>• Високий рівень демографічного навантаження на працюючих</li> </ul>
Економічна	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Забезпечення продуктивної зайнятості</li> <li>• Зростання освітньо-професійного рівня та конкурентоспроможності</li> <li>• Розвиток малого підприємництва та підтримка вітчизняного товаровиробника</li> <li>• Зростання рівня реальної заробітної плати та доходів населення</li> <li>• Підвищення продуктивності та ефективності праці</li> <li>• Створення економічно ефективних робочих місць</li> <li>• Ефективне використання фонду робочого часу</li> <li>• Розвиток трудового потенціалу та підвищення його конкурентоспроможності</li> <li>• Зростання трудової та інноваційної активності найманих працівників</li> <li>• Детінізація економіки</li> <li>• Послаблення податкового тиску</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили, рівень безробіття</li> <li>• Невідповідність освітньо-професійної підготовки запитам ринку праці</li> <li>• Неповна зайнятість, зростання показника «тіньової» зайнятості</li> <li>• Значна поляризація населення за рівнем доходів</li> <li>• Низький рівень заробітної плати та несвоєчасна її виплата</li> <li>• Низький рівень трудової та інноваційної активності працівників</li> <li>• Використання застарілих технологій і зношених основних фондів</li> <li>• Втрати робочого часу, вимушені відпустки</li> <li>• Відсутність умов для професійного зростання</li> <li>• Недостатність коштів для проведення реструктуризації, перепрофілювання підприємств відповідно до запитів ринку праці</li> </ul>



Продовж. табл. 1.3

1	2	3
Соціальна	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Створення безпечних умов праці та посилення заходів з охорони праці</li> <li>• Посилення соціальної захищеності працівників</li> <li>• Удосконалення методів мотивації до високопродуктивної праці</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Робота у несприятливих умовах праці, зростання виробничого травматизму</li> <li>• Правова та соціальна незахищеність найманих працівників</li> <li>• Низький рівень мотивації та стимулювання праці</li> </ul>
Освітньо-професійна	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Зростання частки витрат у держбюджеті на освіту і науку</li> <li>• Високий рівень освітньо-професійної підготовки</li> <li>• Прагнення працівників до постійного поновлення знань відповідно до запитів ринку</li> <li>• Внесення у колективні договори (трудові угоди) положень, які передбачатимуть зростання творчої та інноваційної активності найманого працівника</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Низький рівень освітньо-професійної підготовки</li> <li>• Відсутність можливості для підвищення фахово-кваліфікаційного рівня</li> <li>• Незацікавленість роботодавців у навчанні, підвищенні кваліфікації працівників, їхньому стажуванні на провідних підприємствах</li> <li>• Небажання працівників до неперервної освіти</li> </ul>
Організаційно-правова	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Удосконалення трудового законодавства</li> <li>• Відповідність законодавства про колективні договори (угоди) потребам розвитку трудового потенціалу</li> <li>• Дотримання встановлених соціально-трудова прав та гарантій</li> <li>• Створення умов для формування середнього класу</li> <li>• Розширення змісту колективних договорів (трудова угод)</li> <li>• Розвиток виробничої демократії, участь у прибутках усіх працівників</li> <li>• Захист профспілкою трудових та соціально-економічних прав найманих працівників</li> <li>• Запровадження соціального аудиту</li> <li>• Розвиток корпоративної культури</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Недосконала нормативно-правова база</li> <li>• Невідповідність змісту трудових угод потребам розвитку трудового потенціалу</li> <li>• Соціально-економічна та політична нестабільність</li> <li>• Правова необізнаність найманих працівників із законодавчими актами, які регулюють соціально-трудова відносини</li> <li>• Невиконання роботодавцями основних положень колективних договорів</li> <li>• Неспроможність профспілок виконувати свої безпосередні функції</li> <li>• Низький рівень трудової та виробничої дисципліни</li> </ul>
Психологічна	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Створення сприятливого соціально-психологічного мікроклімату</li> <li>• Посилення соціальної згуртованості</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Соціально-психологічна напруга</li> <li>• Трудові конфлікти</li> </ul>
Екологічна	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Зростання витрат на охорону навколишнього середовища</li> <li>• Зменшення підприємствами викидів шкідливих речовин в атмосферне повітря</li> <li>• Зростання екологічної грамотності</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наявність відходів I – III класів небезпеки</li> <li>• Забрудненість навколишнього середовища</li> </ul>

\*Примітка. Укладено автором.

Вважаємо за доцільне поглибити існуючі наукові підходи щодо тенденцій розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин. Тому, модернізувати соціально-трудова відносини необхідно

цілеспрямовано та послідовно або за умови інертності органів державної влади та інших компетентних представницьких структур, вона може сформуватися самостійно й стихійно, проте це не сприятиме розвитку і збереженню трудового потенціалу. Саме цілеспрямована модернізація соціально-трудових відносин є характерною ознакою соціально орієнтованої ринкової економіки.

### **1.3. Методичні підходи до оцінювання тенденцій розвитку трудового потенціалу в соціально-трудовій сфері**

В економічній літературі фахівцями у сфері праці пропонуються різні методичні підходи до оцінювання тенденцій розвитку трудового потенціалу: оцінка в натуральному, умовному та вартісному вираженнях.

Трудовий потенціал у натуральному виразі розраховується через фонд робочого часу відповідної вікової групи згідно з нормами чинного законодавства. Оцінка трудового потенціалу в натуральному виразі здійснюється за допомогою показників чисельності населення за віковими та статевими групами. Ця величина характеризує потенційний ресурс живої праці населення в працездатному віці. На її кількість і структуру впливають законодавчі норми визначення працездатного віку, структура працездатного населення за віковими та статевими групами й показники здоров'я різних вікових груп [4, с. 56–57; 34, с. 57–58].

Оцінка трудового потенціалу в умовному виразі найчастіше використовується при макропрогнозуванні. Вона передбачає використання балів, індексів, перерахунків за показниками трудової активності та її зважування за віковою структурою певних груп працездатного населення (при цьому вводиться поняття «еталонні структури»).

Використання вартісної методики до оцінки трудового потенціалу здійснюється за допомогою показників фактичного рівня оплати праці різних вікових і статевих категорій трудового потенціалу [66, 67].

Найбільш суттєвий вплив на розвиток економіки мають характер і темпи зростання (зменшення) чисельності населення, зміна рівнів народжуваності та смертності, статевовікова, освітня, професійно-кваліфікаційна структури населення, трудові міграції.

Методичні підходи до оцінювання стану розвитку трудового потенціалу в умовах функціонування соціально-трудоких відносин ще потребують ґрунтовних наукових досліджень, оскільки сучасна статистична та моніторингова інформація не дає змоги повною мірою характеризувати їхній стан.

За умов ринкової економіки об'єкти дослідження зазнають суттєвих соціально-економічних та організаційно-правових змін. На різних рівнях управління виникають процеси, які часто не піддаються статистичному обліку, зокрема поширення «тіньової» економіки, застосування різних форм неповної зайнятості, невиконання основних положень колективних договорів, незахищеність найманих працівників перед роботодавцем, недієздатність профспілкових організацій, соціальна напруга у суспільстві тощо.

Застосування системного підходу дало змогу розробити власний методичний підхід до оцінювання трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудоких відносин. У запропонованій методиці: по-перше, поєднано статистичні показники; застосовано економіко-математичні методи (кореляційно-регресійні моделі) для моделювання процесів соціально-економічного розвитку регіонів та використано результати соціологічного опитування для вивчення оцінки респондентів щодо реалізації потреб у праці, можливостей розвитку власного трудового потенціалу та дієвості соціально-трудоких відносин; по-друге, визначено основні напрями розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудоких відносин. Методика охоплює різні напрями розвитку соціально-трудокої сфери (демографічна сфера, ринок праці, державне і договірне регулювання, заробітна плата, професійна підготовка, перепідготовка та підвищення рівня кваліфікації персоналу, колективно-договірне регулювання, соціальний захист, охорона праці та забезпечення оптимальних умов праці, соціальне партнерство, виробнича демократія). Виокремлено також пріоритетні

напрямки розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудо-вих відносин.

Вихідною джерельною базою запропонованої методики є матеріали Головного управління статистики у Тернопільській області, Тернопільського обласного центру зайнятості, Головного управління праці та соціального захисту населення Тернопільської обласної державної адміністрації, результати соціологічного опитування, проведеного автором в 2009 р. у Тернопільській області.

Запропонована методика передбачає оцінювання компонент розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудо-вих відносин регіону на основі розробленої системи показників (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

**Система показників для дослідження компонент розвитку трудового потенціалу регіону в умовах модернізації соціально-трудо-вих відносин\***

Компо- ненти трудо- вого потен- ціалу	Статистичні показники	Оцінки респондентів (за результатами соціологічного опитування)
1	2	3
Демографічна	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Чисельність наявного та постійного населення за місцем проживання</li> <li>• Розподіл населення за статевою структурою</li> <li>• Природний приріст</li> <li>• Сімейна структура населення</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Кількість опитаних респондентів за статевою структурою та місцем проживання</li> </ul>
Економічна	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Чисельність економічно активного населення</li> <li>• Чисельність зайнятих за видами економічної діяльності</li> <li>• Вивільнення працівників за видами економічної діяльності</li> <li>• Чисельність найманих працівників за видами економічної діяльності</li> <li>• Показники руху працівників за видами економічної діяльності</li> <li>• Попит і пропозиція на ринку праці</li> <li>• Розвиток підприємницької діяльності</li> <li>• Доходи населення</li> <li>• Сума заборгованості з виплати заробітної плати</li> <li>• Структура витрат робочого часу</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Чинники, що впливають на конкурентоспроможність працівника</li> <li>• Чинники, що впливають на інноваційну активність працівника</li> <li>• Причини звільнення працівників за видами економічної діяльності</li> <li>• Чинники (причини), які гальмують розвиток трудового потенціалу підприємств (організацій)</li> <li>• Частка доплат та надбавок у структурі заробітної плати</li> <li>• Задоволеність винагородою за працю</li> <li>• Пріоритетні форми заохочення до високопродуктивної праці</li> <li>• Достатність доходу для задоволення власних потреб</li> </ul>

Продовж. табл. 1.4

1	2	3
Економічна	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Чисельність працівників, які перебували у вимушених відпустках з дозволу та з ініціативи адміністрації та працювали у режимі скороченого дня (тижня)</li> <li>• Динаміка втрат робочого часу працівників з причин перебування в умовах вимушеної неповної зайнятості, за видами економічної діяльності</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Рівень матеріального добробуту</li> <li>• Використання робочого часу</li> </ul>
Освітньо-професійна	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Кількість вищих навчальних закладів I-II та III-IV рівнів акредитації</li> <li>• Показники підготовки спеціалістів у вищих навчальних закладах</li> <li>• Частка працівників, що підвищили кваліфікацію, за професійними групами та видами економічної діяльності</li> <li>• Частка працівників, які здобули нові професії</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Рівень освітньо-професійної підготовки</li> <li>• Можливості підвищення фахово-кваліфікаційного рівня</li> <li>• Витрати підприємств на навчання і підвищення кваліфікації</li> <li>• Оцінка необхідності самоосвіти для підвищення кваліфікаційного рівня</li> </ul>
Соціальна	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Частка працівників, що виконують роботи в шкідливих умовах праці</li> <li>• Кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом</li> <li>• Кількість загиблих від травматизму, пов'язаного з виробництвом</li> <li>• Частка працівників, охоплених профспілковим рухом</li> <li>• Кількість працівників-членів профспілок</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Задоволеність умовами праці і станом охорони праці</li> <li>• Задоволеність станом мотивації до праці</li> <li>• Рівень соціальної захищеності</li> <li>• Рівень захищеності найманих працівників від несправедливого звільнення</li> <li>• Визначення респондентами пріоритетних завдань профспілкових організацій щодо захисту трудових та соціально-економічних прав</li> <li>• Оцінка перспектив функціонування профспілок</li> </ul>
Організаційно-правова	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Кількість укладених колективних договорів</li> <li>• Чисельність працівників, охоплених колективними договорами (за видами економічної діяльності)</li> <li>• Кількість об'єднань роботодавців</li> <li>• Частка підприємств, що належать до об'єднань роботодавців</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Частка досліджуваних підприємств, на яких укладено колективний договір</li> <li>• Необхідність укладання колективного договору на підприємствах</li> <li>• Недоліки функціонування соціально-трудова відносин, що перешкоджають ефективному розвитку трудового потенціалу працівника</li> <li>• Стан виконання основних положень колективних договорів з питань оплати праці, охорони праці, соціального захисту, зайнятості</li> <li>• Ефективні способи захисту трудових та соціально-економічних прав</li> <li>• Оцінка респондентами ефективності різних способів вирішення трудових конфліктів</li> <li>• Рівень довіри до соціальних партнерів</li> <li>• Стан розвитку виробничої демократії</li> <li>• Оцінка респондентами передумов щодо формування середнього класу</li> </ul>

Продовж. табл. 1.4\*

1	2	3
Психо-логічна	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Потребує подальших наукових досліджень</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Можливості реалізації потреби у праці</li> <li>• Стан соціально-психологічного клімату у трудових колективах</li> <li>• Причини виникнення трудових конфліктів</li> </ul>
Екологічна	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Рівень забрудненості повітря, води, землі</li> <li>• Наявність відходів I –III класів небезпеки</li> <li>• Витрати на охорону навколишнього середовища</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Задоволеність станом навколишнього середовища, кліматичними умовами</li> </ul>

\* Примітка: Укладено автором

Дослідження, що ґрунтуються на аналізі статистичних даних доцільні лише за умови, що процеси, які вивчаються, відбуваються стабільно. Економіко-математичні методи (кореляційно-регресійні моделі) використано для моделювання процесів соціально-економічного розвитку регіону. Соціологічний метод збору первинної інформації (анкетування) необхідний для вивчення змін у суспільних відносинах загалом і соціально-трудовах, зокрема, а також для дослідження ролі чинників, які впливають на розвиток трудового потенціалу. У роботі застосовано три вказаних методи, що дало змогу більш ґрунтовно проаналізувати процес розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудовах відносин. Зокрема, статистичні показники дали можливість зафіксувати найважливіші моменти цього процесу, як і економіко-математичні методи, а оцінки респондентів, отримані під час проведення соціологічного опитування, дали змогу виявити тенденції функціонування й розвитку соціально-трудовах відносин, відобразити результати їхнього оцінювання працівниками.

У дисертаційній роботі для моделювання процесів розвитку трудового потенціалу регіону, аналізу та прогнозування даних використано програмний продукт *BPSTAT*, що включає в себе динамічну бібліотеку функцій. Ця програма дозволяє вирішувати широкий спектр завдань, зокрема визначати ступінь достовірності даних, оцінювати поточний стан систем, моделювати ситуації з урахуванням тенденцій, що склалися, досліджувати і прогнозувати динаміку розвитку з урахуванням тенденцій, визначати ступінь взаємозв'язку

досліджуваних показників, відобразити їх у формі математичних моделей [47, 205]. Використання даної програми та вказаних функцій дозволило вирішити поставлені у дисертаційній роботі завдання щодо виявлення взаємозв'язку обраних соціально-економічних чинників, побудови необхідних стохастичних моделей.

Важливим показником характеристики рівня економічного розвитку регіону, є валова додана вартість. З огляду на це показник валової доданої вартості у розрахунку на одного жителя Тернопільської області у дослідженні обраний як результативний. Необхідно наголосити, що саме він є індикатором ефективності прийнятих рішень у соціально-трудої сфері, оскільки відображає рівень ефективності використання і розвитку трудового потенціалу регіону. Показники соціально-економічного розвитку Тернопільської області, які використовуються у розрахунках, подано у дод. Б.

Чинники, що впливають на розмір і структуру ВДВ, мають неоднозначний характер, різний ступінь і напрямок впливу та належать відносяться до таких сфер, як демографічна, ринок праці, державного і договірною регулювання та ін. Обрані для дослідження соціально-економічні показники можна розподілити за такими групами: демографічна, економічна, колективно-договірною регулювання тощо.

До демографічної групи належать такі показники: наявне населення, чисельність наявного населення за місцем проживання (міське та сільське), постійне населення, чисельність постійного населення за статтю (чоловіки та жінки), кількість народжених, кількість народжених у міських поселеннях, кількість народжених у сільській місцевості, кількість померлих, кількість померлих у міських поселеннях, кількість померлих у сільській місцевості, природний приріст населення, середня очікувана тривалість життя при народженні (обидві статі). Це зумовлено тим, що перелічені характеристики є основними чинниками, які дають змогу визначити чисельність населення, вплинути на кількісну складову трудового потенціалу.

Економічну групу становлять такі показники: економічно активне населення, зайняті, безробітні, економічно неактивне населення (характеризують населення за економічною активністю), середньорічна кількість найманих працівників, середньомісячна номінальна заробітна плата, співвідношення грошових доходів (10% найбагатших до 10% найбідніших). Втрати й неефективне використання трудового потенціалу оцінюються такими показниками: кількістю безробітних та економічно неактивного населення. Умовами ефективної реалізації знань і вмінь особи вважаємо середньомісячну заробітну плату, економічно активне населення. Ці показники є визначальними стимулами розвитку трудового потенціалу, підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

До групи показників, що характеризують стан колективно-договірного регулювання, слід зарахувати такі: кількість укладених колективних договорів і чисельність працівників, охоплених цими договорами. Ці показники як стимули розвитку трудового потенціалу дають змогу підвищити рівень соціально-економічної захищеності працівників і конкурентоспроможності підприємств.

Для забезпечення ґрунтовності, точності оцінювання регіональних умов розвитку трудового потенціалу необхідно визначити вплив кожного показника. Для цього доцільно застосувати економіко-математичні методи. Дослідити вплив валової доданої вартості (у фактичних цінах) у розрахунку на особу за обраними показниками можна за допомогою кореляційно-регресійних моделей.

З метою наукового обґрунтування запропонованої моделі необхідно застосовувати такі засади оцінювання:

- достовірність та обґрунтованість – формування показників за реальними критеріями, що розраховуються основі оприлюднених Державною службою статистики України статистичних даних;
- комплексність – урахування і використання всіх можливих компонентів впливу та їхніх складових на показники стану розвитку трудового потенціалу, розрахунок яких дає змогу не тільки оцінити стан трудового потенціалу окремого регіону, а й визначити комплекс управлінських рішень на основі аналізу рівня впливу окремих чинників на очікуваний результат;



- універсальність – використання моделі для різних регіонів України;
- науковість - наукове обґрунтування необхідних управлінських рішень щодо розвитку трудового потенціалу на основі досягнень економічної науки, соціологічних і моніторингових досліджень;
- гнучкість – спроможність враховувати можливі зміни в соціально-економічному розвитку та відповідно реагувати на них.

Отже, отримані факторні моделі дають змогу визначити рівень, напрямок, кількісні значення впливу ВДВ на обрані показники; рівень економічного розвитку регіону (за показником ВДВ) та сприятимуть розробці рекомендацій, заходів, програм, спрямованих на розвиток регіону.

Для вивчення стану розвитку трудового потенціалу в умовах функціонування соціально-трудова відносин регіону автором проведено соціологічне опитування методом анкетування на підприємствах різних форм власності, в організаціях, установах різних видів економічної діяльності Тернопільської області.

Анкетування застосовується для дослідження будь-якої соціальної проблеми, якщо потрібною є інформація про явища суспільної та індивідуальної свідомості (потреби, інтереси, мотиви, установки, думки, ціннісні орієнтації окремих індивідів чи соціальних груп) чи об'єктивні соціальні факти (організація праці, освіта і рівень кваліфікації, винагорода за працю, дієвість соціального партнерства тощо).

За допомогою соціологічного опитування отримано як подієву (фактичну) інформацію, так і дані про думки, оцінки й потреби респондентів. Джерелом інформації були письмові висловлювання опитаних про стан розвитку соціально-трудова відносин, колективно-договірного регулювання, можливості розвитку трудового потенціалу працівника. З допомогою анкетного опитування одержано значний обсяг емпіричної інформації за доволі короткотривалий проміжок часу, а також забезпечено анонімність відповідей.

**Об'єктом** соціологічного дослідження є носій тієї чи іншої соціальної проблеми, у нашому разі – це трудовий потенціал працівників, що реалізується та розвивається під впливом соціально-трудових відносин.

Гіпотеза в емпіричному соціологічному дослідженні – це науково обґрунтоване уявлення про структуру соціальних об'єктів, характер елементів і зв'язків, які утворюють ці об'єкти, про механізм їхнього функціонування й розвитку.

**Гіпотези** проведеного соціологічного опитування:

- спостерігається втрата довіри до соціальних інститутів: держави, профспілок, роботодавців (ідеться про слабкий розвиток суб'єктів соціального партнерства);
- профспілкові організації здебільшого захищають інтереси роботодавців, а не найманих працівників;
- роботодавці недотримуються чинних норм трудового законодавства;
- трудовий потенціал працівників є недостатньо конкурентоспроможним на ринку праці;
- розмір заробітної плати не задовольняє основні потреби найманого працівника;
- соціальні партнери не сприяють ефективному використанню й розвитку трудового потенціалу;
- розшарування населення за рівнем доходів гальмує формування середнього класу;
- на більшості підприємств основні положення колективних договорів та трудових угод не виконуються.

**Завдання соціологічного дослідження:**

- вивчити стан функціонування соціально-трудових відносин у регіоні, причини та передумови виникнення трудових спорів, конфліктів і запропонувати можливі шляхи їхнього вирішення;
- проаналізувати дієвість колективно-договірного регулювання у регіоні та стан виконання основних положень колективних договорів;

- виявити чинники, які впливають на конкурентоспроможність та інноваційну активність найманого працівника;
- дослідити чинники, які гальмують розвиток трудового потенціалу в умовах функціонування соціально-трудоких відносин;
- оцінити рівень соціальної захищеності найманого працівника перед роботодавцем;
- дослідити найбільш поширені норми відносини між суб'єктами соціально-трудоких відносин;
- оцінити рівень задоволеності найманих працівників: розміром заробітної плати, доплат і надбавок;
- вивчити можливості навчання, підвищення рівня кваліфікації та перекваліфікації працівників;
- виявити передумови щодо формування середнього класу та розвитку виробничої демократії у регіоні;
- вивчити найбільш суттєві недоліки функціонування соціально-трудоких відносин, що перешкоджають розвитку трудового потенціалу працівника.

Для проведення соціологічного дослідження необхідно визначити оптимальну чисельність опитуваних. У соціології розмежовують поняття «генеральна сукупність» і «вибіркова сукупність».

Генеральна сукупність – це сукупність можливих соціальних об'єктів, які потрібно вивчити у межах програми соціологічного дослідження (чисельність зайнятого населення регіону за віком, статтю, місцем проживання).

Для вирішення завдань соціологічного опитування використано квотну вибірку. Вибірка, або вторинна сукупність – це частина об'єктів генеральної сукупності, відібраних за допомогою спеціальних прийомів для отримання інформації про цю сукупність загалом. Кількість одиниць спостереження, що становлять вибірку, називається її обсягом (обсягом вибірки) [197]. У дослідженні, проведеному автором, використано квотну вибірку, відповідно до якої опитуванням охоплено 404 респонденти Тернопільської області, з яких: 49,5% – це чоловіки, 50,5% – жінки; за місцем проживання 49% – це жителі міст,

51% – населення сільської місцевості (табл. 1.5). Інструментарій проведеного соціологічного дослідження<sup>1</sup> та результати отриманої інформації подано у дод. В.

Таблиця 1.5

**Квотна вибірка для проведення соціологічного опитування у  
Тернопільській області**

Стать респондентів і місце проживання	Вік респондентів (років)							Всього
	15–19	20–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60+	
Чоловіки, осіб у т.ч.	11	49	23	25	49	32	11	200
Жителі міст	5	23	9	10	20	12	4	79
Сільська місцевість	6	26	14	15	29	20	7	121
Жінки, осіб у т.ч.	10	41	22	23	58	36	14	204
Жителі міст	4	18	9	9	23	15	6	85
Сільська місцевість	6	23	13	14	35	21	11	119

Отже, запропонована у дисертаційній роботі методика вивчення тенденцій розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин дає змогу вирішити такі **завдання**:

- дослідити компоненти розвитку трудового потенціалу і шляхи модернізації соціально-трудових відносин у регіоні;
- розробити методичні засади комплексного оцінювання стану розвитку трудового потенціалу на основі статистичної інформації, економіко-математичних методів для моделювання процесів соціально-економічного розвитку регіону і результатів соціологічного опитування;
- подати практичні рекомендації щодо модернізації соціально-трудових відносин у процесі розвитку трудового потенціалу.

У процесі дослідження стану розвитку трудового потенціалу в умовах функціонування соціально-трудових відносин особливу увагу приділено вивченню: впливу демографічної ситуації на розвиток трудового потенціалу;

<sup>1</sup> Примітка. Підготовлено автором з врахуванням розробок [78, 93, 178, 202] і Центру соціальних та маркетингових досліджень SOCIS.

рівня конкурентоспроможності працівників, їхньої освітньої та професійно-кваліфікаційної підготовки; стану ринку праці; динаміки інтересів суб'єктів цих відносин, мотиваційних основ реалізації потреб у праці, що є передумовою забезпечення трудової, інноваційної активності найманих працівників і гармонізації соціально-трудова відносин.

### **Висновки до першого розділу**

1. Забезпеченню суспільного прогресу й економічного зростання країни сприятиме проведення ринкових реформ та ефективне використання наявного національного капіталу – трудового потенціалу. Трудовий потенціал характеризується сукупністю кількісних і якісних характеристик, які можуть бути як реалізовані, так і не реалізовані, беручи до уваги економічні умови, в яких відбувається його розвиток.

2. Трудовий потенціал зазнає постійних кількісно-якісних змін. Фази розвитку трудового потенціалу (формування, розподіл і перерозподіл, використання, збереження) безпосередньо пов'язані з функціонуванням соціально-трудова відносин. Метою розвитку трудового потенціалу є створення економічних, соціальних і організаційно-правових засад для його збереження та розвитку. Розвитку трудового потенціалу сприяє модернізація соціально-трудова відносин. Компонентами трудового потенціалу, що впливають на його розвиток в умовах модернізації соціально-трудова відносин є такі: демографічна, економічна, соціальна, організаційно-правова, психологічна та екологічна.

3. Рівень економічного зростання країни характеризують показники валового національного продукту (ВНП), валового внутрішнього продукту (ВВП), національного доходу (НД). Саме на темпи зростання або приросту цих показників впливає якісна складова трудового потенціалу, яка формується залежно від стабільності економічної ситуації, потреб виробництва, кон'юнктури

ринку праці, дієвості соціального партнерства та рівня розвитку соціально-трудова відносин. Складовими елементами якісної структури трудового потенціалу регіону є інтелектуально-професійний потенціал, творчий, фізичний, мотиваційний, соціальний тощо.

4. Модернізації потребують усі суб'єкти соціально-трудова відносин: держава, роботодавці, профспілкові організації, наймані працівники. Розвиток і модернізація соціально-трудова відносин відбуваються під впливом соціальних, економічних, організаційних, політичних, правових та інших чинників, які визначають взаємовідносини соціальних партнерів на ринку праці, їхню поведінку, дають змогу розкрити зміст і охарактеризувати результати праці, мотивацію до високоефективної праці, прагнення до соціального діалогу та партнерства. Аналізувати процес розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин слід комплексно, враховуючи системний вплив значної кількості чинників. У роботі досліджено характер впливу демографічних, організаційно-правових, економічних, соціальних, освітньо-професійних, психологічних та екологічних чинників, які пришвидшують і гальмують процес розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин.

5. Важливе завдання використаного методичного підходу до оцінювання стану розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин полягає у виборі оптимальних критеріїв, оскільки існуючі в науковій літературі підходи щодо відбору цих показників є обмеженими та суперечливими. Запропонована методика дає змогу визначити комплекс чинників, що впливають на розвиток трудового потенціалу в умовах функціонування соціально-трудова відносин і розробити механізм для їхнього оцінювання та модернізації.

6. Основні положення першого розділу висвітлено у таких публікаціях: [136; 138; 143].

## Розділ 2

# ОЦІНЮВАННЯ СТАНУ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ І ТЕНДЕНЦІЙ ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У РЕГІОНІ

### 2.1. Передумови розвитку трудового потенціалу регіону

Соціальне благополуччя населення, можливість реалізації потреб у праці та рівень його життя є фундаментальними ознаками розвитку регіону, основою економічного зростання, суспільної рівноваги і могутності держави. Демографічна, економічна, освітньо-професійна, соціальна, організаційно-правова та екологічна сфери – це об'єкт постійної уваги політиків і громадськості. В Україні загалом і регіоні зокрема сучасна демографічна ситуація доволі нестабільна через негативні тенденції, що спричинено низьким рівнем народжуваності, зростанням смертності, погіршенням статевовікової структури, постарінням населення, обсягом трудової міграції, що загалом призвело до зменшення чисельності економічно активного населення.

У дослідженні визначено передумови, що безпосередньо впливають на розвиток трудового потенціалу, які вивчено відповідно до виокремлених компонент (п. 1.1, рис. 1.1).

Аналізуючи **демографічну компоненту** розвитку трудового потенціалу зазначимо, що чисельність населення формується переважно під впливом процесів народжуваності, смертності, а вони відповідно залежать від соціальних, економічних, організаційно-правових та екологічних умов, в яких перебуває населення.

Демографічна ситуація, що сформувалася в Тернопільській області, негативно впливає на розвиток трудового потенціалу. За станом на початок

2010 р. на території області проживало 1088,9 тис. осіб. Різкий спад народжуваності, який спостерігався з 1990 до 2000 рр., зумовив значні втрати населення регіону, що стало перешкодою для розвитку трудового потенціалу. За останні 10 років чисельність наявного населення зменшилася на 61 тис. осіб (5,4%), в тому числі міського – на 20,6 тис. осіб (4,8%), сільського – на 40,4 тис. осіб (5%). Чисельність постійного населення за цей період зменшилася на 61,3 тис. осіб (6,2%) (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Динаміка чисельності наявного та постійного населення в Тернопільській області (на початок року, тис. осіб) [171, с. 258 ]\***

Показники	Роки									
	2001	2002*	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Наявне										
Населення загалом	1149,9	1142,4	1134,2	1126,6	1119,6	1112,1	1105,4	1098,6	1093,3	1088,9
Міське	495,3	485,3	483,6	481,6	478,5	476,9	475,5	474,3	474,0	474,7
Сільське	654,6	656,9	650,6	645,0	641,1	635,2	629,9	624,3	619,3	614,2
У % до всього населення										
Міське	43,1	42,5	42,6	42,7	42,7	42,9	43,0	43,2	43,4	43,6
Сільське	56,9	57,5	57,4	57,3	57,3	57,1	57,0	56,8	56,6	56,4
Постійне										
Населення загалом	1144,8	1138,5	1131,0	1123,3	1116,3	1108,9	1102,1	1095,4	1090,1	1085,6
Із загальної кількості населення тис. осіб										
Чоловіки	531,0	528,0	524,6	521,1	517,8	514,3	511,4	508,4	505,9	504,0
Жінки	613,8	610,5	606,4	602,2	598,5	594,6	597,0	587,0	584,2	581,6
У % до всього населення										
Чоловіки	46,4	46,4	46,4	46,4	46,4	46,4	46,4	46,4	46,4	46,4
Жінки	53,6	53,6	53,6	53,6	53,6	53,6	53,6	53,6	53,6	53,6

\*Примітка. За даними Всеукраїнського перепису населення на 5 грудня 2001 р., за інші періоди – на 1 січня

Головною причиною природного скорочення населення області є низький рівень народжуваності, високий рівень смертності впродовж тривалого проміжку часу. Якщо в 1990 р. кількість народжених на 1000 осіб населення становила 14,2 чол., то в 2004 р. – 9,9; у 2009 р. – 11,8. За 2000 – 2009 рр. кількість народжених зросла майже на 17,3%. Упродовж 2009 р. в області народилось 12404 особи: у тому числі 5574 – у міських поселеннях, 6830 – у сільській місцевості. Загальний коефіцієнт народжуваності становив 11,4‰ (у міських поселеннях – 11,8‰; у сільській місцевості – 11,1‰). Сумарний коефіцієнт плідності (коефіцієнт народжуваності жінок віком 15 – 49 років) є низьким – 1,5‰. Незважаючи на те,



що з 2004 р. показник народжуваності поступово зростає, це не дає змоги забезпечити навіть простого відтворення населення, що є негативним чинником для збереження та розвитку трудового потенціалу регіону (дод. Д, Е).

Важливий вплив на процес народжуваності мають і шлюбно-сімейні стосунки. Упродовж 2009 р. у Тернопільській області було укладено 7645 шлюбів, що на 789 одиниць (11%) більше ніж у 2000 р. Підвищилася також кількість зареєстрованих розлучень (2859 – 2009 р.; 2764 – у 2000 р.). Загальний коефіцієнт шлюбності в Тернопільській області у 2009 р. становив 7,0, зокрема, у містах – 8,1, у сільській місцевості – 6,1. Загальний коефіцієнт розлучень відповідно дорівнював: 2,6; 3,4; 2,1. Зростає кількість дітей, яких народжують матері, котрі не перебувають у зареєстрованому шлюбі (в 2009 р. – 6,3% від загальної кількості народжених).

На рівень народжуваності впливають низький рівень життя населення й соціальної захищеності, низький розмір заробітної плати більшості сімей. Від показників народжуваності залежить не лише чисельність економічно-активного населення в майбутньому, а й використання трудового потенціалу жінок, інтенсивність їхньої участі у виробництві. Збільшення тривалості повністю або частково оплачуваних відпусток по догляду за дитиною віком до трьох років, по-перше, забезпечує збереження й поліпшення здоров'я дитини та матері; по-друге, спричинює зниження фахово-кваліфікаційного рівня жінок та конкурентоспроможності їхнього трудового потенціалу на ринку праці через перерву у трудовій діяльності; по-третє, призводить до посилення їхньої соціальної незахищеності перед роботодавцем.

На зниження кількісної характеристики трудового потенціалу, його розвиток у Тернопільській області суттєво впливає **рівень смертності й тривалість життя**. Серед усіх померлих у 2009 р. частина населення працездатного віку становить 34,3%, що призвело до втрати обсягів економічно активного населення у найбільш продуктивному віці. На рівень смертності впливає дієвість соціально-економічної політики держави, рівень матеріального

добробуту родин, розвиток системи охорони здоров'я, медичного страхування, спосіб життя, стан навколишнього середовища тощо.

Значний вплив на розвиток трудового потенціалу має **стан здоров'я** населення, що характеризується високими темпами зростання показників захворюваності, інвалідності, смертності, погіршенням загального стану здоров'я. Високий рівень смертності зумовлює стабільно від'ємний природний приріст населення. Кількість померлих у Тернопільській області з 2000 по 2009 р. зменшилася на 2%. Упродовж 2009 року померло 15652 особи проти 15721 у 2000 р. Коефіцієнт смертності в області доволі високий, що є наслідком значної частки старших вікових груп у населенні регіону. У 2009 р. цей коефіцієнт становив 14,3‰, значно вищим він був у сільській місцевості – 17,8‰, а у міських поселеннях його величина дорівнювала 9,9‰. Таким чином, природний спад у Тернопільській області становив – 2,9‰ (–3248 осіб).

Як і в минулі періоди, у 2009 р. високими були темпи захворювань на такі хвороби: органів дихання (47,6%), системи кровообігу (6,3%), новоутворення (0,8%), шкіри (6,7%). Значною також є смертність, пов'язана із зовнішніми причинами, травмами, нещасними випадками (4,5%).

Для Тернопільської області характерними є високі темпи захворюваності на СНІД та активний туберкульоз. Якщо у 2002 р. кількість хворих з уперше встановленим діагнозом СНІД становила 4 особи, то в 2006 р. – 48, у 2009 р. – 21. Відповідно зросла кількість ВІЛ-інфікованих, що перебувають на обліку у медичних закладах у 2005 р. – 235 осіб, 2007 р. – 326, у 2009р. – 476. Серед ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД 47% – це чоловіки, і 41% – інфіковані під час вживання наркотиків шляхом ін'єкцій. За останні роки (2000 – 2009 рр.) кількість хворих на активний туберкульоз з діагнозом, що встановлений уперше в житті у розрахунку на 100 тис. осіб зросла на 12% .

Загальною причиною зростання смертності є недосконала соціально-економічна політика держави зокрема, у сфері охорони здоров'я і соціальної допомоги, медичного обслуговування і страхування, соціально-економічна нестабільність як в Україні, так і в регіоні. Як наслідок низький рівень життя

населення та погіршення медичного обслуговування. Лише за умови поліпшення соціально-економічної ситуації, медичного обслуговування, запровадження здорового способу життя та посилення екологічної безпеки можливе зменшення показника смертності.

Важливим чинником, що впливає на розвиток трудового потенціалу, є очікувана тривалість життя. Зазначимо, що в Тернопільській області очікувана **тривалість життя** при народженні є вищою, ніж в Україні. У регіоні цей показник у 2008–2009 рр. становив 72,04 років, в тому числі чоловіків – 66,56; жінок – 77,44, що дасть змогу збільшити ресурси до праці (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

### Очікувана тривалість життя при народженні [165, 171]

Україна				Тернопільська область			
Роки	Всього	У тому числі		Роки	Всього	У тому числі	
		чоловіки	жінки			чоловіки	жінки
2004 – 2005	68,0	62,2	74,0	2004 – 2005	70,98	65,54	76,47
2005 – 2006	68,1	62,4	74,1	2005 – 2006	70,86	65,31	76,52
2006 – 2007	68,3	62,5	74,2	2006 – 2007	71,08	65,56	76,71
2007 – 2008	68,3	62,5	74,3	2007 – 2008	71,34	65,80	76,92
2008 – 2009	–	–	–	2008 – 2009	72,04	66,56	77,44

На розвиток трудового потенціалу безпосередньо впливає **співвідношення між різними статево-віковими групами** населення. Аналіз статево-вікової структури свідчить, що на початок 2010 р. постійне населення Тернопільської області становило 1085,6 тис. осіб, серед яких 46,4% – це чоловіки, та 53,6% – жінки. У населенні Тернопільської області частка осіб старшої вікової групи дорівнює 23,7%, що зумовлює збільшення економічного навантаження на працездатне населення. Низькою є питома вага осіб працездатного віку (59,2%) та молодшого працездатного віку (17,1%), що негативно відображається на соціально-економічному та демографічному розвитку регіону і може призвести до нестачі робочої сили в майбутньому.

Вагомий вплив на розвиток трудового потенціалу мають **міграційні процеси**, які є основною складовою історії людства, відображаючись на стані й перспективах соціально-економічного, культурного розвитку країни та окремих регіонів. В умовах глобалізації економіки дедалі більше розширюється обмін трудовим потенціалом на міждержавному, міжрегіональному рівнях. Основними компонентами процесу міжнародного обміну є трудова міграція (імміграція, еміграція, прихована міграція). Актуальною проблемою сьогодення загалом для України і регіону зокрема вважаємо зростання рівня міжнародної трудової міграції, яка в сучасних умовах є поширеним явищем і характеризується кон'юнктурою ринку праці. Вітчизняна офіційна статистика фіксує лише легальну трудову міграцію. Питання оцінювання масштабів та інтенсивності зовнішніх трудових міграцій населення в повному обсязі не досліджено [132].

Трудові міграції населення як усередині країни, так і міждержавні, обумовлені мобільністю робочої сили, яка є важливою якісною характеристикою трудового потенціалу. Ця властивість характеризується прагненням людини за певних життєвих умов змінити місце роботи й опанувати нову професію (професійна мобільність) або готовністю і можливістю змінити місце проживання в пошуках нової роботи (територіальна) [196, с. 58]. Сьогодні трудова міграція значною мірою впливає на формування соціально-економічного, суспільно-політичного та морального психологічного клімату в Україні та окремих регіонах, тому цей процес потребує ретельного вивчення державними та недержавними інституціями [182, с. 46].

**Трудова міграція** є об'єктивним чинником соціально-економічного розвитку регіону. Основна причина її виникнення – дуже низький рівень доходів значної частини населення. Так, середньомісячна заробітна плата працівників, зайнятих у галузях економіки Тернопільської області в 2009 р. становила 1411,89 грн., тоді як в середньому по Україні – 2201 грн. Такий рівень оплати праці у регіоні не забезпечує потреби населення щодо придбання житла, товарів довготривалого користування, отримання різних послуг, здобуття освіти у вищих навчальних закладах на платній основі тощо.

Особливості міграційної ситуації в Тернопільській області такі: зменшення інтенсивності внутрішньої міграції та кількості осіб, які прибули в область, зростання потоків зовнішніх трудових мігрантів.

Серед регіонів України, куди прямують основні потоки мігрантів Тернопільської області (43,7%), слід визначити м. Київ, що розвивається швидкими темпами та потребує надходження додаткової висококваліфікованої робочої сили, яку належно оплачують. Водночас жителі Бережанського, Монастирського, Підволочиського, Гусятинського, Борщівського та Заліщицького районів (22,1%) виїжджають на роботу у Львівську, Івано-Франківську, Хмельницьку та Чернівецьку області.

Міграційне скорочення (ураховуючи міждержавну та міжрегіональну міграцію) в 2006 р. становило – 1829 осіб, у 2009 р. – 1219 осіб. Загалом найвищий показник міграційного скорочення населення характерний для Чортківського, Борщівського, Заліщицький, Монастирського, Шумського районів, м. Тернополя.

До країн, куди спрямовані основні потоки зовнішніх трудових мігрантів (86,5%), належать такі: Польща, Італія, Росія, Португалія, Іспанія, Чехія, Греція, Ізраїль. Виїжджають на роботу переважно чоловіки, за винятком Греції, Італії, Ізраїлю та Польщі, де частка жінок відповідно дорівнює 76,4%, 73,7%, 73,2% та 52,3% від загальної кількості мігрантів [182, с. 24]. Країнами, куди найбільше емігрують наші земляки (в них працює 83,5% від загальної кількості мігрантів) є Італія, Росія, Іспанія, Польща, Португалія, США [182, с. 22].

Робоча сила України є конкурентоспроможною на закордонному ринку праці через її низьку ціну. Зазначимо, що більшість українців за кордоном працює нелегально, тобто без укладання трудової угоди, відповідно без соціального захисту з боку іноземного роботодавця. Таким чином, українські трудові мігранти не мають однакових соціальних прав з місцевими громадянами, а без юридичного статусу в країні перебування та через матеріальну скруту в Україні заробітчани змушені погоджуватися на низькокваліфіковану роботу з незадовільними умовами праці й життя, стаючи дешевою і покірною робочою силою [132].

Нині, на нашу думку, безробіття не основний чинник міграційних переміщень населення як України загалом, так і регіону зокрема. За межі нашої країни населення виїжджає насамперед через нестабільність економічної та політичної ситуації, неможливість знайти роботу, низький рівень заробітної плати, соціальну напруженість у суспільстві.

Проте внаслідок світової фінансово-економічної кризи може відбутися короткотермінове зменшення попиту на трудових мігрантів у розвинених країнах. Разом із цим постаріння населення та зростання дефіциту трудового потенціалу європейські країни можуть випереджаючими темпами розвивати економіку тільки за рахунок активного використання праці мігрантів [132].

Таким чином, аналіз демографічної компоненти дає змогу зробити висновки, що у регіоні спостерігається від'ємний показник природного приросту, тобто наявна депопуляція населення, що негативно впливає на розвиток трудового потенціалу регіону. Відповідно демографічні наслідки низького рівня народжуваності зумовлюють зниження і кількісних, і якісних характеристик трудового потенціалу. Трудова міграція нині – це один з основних ефективних засобів підвищення добробуту населення та інвестування регіональної економіки, зниження соціальної напруги на регіональному ринку праці та економії значних коштів місцевого бюджету.

**Економічну компоненту** характеризують: валова додана вартість, розвиток підприємництва, реальні доходи населення, розмір заробітної плати, ресурси робочого часу, інноваційний розвиток, підготовка та підвищення кваліфікації працівників, стан ринку праці, рівень зайнятості та безробіття тощо (див. рис. 1.1).

На сучасному етапі економіка регіону, вийшла зі становища інтенсивного спадання, проте не набула ринкового зростання через економічну нестабільність у країні. Про це свідчать такі макроекономічні показники за 2008 р.: валова додана вартість – 9984 млн. грн., валовий регіональний продукт 10618 млн. грн., валовий регіональний продукт у розрахунку на особу – 9688 грн. Незначне економічне зростання створило передумови для зростання реальних доходів населення,

передусім заробітної плати (як номінальної, так і реальної), хоча її частка у сукупних доходах населення є низькою, особливо у сільській місцевості.

Ефективним засобом розвитку трудового потенціалу вважаємо **підприємницьку діяльність**. У сучасних умовах малі та середні бізнес-структури у регіоні демонструють гнучкість і спроможність адаптуватися до змін ринкового середовища. Крім того, підприємства малого та середнього бізнесу впливають на загальний стан економіки регіону та виконують такі функції:

- виробництво товарів і надання послуг;
- фінансування регіональних програм (малий і середній бізнес є платником місцевих податків);
- створення нових робочих місць (у тому числі для інвалідів);
- інвестування (участь у реалізації інвестиційних проектів);
- інноваційна (впровадження нововведень, творчо-пошуковий підхід до діяльності);
- вирішення соціально-економічних проблем (виплата заробітної плати, утримання власної соціальної інфраструктури);
- використання ресурсів регіону (природних, матеріальних, енергетичних, трудових та ін.) [139].

За 2005 – 2009 рр. у Тернопільській області кількість малих підприємств зросла на 11,6%, селянських фермерських господарств – на 9%, а чисельність найманих працівників на малих підприємствах зменшилася на 4,1% (1435 осіб). Стан розвитку малого підприємництва у Тернопільській області відображають дані табл. 2.3.

З метою сприяння розвитку підприємництва та створення нових робочих місць у сільській місцевості Тернопільська обласна служба зайнятості проводить інформаційні семінари з орієнтації на підприємницьку діяльність [161, с. 25], відповідну роботу з депутатами та головами сільських, селищних і районних рад щодо зменшення розміру оподаткування на перший стартовий рік підприємців, які отримали одноразову допомогу у зв'язку з безробіттям для організації підприємницької діяльності. Зазначимо, що основними проблемами, яких

знають сільські підприємці та міські самозайняті, є організаційно-правові та фінансово-кредитні [139; 160, с. 20].

Таблиця 2.3

**Розвиток малого підприємництва у Тернопільській області [167–171]**

Показники	Роки				
	2005	2006	2007	2008	2009
Кількість малих підприємств	925	977	990	1014	1032
Кількість діючих малих підприємств на 10 тис. населення, одиниць	39	42	45	39	44
Кількість найманих працівників на малих підприємствах, осіб	35175	37093	35994	34654	33740
Кількість селянських фермерських господарств	564	587	621	625	614

Впровадження нововведень, високотехнологічних проектів у виробництво й зростання рівня інноваційної активності підприємств безпосередньо впливають на продуктивність та ефективність праці й розвиток трудового потенціалу. Кількість промислових підприємств регіону, що впроваджували інновації, у 2005 р. становила 22, у 2009 р. – 39, які вводили прогресивні технологічні процеси та освоювали виробництво нових видів продукції, відповідно у 2005 р. дорівнювала 14, а в 2009 р. – 7, з них маловідходних, ресурсозберігаючих і безвідходних: у 2005 р. – 4, у 2009 р. – 20. Найбільше інноваційно-активних підприємств функціонує у переробній промисловості, зокрема, у виробництві харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів. За 2005 – 2009 рр. на таких підприємствах створено понад 200 нових робочих місць [134].

Важливе значення для розвитку трудового потенціалу має **стан регіонального ринку праці**. Нині ситуація на ринку праці сформувалась таким чином, що економічна активність чоловіків вища, ніж жінок. Для чоловіків працездатного віку рівень економічної активності в 2009 р. становив 52,2%, а для жінок – 47,8%, у 2006 р. ці показники дорівнювали 52,1% і 47,9%. Водночас у населення старшого від працездатного віку рівень економічної активності жінок є вищим, ніж чоловіків. Це свідчить про певне розширення вікових меж економічної активності. Оскільки пенсії за віком не забезпечують належного рівня життя (придбання продуктів харчування, одягу, ліків та оплата комунальних



послуг), то населення старшого від працездатного віку змушене пропонувати власну робочу силу на ринку праці після виходу на пенсію. За місцем проживання рівень економічної активності є значно вищим у сільській місцевості (табл. 2.4). Рівень зайнятості населення та безробіття за методологією МОП за віковими групами визначено у додатку Ж.

Таблиця 2.4.

**Розподіл населення регіону за економічною активністю, статтю і місцем проживання (віком 15–70 років, тис. осіб ) [171, с. 287]**

Показники розподілу населення	2009 р.				
	Всього	У тому числі			
		Жінки	Чоловіки	Міське населення	Сільське населення
Економічно активне населення	475,9	227,4	248,5	215,3	260,6
Працездатного віку	433,6	198,0	235,6	204,0	229,6
Старшого від працездатного віку	42,3	29,4	12,9	11,3	31,0
Зайняті	422,1	207,8	214,3	178,4	243,7
Працездатного віку	379,8	178,4	201,4	167,1	212,7
Старшого від працездатного віку	42,3	29,4	12,9	11,3	31,0
Безробітні працездатного віку	53,8	19,6	34,2	36,9	16,9
Економічно неактивне населення	322,0	189,5	132,5	150,6	171,4
Працездатного віку	225,5	121,8	103,7	105,7	119,8
Старшого від працездатного віку	96,5	67,7	28,8	44,9	51,6

Впродовж 2009 р. до центрів зайнятості звернулося 35378 осіб, що на 7,9% менше, ніж у 2005 р., та на 9,1%, ніж у 2004 рік. З огляду на стабілізацію економіки області та активізацію роботи служби зайнятості кількість зареєстрованих безробітних у центрах зайнятості поступово зменшується (за станом на 01. 01. 2004 р. – 41839; на 01. 01. 2007 р. – 33979; на 31. 12. 2009 р. – 15260). Із загальної кількості безробітних за станом на 31. 12. 2009 р. 48,6% становили жінки та 51,4% – чоловіки. Серед безробітних 49,7% осіб мають робітничі професії; 32,2% – це службовці; 18,1% – особи без спеціальної підготовки. За родом занять серед безробітних працівників найбільше майстрів сільськогосподарського виробництва (4,8%), водіїв (4,6%), трактористів (4,8%), продавців (4,8%), слюсарів (3,5%), та будівельників (3,2 %); серед спеціалістів, які здобули вищу освіту, – бухгалтерів (11,4%), менеджерів (6,3%), економістів

(5,6%), інженерів (5,5%). Кількість осіб, які звертаються у службу зайнятості за сприянням у працевлаштуванні відображають дані дод. З.

Так, Тернопільський обласний центр зайнятості впродовж 2009 р. здійснював комплексні заходи щодо забезпечення зайнятості населення у сільській місцевості, надавши послуг 4210 жителям сільської місцевості (відповідно в 2007 р. – 51819 особам, у 2008 р. – 49401 особі).

**Рівень освіти та фахово-професійної підготовки** безпосередньо впливає на розвиток трудового потенціалу регіону. На сучасному етапі ринок освітніх послуг не може повністю задовольнити потребу роботодавців у висококваліфікованих кадрах та оперативно реагувати на зміни в їхній діяльності. Нині функціонування ринку освітніх послуг є доволі автономним, у результаті цього значна кількість підприємств має гостру потребу у кваліфікованих робітниках виробничих професій (токарі, слюсарі-інструментальники, ковалі).

Потреби ринку у фахівцях з вищою освітою не відповідають обсягам їхньої підготовки, оскільки останні зорієнтовані передусім не на запити економіки, а на необґрунтований попит молоді та їхніх батьків на певні спеціальності. Зазначимо, що чисельність студентів, які навчаються у вищих навчальних закладах I–II рівнів акредитації за кошти фізичних осіб становить близько 40%, III–IV рівнів – понад 60%. Це призвело до таких наслідків: перевиробництво фахівців за окремими спеціальностями, що не користуються попитом на ринку; зростання рівня безробіття серед випускників ВНЗ; посилення соціальної напруженості на ринку праці.

На початок 2010 р. в регіоні підготовку фахівців здійснювали 10 закладів I–II рівнів акредитації та 9 – III–IV рівнів акредитації; підготовку та випуск кваліфікованих робітників – 23 професійно-технічні навчальні заклади. Чисельність студентів у ВНЗ I–II рівня акредитації за останній період зменшилася на 25%, III–IV рівнів – зросла на 28% (табл. 2.5, 2.6).

На кінець 2009 р. повну вищу освіту здобули 35% найманих працівників, а неповну та базову вищу – 24,2% (у 2005 р. відповідно 28,9, і 25,4%). Якщо аналізувати розподіл працівників за видами економічної діяльності, то найбільше

зайнятих з повною вищою освітою у фінансовій сфері (72,5%), в освіті (56,2%), органах державного управління (55,2%); найменше – в сільському та лісовому господарствах (13,7%), у сферах транспорту та зв'язку (17,1%) [171, с. 302].

Таблиця 2.5

**Динаміка показників підготовки спеціалістів у вищих навчальних закладах (ВНЗ) Тернопільської області [171, с. 383]**

Показники	Навчальний рік*				
	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010
<b>I–II рівні акредитації</b>					
Кількість закладів, одиниць	12	12	10	10	10
Чисельність студентів у ВНЗ, осіб	9483	9294	7273	7201	7070
У тому числі за кошти фізичних осіб	3823	3500	2905	2756	2609
% студентів, які навчаються за кошти фізичних осіб	40,3	37,7	40,0	38,8	36,9
Прийнято, осіб	3191	3064	2308	2275	2033
Випущено, осіб	2659	2697	2189	2197	2052
% прийому до ВНЗ	33,6	33	31,7	31,6	28,8
% закінчення ВНЗ	28	29	30,1	30,5	29
<b>III–IV рівні акредитації</b>					
Кількість закладів, одиниць	11	10	10	10	9
Чисельність студентів у ВНЗ, осіб	57414	54844	55173	55955	51505
У тому числі за кошти фізичних осіб	40436	37896	38242	38671	34078
% студентів, які навчаються за кошти фізичних осіб	70,4	69,1	69,3	69,1	66,2
Прийнято, осіб.	13811	13594	9789	8912	9595
Випущено, осіб	12823	11753	12226	11211	12722
% прийому до ВНЗ	24,1	24,8	17,7	15,9	18,6
% закінчення ВНЗ	22,3	21,4	22,2	20,0	24,7

\*Примітка. Дані на початок навчального року

Таблиця 2.6

**Динаміка підготовки та випуску кваліфікованих робітників професійно-технічними навчальними закладами регіону [171, с. 382]**

Показники	Роки				
	2005	2006	2007	2008	2009
Кількість закладів	24	24	24	24	23
Чисельність учнів, тис. осіб	12,8	12,8	12,7	12,9	12,9
Прийнято учнів, тис. осіб	7,1	7,4	7,8	7,6	6,6
Підготовлено кваліфікованих працівників, тис. осіб	6,6	6,9	7,2	6,7	6,1

Отже, доволі гостро у регіоні постала проблема працевлаштування випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів, що пов'язано з відсутністю взаємозв'язку між ринками освітніх послуг і праці, надлишковим випуском фахівців з окремих професій і спеціальностей. Відповідно щороку зростає чисельність випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів, які звернулися до служб зайнятості (у 2009 р. – 7,4%).

Результативність підготовки фахівців з вищою освітою, на нашу думку, залежить від своєчасності врахування змін у характері попиту на висококваліфікованих спеціалістів і внесення відповідних коректив у процес їхньої підготовки. Непродумане поширення вищої освіти може призвести до її знецінення, зниження якості та загострення проблем із працевлаштуванням. Отже, формування в системі освіти високоякісного трудового потенціалу має передбачати його належну реалізацію у сфері соціально-трудових відносин.

На відміну від країн Заходу, в Україні та регіоні рівень здобутої освіти практично не відповідає рівню доходів, які можна отримати. Випускники загальноосвітніх шкіл здебільшого прагнуть здобути вищу освіту, не маючи ґрунтовного уявлення про майбутню спеціальність та відповідного стажу роботи. Внаслідок цього багато з них після закінчення ВНЗ працює не за фахом або навчаються далі. Нині знання, інформація стрімко поновлюються, способи виробництва змінюються з неймовірною швидкістю. З огляду на це формальна освіта здобута на початку трудової діяльності не може забезпечити людину теоретичними знаннями, практичними вміннями, навичками та якостями, необхідними для ефективного виконання безпосередніх функціональних обов'язків.

Тернопільська обласна служба зайнятості для подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці регіону передбачає проведення моніторингу ринку праці; розвиток нових форм професійного навчання і перенавчання безробітних шляхом збільшення обсягів навчання за індивідуальними замовленнями роботодавців, стажування на конкретних робочих місцях на підприємствах, навчанням за індивідуальними програмами тощо. Ці

види професійного навчання є доволі трудомісткими й затратними, проте, зважаючи на потребу гарантованого адресного працевлаштування конкретних безробітних і задоволення потреб роботодавців, вони найбільш результативні [161, с. 22].

Досліджуючи **екологічну компоненту**, зазначимо, що у регіоні спостерігається тенденція до зростання різних видів захворюваності, що зумовлено несприятливими екологічними та соціальними умовами. Одним із чинників, що негативно впливає на екологію є збільшення обсягів викидів шкідливих речовин в атмосферне повітря (2000 р. – 43,3 тис. т., 2005 р. – 47,4 тис. т., 2009 р. – 61,1 тис. т., у розрахунку на км<sup>2</sup> відповідно 3,1 т., 3,5 т., 4,4 т.) [171, с. 436]. Недбале ставлення до використання природних ресурсів, недостатня увага з боку органів влади до охорони навколишнього середовища безпосередньо відображається на стані здоров'я населення, його працездатності, тривалості життя тощо.

Отже, важливими передумовами, що впливають на розвиток трудового потенціалу є демографічна, економічна, освітньо-професійна та екологічна компоненти. Саме демографічні показники здійснюють безпосередній вплив на кількісні характеристики трудового потенціалу й можливості їхньої реалізації на ринку праці. Економічна, освітньо-професійна та екологічна компоненти впливають здебільшого на якісні характеристики трудового потенціалу, забезпечуючи його розвиток у регіоні.

Тенденції функціонування соціальної, організаційно-правової та психологічної компонент трудового потенціалу розглянуто у п. 2.2., 2.3.

## **2.2. Функціонування соціально-трудова відносин на ринку праці**

Розвиток трудового потенціалу регіону визначається особливостями функціонування соціально-трудова відносин, станом колективно-договірного регулювання, рівнем конкурентоспроможності й інноваційної активності

працівників і станом їхнього матеріального добробуту. Неадаптована до сучасних умов нормативно-правова база є перешкодою для вирішення проблеми трудових відносин, реалізації вимог щодо забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу на внутрішніх та зовнішніх ринках праці.

Зазначимо, що ринкові перетворення в умовах економічної та соціальної нестабільності призвели до неочікуваних наслідків: зруйнований традиційний взаємозв'язок між соціальним статусом, рівнем освіти й розміром заробітної плати; внаслідок зниження рівня життя маргіналізована частина осіб з вищою освітою; стало масовим збіднення працездатних осіб, які в минулому мали високу кваліфікацію; дедалі більше деградує суспільство, втрачаючи духовно-моральні цінності.

Сьогодні економічного зростання можна досягти насамперед за рахунок інвестицій у людину праці, що є ефективним способом примноження людського капіталу. Проте розвиток трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин потребує застосування сучасних знарядь праці, засобів виробництва, впровадження інноваційних технологій. Таким чином ефективне фінансове забезпечення економічного зростання регіону залежить від оптимального розподілу фінансових ресурсів між складовими людського та уречевленого капіталу, накопиченням і споживанням, між наявними перевагами та майбутніми перспективами [172, с. 8].

Для вивчення стану розвитку трудового потенціалу в умовах функціонування соціально-трудова відносин регіону автором проведено соціологічне опитування<sup>1</sup>, що дало змогу виявити основні чинники, що впливають на задоволеність працівника своєю роботою та станом соціально-трудова відносин у регіоні. До цих чинників належать такі: необхідність реалізації потреб у праці; оплата праці; встановлення технічно-обґрунтованих норм праці, оптимальних режимів праці та відпочинку; створення сприятливих умов праці;

---

<sup>1</sup> Соціологічне опитування проведено за інструментарієм, розробленим автором (дод. В) у червні – липні 2009 р. в Тернопільській області, квотною вибіркою охоплено 404 респонденти.

охорона праці; можливість професійного зростання та розвитку трудової та інноваційної активності; рівень довіри до соціальних партнерів; участь у прийнятті рішень трудового колективу; гарантії зайнятості; забезпечення умов для розвитку трудового потенціалу найманого працівника та орієнтація на дружні взаємовідносини у колективі; побутове обслуговування та медичне страхування працівників. На нашу думку, удосконалення будь-якого з чинників сприятиме економічному зростанню, розвитку трудового потенціалу, підвищенню якості трудового життя.

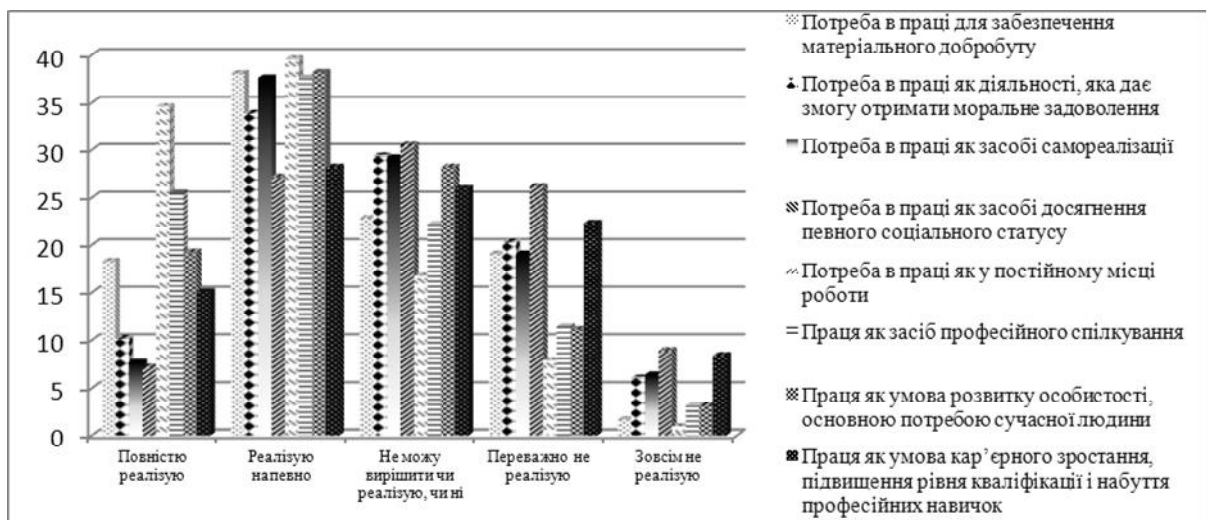
Основні характеристики ставлення людини до праці можна простежити за її потребами, інтересами, ціннісними орієнтаціями, мотивами та установками. При оцінюванні якісних параметрів трудового потенціалу працівника необхідно проаналізувати наскільки реалізовано його потребу у праці, оскільки ця характеристика об'єктивно відображає особливості трудового менталітету українців загалом і є способом залучення першого до певного виду діяльності. Так, за результатами проведеного автором соціологічного опитування<sup>1</sup> найчастіше респонденти вказують на реалізацію таких потреб у праці (рис. 2.1): постійне місце роботи (74,3%); засіб професійного спілкування (63,1%); умова розвитку особистості (57,4%); забезпечення матеріального добробуту (56,4%); умова кар'єрного зростання, підвищення рівня кваліфікації й набуття професійних навичок (43,3%). Серед потреб у праці, які респонденти «швидше не реалізують» або «зовсім не реалізують», можна виокремити такі: засіб досягнення певного соціального статусу (35,2%); умова кар'єрного зростання, підвищення рівня кваліфікації й професійних навичок (30,7%); отримання морального задоволення (26,5%).

За фаховою належністю службовці мають змогу найбільш повно реалізувати потреби у: забезпеченні постійного місця роботи (73%); розвитку особистості (55,4%); матеріальному добробуті (54,1%). Пріоритетними потребами керівників є такі: забезпечення матеріального добробуту (80%) та наявність

---

<sup>1</sup>Соціологічне опитування проведено за інструментарієм, розробленим автором (дод. В) у червні – липні 2009 р. в Тернопільській області, квотною вибіркою охоплено 404 респонденти.

постійного місця роботи (80%); досягнення певного соціального статусу (70%); розвиток особистості (70%); професійне спілкування (70%). Спеціалісти першочерговою визначили потребу у забезпеченні постійного місця роботи (82,7 %). Кваліфіковані робітники реалізують такі потреби у праці: забезпечення постійного місця роботи (67%); засіб професійного спілкування (56,3%); створення матеріального добробуту (48,2%); розвиток особистості (75,6 %); кар'єрне зростання, підвищення рівня кваліфікації й набуття професійних навичок (58,3%).



**Рис. 2.1. Оцінювання респондентами можливостей реалізації потреб у праці\***

\*Примітка. Підготовлено за результатами проведеного автором соціологічного опитування.

Ставлення респондентів до праці відображають характеристики роботи, яку їм доводиться виконувати. Із твердженням, що робота: складна і не цікава «повністю погоджуються», «погоджуються» та «частково погоджуються» 30,7% респондентів; монотонна та нудна – 26,3%; спокійна, яка не потребує особливого нервового напруження – 39,2%; цікава, змістовна – 63,9% (дод. В).

Як зазначалося основними чинниками розвитку трудового потенціалу є: зайнятість, стан ринку праці, мотивація праці, заробітна плата, організація та нормування праці, соціальний захист, умови та охорона праці, підготовка і підвищення рівня кваліфікації тощо.

Зазначимо, що загальна чисельність найманих працівників у регіоні за останній період постійно зменшувалася й у 2009 р. становила 188211 осіб. У багатьох видах економічної діяльності спостерігається стрімке зменшення



кількості зайнятих, тоді як в інших зростає чисельність найманих працівників. За 2009 р. простежуємо збільшення чисельності зайнятих в операціях з нерухомістю, орендою, інжинірингом, у державному управлінні, скорочення – в усіх інших сферах економічної діяльності (табл. 2.7).

Таблиця 2.7.

**Динаміка чисельності найманих працівників підприємств Тернопільської області за видами їхньої економічної діяльності (осіб) [169, с. 306, 171, с. 298]**

Чисельність найманих працівників	Роки							
	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Всього	305564	221753	210294	205546	202515	198522	196953	188211
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	102327	42413	35618	30011	24588	20222	16808	14017
Рибне господарство	279	230	137	139	138	100	76	69
Промисловість	59923	42588	40348	37853	37443	36401	34647	31208
Будівництво	11324	7653	7763	8230	8277	8071	7843	7015
Торгівля та сфера надання послуг із ремонту автомобілів і побутових приладів	9283	7164	6784	8144	9251	10012	12626	12122
Діяльність готелів і ресторанів	1994	1126	1020	877	721	687	636	726
Транспорт і зв'язок	17397	15431	15029	15226	15159	14628	14334	13491
Фінансова діяльність	2564	2486	2564	3089	3309	3977	4478	3727
Операції з нерухомістю, оренда, інжиніринг	6641	4297	4045	4177	4587	5387	5874	6036
Державне управління	11888	14826	13264	15837	16512	16192	17048	18594
Освіта	39834	44012	44366	44940	45256	45675	46023	45842
Охорона здоров'я та соціальна допомога	31675	30613	30789	28724	28844	28672	28421	27616
Комунальні та індивідуальні послуги	10434	8914	8567	8299	8430	8498	8139	7748

Як і в попередній період, у 2009 р. зберігається тенденція до перевищення кількості вибулих працівників над прийнятими у більшості видів економічної діяльності (додаток И). Чисельність прийнятих осіб у 2009 р. становила 20,7%, а вибулих – 25,0% щодо середньооблікової кількості штатних працівників. Найвищу плинність кадрів спостерігаємо в сільському господарстві, мисливстві,

лісовому, рибному господарствах, у промисловості, фінансовій діяльності та державному управлінні. Це пов'язано, на нашу думку, із низьким рівнем заробітної плати, низькою мотивацією до праці, недостатньою розвиненістю колективно-договірною регулювання соціально-трудова відносин, значними обсягами «тіньової» зайнятості та низьким рівнем соціального захисту працівників.

За видами економічної діяльності впродовж 2009 р. найбільше вивільнено працівників з підприємств сільського господарства, мисливства та лісового господарства – 41,2%, переробної промисловості – 37,1%; торгівлі, сфери надання послуг із ремонту автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку – 40,6%, діяльності готелів і ресторанів – 50%.

Водночас на трудову активність населення у 2008 – 2009 рр. негативно вплинула фінансово-економічна нестабільність. За даними Головного управління статистики у Тернопільській області, впродовж 2009 р. у вимушених відпустках з дозволу та з ініціативи адміністрації перебувало 5765 працівників, а 27111 працювали у режимі скороченого дня (тижня) (додаток К). Актуальним для регіону вважаємо питання «тіньової» зайнятості, яка за підрахунками фахівців охоплює 60 – 70 тис. осіб.

На функціонування ринку праці, регулювання попиту та пропозиції впливають рівень **конкурентоспроможності й компетентності** трудового потенціалу. Важливою передумовою успішного функціонування будь-якого виробництва є раціональне використання трудового потенціалу як найважливішого чинника підвищення ефективності праці й економічного зростання. Проте якісний рівень трудового потенціалу, що функціонує нині на ринку праці України та регіону зокрема, недостатньо високий. Відповідно ця проблема потребує: 1) особливої уваги з боку керівних органів влади, роботодавців і профспілок; 2) вивчення та пошуку шляхів досягнення реальної конкурентоспроможності трудового потенціалу, якість якого б відповідала світовим стандартам, що дало б змогу конкурувати з висококваліфікованим досвідченим трудовим потенціалом розвинених країн.

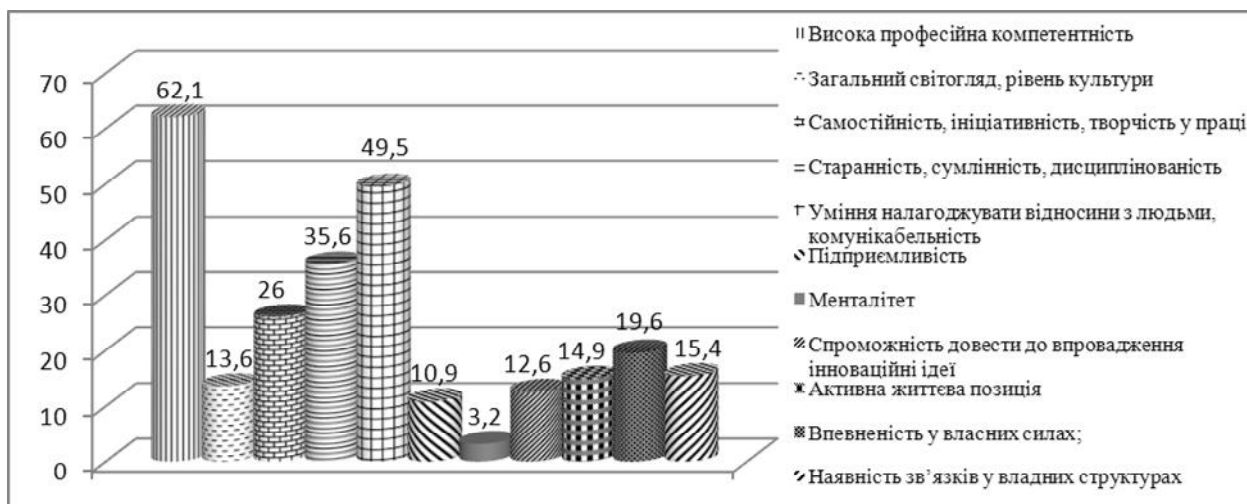
На ринку праці соціально-трудові відносини між суб'єктами регулює конкуренція, яка, виявляється як суперництво, з одного боку, між роботодавцями за можливість вибору на ринку праці найбільш висококваліфікованої робочої сили, а з іншого – між найманими працівниками, які шукають роботу, яка дасть змогу їм реалізувати свої знання, вміння, професійні навички й отримати відповідний трудовий дохід та інші соціальні блага. У такій боротьбі найбільш вигідне становище матимуть ті наймані працівники, які є найбільш конкурентоспроможними [156, с. 27].

Держава на ринку праці визначає правила поведінки суб'єктів соціально-трудових відносин. Залежно від ефективності функціонування економіки, поведінки учасників ринку праці, ролі держави у регулюванні відносин залежить попит і пропозиція на робочу силу, її ціна.

Зазначимо, що найманий працівник в умовах ринкової економіки має обмежені можливості для повноцінного відтворення та реалізації власного трудового потенціалу через зростання ризику втрати роботи та невміння бути рівноправним партнером у діалозі з роботодавцем. Водночас роботодавець же прагне отримати якнайбільший прибуток з найменшими витратами, тому найманий працівник для нього є ресурсом виробництва, який він прагне використати для ефективного функціонування та розвитку виробництва.

Ринкові відносини висувають нині високі вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу, що передбачає необхідність розвитку інноваційної, творчої активності. Сучасний працівник має оволодіти новітніми високотехнологічними знаннями та навичками. З огляду на це серед характеристик, що визначають конкурентоспроможність трудового потенціалу, перше, друге та третє місця, за оцінками респондентів, посідають такі: висока професійна компетентність (62,1%) та уміння налагоджувати стосунки з людьми, комунікабельність (49,5%), старанність, сумлінність, дисциплінованість (35,6%) (рис. 2.2). У розвинутих країнах професійну компетентність вважають дуже значущою і значущою ознакою 90% експертів, в Україні – 72% [202, с. 30]. Серед інших важливих інтелектуальних характеристик конкурентоспроможності

трудового потенціалу регіону респонденти називають самостійність, ініціативність, творчість у праці (26%), стаж роботи (15,4%), знання іноземної мови (14,8%), підприємливість (10,9%). Відповідно у розвинутих країнах ці параметри також є доволі високими: самостійність, ініціативність (82%), підприємливість (80%), стаж роботи (64%), знання іноземної мови (52%) [202, с. 69 –70].



**Рис. 2.2. Характеристики, що визначають конкурентоспроможність трудового потенціалу Тернопільської області (у % від загальної чисельності опитаних)\***

\*Примітка. Підготовлено за результатами проведеного автором соціологічного опитування.

Значні відмінності у визначенні пріоритетності перелічених характеристик можна пояснити особливостями трудового менталітету, який також є однією з якісних характеристик трудового потенціалу, оскільки належить до групи чинників впливу економічної компоненти. Готовність до інновацій, ризику, перепідготовки, ініціативність, творчість у праці, бажання підвищувати конкурентоспроможність – це характеристики трудового менталітету, які має втілювати кожен сучасний працівник. Однак, на нашу думку, вони не притаманні усім працівникам. Сформовані в епоху соціалізму звички, потреби, мотиви до праці, ціннісні орієнтації суперечать сучасній зорієнтованості на індивідуалізм і підприємництво [196, 202].

Слід наголосити, що здатність і готовність постійно навчатися, підвищувати рівень кваліфікації є дуже важливою якісною характеристикою розвитку трудового потенціалу. Нині в Україні та регіоні зокрема здобути освіту доволі складно, оскільки система підвищення кваліфікації на підприємствах перебуває у

стані занепаду, а спроможність населення оплачувати освітні послуги обмежена низьким рівнем доходів. Разом з цим, саме від рівня фахово-професійної підготовки безпосередньо залежить конкурентоспроможність виготовлених товарів і наданих послуг.

Результати проведеного соціологічного опитування підтвердили, що за умови впровадження нововведень на підприємствах регіону, на думку респондентів їхні професійні знання будуть відповідати потребам виробництва: «повністю» – 7,0%, «відповідатимуть певною мірою» – 40,4%, «складно відповісти чи так, чи ні» – 39,2, «здебільшого не відповідатимуть» – 7,6%, «зовсім не відповідатимуть» – 5,7%. Отже, важливим кроком на державному рівні має стати фінансування заходів щодо підвищення якості робочої сили шляхом субсидування професійної підготовки, зокрема на підприємствах. Серед опитаних фахово-кваліфікаційний рівень за останні п'ять років підвищували 34,9%. Зокрема, на курсах підвищення кваліфікації – 52,3%, шляхом самоосвіти – 25,9%, професійного навчання – 11,6% і перенавчання – 11,1%. За умови виникнення потреби у нових знаннях, вміннях і навичках отримати підготовку чи перепідготовку за рахунок організації зможе лише 29,3% осіб, не зможе – 34,5%, складно відповісти – 36,2% (дод. В).

Важливим чинником розвитку трудового потенціалу й функціонування ринку праці є навчання новим професіям і підвищення рівня кваліфікації працівників. Статистичні дані свідчать, що в 2009 р. підвищили рівень кваліфікації лише 6,3% (12000 осіб, у тому числі 7676 жінок), навчалися новим професіям 1,5% (2884 осіб, у тому числі 1219 жінок), проходили професійне навчання 1,9 тис. незайнятого населення та 700 працівників підприємств [104, с. 74 –75]. Це пов'язано, перш за все, із впровадженням НТП у виробництво, а саме із використанням нової техніки, технології, комплексної автоматизації, поліпшенням організації праці.

Отже, можна стверджувати, що якість професійної підготовки трудового потенціалу нині не відповідає вимогам економічного розвитку, незначними залишаються обсяги підвищення рівня кваліфікації працівників і навчання

персоналу на виробництві. Сьогодні вітчизняний працівник підвищує кваліфікацію в середньому раз на 11 років, тоді як у країнах ЄС – раз на 5 років. Окрім цього, значна частина працівників зайнята на робочих місцях, що не потребують високого освітнього рівня, існує значне розбалансування попиту і пропозиції робочої сили, перенасичення ринку праці фахівцями з окремих професій тощо [111].

Розвиток та ефективна реалізація трудового потенціалу працівників залежить передусім від відповідності кваліфікації функціям, які вони виконують, від рівня здобутої освітньо-професійної підготовки і використання знань і навичок у процесі праці. Нині для України загалом та регіонів зокрема характерним є дисбаланс ринку освітніх послуг і ринку праці: по-перше, працівники з високою формальною підготовкою виконують малокваліфіковану роботу, по-друге, працюють не за здобутим фахом. Це може свідчити про неналежну якість освітньо-професійної підготовки, або ж нераціональне використання кваліфікованої праці. Існує ця проблема і в зарубіжних країнах. Так, у Швеції за здобутим фахом працюють 61% чоловіків і 71% жінок із вищою освітою, у США – 55% працівників, у Росії – 50%. В Україні за спеціальністю працює лише 30% осіб з вищою освітою в галузі фізичних, математичних і технічних наук, 54% – біологічних, агрономічних та медичних наук, 24 – прикладних наук і техніки [197, с. 35].

Результати проведеного соціологічного опитування підтвердили, що серед респондентів 44,7% працюють за першим здобутим фахом, за близьким до першого здобутого фаху – 16,6%, за іншим – 38,7%. Основними причинами, що змусили змінити фах визначені такі: життєві обставини – 57,1%, відсутність попиту – 19,5%, низький рівень доходів – 18,6%, жорстка конкуренцію на ринку праці – 6,9% (див. дод. В).

Вагомий вплив на розвиток трудового потенціалу має рівень його конкурентоспроможності та компетентності. Основними критеріями, які характеризують конкурентоспроможність і компетентність трудового потенціалу, котрі можна виразити статистичними показниками, є такі: попит на послуги

робочої сили, її потреба, навантаження на 1 вільне робоче місце (дод. Л). За 2006 – 2009 рр. кількість зареєстрованих осіб, які не здійснювали трудової діяльності, знизилася більш ніж в 2 рази. Потреба підприємств в працівниках на заміщення вільних робочих місць у 2009 році становила 1053 особи, хоча у попередні періоди вона була вищою: 2007 р.– 1786, 2008 р. – 1280. Доволі високою є потреба у професіоналах – 228 осіб, кваліфікованих працівниках з інструментом (162), працівниках сфери обслуговування і торгівлі (131). Низькою є потреба у працівниках освіти (1%), готелів і ресторанів (1,5%), будівництва (4,0%). Зменшилося навантаження на одне робоче місце з 33 у 2006 р. до 14 у 2009 р., але високим воно залишається серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства, рибальства (32), операторів і складальників устаткування та машин (30), технічних службовців (24).

Відзначимо, що на первинному ринку праці конкуренція йде за престижні, середньо- та високодохідні робочі місця, професії та спеціальності, які користуються найбільшим попитом, зокрема, робітничі у переробній промисловості (попит у 2009 р. складав 20,5% від загальної величини попиту), в органах державного управління – (14,3%), у діяльності транспорту та зв'язку – (14,0%). На вторинному ринку праці конкуренція має місце між працівниками, які претендують на місця, що не потребують спеціальної підготовки та особами без професії. Навантаження на одне таке робоче місце у 2009 році в регіоні становило – 11 осіб.

Впродовж 2009 р. від роботодавців Тернопільської області отримано інформацію про наявність 33313 вільних робочих місць, що на 24,3% менше, ніж у 2007 році (49957). Серед запропонованих вакансій 1,6% із заробітною платою, яка менша за мінімальний її розмір, а 29,5% – з мінімальною заробітною платою, що негативно відображається на розвитку трудового потенціалу. Таким чином, існують проблеми щодо заповнення значної кількості вакансій, запропонованих роботодавцями, що пов'язано з низьким рівнем оплати праці, наявністю заборгованості з її виплати, неповною зайнятістю, відсутністю на підприємствах соціальних пакетів, низьким рівнем соціальної захищеності та невідповідністю

запитів роботодавців наявним пропозиціям на ринку праці. Дані про кількість вакансій та вільних робочих місць у регіоні подано у дод. М.

Основними причинами, які гальмують розвиток трудового потенціалу регіону та перешкоджають зростанню рівня продуктивності праці, є неефективне використання робочого часу, неповна зайнятість і значні втрати робочого часу працівників унаслідок перебування в умовах вимушеної неповної зайнятості.

Загальновідомо, що робочий час є загальною мірою кількості праці. Тривалість робочого часу визначається, з одного боку, рівнем розвитку виробництва, з іншого – фізичними і психофізіологічними можливостями людини [85]. Для встановлення технічно-обґрунтованих норм праці, дослідження змісту трудових процесів і тривалості їхнього виконання необхідно вивчати структуру витрат робочого часу, що дає змогу розробляти економічні та техніко-організаційні заходи поліпшення його використання.

У Тернопільській області в 2009 р. спостерігалось незначне зменшення фактично відпрацьованого робочого часу в розрахунку на кожного зайнятого працівника. В порівнянні з 2006 р. цей показник зменшився на 5,8%. Загалом у 2009 р. працівниками було відпрацьовано 291,2 млн. людино-годин. Відносні показники використання робочого часу свідчать, що у 2009 р. відпрацьований час становив 53,0% календарного, 77,2% табельного та 84,7% максимально можливого робочого часу. Табельний фонд робочого часу у 2009 р., у розрахунку на одного середньооблікового штатного працівника, склав 2004 годин. При цьому кожним працівником було відпрацьовано 1547 годин, час відсутності на роботі становив 279 годин. У структурі часу відсутності на роботі 73,1% з поважних причин, а саме: чергові відпустки, тимчасова непрацездатність, навчальні відпустки. Втрати робочого часу через тимчасову непрацездатність становили в середньому 111 годин. Зокрема, в сільському господарстві, мисливстві і лісовому господарстві – 131 годину, операціях з нерухомим майном, оренді, інжинірингу і наданні послуг підприємцям – 129 годин, у діяльності готелів, ресторанів у будівництві – 125 годин [104]. Вважаємо, що поліпшення використання робочого



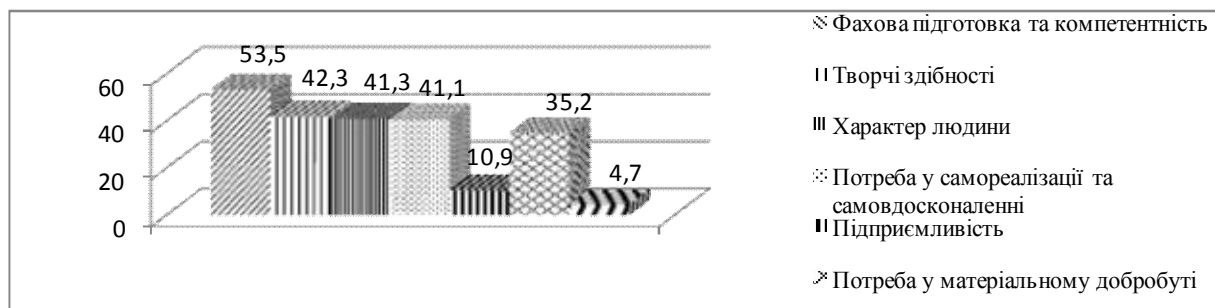
часу є одним з основних шляхів не лише підвищення продуктивності праці, але й ефективного використання наявного трудового потенціалу.

Статистичні дані підтверджують, що за останні 5 років чисельність працівників, які перебували в адміністративних відпустках загалом у регіоні зменшилася на 7,6%, проте у будівництві, торгівлі та у сфері надання послуг із ремонту автомобілів і побутових приладів, у фінансовій діяльності, в операціях з нерухомістю, оренди та інжинірингу їхня частка зростає. Збільшується кількість працівників, які працювали у режимі неповного дня (тижня), особливо це стосується промисловості, будівництва, торгівлі та сфери надання послуг із ремонту автомобілів і побутових приладів, охорони здоров'я і соціальної політики. Динаміка чисельності працівників підприємств, які перебували в умовах неповної зайнятості, за видами економічної діяльності відображена у додатку К. Середньорічні втрати невідпрацьованого робочого часу працівника, який перебував в адміністративній відпустці, в 2005 р. становили 250 год., у 2009 р. – 311 годин. Відповідно втрати часу через роботу у режимі неповного робочого дня (тижня) у 2005 р. дорівнювали 344 год., у 2009 р. – 338 год. Значними є втрати робочого часу через адміністративні відпустки працівників готельного і ресторанного бізнесу (1113 год.) та робітників будівництва (544 год.). Динаміку втрат робочого часу працівників підприємств з причин перебування в умовах вимушеної неповної зайнятості за видами їхньої економічної діяльності відображають дані додатку Н.

Від рівня інноваційної активності підприємств і працівників безпосередньо залежить ефективність і результативність праці й розвиток трудового потенціалу. Лише високоосвічені, творчо активні й креативно мислячі працівники здатні сприймати нововведення. У ході соціологічного опитування респондентам було запропоновано вибрати критерії впливу на інноваційну активність працівника.

Серед чинників, які впливають **на інноваційну активність** трудового потенціалу, респонденти виокремили за пріоритетністю такі: фахова підготовка та компетентність (53,5%), творчі здібності (42,3%), характер людини (41,3%), потреба у самореалізації та самовдосконаленні (41,1%), потреба у матеріальному

добробуті (35,2%), підприємливість (10,9%) (рис. 2.3, таблиця 2.8).



**Рис. 2.3. Характеристики інноваційної активності трудового потенціалу Тернопільської області (у % від загальної чисельності опитаних)\***

\*Примітка. Підготовлено за результатами проведеного автором соціологічного опитування.

Таблиця 2.8

**Характеристики, які впливають на інноваційну активність трудового потенціалу регіону відповідно до статусу зайнятості (у % від загальної чисельності опитаних)\***

Характеристики	Статус зайнятості							
	Роботодавець	Самозайнятий	Керівник підприємства	Керівник підрозділу	Спеціаліст	Службовець	Кваліфікований робітник	Всього
Фахова підготовка та компетентність	41,7	85,7	90,0	75,0	63,8	46,0	46,0	53,5
Творчі здібності	50,0	57,1	50,0	25,0	48,0	31,1	48,2	42,3
Характер людини	50,0	14,3	50,0	31,3	48,0	36,5	39,3	41,3
Потреба в самореалізації та самовдосконалення	41,7	71,4	20,0	50,0	44,9	41,9	38,4	41,1
Підприємливість	50,0	28,6	30,0	15,6	7,9	8,1	8,1	10,9
Потреба у матеріальному добробуті	33,3	28,6	20,0	43,8	20,5	48,6	39,3	35,2
Складно відповісти	8,3	—	—	3,1	3,9	4,1	4,5	4,7

\*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження

Фахову підготовку та компетентність як основний чинник розвитку інноваційної активності визначають керівники підприємств (90%), самозайняті (85,7%), керівники підрозділів (75%), спеціалісти (63,8%). Другим чинником за ступенем важливості є реалізація творчих здібностей, на що вказали 57,1% самозайнятих, 50% як роботодавців, так і керівників підприємств, 48% спеціалістів. Третім чинником за ступенем важливості є характер людини, що підтверджують відповіді 50% роботодавців і керівників підприємств, 48% спеціалістів. Четвертий чинник – потреба у самореалізації та самовдосконаленні –

визначальний для самозайнятих (71,4%), керівників підрозділів (50%) і спеціалістів (44,9%). Потреба у матеріальному добробуті є найбільш важливою для службовців (48,6%) і керівників підрозділів (43,8%).

Важливим чинником, що впливає на розвиток трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин є **стан колективно-договірного регулювання** й виконання основних положень укладених угод, договорів.

Реалії сьогодення свідчать про серйозні зміни в практиці колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин у процесі розвитку трудового потенціалу. На підприємствах, які змогли адаптуватися до вимог сучасності розширюється зміст колективного договору, в якому закріплюються основні складові предмета соціально-трудових відносин на рівні суб'єкта господарювання (організація праці, заробітна плата, умови та охорона праці, зайнятість, соціальна захищеність, можливості розвитку трудового потенціалу та ін.).

Оскільки в механізмі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин основою є проведення переговорів між найманими працівниками, профспівковою організацією та роботодавцями, то варто приділити увагу динаміці укладання колективних угод у сфері праці, їхньому змісту і відповідності нормам законодавчої та нормативно-правової бази України. Так, на кінець 2009 р. в Тернопільській області було укладено 2302 колективні договори, які охопили 142406 працівників (у 2003 р. цих договорів – 2096, проте кількість охоплених ними більша – 151589 осіб). Залишається низьким рівень охоплення працівників Тернопільської області колективними договорами: в 2002 р. – 60%, 2009 р. – 75,3%. Незадовільним вважаємо є стан виконання спільних домовленостей, що є змістом колективних договорів, проте статистична інформація щодо їхнього виконання відсутня (таблиця 2.9).

Аналіз тенденцій розвитку колективно-договірного регулювання соціально-

Таблиця 2.9

## Стан укладення колективних договорів у Тернопільській області та в Україні [162–171]

Показники	Тернопільська область*								Україна**					
	Роки								Роки					
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Кількість укладених колективних договорів	1786	2096	2123	1866	2023	2208	2249	2302	80934	82844	84670	92479	95781	95656
У % до попереднього року	122,5	117,4	101,3	87,9	108,4	109,1	101,9	102,4	–	102,4	102,2	109,2	103,5	99,8
Чисельність працівників, охоплених колективними договорами (осіб*, тис. осіб**)	135396	151589	147660	126265	129259	136774	138157	142406	9662,3	9531	9457	9457	9575	9429,3
У % до загальної кількості працівників	60,0	69,0	70,2	61,7	64,4	69,0	70,8	75,3	82	98,6	82,1	82,2	82,4	83,4

Примітка. \*Чисельність працівників, охоплених колективними договорами у Тернопільській області, осіб; \*\* в Україні, тис. осіб.

трудових відносин у регіоні за період 2002 – 2009 рр. свідчить, що найбільшу кількість колективних договорів укладено в освіті (904 одиниць), державному управлінні (468 од.) та сільському господарстві (173 од.), найменшу – у готельному та ресторанному бізнесі (12 од.), рибному господарстві (2 од.) (дод. П).

За останній період (2005 – 2009 рр.) кількість укладених договорів зросла в багатьох галузях економіки, що свідчить про підвищену увагу до колективного договору як засобу узгодження відносин між суб'єктами соціально-трудових відносин у сучасних умовах господарювання. Виняток становлять лише сільське господарство, мисливство та лісове господарство, для яких показник упродовж останніх 2005 – 2009 рр. зменшився від 286 угод до 173, будівництво – від 100 до 65; транспорт – від 66 до 46. На тих підприємствах, де колективні договори не були укладені, наймані працівники зазнають таких проблем: низький рівень заробітної плати та несвоєчасна її виплата; завищені норми виробітку, що не відповідають організаційно-технічним умовам виробництва; недосконала організація праці та відсутність її нормування; вимушені відпустки; низький рівень соціальної захищеності, відсутність можливостей щодо підвищення рівня кваліфікації та зростання трудової активності працівників тощо.

У ході опитування приблизно 70% респондентів зазначили, що на підприємствах, де вони працюють укладений колективний договір. З його змістом «докладно» та «частково» ознайомлені 64% опитаних. Важливими питаннями, які передбачені у колективних договорах, є зайнятість, оплата праці, умови та охорона праці. Проте офіційна статистика й форми внутрішньої звітності підприємств з 2008 р. не фіксують даних про стан виконання зобов'язань, зазначених у колективних договорах. За результатами опитування, виконання зобов'язань щодо оплати праці становить 68,9%, охорони праці – 63,3%, зайнятості – 52,1%, соціального захисту – 46,8% (враховано відповіді «повністю виконуються» і «переважно виконуються»).

Дані про задоволеність респондентів характеристиками праці залежно від виду економічної діяльності містить додаток Р. Найбільш високою є

невдоволеність рівнем заробітної плати, доплат і надбавок, моральною винагородою за працю, режимами праці та відпочинку. Розмір заробітної плати «повністю задовольняє» лише 6,7% опитаних; «частково задовольняє» – 34,7%; «частково не задовольняє» – 22%; «зовсім не задовольняє» – 22%. Найбільше не задоволені розміром заробітної плати працівники державного управління, медицини та охорони здоров'я. Розмір доплат і надбавок «повністю задовольняє» лише 3,5% опитаних, «частково задовольняє» – 18,3%. Найбільша кількість незадоволених розміром доплат і надбавок працівників, зайнятих у галузях транспорту, зв'язку, будівництва, у сфері надання колективних, особистих і громадських послуг. Моральною винагородою за працю повністю задоволені лише 6,4% опитаних. Низький рівень оплати праці, недоліки в її організації, неефективна система мотивації не заохочують найманих працівників до повної трудової віддачі, що гальмує розвиток трудового потенціалу та призводить до неефективного його використання.

Працездатність людини значною мірою залежить від створення роботодавцем сприятливих умов праці. Офіційні статистичні дані свідчать, що чисельність працівників, зайнятих на роботах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, зменшується. Це пов'язано із закриттям значної кількості промислових підприємств і не наданням роботодавцями повної інформації щодо умов праці. У 2009 р. кількість працівників області, що виконували роботи в умовах, які не відповідали санітарно-гігієнічним нормам, становила 11465 осіб (18,5% щодо облікової чисельності штатних працівників), у 2005 р. – 13719. За даними статистичної звітності Тернопільської області, у промисловості, сільському господарстві, транспорті та будівництві за станом на 2009 р. працювало 60,7 тис. осіб, з них 21,1 тис. жінок, що дорівнює 34,8% від загальної облікової кількості штатних працівників, зайнятих у цих видах діяльності. З цієї кількості осіб 11,5 тис. чол., або 18,9% були зайняті в умовах, що не відповідали санітарно-гігієнічним нормам. З них 2,0 тис. осіб, або 9,6% становили жінки. Найбільшою була питома вага працівників промисловості (53,6%), зайнятих на роботах, які не відповідали санітарно-гігієнічним нормам. У трьох,

чотиригодинному режимі роботи працювало 3,3 тис. осіб (5,5% від облікової кількості штатних працівників). Чисельність осіб, яким було встановлено один із видів пільг і компенсацій за роботу у шкідливих умовах, у 2009 р. становила 13,5 тис. осіб (або 22,3% від облікової кількості штатних працівників). Поширеною пільгою за роботу у шкідливих умовах були додаткові відпустки згідно зі списком виробництв, цехів, професій і посад. У промисловості такою пільгою користуються 4,4 тис. осіб (14,9% від чисельності штатних працівників цього виду діяльності), на підприємствах транспорту – 1,4 тис. (10,1%), у будівництві – 1,7 тис. (25,5%). Доплату за роботу у важких і шкідливих умовах праці отримали 7,6 тис. осіб (12,4% від облікової кількості штатних працівників).

Проблему задоволеності умовами праці досліджено за допомогою соціологічного опитування. Відповідно до даних опитування санітарно-гігієнічні умови праці «повністю задовольняють» лише 22,8% респондентів, а майже третина опитаних або не визначилася з відповіддю, або вважає, що такі умови їх «частково» чи «повністю» не задовольняють.

Нормування праці – це один із видів управління виробництвом, а його рівень безпосередньо впливає на ефективність праці. Приблизно половина опитаних «повністю» або «частково» задоволена станом нормуванням праці. Найбільша кількість осіб, невдоволених цим станом працює в державному управлінні, торгівлі, промисловості, транспорті та зв'язку.

Вагомим важелем збереження та розвитку трудового потенціалу на рівні держави є **охорона праці**, що дає змогу зменшити ризик втрати здоров'я та життя працюючих на виробництві шляхом створення оптимальних санітарно-гігієнічних умов праці, відновлення системи медичного обслуговування й запровадження медичного страхування й соціального інвестування. За статистичними даними у регіоні щороку зменшується кількість осіб, які загинули від травматизму, пов'язаного з виробництвом: 2000 р. – 21 випадок, 2006 р. – 32; 2009 р. – 7; а також кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом: 2000 р. – 160; 2006 р. – 155; 2009 р. – 80. Отримані дані свідчать також про закриття значної частини промислових підприємств; неналежний облік потерпілих від

травматизму, зайнятих на приватних підприємствах. З огляду на це роботодавцям спільно з профспілковою організацією необхідно більше уваги приділяти питанням охорони праці та створенню безпечних умов праці.

**Стан охорони і безпеки праці** задовольняє більшість опитаних (61,4%), а режим праці та відпочинку – приблизно половину респондентів.

Важливим мотивом до високопродуктивної праці є матеріальне та моральне стимулювання. Результати проведеного опитування підтвердили, що найбільш прийнятною формою заохочення до праці є премія (44,6%), друге місце за ступенем важливості посідає можливість кар'єрного зростання (14,9%), третє – надання коштів на оздоровлення працівників (11,1%) (див. дод. В).

Оскільки можливість вирішення спільних завдань трудової діяльності значною мірою залежить від рівня задоволеності чи невдоволеності працею загалом та її окремими елементами, модернізувати соціально-трудові відносини необхідно в напрямку зменшення невдоволеності: від більшої до меншої. У цьому разі модернізація соціально-трудових відносин має бути зорієнтована: на створення економічно ефективних робочих місць, удосконалення організації та нормування праці, підвищення розміру заробітної плати, посилення механізму дії нематеріальних стимулів до праці, запровадження медичного страхування, що сприятиме розвитку трудового потенціалу.

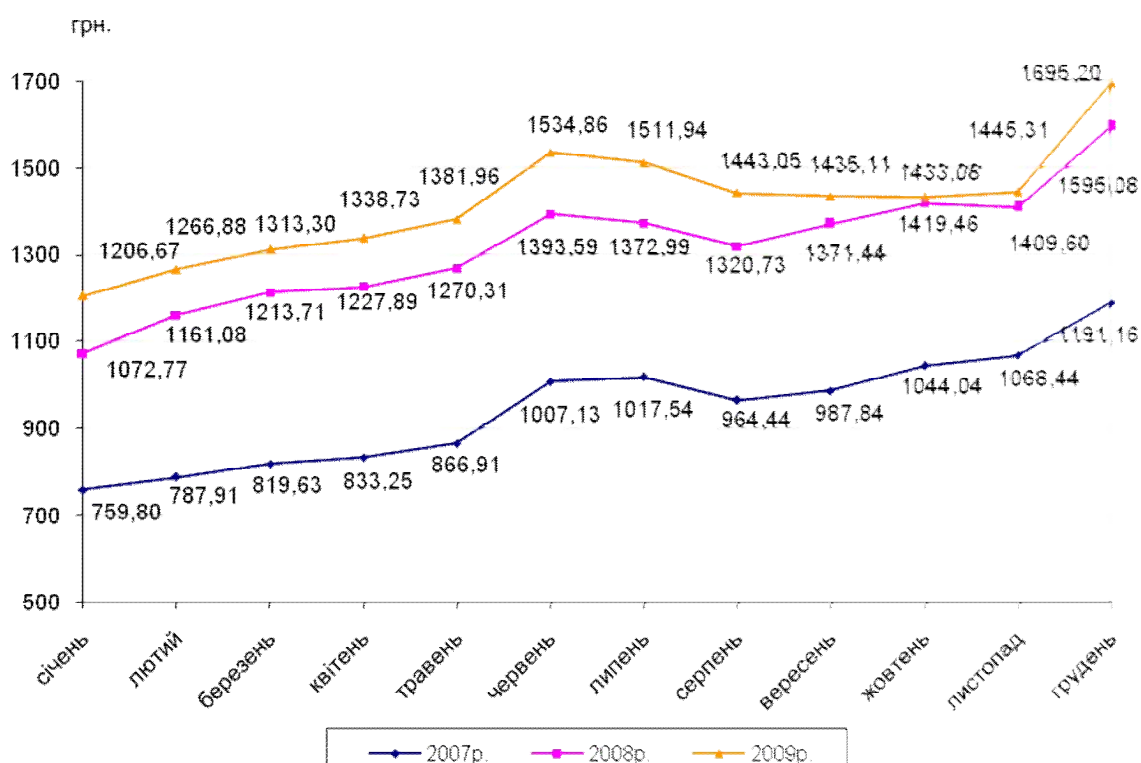
Набуває гостроти питання, на що вказала майже половина респондентів, що оплата праці є комерційною таємницею; п'ята частина опитаних не має жодного уявлення про те, як регулюється їхній розмір заробітної плати – на підставі колективного чи індивідуального договорів і яку роль у вирішенні цих питань виконують профспілки.

Недоліки колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (або його повна відсутність) спричинюють соціальну напругу в суспільстві, а також виникнення трудових конфліктів, суперечностей.

Важливим чинником, що безпосередньо впливає на модернізацію соціально-трудових відносин і розвиток трудового потенціалу, вважаємо **рівень життя населення**. Серед великої кількості показників, що дають змогу



охарактеризувати рівень життя населення, вибрано розмір заробітної плати та структуру доходів. Статистичні дані свідчать, що розмір середньомісячної заробітної плати в регіоні за останній період зріс більш ніж у 10 разів (у 2000 р. – 134,96 грн., у 2009 р. – 1411,89 грн.). Спостерігається також зростання індексів номінальної заробітної плати та споживчих цін, зниження індексу реальної заробітної плати, що безпосередньо відображається на рівні життя населення. Динаміку середньомісячної заробітної плати найманих працівників у 2007–2009 рр. відображено на рис. 2.4.



**Рис. 2.4. Динаміка середньомісячної заробітної плати в Тернопільській області за 2007–2009 роки [104]**

Зазначимо, що майже третина працівників отримує заробітну плату, нижчу за її середній рівень. Найбільше таких осіб у рибному господарстві, готельному та ресторанному бізнесі, торгівлі. Значною у регіоні є заборгованість із виплати заробітної плати. Хоча за останній період така заборгованість зменшилася з 28294,3 тис. грн. у 2006 р. до 13406,1 тис. грн. на початок 2010 р., проте вона є ще високою у сільському господарстві, промисловості, будівництві, транспорті та зв'язку, торгівлі. Дані про динаміку середньомісячної заробітної плати штатного працівника за видами економічної діяльності подано у додатку С, а про стан

заборгованості із виплати заробітної плати за видами економічної діяльності – у додатку Т.

Отже, заробітна плата не виконує своїх основних функцій – мотиваційної та стимулюючої; її міжгалузєва диференціація є надто високою, а міжкваліфікаційні розбіжності – або надмірними у галузях з високою оплатою праці (добувна промисловість, транспорт і зв'язок, фінансова діяльність, державне управління), або такими, що межують із зрівнялівкою, у галузях із низькою заробітною платою (передусім бюджетна сфера). Низький розмір заробітної плати, заборгованість з її виплати зумовлюють недостатнє споживання основних продуктів харчування, що відповідно відображається на стані здоров'я населення, спричинює зростання його смертності в працездатному віці, що в підсумку негативно впливає на розвиток трудового потенціалу регіону, його кількісні й якісні показники, призводить до руйнування. Загалом руйнування трудового потенціалу зумовлено такими процесами:

- рівень реальної заробітної плати повною мірою не забезпечує задоволення навіть стандартних потреб, які сформовані у суспільстві;
- у більшості населення немає достатньо коштів для здобуття вищого освітньо-професійного рівня кваліфікації;
- відсутній взаємозв'язок між оплатою праці та рівнем кваліфікації, що перешкоджає зростанню трудової активності працівників [202].

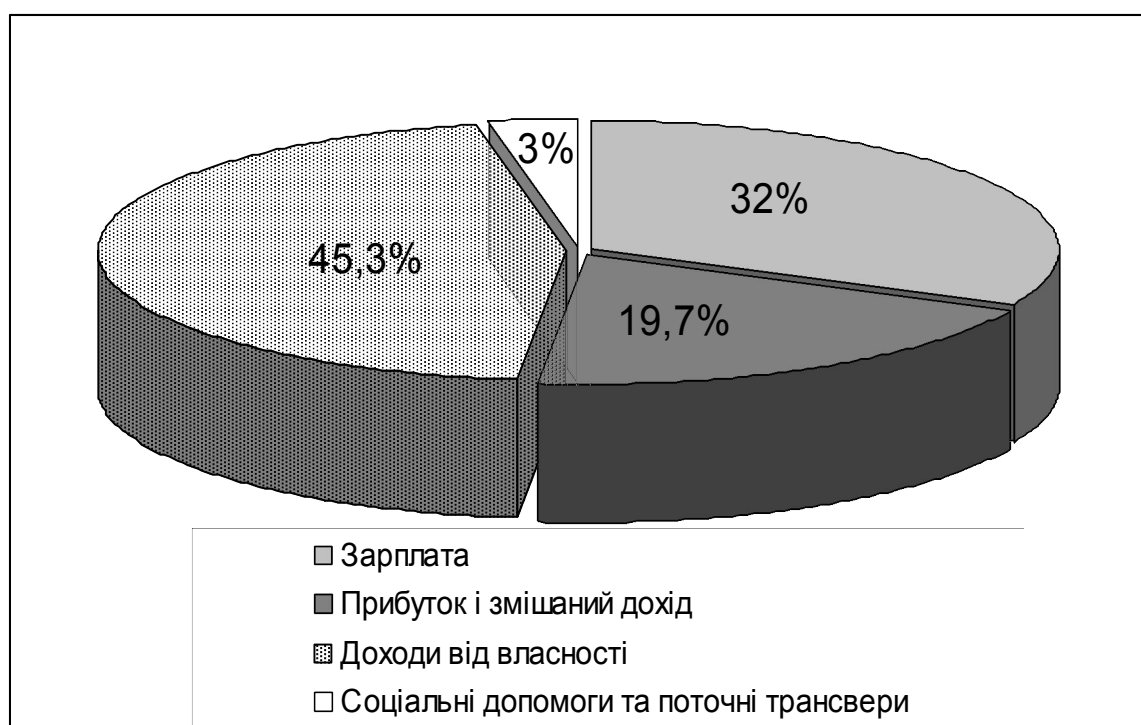
За європейськими стандартами, гідна середня заробітна плата має становити 5–6 прожиткових мінімумів (5–6:1). В Україні за станом на грудень 2009 р. це співвідношення дорівнювало 2,8:1, у Тернопільській області – 2,1:1.

За даними Головного управління статистики у Тернопільській області, чисельність населення із середньодушовими витратами на місяць, нижчими від прожиткового мінімуму в 2005 р. становила 78,1% (у міських поселеннях – 73,3%, у сільській місцевості – 81,6%), у 2009 році – 35,1% (у міських поселеннях – 38,6%, у сільській місцевості – 63,7%).

**Доходи** населення впливають на структуру роздрібного товарообороту на душу населення. Із загальної суми доходу в 2009 р. 49,8% витрачалося на купівлю

продовольчих товарів, 29% – на придбання непродовольчих товарів, 11,2% – на послуги.

Структуру формування доходів населення регіону відображено на рис. 2.5. Зазначимо, що частка заробітної плати у структурі доходів населення становить близько 32%, причому більшим відсоток розміру зарплати є у містах, а меншим у сільській місцевості. Зростають відповідно доходи населення від підприємницької діяльності та самозайнятості, розміри грошової допомоги від родичів і знайомих, а зменшується у структурі доходів частка соціальних трансфертів.



**Рис. 2.5. Структура доходів населення Тернопільської області у 2009 р.**

За результатами проведеного соціологічного опитування в 2009 р. 1,2% респондентів грошей не вистачало навіть на придбання продуктів харчування; 3,7% – мали кошти лише на продукти харчування; 36% – грошей вистачало тільки на придбання продуктів харчування та оплату комунальних послуг; 45% – могли придбати необхідні продукти харчування та одяг, але на товари довготривалого користування доводилося заощаджувати, лише в 2% опитаних коштів було достатньо, щоб забезпечити всі потреби (дод В.).

Здебільшого доходів респондентів «повністю вистачає» або «достатньо» на придбання продуктів харчування (67,8%) та оплату житлово-комунальних послуг

(62,1%). Майже достатньо доходу отримують опитані на навчання 39,4%, медичне обслуговування (25%), придбання одягу та взуття (27,7%) (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

### Оцінювання рівня достатності доходу для задоволення потреб респондентів

(у % від загальної чисельності опитаних)\*

	Повністю вистачає	Достатньо	Майже достатньо	Здебільшого не достатньо	Не достатньо	Складно відповісти
Продукти харчування	40,6	27,2	21,5	8,4	2,3	-
Оплата житлово-комунальних послуг	35,6	26,5	24,8	9,9	3,0	0,2
Медичне обслуговування	9,7	19,5	25,0	27,0	14,1	4,7
Придбання одягу, взуття	6,9	17,3	27,7	31,9	15,4	0,8
Навчання	3,2	6,4	39,4	18,8	22,0	10,2
Побутове обслуговування	6,9	9,9	24,0	27,5	24,3	7,4
Відпочинок	4,5	6,2	9,9	21,8	52,7	4,95

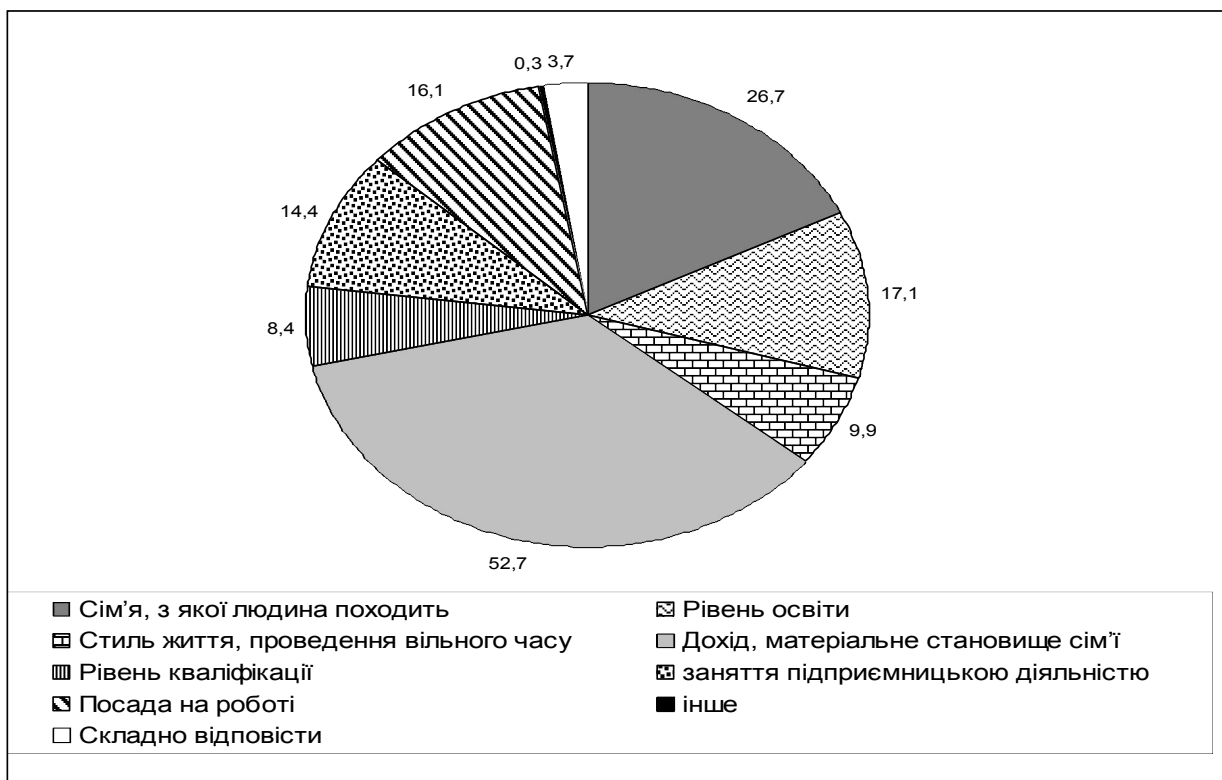
\*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження.

Оцінюючи рівень матеріального становища своїх сімей 1,4% респондентів вважають, що він дуже низький; 46,2% – нижчий від середнього; 38,4% – середній, 11,9% – вищий від середнього; 2,7% – високий.

Диференціація населення за рівнем доходів спричинює соціальну напруженість у суспільстві, гальмує становлення середнього класу, який є основою розвитку трудового потенціалу в умовах функціонування соціально-трудоких відносин.

Належність людини до певного соціального класу, на думку респондентів, найбільше визначають: дохід, матеріальне становище сім'ї – 52,7% опитаних; сім'я – 26,7%; рівень освіти – 17,1%; посада, яку людина займає, – 16,1%. Серед інших відповідей (0,3%) також вказано на зв'язки з впливовими людьми та наявність родичів за кордоном (рис. 2.6).

Вважаємо, що факт формування і розвитку середнього класу є важливим критерієм ефективності реформ, що свідчить про міцність системи економічних, соціальних та політичних інститутів. Базою для формування **середнього класу** є представники окремих соціальних груп, для яких характерні: доволі високий рівень доходів, висока професійна освіта, кваліфікація та соціальний статус і високий рівень самоідентифікації [174, с. 265].



**Рис. 2.6. Критерії, що визначають належність людини до певного соціального класу (у % від загальної чисельності опитаних)\***

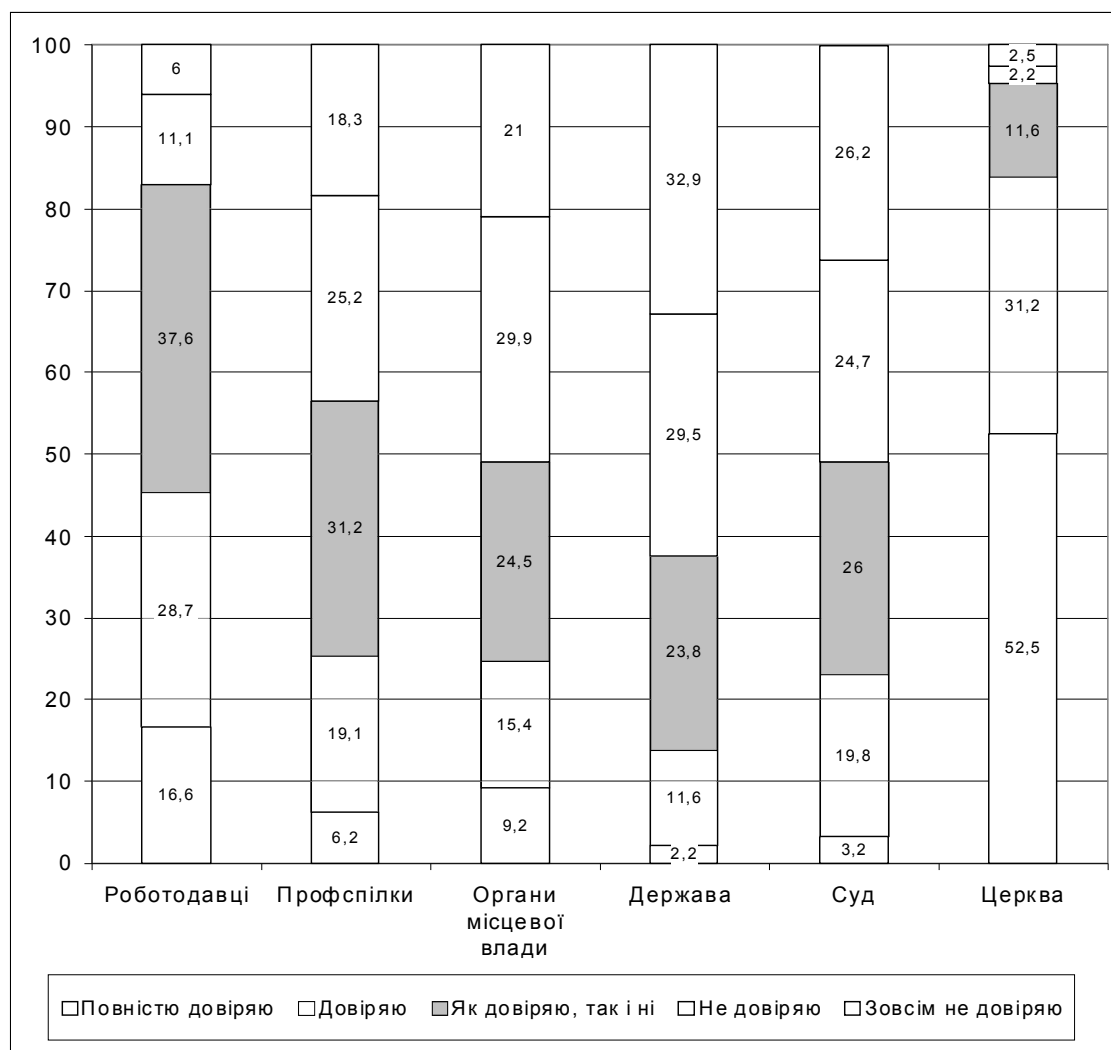
Отже, за станом функціонування соціально-трудових відносин у процесі розвитку трудового потенціалу можна охарактеризувати ступінь реалізації потреб у праці, інноваційну активність підприємств, рівень конкурентоспроможності працівників, відповідність ринку освітніх послуг потребам ринку праці, рівень добробуту родин тощо. Соціально-трудові відносини є підґрунтям для будь-якої економічної системи, оскільки саме від їхнього характеру залежать розвиток та використання трудового потенціалу, рівень продуктивності та ефективності праці, якість трудового життя, соціальна злагода у суспільстві, а отже, економічне зростання.

### **2.3. Соціальне партнерство і його роль у забезпеченні умов розвитку трудового потенціалу та соціальної стабільності**

Розвиток соціально-трудоваих відносин у регіоні залежить від рівня довіри суб'єктів до конкретних соціальних інститутів. Результати проведеного соціологічного дослідження свідчать про високі духовні цінності населення регіону. Рівень довіри до церковних організацій становить 83,7% (враховані відповіді «повністю довіряю» та «довіряю»), але вони не є суб'єктом соціально-трудоваих відносин.

Вагому роль у формуванні системи соціального партнерства й основних її суб'єктів відіграє держава, як носій публічної влади і соціального партнера. Рівень довіри до держави як соціального партнера є дуже низьким (13,8% респондентів відповіли «повністю довіряю» або «довіряю»). Це означає, що вона повністю не виконує функції власника (роботодавця), посередника, арбітра, координатора, гаранта прав і свобод. Проте становлення держави як суб'єкта системи соціального партнерства здійснюється на основі конституційних норм, національних традицій, ментальності населення.

Роль держави в регулюванні трудоваих відносин дуже важлива. Практика свідчить, що роботодавці з метою зменшення витрат виробництва прагнуть до збереження, навіть до зниження рівня оплати праці, до економії на умовах і безпеці праці, скорочення робочих місць за рахунок досягнень науково-технічного прогресу. Проте наймані працівники бажають стабільної зайнятості, впевненості в завтрашньому дні, підвищення заробітної плати, посилення безпеки праці та поліпшення її умов, збереження робочих місць, соціальної захищеності та ін. У цих умовах саме законодавчі та виконавчі органи державної влади повинні забезпечити раціональне поєднання інтересів найманих працівників і роботодавців. Рівень справедливості розподілу доходів у суспільстві визначається соціальною сутністю держави, а дієвість соціального партнерства – ступенем участі працівників в управлінні. Рівень довіри до соціальних інститутів визначений за оцінкою респондентів (рис. 2.7).



**Рис. 2.7. Рівень довіри респондентів до соціальних інститутів**  
(у % від загальної чисельності опитаних)\*

\*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження

Низьким є рівень довіри населення до судової системи, що охоплює органи юрисдикції (23%), які беруть участь у розгляді економічних суперечностей та інших справ, зокрема трудових конфліктів, та виконавчих органів міських, сільських і селищних рад (24,6%) (враховані відповіді «повністю довіряю» та «довіряю»).

Визначальною умовою забезпечення соціального миру та злагоди в суспільстві вважаємо наявність сильних і незалежних профспілок. Не менш важливо, щоб ці організації були демократичними і представницькими.

У регіоні функціонує Тернопільська обласна рада профспілок – членська організація Федерації профспілок України. Вона має статус обласного об'єднання профспілок і визначену територіальну сферу діяльності. У своїй діяльності

керується Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», іншими законами і нормативно-правовими актами України та конвенціями Міжнародної організації праці.

До складу Тернопільської обласної ради профспілок (за станом на 01. 01. 2010 р.) належать 18 обласних організацій всеукраїнських галузевих профспілок, які мають на території області свої обласні виборні профспілкові органи, 6 первинних профспілкових організацій чисельністю 996 членів, які на території області не мають обласних виборних профспілкових органів. Обласна рада профспілок об'єднує 1986 первинних профспілкових організацій загальною чисельністю 137486 членів профспілок.

На сучасному етапі, рівень довіри української громадськості до діяльності профспілок доволі низький. Хоча їхніми основними завданнями є поліпшення соціально-економічної ситуації в Україні, становища найманих працівників, зміцнення громадянського миру і демократії, узгодження інтересів найманих працівників, держави і роботодавців шляхом домовленостей.

Профспілкові організації Тернопільської області за рівнем довіри випереджають державу (13,8%), судову систему (23%) та виконавчі органи міських, сільських і селищних рад – (24,6%). Більшість опитаних (51,5%) ствердно відповіли на запитання про необхідність функціонування профспілки як основного соціального інституту захисту трудових і соціально-економічних прав найманих працівників.

Про функціонування профспілки за місцем роботи знають 65,9% опитаних, 12,7% – не мають інформації про її наявність чи відсутність. Членами профспілкової організації є 89,1% респондентів. Основні мотиви членства у профспілці такі: традиції підприємства (41%), отримання соціальної допомоги і підтримки (22,2%), вчасне отримання заробітної плати, соціальних пільг і виплат (20,1%), захист прав та інтересів (18,4%). Результати опитування підтвердили, що членство у профспілці є переважно формальним актом, який базується на традиціях підприємства. Наймані працівники дуже рідко аргументують своє членство у профспілці необхідністю захисту власних інтересів, а захист від



неправомірних дій роботодавця є майже останньою причиною вступу в цю організацію за частотою згадування серед усіх варіантів відповідей. Отже, профспілка на сьогодні функціонує лише формально з метою надання обмеженої фінансової допомоги (обмеженому колу осіб), оскільки обирається з подання роботодавця і її діяльність залежить безпосередньо від його вказівок і розпоряджень.

Найважливіші завдання профспілок, на думку респондентів, такі: 1) своєчасна виплата заробітної плати (41,1%); 2) відстоювання рівня оплати праці не нижчого від прожиткового мінімуму (34%); 3) захист прав працівників, які підлягають звільненню внаслідок реструктуризації або банкрутства підприємства (32,7%); 4) відстоювання оптимальних режимів праці та відпочинку (30%); 5) гарантування зайнятості (27,2%); 6) надання можливості для відпочинку (25,7%); 7) створення належних умов праці та забезпечення охорони праці (23,5%). Завдання, пов'язані з участю профспілки в укладенні колективного договору (трудової угоди), підвищенням професійного рівня працівників, участю в управлінні підприємством і розподілі прибутку, відстоюванням процедури індексації заробітної плати перебувають на останніх місцях за рівнем важливості.

Відстоювання рівня оплати праці не нижчого від прожиткового мінімуму найбільше стосується працівників медицини та охорони здоров'я (48,1%), промисловості (45,8%) та будівництва (39,6%). Проблема своєчасності виплати заробітної плати актуальна для працівників медицини та охорони здоров'я (55,6%), транспорту та зв'язку (46,9%), промисловості (45,8%). Захист прав працівників, які підлягають звільненню внаслідок реструктуризації або банкрутства підприємства, необхідний для працівників державного управління (55%), банків і фінансових структур (50%), транспорту, зв'язку (44,9%), освіти (40,3%). Відстоювання оптимальних режимів праці та відпочинку (30%) є важливим для працівників банків і фінансових структур (37,5%), оптової та роздрібною торгівлі, торгівлі транспортними засобами, сфери надання послуг з ремонту, готельного та ресторанного бізнесу (34,5%), промисловості (33,3%).

Забезпечення гарантій зайнятості найчастіше потребують працівники органів державного управління (40%), промисловості (37,5%), колективних, особистих та громадських послуг (25,7%) (табл. 2.11).

Важливе значення для розвитку трудового потенціалу працівника має економічна стабільність у державі. Фінансово-економічна криза вплинула на соціальне самопочуття працездатного населення. Серед опитаних працівників 2% впевнені, що втратять роботу у найближчі 12 місяців; 13,4% вважають, що є вірогідність втрати; для 33,4 % складно відповісти на це запитання однозначно; 29,7% стверджують, що ймовірно не втратять; 21,5% впевнені, що не втратять. Повністю захищеними від незаконного звільнення з роботи себе вважають 11,1% респондентів, захищеними – 23,3%, здебільшого не захищені – 24,3%, не захищеними – 6,4%, складно однозначно відповісти чи захищені, чи ні – 34,9% працівників (дод. В).

Респонденти, які «повністю довіряють» або «переважно довіряють» профспілці вважають, що ефективним способом захисту трудових прав є звернення саме до профспілки за місцем роботи (49% опитаних) для вирішення конкретних проблем. Наступні їхні дії буде звернення до міської влади (36,3%), до безпосереднього керівництва (32%). Працівники, які «переважно не довіряють» або «зовсім не довіряють» профспілковій організації (а їх за результатами опитування 43,5%), вважають, що не зможуть захистити власні трудові права (73,1%), захищатимуть їх відповідно до власних можливостей (47,3%) та звертатимуться до органів міської влади (31,9%) (табл. 2.12).

Як відомо, основною функцією діяльності профспілок є захист трудових і соціально-економічних прав найманих працівників. Проте результати проведеного дослідження підтверджують, що профспілка «переважно не забезпечує» та «зовсім не забезпечує» захисту трудових прав – 34,2% опитаних, «складно відповісти на запитання чи забезпечує, чи ні» – 30,5%; захист соціально-економічних прав працівників, на думку 34,4% респондентів, профспілкова організація «повністю забезпечує» і «переважно забезпечує».

**Основні завдання профспілкової організації (у % від загальної чисельності опитаних)\***

Завдання	Вид економічної діяльності										
	Промисловість	Будівництво	Горівля, готельний та ресторанный бізнес	Державне управління	Банки і фінансові структури	Транспорт, зв'язок	Сфера надання колективних, особистих та громадських послуг	Освіта	Медицина та охорона здоров'я	Сільське господарство, лісове та рибне господарство	Всього
Відстоювати рівень оплати праці не нижчий від прожиткового мінімуму	45,8	39,6	37,9	25,0	25,0	38,8	20,0	31,9	48,1	28,3	34
Відстоювати своєчасну виплату заробітної плати	45,8	37,7	24,1	25,0	37,5	46,9	34,3	38,9	55,6	41,7	41,1
Брати участь в укладенні колективного договору (трудової угоди)	31,3	32,1	13,8	10,0	37,5	16,3	5,7	34,7	18,5	15,0	22,3
Відстоювати оптимальні режими праці та відпочинку	33,3	24,5	34,5	20,0	37,5	36,7	25,7	31,9	33,3	25,0	30
Відстоювати гарантії зайнятості	37,5	20,8	20,7	40,0	12,5	32,6	25,7	20,8	18,5	8,3	27,2
Захищати права працівників, які підлягають звільненню	27,1	28,3	24,1	55,0	50,0	44,9	31,4	40,3	18,5	23,3	32,7
Підвищувати професійний рівень працівників	10,4	13,2	10,3	5,0	25,0	4,1	25,7	12,5	22,2	6,7	11,2
Створювати належні умови і забезпечувати охорону праці	20,8	32,1	20,7	15,0	12,5	16,3	34,3	20,8	14,8	30,0	23,5
Відстоювати процедуру індексації заробітної плати	6,3	9,4	3,5	0,0	6,3	10,2	8,6	5,6	3,7	5,0	6,7
Надавати можливості для відпочинку	31,3	30,2	20,7	35,0	25,0	14,3	25,7	25,0	29,6	26,7	25,7
Брати участь в управлінні підприємством і розподілі прибутку	20,8	3,7	24,1	10,0	3,1	10,2	14,3	11,1	18,5	20,0	12,1
Складно відповісти	2,1	15,1	—	—	—	6,1	11,4	8,3	3,7	8,3	8,66

\*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження..

**Способи захисту трудових прав найманих працівників залежно від рівня довіри до профспілок (у % від загальної чисельності опитаних)\***

Способи захисту трудових прав	Рівень довіри до профспілки				
	Повністю довіряю	Переважаю довіряю	Як довіряю, так і не довіряю	Переважаю не довіряю	Зовсім не довіряю
Відповідно до власних можливостей	4,4	19,0	29,3	23,9	23,4
Звернувшись до профспілки за місцем роботи	19,6	29,4	25,5	15,7	9,8
Звертаючись до безпосереднього керівництва	8,6	23,4	36,6	20,0	11,4
Звертаючись до суду	3,5	19,3	36,8	29,8	10,5
Звернувшись до найбільш впливової політичної партії	-	14,3	42,9	42,9	-
Звертаючись до міської влади	13,6	22,7	31,8	4,5	27,3
Не можу захистити свої права	-	7,7	19,2	46,2	26,9
Складно відповісти	7,4	18,5	37,0	18,5	18,5
Всього	6,2	19,1	31,2	25,2	18,3

\*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження.

Доволі складно окреслити респондентам майбутні перспективи модернізації профспілок регіону. Лише 8,4% опитаних вважають, що захист прав та інтересів членів профспілок посилиться, 22,9% осіб стверджують, що послабиться, а більше 2/3 (68,7%) вказують на незмінність реального становища.

Формальність членства у профспілкових організаціях підтверджується способом сплати членських внесків. Здебільшого респонденти зазначають, що членські внески відраховуються за заявою через бухгалтерію (69%) або без згоди члена профспілки (27,6%). Оскільки лише 2,9% опитаних сплачують внески готівкою безпосередньо у профспілку й демонструють підтримку її дій і методів роботи, це свідчить про низький рівень довіри до неї та неспроможність виконувати основні функції та зобов'язання.

Отже, на основі вищенаведених результатів соціологічного опитування можна зробити висновок, що членство у профспілковій організації насправді є формальним. Вважаємо, що за необхідності сплати особисто працівниками членських внесків до каси профспілки її чисельність суттєво зменшиться.

Негативним чинником є те, що роботодавці мають можливість не лише контролювати профспілкові організації, а й самовільно використовувати профспілкові внески на виробничі потреби.

Профспілки, що функціонують у приватному секторі, здебільшого не готові відстоювати власну фінансову незалежність і гарантоване законом право на користування приміщенням, зв'язком та іншими умовами праці. Нині на підприємствах приватного сектору співпраця сторін соціально-трудова відносин переважно ґрунтується на визнанні пріоритету інтересів роботодавців перед інтересами найманих працівників, а також на здатності профспілки регулювати соціально-трудова відносинами, забезпечуючи задовільний рівень мотивації праці і трудової дисципліни. Деякі роботодавці не вбачають доцільності в існуванні на підприємстві профспілкової організації та будують відносини з найманими працівниками без участі соціальних інститутів-посередників.

Водночас відмова офіційних профспілок регіону від мобілізації страйкового тиску на роботодавців у рамках колективних переговорів підтверджує їхню належність до механізму бюрократичного регулювання соціально-трудова відносин. Не менш важливою обставиною, характерною для світового профспілкового руху, є спад страйкової активності найманих працівників. Незважаючи на погіршення умов праці, знецінення заробітної плати, наймані працівники не готові відстоювати власні трудові та соціально-економічні права. Причина такої пасивності полягає у зменшенні обсягів виробництва, застосуванні роботодавцями неповного робочого дня (тижня) і вимушених відпусток, затриманні заробітної плати. Зниження попиту на робочу силу загальмувало активність найманих працівників до вираження протесту. Головним чинником, що змусив найманих працівників адаптуватися до погіршення умов праці та свавілля роботодавців, є страх втратити роботу. З огляду на це профспілкам необхідно відроджувати основну свою функцію – представництво та захист інтересів найманих працівників. Профспілкові організації насамперед мають бути зацікавлені в ефективному функціонуванні незалежних асоціацій громадян, у розвитку соціального партнерства загалом.

Важлива роль у забезпеченні умов розвитку трудового потенціалу та в модернізації соціально-трудова відносин належить роботодавцям як носіям первинних прав. У трудовому законодавстві України використовуються поняття «власник» і «роботодавець». Статутом МОП у міжнародне право введений термін «підприємець». Власники засобів виробництва, як правило, виконують певні функції: по-перше, юридичної чи фізичної особи, яка здійснює підприємницьку діяльність і безпосередньо або через представницькі органи виражає власні економічні інтереси у відносинах з державою; по-друге, роботодавця, який укладає індивідуальні трудові угоди, колективні договори з найманими працівниками чи їхніми представниками і вступає у відповідні відносини з ними.

Функція роботодавця є лише однією з функцій підприємця, який забезпечує оптимальне поєднання всіх чинників виробництва (фінансових ресурсів, предметів і засобів праці, технологій, трудового потенціалу) задля виробництва споживчих вартостей та надання послуг [156, с. 75].

У Тернопільській області з 2002 р. функціонує Організація роботодавців, яка представляє інтереси однієї територіальної обласної, шести галузевих і двох районних організацій роботодавців. Загальна чисельність роботодавців, які належать до об'єднання (прямо чи опосередковано) – 171 особа. Чисельність найманих працівників, які працюють у роботодавців, що належать до об'єднання (прямо чи опосередковано) – 21370 осіб.

Результати проведеного дослідження засвідчили, що соціально-трудова відносини, які панують у регіоні між найманими працівниками і роботодавцями, є здебільшого патерналістськими, орієнтованими на підпорядкування, безумовне виконання будь-яких розпоряджень керівництва та залежність розміру оплати праці від відносин з ним. Це негативно впливає на розвиток і використання трудового потенціалу, гальмує утвердження виробничої демократії, запровадження соціального аудиту та корпоративної культури як пріоритетних напрямків реалізації стратегії модернізації соціально-трудова відносин.

Проведене дослідження дало змогу зробити висновки про переважання довіри найманих працівників до роботодавців (45,3%) порівняно з профспілкою (25,3%) та органами державної влади (13,8%). На думку респондентів, роботодавці здебільшого вчасно попереджають членів профспілкової організації про скорочення штатної чисельності працівників (61,9% опитаних) і зміни в організації праці та виробництва (49,6%). За результатами соціологічного опитування, «повністю довіряють» або «переважно довіряють» роботодавцям самі роботодавці (66,6%), різноробочі (62,1%), самозайняті (57,2%), керівники підрозділів (відділів, секторів) (56,2%). Серед респондентів, яким складно однозначно відповісти, виокремлено 50% службовців, 38,6% спеціалістів, 35,7% кваліфікованих робітників. «Переважно не довіряють» та «зовсім не довіряють» роботодавцям спеціалісти (17,3%), кваліфіковані робітники (22,3%) і різноробочі (17,2%) (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

**Рівень довіри респондентів до роботодавців відповідно до статусу зайнятості (у % від загальної чисельності опитаних)\***

Статус зайнятості	Рівень довіри до роботодавців				
	Повністю довіряю	Переважаю довіряю	Як довіряю, так і ні	Переважаю не довіряю	Зовсім не довіряю
Роботодавець	58,3	8,3	16,7	16,7	–
Самозайнятий	28,6	28,6	28,6	14,2	–
Керівник підприємства (організації, установи)	50	–	40	10	–
Керівник підрозділу (відділу, сектору)	15,6	40,6	34,4	9,4	–
Спеціаліст	9,5	34,6	38,6	14,2	3,1
Службовець	10,8	25,8	50,0	6,7	6,7
Кваліфікований робітник	21,5	20,5	35,7	14,3	8,0
Різноробочий	13,8	48,3	20,7	3,4	13,8

Працівників, які «повністю довіряють» або «переважно довіряють» роботодавцям, найбільше у сільському господарстві, мисливстві, лісовому та рибному господарствах (66,7%), оптовій і роздрібній торгівлі, торгівлі транспортними засобами, у сфері надання послуг із ремонту, готельному та ресторанному бізнесі (55,2%), в освіті (50%). Найнижчий рівень довіри

(«переважно не довіряю», «зовсім не довіряю») у працівників транспорту і зв'язку (26,5%), державного управління (25%), сфері надання колективних, особистих і громадських послуг (29%), що є показником доволі високого рівня конфліктності між першими і роботодавцями у процесі функціонування соціально-трудоких відносин (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

**Рівень довіри до роботодавців залежно від виду економічної діяльності (у % від загальної чисельності опитаних)\***

Вид економічної діяльності	Рівень довіри до роботодавців (%)				
	Повністю довіряю	Переважаю довіряю	Як довіряю, так і ні	Переважаю не довіряю	Зовсім не довіряю
Промисловість	8,3	29,2	41,7	16,7	4,1
Будівництво	13,2	28,3	45,3	7,5	5,7
Оптова та роздрібна торгівля, торгівля транспортними засобами, сфера надання послуг з ремонту, готельний та ресторанний бізнес	20,7	34,5	34,5	6,9	3,4
Державне управління	5	20	50	15	10
Банки і фінансові структури		12,5	75	12,5	
Транспорт і зв'язок	16,3	18,4	38,8	14,3	12,2
Колективні, особисті та громадські послуги	20,0	22,9	37,1	11,4	8,6
Освіта	16,7	33,3	36,1	11,1	2,8
Медицина та охорона здоров'я	7,4	33,3	37,1	11,1	11,1
Сільське господарство, мисливство, лісове та рибне господарство	31,7	35,0	23,3	6,7	3,3
Всього	16,6	28,7	37,6	11,1	6,0

\*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження.

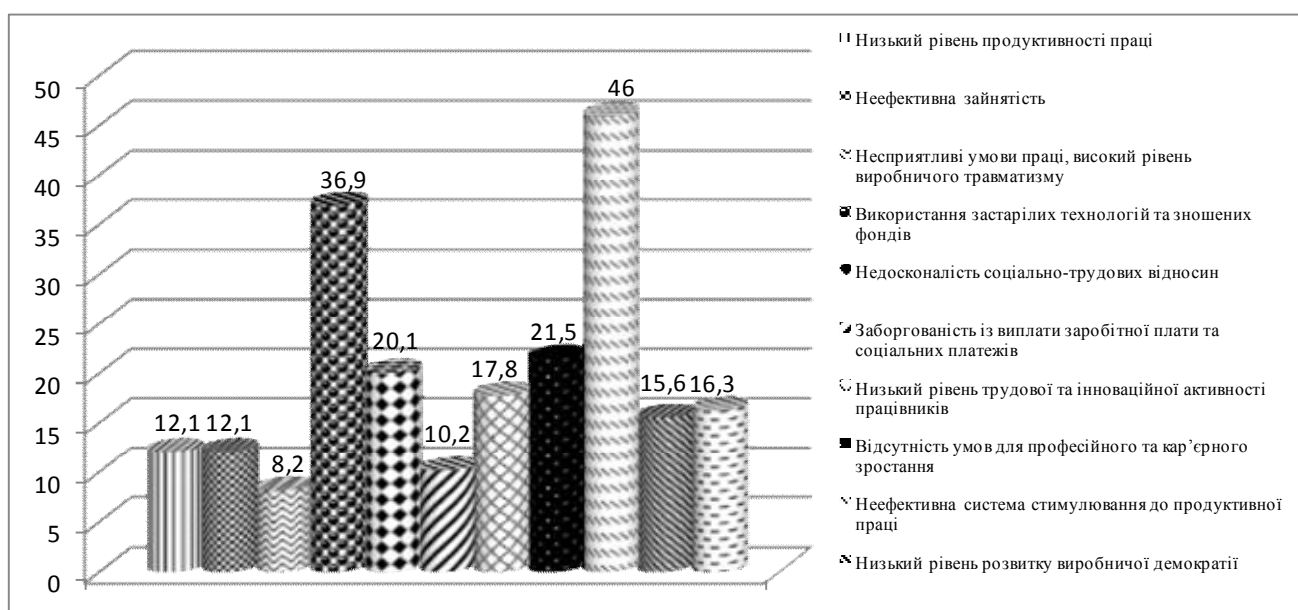
Залежно від рівня довіри до роботодавців вивчено норми відносин між найманими працівниками та керівництвом. За результатами опитування серед респондентів, які «повністю довіряють» роботодавцям, 62,7% респондентів вважають відносини дружніми та довірливими, 34,3% – сподіваються на отримання допомоги від керівництва у складних життєвих ситуаціях. Зорієнтовані на беззастережне виконання будь-яких розпоряджень, вважаючи це нормою відносин, насамперед ті працівники, які «переважно довіряють» роботодавцям – 37,1%, «як довіряють, так і ні» – 40,1%, «переважно не довіряють» – 44,4%, «зовсім не довіряють» – 33,3%. Відкрито висловити власне невдоволення роботодавцю організацією праці, розміром заробітної плати, умовами праці



можуть 32,7% опитаних, складно відповісти на це запитання 34,9% і не можуть – 32,4% респондентів.

Як відомо, передумови для формування, ефективного використання, збереження та розвитку трудового потенціалу створюються безпосередньо у трудових колективах, на виробництві, в установах, організаціях. Це зумовлено насамперед тим, що саме на виробничому рівні здійснюється процес реалізації трудового потенціалу, професійної підготовки та перепідготовки кадрів, а також формування заробітної плати як економічної бази для відтворення трудового потенціалу [202, с. 74].

Усі суб'єкти соціально-трудових відносин (державна, органи місцевого самоврядування, роботодавці, профспілки) сьогодні мають бути зацікавлені у розвитку трудового потенціалу як основи економічного зростання суспільства. Відповідно ґрунтовне вивчення та вирішення основних проблем, що гальмують розвиток трудового потенціалу, дасть змогу створити базу для підвищення продуктивності та ефективності праці, зростання трудової, творчої та інноваційної активності працівників. У дисертаційній роботі зазначені такі основні чинники (причини), що гальмують розвиток трудового потенціалу працівника (за відповідями згідно з порядком пріоритетності) (рис. 2.8):



**Рис. 2.8. Чинники, що гальмують розвиток трудового потенціалу працівника (у % від загальної чисельності опитаних)\***

\*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження.

1) неефективна система стимулювання до високопродуктивної праці (46,0%) (характерно для працівників промисловості (50,1%), будівництва (49,1%), сільського господарства, мисливства, лісового господарства (48,3%)). Низький рівень заробітної плати не стимулює розвиток та ефективне використання трудового потенціалу, а відсутність дієвих стимулів до зростання продуктивності праці не сприяє покращенню якісних показників трудового потенціалу. Це означає, що у роботодавця немає зацікавленості у підвищенні продуктивності праці, тобто він байдужий до проблем розвитку трудового потенціалу працівників;

2) використання застарілих технологій і зношених основних фондів (36,9%) (працівники будівництва (52,8%), сільського господарства, мисливства, лісового господарства (48,4%), промисловості (48%));

3) відсутність умов для професійного та кар'єрного зростання (21,5%) (працівники медицини (33,3%), оптової й роздрібною торгівлі, торгівлі транспортними засобами (31%), транспорту та зв'язку (28,6%), сфери надання колективних, особистих і громадських послуг (28,6%));

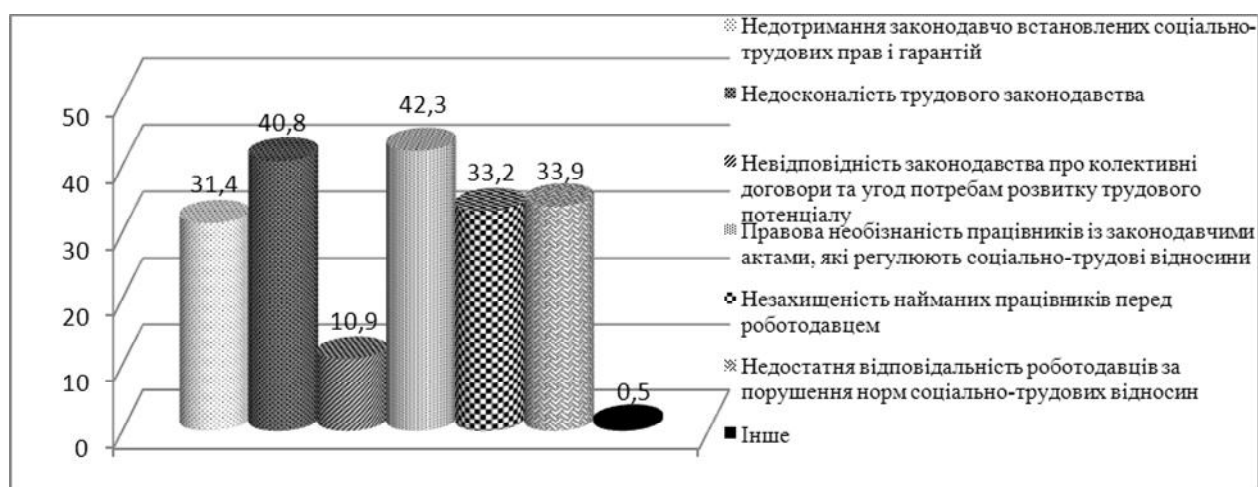
4) недосконалість соціально-трудових відносин (20,1%) (працівники банків і фінансових структур (37,5%), освіти (29,2%), промисловості (23%));

5) низький рівень трудової та інноваційної активності особистості (17,8%) (працівники освіти (25%), сільського господарства, мисливства, лісового господарства (20%), промисловості та будівництва (18,8%)). Відповідно низькі темпи розвитку інноваційної діяльності не сприяють ефективному використанню трудового потенціалу, оволодінню новими знаннями у сфері техніки та технології (дод. У).

Ефективному розвитку трудового потенціалу в регіоні, згідно з даними опитування, перешкоджає насамперед нерозвиненість і недосконалість соціально-трудових відносин (рис. 2.9.) (розподіл відповідей респондентів за оцінюванням ступеня впливу цих недоліків містить дод. Ф).

Основні недоліки функціонування системи соціально-трудових відносин у регіоні:

- 1) правова необізнаність працівників із законодавчими актами, які регулюють соціально-трудові відносини (42,3%);
- 2) недосконалість трудового законодавства (40,8%);
- 3) недостатня відповідальність роботодавців за порушення норм соціально-трудових відносин (33,9%);
- 4) незахищеність найманих працівників перед роботодавцем (33,2%);
- 5) недотримання законодавчо встановлених соціально-трудових прав і гарантій (31,4%). Розподіл відповідей респондентів згідно з оцінюванням вказаних недоліків за видами економічної діяльності подано у дод. Ф.



**Рис. 2.9. Недоліки функціонування соціально-трудових відносин, що перешкоджають ефективному розвитку трудового потенціалу регіону\***

\*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження.

Становленню соціально-орієнтованих відносин у сфері праці сприяє розвиток виробничої демократії, яка дає змогу оптимізувати інтереси суб'єктів соціально-трудових відносин і створити передумови для стабільного соціально-економічного розвитку. Результати соціологічного дослідження свідчать про низький рівень розвитку виробничої демократії в регіоні (лише 17,6% респондентів беруть безпосередню участь в управлінні підприємством, а 15,6% – у розподілі прибутку). Така ситуація негативно відображається на формуванні середнього класу та може призвести до зростання соціальної напруженості в регіоні.

Динаміка розвитку соціально-трудових відносин часто межує зі зміною інтересів та супроводжується появою певних суперечностей, які потрібно

вирішувати. Соціально-трудовий конфлікт завжди є зіткненням інтересів, поглядів сторін соціально-трудових відносин. Вважаємо, що регулювання соціально-трудових відносин у регіоні має бути спрямоване на уникнення, попередження та улагодження трудових конфліктів (спорів) між найманими працівниками та роботодавцями з метою досягнення високого рівня і якості життя населення, соціальної злагоди та стабільності.

Головними причинами, які призводять до виникнення соціальної напруженості (конфліктів) на підприємствах регіону є такі: низький рівень заробітної плати – 41,3%, невідповідність оплати праці рівню життя та потребам сім'ї – 41,1%, несвоєчасна виплата заробітної плати – 24,5%, байдужість адміністрації до інтересів найманих працівників – 24,0%, напружена соціально-психологічна ситуація – 16,8% (додаток X). На низький рівень заробітної плати вказують працівники освіти, медицини та охорони здоров'я, сільського господарства, мисливства, лісового та рибного господарств, промисловості, транспорту і зв'язку. Несвоєчасність виплати заробітної плати найчастіше наголошують працівники сфери надання колективних, особистих і громадських послуг, промисловості, оптової та роздрібною торгівлі, торгівлі транспортними засобами, сфери надання послуг з ремонту, готельного та ресторанного бізнесу. Невідповідність оплати праці рівню життя та потребам сім'ї є актуальними проблемами працівників у галузях медицини, освіти, промисловості, будівництва та сільського господарства.

Серед основних причин конфліктів, що виникають на підприємствах регіону, слід насамперед виокремити низький рівень заробітної плати, оскільки роботодавець, встановлюючи низьку ціну робочої сили, що не відповідає реальній її вартості створює підґрунтя для зростання соціальної напруженості. Другою та третьою за вагомістю причинами соціальної напруженості та невдоволення, порушення прав найманого працівника на одержання винагороди за працю респонденти визначили такі: невідповідність оплати праці рівню життя та потребам сім'ї – 41,1%, несвоєчасність виплати заробітної плати – 24,5%.

Важливими причинами соціальної напруженості, зростання рівня конфліктності є також нестабільність фінансово-економічної та політичної ситуації в країні, криза неплатежів, високий рівень інфляції, зростання масштабів діяльності тіньового сектору економіки, незбалансованість бюджетів усіх рівнів, проведення державою не виваженої фіскальної, податкової політики, складний фінансовий стан багатьох підприємств.

Головним завданням соціальних партнерів у забезпеченні умов розвитку трудового потенціалу має бути створення сприятливого соціально-психологічного мікроклімату й подолання негативних наслідків конфліктних ситуацій для досягнення компромісу у ході реалізації спільних інтересів. У процесі соціологічного опитування з'ясовано причини виникнення конфліктів між суб'єктами соціально-трудова відносин і досліджено способи захисту трудових прав найманими працівниками регіону.

Стан соціально-психологічного клімату, що поширений у трудових колективах регіону, безпосередньо впливає на рівень конфліктності та розвиток соціально-трудова відносин. Респондентам було запропоновано оцінити цей стан за 10-бальною шкалою, де 1 бал означав – «дуже негативний» мікроклімат, 10 – «надзвичайно сприятливий». Відповіді опитаних свідчать про переважання на підприємствах регіону «задовільного» та «позитивного» стану соціально-психологічного мікроклімату. Здебільшого «незадовільний» і «задовільний» мікроклімат наявний у державному управлінні; «задовільний» – у галузях промисловості, будівництва; «задовільний» та переважно «позитивний» у медицині та охороні здоров'я, сільському господарстві, мисливстві, лісовому та рибному господарстві; «позитивний» у банківських та фінансових структурах, транспорті і зв'язку, освіті; «позитивний» та «сприятливий» в оптовій і роздрібній торгівлі, торгівлі транспортними засобами, сфері надання послуг з ремонту, готельному та ресторанному бізнесі. Розподіл відповідей респондентів щодо стану соціально-психологічного мікроклімату вміщено в дод. Ц.

Рівень конфліктності соціально-трудова відносин взаємопов'язаний з недооцінкою проблеми соціальної справедливості та змінами у соціальній

структурі українського суспільства, майновим розшаруванням населення на багатих і бідних. З метою з'ясування витоків конфліктних ситуацій у розвитку соціально-трудових відносин респондентам було запропоновано оцінити взаємовідносини між трудовим колективом та роботодавцем.

Результати проведеного опитування підтвердили, що відносини балансують на межі конфліктності (5 балів – 22,3%) і співробітництва (7 балів – 18,3%). Найчастіше конфліктні ситуації виникають в органах державного управління, промисловості, транспорті та зв'язку. Узгодження та збігання інтересів найманих працівників і роботодавців характерні є для будівництва, оптової та роздрібною торгівлі, торгівлі транспортними засобами, сфери надання послуг з ремонту, готельному та ресторанному бізнесі, медицини та охорони здоров'я, сільського господарства, мисливства, лісового та рибному господарств, освіти. Результати оцінювання взаємовідносин між працівниками трудового колективу та роботодавцями подано у табл. 2.15.

Наявність широкого кола проблем, що гальмують розвиток соціального партнерства виникаючи у процесі трудової діяльності, змушує найманих працівників та роботодавців звертатися до «посередників» для їхнього вирішення.

Здебільшого на підприємствах, в організаціях регіону між роботодавцями та найманими працівниками конфліктні ситуації виникають не дуже часто, як стверджує 54,7% респондентів, і переважно з виробничих (83,7%) та особистих(14,6 %) питань.

У разі виникнення конфліктних ситуацій опитані, звертатимуться насамперед до безпосереднього керівника (45,8%), керівника підприємства (30,7%), до громадських організацій (21%). Профспілкова організація, якій делегована функція соціального захисту працівника, на думку респондентів, не виконує основних завдань у вирішенні конфліктних питань (9,9%).

До безпосереднього керівника з метою вирішення конфліктних питань звертатимуться працівники банків і фінансових структур (62,5%), освіти (60,1%), державного управління (60%), медицини та охорони здоров'я (51,8%). До керівника підприємства найчастіше апелюватимуть працівники промисловості

(41,7%) та будівництва (35,8%), а до комісії з конфліктних питань – зайняті у банках та фінансових структурах (37,5%), сільському господарстві, мисливстві, лісовому та рибному господарствах (28,3%). Вирішувати трудові проблеми за участю громадськості мають намір працівники транспорту та зв'язку (28,6%), сільського господарства, мисливства, лісового та рибного господарств (25%). До профспілкової організації звертатимуться працівники будівництва (17%) та освіти (15,3%). Водночас 7,4% опитаних ні до кого не звертатимуться й нічого не робитимуть, а 5,2% – звільняться з роботи. Це свідчить про те, що для найманих працівників обмежені можливості щодо реалізації та розвитку власного трудового потенціалу, оскільки вони не вміють бути рівноправним партнером у діалозі з роботодавцем (дод. Ш).

Таблиця 2.15

**Оцінювання взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями регіону (у % від загальної чисельності опитаних)\***

Рівні	Бальна шкала	Вид економічної діяльності										
		Промисловість	Будівництво	Торгівля, послуги з ремонту, готельний та ресторанний бізнес	Державне управління	Банки і фінансові структури	Транспорт, зв'язок	Колективні, особисті та громадські послуги	Освіта	Медицина та охорона здоров'я	Сільське господарство, мисливство, лісове та рибне господарство	Всього
Рівень конфліктності	1	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	0,0	0,0	2,8	3,7	0,0	1,0
	2	6,3	1,9	0,0	5,0	0,0	2,0	2,9	0,0	0,0	1,7	2,0
	3	12,5	0,0	3,4	10,0	0,0	16,4	11,4	1,4	11,1	6,7	5,2
	4	18,7	3,8	13,8	15,0	12,5	22,5	5,7	5,6	7,4	13,3	11,1
	5	25,0	35,9	20,7	30,0	25,0	14,3	20,0	19,4	18,5	16,7	22,3
Рівень співробітництва	6	14,6	28,3	13,8	5,0	25,0	24,5	25,8	11,1	29,7	10,0	16,6
	7	16,7	15,1	17,3	10,0	37,5	16,3	17,1	18,0	11,1	20,0	18,3
	8	2,0	7,5	6,9	20,0	0,0	0,0	17,1	29,2	7,4	20,0	15,1
	9	4,2	7,5	24,1	0,0	0,0	2,0	0,0	11,1	11,1	8,3	7,4
	10	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	3,3	1,0

\* Примітка: 1) Укладено автором за результатами проведеного соціологічного дослідження; 2) 1–5 балів характеризує рівень конфліктності; 6–10 балів характеризує рівень співробітництва найманих працівників і роботодавця.

На запитання, як найбільш ефективно захистити власні трудові права, респонденти відповіли таким чином (табл. 2.16): «відповідно до власних

можливостей» (50,7%), «звертаючись до безпосереднього керівництва» (43,3%), «звертаючись до суду» (14,1%), проте звертатись до профспілкового комітету вважають за потрібне 12,6 % опитаних.

Про низький рівень довіри респондентів до роботодавців і профспілкових організацій свідчить той факт, що для захисту трудових прав наймані працівники всіх галузей економічної діяльності застосовують власні сили та зв'язки.

Таблиця 2.16

**Способи захисту трудових прав найманими працівниками  
Тернопільської області (у % від загальної чисельності опитаних)\***

Способи захисту прав	Вид економічної діяльності										
	Промисловість	Будівництво	Торгівля, послуги з ремонту, готельний та ресторанний бізнес	Державне управління	Банки і фінансові структури	Транспорт, зв'язок	Колективні, особисті та громадські послуги	Освіта	Медицина та охорона здоров'я	Сільське мисливство, лісове та рибне господарства господарство	Всього
Відповідно до власних можливостей	39,6	49,1	58,6	70,0	62,5	51,0	54,3	56,9	51,9	38,3	50,7
Звернувшись до профспілки за місцем роботи	10,4	9,4	10,3	20,0	12,5	20,4	11,4	16,7	14,8	3,3	12,6
Звертаючись до безпосереднього керівництва	45,8	52,8	27,6	20,0	25,0	32,6	42,9	52,8	40,7	50,0	43,3
Звертаючись до суду	6,3	17,0	6,9	5,0	12,5	24,5	2,9	15,3	18,5	20,0	14,1
Звернувшись до впливової політичної партії	2,1	3,8	3,5	0,0	0,0	0,0	2,9	0,0	3,7	1,7	1,73
Звертаючись до міської влади	2,1	3,8	3,5	5,0	12,5	2,0	5,7	2,8	0,0	18,3	5,45
Не зможу захистити свої права	16,7	5,7	13,8	0,0	6,3	4,1	2,9	2,8	3,7	1,7	6,4
Складно відповісти	4,2	7,5	3,5	15,0	0,0	8,2	11,4	11,1	11,1	1,7	6,7

\*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження.

Звертатимуться до безпосереднього керівництва з метою захисту трудових прав найчастіше працівники будівництва (52,8%), освіти (52,8%), сільського господарства, мисливства, лісового та рибного господарств (50%), промисловості (45,8%). Ефективним способом захисту трудових прав, на думку



респондентів, є звернення до суду, на що вказали 24,5% працівників транспорту та зв'язку, 20% – сільського господарства, мисливства, лісового та рибного господарств; 18,5% – медицини та охорони здоров'я; 17% – будівництва. Не зможуть захистити власні права 16,7% опитаних, зайнятих у промисловості, 13,8% – в оптовій і роздрібній торгівлі, торгівлі транспортними засобами, у сфері надання послуг з ремонту, готельному та ресторанному бізнесі; 6,3% – у банківських і фінансових структурах.

Отже, головну роль у забезпеченні умов розвитку трудового потенціалу в процесі модернізації соціально-трудова відносин відіграє держава як носій публічної влади і соціальний партнер, гарант прав і свобод людини праці. Роботодавці як носії первинних прав мають ефективно використовувати трудовий потенціал, створювати умови для подальшого його розвитку шляхом забезпечення гідної оплати праці, охорони та умов праці, соціального захисту, зростання творчої та інноваційної активності працівників, зниження рівня соціальної напруженості. Модернізації потребують також профспілкові організації, які насамперед мають захищати інтереси найманих працівників, а не лише діяти за вказівкою роботодавця.

#### **2.4. Вплив чинників соціально-трудова сфери на розвиток економіки регіону**

Розвиток економіки – пріоритетне завдання діяльності влади, вирішення якого потребує комплексного оцінювання впливу чинників, що є причинами або наслідками управлінських рішень, у тому числі в соціально-трудова сфері. Практика господарювання свідчить, що немає жодної економічної проблеми, яка б певним чином не була взаємопов'язана з працею, інтересами людей, їхніми взаємовідносинами. Отже, без ґрунтовних досліджень у сфері праці не можливо вирішувати проблеми розвитку трудового потенціалу регіону.

Економічний розвиток регіону – це якісне поліпшення показників, що характеризують його економіку. Визначення його рівня насамперед пов'язано з необхідністю формування системи показників, які є своєрідними індикаторами стану регіональної економіки та тенденцій, що її характеризують. У практиці управління процесом розвитку регіонів (областей України) сукупність наявних показників, за якими здійснюється аналіз економічного й соціального розвитку, не дає можливості об'єктивно виявити характер їхньої динаміки, тому необхідно обґрунтувати таку сукупність економічних й соціальних показників, аналіз яких дасть змогу отримати необхідні результати.

До основних показників, що характеризують рівень економічного розвитку Тернопільської області, належать такі: валова додана вартість; валова додана вартість у розрахунку на одну особу; доходи бюджету області; витрати бюджету області; індекс споживчих цін; обсяг виробленої продукції; обсяг реалізованої продукції; інвестиції в основний капітал; іноземні інвестиції; експорт-імпорт товарів і послуг тощо.

Зазначимо, що найважливіші соціальні показники є індикаторами розвитку економіки регіону. При цьому до соціальних необхідно зарахувати такі показники: кількість населення та його структурні характеристики; природний приріст населення; доходи населення; рівень економічної активності, кількість безробітних; рівень безробіття; середньомісячну заробітну плату; обсяг споживання товарів і послуг тощо.

Валова додана вартість розраховується як різниця між випуском і проміжним споживанням кожного виду економічної діяльності, зменшена на величину оплати послуг фінансових посередників [171, с. 31]. Вона містить первинні доходи, що створюються учасниками виробництва і розподіляються між ними.

Отже, показник валової доданої вартості у розрахунку на одного жителя області у дослідженні обраний як результативний. Необхідно наголосити, що саме він буде виступати індикатором ефективності прийнятих рішень у соціально-

трудої сфері, оскільки відображає рівень ефективності використання трудового потенціалу регіону.

Чинники, що впливають на розмір і структуру ВДВ, мають неоднозначний характер, неоднаковий ступінь і напрямок впливу та належать до різних сфер (демографічної, ринку праці, державного і договірної регулювання та ін.). Обрані для дослідження соціально-економічні показники подано в додатку Б.

Для моделювання процесів соціально-економічного розвитку регіону доцільним є застосування економіко-математичних методів. Дослідження впливу валової доданої вартості (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу на обрані соціальні показники містить кількісні оцінки, які можна одержати за допомогою кореляційно-регресійних моделей.

Всі факторні показники ( $x_1 \dots x_n$ ) представлені у вигляді моментних рядів динаміки (за 2000 – 2009 рр.), тому для правильної інтерпретації результатів розрахунків і отриманих взаємозв'язків необхідно враховувати чинник часу. Таким чином, у модель доцільно ввести показник  $t$ .

Валова додана вартість має вагомий вплив на такий основний індикатор розвитку соціально-трудої сфери, як середньомісячна заробітна плата, що підтверджує вибір цього показника як результативного.

Отримане регресійне рівняння має такий вигляд:

$$x_{23} = -116,083 - 17,919t + 0,183y \quad (2.1)$$

$$\varepsilon_{\text{отн}} = 0,045$$

$$d_{x_{23},y} = 0,994$$

$$F_{\text{расч}} = 604,636$$

де  $y$  – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

$x_{23}$  – середньомісячна номінальна заробітна плата, грн.;

$t$  – чинник часу.

Основні характеристики регресійного рівняння свідчать про взаємозалежність розміру середньомісячної номінальної заробітної плати від зміни обсягів ВДВ – на 99,4% ( $d_{x_{23},y} = 0,994$ ). Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,997

( $\sqrt{d_{x_{23}y}} = 0,997$ ), що вказує на дуже тісний зв'язок між показниками ВДВ і середньомісячної номінальної заробітної плати. Мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації свідчать про тісний зв'язок між показниками та високий рівень статистичної точності. Значний рівень достовірності ( $F_p > F_\alpha$ , при  $\alpha = 0,05$ ;  $F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$ ) підтверджує, що наведена модель може бути використана для аналізу. Якщо ВДВ збільшується на 1 грн., то в середньому середньомісячна номінальна заробітна плата зростає на 0,183 грн. Середньомісячна номінальна заробітна плата збільшиться на 0,2 грн. при зміні ВДВ на 1% (про що свідчить розрахований емпіричний коефіцієнт еластичності). Без урахування впливу внесених до моделі чинників у середньому номінальна заробітна плата зменшувалась на 17,91 грн. за рахунок не врахованих у моделі чинників без ознак (параметр отриманого рівняння регресії для  $t$  дорівнює – 17,919).

Для виявлення залежності між обраними соціально-економічними показниками розвитку регіону та ВДВ доцільно виявити залежність між двома ознаками: ВДВ і кількістю зайнятих, безробітних, економічно неактивним населенням тощо. Визначення парних залежностей є необхідним етапом у вивченні складних багатофакторний зв'язків. Практичне значення парних залежностей полягає в тому, що з сукупності усіх чинників на першому етапі виокремлено найважливіші та оцінюється їхній вплив на зміну результативного. Для цього використано рівняння множинної лінійної регресії на основі динамічної моделі.

Здійснені розрахунки підтверджують, що більш суттєвий вплив на валову додану вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу мають показники чисельності наявного населення за місцем проживання (міське населення); кількості народжених; кількості народжених у сільській місцевості; природного приросту населення; економічно активного населення; кількості зайнятих; середньорічної кількості найманих працівників; чисельності працівників, охоплених колективними договорами. Цей висновок зроблений на

основі аналізу кореляційних матриць кожного рівняння, розрахунку відносної помилки апроксимації (має бути низькою) та коефіцієнта детермінації (має бути високим), та показник МНК (має бути максимальним). Це підтверджують регресійні моделі взаємозв'язків, що відповідають статистичним критеріям значущості й точності.

Так, кореляційну матрицю парного кореляційного аналізу для виявлення залежності між показниками ВДВ і чисельності наявного населення за місцем проживання (міське населення) подано в таблиці 2.17. Коефіцієнт 0,92 свідчить про тісний зв'язок між показниками і підтверджує точність обраної моделі.

Таблиця 2.17

### Кореляційна матриця для ВДВ ( $y$ ) і показника чисельності населення ( $x_2$ )

	$x_2$	$y$	$t$
$x_2$	1,00	0,92	0,79
$y$	0,92	1,00	0,48
$t$	0,79	0,48	1,00

Суттєвий вплив на розмір валової доданої вартості (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу мають показники чисельності наявного населення за місцем проживання (міське населення):

$$y = -43793,525 + 84,321x_2 + 1164,86t \quad (2.2)$$

$$\varepsilon_{\text{отн}} = 0,161$$

$$d_{x_2, y} = 0,957$$

$$F_{\text{расч}} = 78,824$$

де  $y$  – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

$x_2$  – чисельність наявного населення за місцем проживання (міське населення), тис. осіб;

$t$  – чинник часу.

Вибір форми рівняння зв'язку ґрунтується на поєднанні таких способів вибору як теоретичний або змістовний аналіз, за оптимального поєднання формальних критеріїв апроксимації. Основні характеристики рівняння свідчать

про суттєвий зв'язок між показниками (мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації). Розрахований коефіцієнт кореляції, що дорівнює 0,98, свідчить, за шкалою Чеддока (0,9 – 0,99 – це дуже тісний зв'язок), про дуже тісний зв'язок між показниками. Доволі високий рівень статистичної точності (низькі відносні помилки апроксимації) і достовірності ( $F_p \rangle F_\alpha$ , при  $\alpha = 0,05$ ;  $F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$ ) свідчить про те, що наведена модель об'єктивно відображає залежності, які склалися, що дає можливість використовувати їх для прогнозних оцінок. Отримане рівняння підтверджує, що майже на 96% ( $d_{x,y} = 0,957$ ) зміни темпів зростання чисельності наявного населення за місцем проживання (міське населення) зумовлюють відповідні темпи зростання валової доданої вартості. ВДВ у середньому зростає на 84,321 грн. на особу, якщо чисельність наявного населення за місцем проживання (міське населення) збільшується на 1 тис. осіб. Розрахований емпіричний коефіцієнт еластичності  $K_{el} = 10,73$ . При зміні чисельність наявного населення за місцем проживання (міське населення) на 1% ВДВ збільшиться на 10,73 грн.

Спостерігається значний вплив показника кількості народжених на ВДВ:

$$y = -11005,756 + 1,049x_7 + 594,325t \quad (2.3)$$

$$\varepsilon_{отн} = 0,134$$

$$d_{x_7,y} = 0,946$$

$$F_{расч} = 61,901$$

де  $y$  – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

$x_7$  – кількість народжених, осіб;

$t$  – чинник часу.

Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,97 ( $\sqrt{d_{x_7,y}} = 0,97$ ) і свідчить про дуже тісний зв'язок між показниками. Мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації вказують на щільний зв'язок між показниками. Доволі високий рівень статистичної точності і достовірності ( $F_p \rangle F_\alpha$ , при  $\alpha = 0,05$ ;

$F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$ ) свідчить про те, що наведена модель об'єктивно відображає залежності, які сформувалися, і може бути використана для аналізу. ВДВ у середньому зростає на 1,049 грн. на особу, якщо кількість народжених збільшується на 1 особу. Коефіцієнт еластичності  $K_{el} = 137,29$  вказує на те, що при зміні кількості народжених на 1% результативна ознака збільшиться на 137,29 грн. Отримане рівняння підтверджує, що майже на 94,6% ( $d_{x,y} = 0,946$ ) зміни темпів збільшення кількості народжених зумовлюють відповідні темпи зростання валової доданої вартості.

За результатами розрахунків, чисельність народжених у сільській місцевості має дедалі більший вплив на розмір ВДВ. Цю ситуацію можна пояснити структурою економіки Тернопільської області, оскільки саме аграрний сектор нині є провідним.

$$y = -11651,244 + 1,875x_9 + 721,217t \quad (2.4)$$

$$\varepsilon_{omn} = 0,111$$

$$d_{x_9,y} = 0,97$$

$$F_{расч} = 111,467$$

де  $y$  – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

$x_9$  – кількість народжених у сільській місцевості, осіб;

$t$  – чинник часу.

Основні характеристики рівняння свідчать про щільну залежність обсягів ВДВ від зміни народжуваності у сільській місцевості – на 97% обсяги ВДВ залежать від інтенсивності народжуваності. Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,99 ( $\sqrt{d_{x_9,y}} = 0,99$ ), що вказує на дуже щільний зв'язок між показниками ВДВ і народжуваності. Мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації підтверджують щільний зв'язок між показниками та високий рівень статистичної точності. Значний рівень достовірності ( $F_p > F_\alpha$ ), при

$\alpha = 0,05; F_{\alpha} \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$ ) засвідчує, що наведена модель може бути використана

для аналізу. Якщо кількість народжених збільшується на 1 особу, то ВДВ у середньому зростає на 1,875 грн. на особу. За розрахованим коефіцієнтом еластичності можна стверджувати, що ВДВ збільшиться на 29,99 грн. при зміні кількості народжених у сільській місцевості на 1%.

Згідно з результатами розрахунків, демографічна ситуація (чисельність населення, темпи його зростання та показники народжуваності) значно впливає на результативний показник, тому логічним є те, що загальний коефіцієнт природного приросту населення також достатньо сильно впливає на ВДВ. Це підтверджує таке рівняння регресії:

$$y = 4831,933 + 0,849x_{13} + 647,235t \quad (2.5.)$$

$$\varepsilon_{\text{отн}} = 0,132$$

$$d_{x_{13},y} = 0,952$$

$$F_{\text{расч}} = 68,944$$

де  $y$  – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

$x_{13}$  – природний приріст населення, осіб;

$t$  – чинник часу.

Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,976 ( $\sqrt{d_{x_{13},y}} = 0,976$ ) і свідчить про дуже щільний зв'язок між природним приростом населення та ВДВ. При чому зміна останньої характеристики на 95,2% ( $d_{x_{13},y} = 0,952$ ) залежить від зміни показника природного приросту населення. Доволі високий рівень статистичної точності (мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації) і

достовірності ( $F_p \rangle F_{\alpha}$ , при  $\alpha = 0,05; F_{\alpha} \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$ ) свідчать про те, що наведена

модель об'єктивно відображає залежності, які сформувалися, і може бути використана для аналізу. ВДВ у середньому зростає на 0,849 грн. на особу, якщо природний приріст збільшується на 1 чол.



Особливістю соціально-трудових відносин є те, що вони виникають безпосередньо в процесі праці, а отже, при реалізації трудового потенціалу. З огляду на це важливим у дослідженні є оцінювання основних показників регіонального ринку праці.

За отриманими розрахунками можна зробити висновок, що рівень економічної активності населення суттєво впливає на розмір ВДВ. Рівняння регресії, яке адекватно відображає залежність, що сформувалися, має такий вигляд:

$$y = -7998,796 + 15,491x_{14} + 843,158t \quad (2.6)$$

$$\varepsilon_{\text{оми}} = 0,146$$

$$d_{x_{14},y} = 0,949$$

$$F_{\text{расч}} = 65,029$$

де  $y$  – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

$x_{14}$  – економічно активне населення, тис. осіб;

$t$  – чинник часу.

На 94,9% зміну обсягів ВДВ зумовлює зміна кількості економічно активного населення. Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,974 ( $\sqrt{d_{x_{14},y}} = 0,974$ ), що вказує на дуже тісний зв'язок між показниками ВДВ і кількістю економічно активного населення. Мінімальна відносна помилка апроксимації і високий коефіцієнт детермінації свідчать про щільний зв'язок між показниками та високий рівень статистичної точності. Значний рівень достовірності ( $F_p > F_\alpha$ , при  $\alpha = 0,05$ ;

$F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$ ) підтверджує, що наведена модель може бути використана для аналізу. Якщо кількість економічно активного населення збільшується на 1 тис. осіб, то ВДВ у середньому зростає на 15,491 грн. на особу. ВДВ збільшиться на 1874,80 грн. при зміні кількості економічно активного населення на 1% (за розрахованим коефіцієнтом еластичності).

Найбільшу частку економічно активного населення регіону складають зайняті, отже, доволі високим є вплив на ВДВ кількості зайнятих:

$$y = -5610,66 + 12,533x_{15} + 781,696t \quad (2.7)$$

$$\varepsilon_{\text{оми}} = 0,145$$

$$d_{x_{15},y} = 0,94$$

$$F_{\text{расч}} = 54,532$$

де  $y$  – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

$x_{15}$  – кількість зайнятих, тис. осіб;

$t$  – чинник часу.

Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,97 ( $\sqrt{d_{x_{15},y}} = 0,97$ ) і свідчить про дуже тісний зв'язок між показниками. Мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації вказують на щільний зв'язок між показниками. Доволі високий рівень статистичної точності і достовірності ( $F_p \rangle F_\alpha$ , при  $\alpha = 0,05$ ;

$F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$ ) свідчить про те, що наведена модель достатньо об'єктивно

відображає залежності, які сформувалися, і може бути використана для аналізу. Так, ВДВ у середньому зростає на 12,533 грн. на особу, якщо кількість зайнятих збільшується на 1 тис. осіб. Водночас можна стверджувати, що зростання кількості зайнятих на 1% призведе до того, що ВДВ збільшиться на 1341,30 грн. Отримане рівняння підтверджує, що на 94% ( $d_{x_{15},y} = 0,94$ ) зміни темпів зростання кількості зайнятих зумовлюють відповідні темпи зростання валової доданої вартості.

Доволі щільна залежність склалася також між ВДВ і показником економічно неактивного населення, що негативно на нього впливає:

$$y = 4669,311 - 15,31x_{17} + 811,655t \quad (2.8)$$

$$\varepsilon_{\text{оми}} = 0,145$$

$$d_{x_{17},y} = 0,95$$

$$F_{\text{расч}} = 66,038$$

де  $y$  – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

$x_{17}$  – економічно неактивне населення, тис. осіб;

$t$  – чинник часу.

Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,975 ( $\sqrt{d_{x_{17},y}} = 0,975$ ) і свідчить про дуже тісний зв'язок між економічно неактивним населенням та ВДВ. При чому зміна останньої характеристики на 95% ( $d_{x_{17},y} = 0,95$ ) залежить від зміни показника економічно неактивного населення. Доволі високий рівень статистичної точності (мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації) і достовірності ( $F_p$ )  $F_\alpha$ , при  $\alpha = 0,05$ ;  $F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$ ) вказують на те, що наведена модель достатньо об'єктивно відображає залежності, які сформувалися, і може бути використана для аналізу. ВДВ у середньому зменшується на 15,31 грн. на особу, якщо економічно неактивне населення збільшується на 1 тис. осіб. При збільшенні показника економічно неактивного населення на 1% ВДВ зменшиться на 1377,28 грн.

Безпосереднім результатом управлінських дій у соціально-трудої сфері є ефективне регулювання відносин між роботодавцями і найманими працівниками як домінуючою силою у створенні ВДВ області. Між результативним показником і середньорічною кількістю найманих працівників спостерігається значний зв'язок:

$$y = -11862,667 + 0,036x_{18} + 1291,665t \quad (2.9)$$

$$\varepsilon_{\text{отн}} = 0,076$$

$$d_{x_{18},y} = 0,986$$

$$F_{\text{расч}} = 254,796$$

де  $y$  – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

$x_{18}$  – середньорічна кількість найманих працівників, осіб;

$t$  – чинник часу.

Основні характеристики регресійного рівняння свідчать про значну залежність обсягів ВДВ від зміни середньорічної кількості найманих працівників

– на 98,6% ( $d_{x_{18},y} = 0,986$ ). Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,993 ( $\sqrt{d_{x_{18},y}} = 0,993$ ), що вказує на дуже тісний зв'язок між показниками ВДВ і середньорічної кількості найманих працівників. Мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації свідчать про щільний зв'язок між показниками і високий рівень статистичної точності. Значний рівень достовірності ( $F_p \rangle F_\alpha$ , при  $\alpha = 0,05$ ;

$F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$ ) підтверджує, що наведена модель може бути використана для

аналізу. Якщо кількість найманих працівників збільшується на 1 особу, то ВДВ у середньому зростає на 0,036 грн. на особу. ВДВ збільшиться на 2,23 грн. при зміні кількості найманих працівників на 1%.

Коллективно-договірне регулювання є основною формою реалізації засад соціального партнерства. Його ефективність залежить від усіх елементів системи соціально-трудових відносин, але головна роль належить колективним договорам. Укладання колективних договорів є не тільки умовою розвитку соціального діалогу, але й покращення господарської діяльності підприємств, підвищення їхньої конкурентоздатності та якості продукції, а отже підвищує результативні показники функціонування економіки регіону та країни загалом.

Для аналізу впливу стану колективно-договірного регулювання в області на рівень ВДВ було обрано два показники, а саме: кількість укладених колективних договорів і чисельність працівників, охоплених колективними договорами. Дослідження підтвердило, що перший показник несуттєво впливає на результативний, тобто не має прямого впливу на розмір ВДВ. Це цілком зрозумілий і обґрунтований висновок, оскільки кількість укладених угод не є показником їхньої успішної реалізації та ефективності. Проте результати розрахунків свідчать, що доволі суттєвим є вплив на валову додану вартість показника чисельності працівників, охоплених колективними договорами:

$$y = -1990,306 + 0,011x_{20} + 782,648t \quad (2.10)$$

$$\varepsilon_{\text{отн}} = 0,156$$

$$d_{x_{20},y} = 0,907$$

$$F_{\text{расч}} = 34,292$$

де  $y$  – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

$x_{20}$  – чисельність працівників, охоплених колективними договорами, осіб;

$t$  – чинник часу.

На 90,7% ( $d_{x_{20},y} = 0,907$ ) зміну обсягів ВДВ зумовлює зміна чисельності працівників, охоплених колективними договорами. Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,952 ( $\sqrt{d_{x_{20},y}} = 0,952$ ), що вказує на дуже тісний зв'язок між показниками ВДВ і чисельністю працівників, охоплених колективними договорами. Мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації свідчать про щільний зв'язок між показниками та високий рівень статистичної точності.

Значний рівень достовірності ( $F_p > F_\alpha$ , при  $\alpha = 0,05$ ;  $F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 2 \\ m_2 = 7 \end{matrix} \right\} = 4,74$ ) підтверджує,

що наведена модель може бути використана для аналізу. Якщо чисельність працівників, охоплених колективними договорами, збільшується на 1 особу, то ВДВ у середньому зростає на 0,011 грн. на особу. ВДВ збільшиться на 0,4 грн. при зміні чисельності працівників, охоплених колективними договорами, на 1%.

Представлені парні залежності показують комплексний вплив значної кількості чинників на ВДВ. Отже, поряд з парними залежностями моделюються комплексні багатофакторні економетричні моделі [47, 205]. На основі змістовного аналізу з усіх розглянутих показників, що впливають на валову додану вартість, виділяємо показники економічно активного населення; природного приросту населення; чисельності працівників, охоплених колективними договорами; середньої очікуваної тривалості життя при народженні (обидві статі).

Після проведеного аналізу необхідно зробити висновок, що доцільно розподілити отримані показники на дві основні групи: демографічні (показники природного приросту населення; середньої очікуваної тривалості життя при народженні (обидві статі) економічно активного населення) та економічні (показники чисельності працівників, охоплених колективними договорами). Таким чином, оптимальна апроксимація сформованої залежності представлена

двома багатофакторними регресійними залежностями, що розраховані у формі лінійної регресії і відповідають критеріям статистичної вірогідності й точності, а вибір факторних ознак визначається щільністю парних залежностей.

Усі подані демографічні чинники сукупно визначають обсяги ВДВ, тому застосовано множинні регресійні моделі, які були розраховані у формах лінійних залежностей:

$$y = -37714,964 + 0,916x_{13} + 608,807x_{25} + 593,849t \quad (2.11)$$

$$\varepsilon_{\text{отн}} = 0,123$$

$$d_{x_{13},x_{25},y} = 0,953$$

$$F_{\text{расч}} = 40,687$$

де  $y$  – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

$x_{13}$  – природний приріст населення, осіб;

$x_{25}$  – середня очікувана тривалість життя при народженні (обидві статі), років;

$t$  – чинник часу.

Сукупно всі чинники, що внесені у модель, на 95,3% ( $d_{x_{13},x_{25},y} = 0,953$ ) визначають зміни обсягів ВДВ. При цьому найвагоміший стимулюючий вплив здійснює чинник  $x_{25}$  (середня очікувана тривалість життя при народженні). Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,976 ( $\sqrt{d_{x_{13},x_{25},y}} = 0,976$ ), що вказує на дуже тісний зв'язок між показниками. Мінімальна відносна помилка апроксимації і високий коефіцієнт детермінації свідчать про щільний зв'язок між показниками та високий рівень статистичної точності. Значний рівень достовірності ( $F_p > F_\alpha$ , при  $\alpha = 0,05$ ;

$F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 3 \\ m_2 = 6 \end{matrix} \right\} = 4,76$ ) підтверджує, що наведена модель може бути використана для аналізу. Якщо показники природного приросту населення збільшуються на 1 особу, то ВДВ в середньому зростає на 0,916 грн. на особу. Якщо показник середньої очікуваної тривалості життя при народженні (обидві статі) збільшиться на 1 рік, то ВДВ у середньому зросте на 608,807 грн. на особу.

Економічні чинники сукупно визначають обсяги ВДВ, що подані у формі багатofакторної лінійної регресійної моделі:

$$y = -13142,363 + 17,148x_{14} + 0,029x_{20} + 900,161t \quad (2.12)$$

$$\varepsilon_{\text{omi}} = 0,155$$

$$d_{x_{14}x_{20}y} = 0,957$$

$$F_{\text{расч}} = 44,021$$

де  $y$  – валова додана вартість (ВДВ) (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу, грн.;

$x_{14}$  – економічне активне населення, тис. осіб;

$x_{20}$  – чисельність працівників, охоплених колективними договорами, осіб;

$t$  – чинник часу.

Сукупно всі економічні чинники, що внесені у модель, на 95,7% ( $d_{x_{14}x_{20}y} = 0,957$ ) визначають зміни обсягів ВДВ, при цьому найбільш вагомий стимулюючий вплив має чинник  $x_{14}$  (економічне активне населення). Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,978 ( $\sqrt{d_{x_{14}x_{20}y}} = 0,978$ ), що вказує на дуже щільний зв'язок між показниками. Мінімальна відносна помилка апроксимації та високий коефіцієнт детермінації свідчать про щільний зв'язок між показниками та високий рівень статистичної точності. Значний рівень достовірності ( $F_p > F_\alpha$ , при  $\alpha = 0,05$ ;

$F_\alpha \left\{ \begin{matrix} m_1 = 3 \\ m_2 = 6 \end{matrix} \right\} = 4,76$ ) підтверджує, що наведена модель може бути використана для

аналізу. Якщо показник економічно активного населення збільшуються на 1 тис. осіб, то ВДВ у середньому зростає на 17,15 грн. на особу. Якщо показник чисельності працівників, охоплених колективними договорами, збільшиться на 1 особу, то ВДВ у середньому зросте на 0,03 грн. на особу.

Узагальнюючи розрахунки, можна зробити певні висновки.

У дослідженні визначено, що основним індикатором розвитку регіону є ВДВ (це підтверджується прямою залежністю середньої заробітної плати від його рівня). Отже, збільшення показника ВДВ зумовить зростання рівня доходів, а

відповідно підвищення рівня життя населення, якості трудового життя, що є головним критерієм досягнення реалізації принципів соціального діалогу.

Результати, одержані за допомогою кореляційно-регресійних моделей, вказали на те, що серед чинників, що найбільше впливають на ВДВ, а також тих вплив яких обґрунтовано на основі проведених розрахунків, найбільш значущими є показники демографічної ситуації та ринку праці (природний приріст, середня очікувана тривалість життя, рівень економічної активності, розмір заробітної плати тощо). Це відповідно підтверджує необхідність розробки дієвих інструментів державного і договірною регулювання цих сфер.

Таким чином, здійснені розрахунки дають змогу визначити рівень економічного розвитку регіону (за показником ВДВ), а отже, оцінити зовнішні й внутрішні можливості Тернопільської області формувати й зміцнювати власний економічний потенціал, що необхідно для сталого нарощування обсягів валової доданої вартості, зростання промислового та сільськогосподарського виробництва, зміцнення регіональної та національної економіки з метою забезпечення підґрунтя для підвищення рівня життя населення України.

## **Висновки до другого розділу**

1. Важливими передумовами розвитку трудового потенціалу є стан демографічної ситуації у регіоні. До основних показників, що її характеризують, належать: рівень народжуваності та смертності, чисельність наявного населення за місцем проживання, статевовікова структура населення, стан здоров'я, тривалість життя, трудова міграція. Серед передумов, які впливають на розвиток трудового потенціалу регіону, найбільш значимими є такі: валова додана вартість, розвиток підприємництва, доходи населення, розмір заробітної плати, інноваційний розвиток, підготовка та підвищення рівня кваліфікації працівників, рівень зайнятості і безробіття, тощо.



2. Людина праці має бути у центрі соціально-трудових відносин, оскільки вона взаємодіє з ринковою сферою для реалізації потреби у праці, що відповідно є умовою зростання її продуктивності, формування доходів і забезпечення соціального захисту. Усвідомлення головної ролі людини та врахування особливостей трудового менталітету у процесі трудової діяльності у регіоні мають бути пріоритетними у прийнятті управлінських рішень на всіх рівнях, що сприятиме підвищенню ефективності праці, зростанню життєвого рівня населення та забезпечить соціальну стабільність, створить передумови для сталого економічного розвитку і соціального прогресу.

3. Провідна роль у забезпеченні умов розвитку трудового потенціалу й соціальної стабільності регіону належить державі, органам місцевого самоврядування, роботодавцям і профспілковим організаціям. Саме від ефективності їхньої роботи залежить економічний розвиток регіону та соціальна стабільність. Результати проведеного соціологічного опитування свідчать про низький рівень довіри до соціальних партнерів, що в майбутньому може спричинити соціальну напруженість у регіоні.

4. Застосування економіко-математичних методів дало змогу дослідити вплив валової доданої вартості (у фактичних цінах) у розрахунку на особу на обрані соціально-економічні показники, одержані за допомогою кореляційно-регресійних моделей. Серед чинників, що мають найбільший ступінь впливу на ВДВ, і тих, вплив яких обґрунтовано на основі проведених розрахунків, найбільш значимими є показники демографічної сфери і ринку праці.

5. Основні наукові положення другого розділу висвітлено у таких публікаціях: [129, с. 116 – 118], [130, с. 63 – 42], [131, с. 83– 85], [132, с. 186 – 192], [133, с. 216– 220], [136, с. 246 – 252], [139, с. 248– 252], [140, с. 115 – 120], [143, с. 107 – 113].

### Розділ 3

## ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

### 3.1. Стратегія модернізації соціально-трудових відносин та її вплив на розвиток трудового потенціалу

Модернізацію соціально-трудових відносин слід здійснювати на засадах демократії, вільної конкуренції та соціальної держави. Ці умови необхідні для розвитку трудового потенціалу як рушійної сили економічного зростання. Проаналізувавши тенденції функціонування соціально-трудових відносин в Україні та регіоні, вважаємо, що виникла потреба у розробці стратегії модернізації соціально-трудових відносин. Як підтвердили отримані факторні моделі значення впливу ВДВ на обрані показники, результати проведеного соціологічного дослідження та аналізу статистичної інформації, така стратегія має розкривати прогностичні орієнтири розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин, відобразити основні засади реалізації, механізм їхнього регулювання.

Стратегія модернізації соціально-трудових відносин у дисертаційній роботі визначена як програма дій, накреслений шлях розвитку, які спрямовані на збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників з метою підвищення рівня та якості життя, економічного зростання й на цій основі забезпечення розвитку трудового потенціалу, досягнення соціального миру, стабільності та злагоди. Запропонована стратегія модернізації соціально-трудових відносин ґрунтується на усвідомленні визначальної ролі людини у підвищенні ефективності виробництва, подоланні соціально-економічних суперечностей у процесі праці, досягненні соціальної та економічної безпеки та злагоди (рис. 3.1).



**Рис. 3.1. Напрямки реалізації стратегії модернізації соціально-трудових відносин у процесі розвитку трудового потенціалу (укладено автором)**

Головна мета стратегії модернізації соціально-трудових відносин у процесі розвитку трудового потенціалу передбачає реалізацію таких завдань:

- підвищення рівня життя населення та зниження рівня бідності;
- забезпечення належного рівня оплати праці;
- досягнення прогресивних зрушень у структурі економіки, що відповідають світовим тенденціям;
- підтримка соціально прийняттого рівня і структури зайнятості;
- підвищення дієвості органів місцевого самоврядування;
- самореалізація потенціалу працівника, що дасть змогу залучити його внутрішні резерви;
- відновлення втраченої довіри між державою, роботодавцями, найманими працівниками та їхніми об'єднаннями;
- дотримання досягнутих стандартів соціального захисту громадян і забезпечення їхнього зростання;
- зменшення майнового розшарування населення та подолання соціальної нерівності.

Реалізувати запропоновану стратегію у процесі розвитку трудового потенціалу дасть змогу оновлена система цінностей, що відповідає як культурним традиціям України, так і вимогам сучасності. Найбільш значущими з них в умовах глобалізації і поширення інформаційних технологій є ті, які забезпечують розвиток трудового потенціалу в процесі модернізації соціально-трудових відносин, зокрема, свобода, відповідальність, довіра, висока цінність людини праці, добросовісність, чесна конкуренція, можливість здобути освіту і реалізуватися у праці, наявність власності, ініціативність і творчість, професійна мобільність, гідна заробітна плата, рівень доходів, спосіб і якість життя, соціальна захищеність, ментальність, роль у суспільстві.

З огляду на це визначено основні засади стратегії модернізації соціально-трудових відносин з урахуванням їхнього комплексного характеру:

- збалансованість інтересів сторін соціально-трудових відносин з метою уникнення колективних трудових конфліктів, запобігання страйкам, досягнення

консенсусу у взаємовідносинах роботодавців і найманих працівників; рівноправність сторін на переговорах (у тому числі недопустимість обмеження законних, трудових і соціально-економічних прав найманих працівників та роботодавців) та паритетності їх представництва;

- домінанта (виокремлення першочергових проблем, завдань, пов'язаних з функціонуванням і розвитком соціально-трудоких відносин);

- контроль за виконанням основних положень, прийнятих колективних договорів, угод;

- довіра у відносинах, знання та повага прав сторін соціально-трудоких відносин;

- обов'язковість і надійність (дотримання правила, що переговори слід завершувати домовленістю);

- відповідальність (передбачає взаємовідповідальність за взяті зобов'язання усіх сторін переговорів);

- свобода вибору при обговоренні питань, що стосуються сфери праці;

- гласність (доступність інформації про стан розвитку соціально-трудоких відносин).

Передумовою досягнення стратегічних цілей вважаємо передусім підвищення ролі держави у регулюванні соціально-трудоких відносин, забезпеченні результативного соціального діалогу роботодавців і найманих працівників та їхніх представницьких органів. Разом з тим зростання ролі держави неможливе без удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази (дод. А). Недосконалість трудового законодавства призвела до обмеження трудових і соціально-економічних прав і гарантій найманих працівників, зростання обсягів «тіньової» зайнятості, деформації мотивів до праці, низького рівня життя і критичного рівня бідності. Проведений аналіз норм законодавства про працю свідчить, що держава не використовує повністю потенціал інституціонального регулювання соціально-трудоких відносин у напрямку їхньої збалансованості та узгодженості. Отже, актуальною проблемою сьогодення є модернізація чинного трудового законодавства відповідно до запитів найманих

працівників щодо соціального захисту їхніх прав. Так у Конституції України (ст. 3) зазначено, що «...людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю». Крім цього наголошується, що «...утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [58]»<sup>1</sup>. Проте ці засади абсолютно не поширюються на практику регулювання соціально-трудових відносин. Отже, для ефективної організації роботи органів державної влади у соціально-трудої сфері необхідно уточнити в новій редакції Конституції України трудові права та обов'язки людини праці, забезпечуючи їхню реалізацію та гарантування.

Значним недоліком нормативно-правової бази є невідповідність чинного Кодексу законів про працю вимогам сьогодення. В теперішньому Кодексі не передбачений механізм укладення колективних договорів (трудових угод), відсутній розділ про соціальний діалог, не уточнені питання індексації заробітної плати внаслідок впливу інфляційних процесів, гарантійних і компенсаційних виплат працівнику при порушенні строків виплати заробітної плати, порядок вирішення колективних трудових спорів, оплата надомної праці, створення безпечних умов та оптимальних режимів праці. Варто зазначити, що запропонований проект Трудового кодексу України потребує більш ретельного доопрацювання. Зокрема, у ньому розширено повноваження роботодавця, тобто йдеться про «нормативні акти роботодавця», які він приймає самостійно, та про розірвання трудового договору з його ініціативи. Дискусійними у запропонованому законопроекті, на нашу думку, також є положення щодо: 1) надання можливості роботодавцеві продовжувати тривалість робочого дня (ст. 143) до 12 і більше годин; 2) вилучення розділу XVI чинного Кодексу, що, разом із новою книгою 6 законопроекту, обмежуватиме права незалежних профспілок, і відповідно захищати права найманих працівників, окрім них самих буде нікому; 3) звуження ролі Комісій з трудових спорів як органу вирішення суперечностей

---

<sup>1</sup>Конституція України // Відомості Верховної Ради. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%E2%F0>

між роботодавцями і найманими працівниками; 4) практичного скасування відповідальності роботодавця за завдання шкоди працівнику та розширення дисциплінарної і матеріальної відповідальності найманих працівників.

Потребують ухвалення не лише новий Трудовий кодекс України, а й Закони України «Про соціальне партнерство», «Про виробничу демократію на підприємствах (в організаціях)», «Про професійний розвиток працівників», нові проекти Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про зайнятість населення», а також проекти Законів України «Про загальнообов'язкове державне медичне страхування», «Про основні засади діяльності у сфері охорони здоров'я», «Про внесення змін до Закону України «Про інноваційну діяльність», ратифікація Конвенції МОП № 173 (1992 р.) про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця. Схвалення цих нормативно-правових і законодавчих актів дасть змогу забезпечити збалансовану роботу соціальних партнерів. Нині суперечки, що тривають щодо Податкового, Трудового кодексів України, не сприйняття пропозицій уряду щодо змін у пенсійному законодавстві спричинюють незрозуміння населенням політики керівництва держави в соціальній сфері та можуть призвести до зростання соціальної напруги у суспільстві. У цій ситуації профспілки мусять бути активними учасниками переговорного процесу з урядом щодо шляхів реформування як пенсійного, так і трудового законодавства.

Держава, сприяючи модернізації соціально-трудових відносин, повною мірою має використовувати як традиційні, так і нові функції, зокрема модернізаційну. Реалізація останньої при визначенні цілей модернізації соціально-трудових відносин передбачає гармонізацію національного законодавства з міжнародними трудовими стандартами МОП та Європейськими нормами. Модернізаційних змін та уточнень потребують нормативні документи, що гарантують і захищають права найманих працівників і роботодавців. З огляду на це у законодавчих і нормативно-правових актах необхідно визначити напрямки модернізації трудового законодавства з урахуванням впливу чинників глобалізації, диспропорцій, що виникли на регіональних ринках праці, змін в

організації та характері праці, які виявляються і в лібералізації законодавчих норм і нормативів, що регулюють взаємодію найманого працівника і роботодавця; у створенні інституціональних передумов у вигляді правових норм для розвитку гнучких форм зайнятості; у зміцненні соціальних інститутів, що захищатимуть права найманих працівників. Процес модернізації законодавчої бази соціально-трудових відносин варто спрямувати на перехід до соціально активного трудового законодавства, яке заохочуватиме, професійну мобільність і диспозитивність трудового потенціалу, дасть змогу підвищити його якісні характеристики і створити нові високоефективні робочі місця.

Отже, головне завдання держави як одного з соціальних партнерів – створення умов для повної реалізації в країні громадянських і політичних прав людини праці, формування бази для соціальної взаємодії, що забезпечить свободу дій об'єднанням найманих працівників і роботодавців.

Провідну роль у модернізації соціально-трудових відносин відіграє Міжнародна організація праці (МОП). Найбільш значущим напрямком роботи МОП є допомога в професійній підготовці та перепідготовці кадрів країнам, що розвиваються. МОП розглядає ці питання ширше – як проблему розвитку трудового потенціалу, в тому числі його управління, професійної орієнтації і реабілітації. МОП надає допомогу і консультації урядам щодо питань відповідності професійної підготовки потребам ринку, її координації із загальною освітою, організації перепідготовки кадрів при структурній перебудові, зумовленій економічними і технологічними змінами.

Завдання професійної підготовки, зорієнтованої на потреби ринку праці, вирішені не повною мірою, тому доцільно ширше використовувати програми МОП щодо професійної освіти, залучати радників і експертів, що вивчають ці проблеми. Сприятимуть модернізації соціально-трудових відносин Конвенції та рекомендації МОП щодо захисту права на працю, від примусової праці, за нормальні умови праці, захист від дискримінації, на свободу об'єднання в профспілкові організації.



Деякі рекомендації МОП, зокрема Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенція про захист заробітної плати № 95, Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам, не повністю виконуються в Україні (це здебільшого стосується мінімальної заробітної плати, пенсійного забезпечення тощо).

У соціальній політиці необхідно завершити перехід від патерналістської до субсидіарної моделі держави, що означатиме доступність і безкоштовність послуг у галузі освіти і охорони здоров'я; перерозподіл соціальних витрат держави на користь найбільш вразливих верств населення; зменшення соціальної нерівності у суспільстві тощо. Важливими напрямками соціальної політики в умовах модернізації соціально-трудова відносин, на нашу думку, є такі: підтримка соціально вразливих верств населення; інвестиції в розвиток людини, насамперед в освіту, яка є обов'язковою умовою конкурентоспроможності нашої країни в глобальній, інформаційній, динамічно розвинутій світовій економіці.

Модернізація соціально-трудова відносин передбачає усунення різко вираженої нерівності у диференціації населення за рівнем матеріального добробуту. Показником, що характеризує стан людини в суспільстві, можливості реалізації її потреб, розвитку та саморозвитку, є **рівень та якість життя населення**. У світовій практиці для характеристики рівня життя населення використовується індекс людського розвитку, який включає три основних показники: тривалість життя населення; рівень освіти; обсяг ВВП на одну особу [28]. Основою підвищення рівня життя населення є зростання національного доходу, розмір якого залежить від рівня продуктивності та ефективності праці, обсягу інвестиційних ресурсів, стану ринку праці. Підвищення рівня життя дає змогу поліпшити його якість, тобто умови життєдіяльності людини праці (стан здоров'я, освітньо-професійний рівень тощо), безпосередньо залежить від динамічного зростання реальних доходів населення, створює передумови для формування середнього класу, ліквідації бідності як важливих напрямків стратегії модернізації соціально-трудова відносин.

Показники рівня життя свідчать про темпи соціально-економічного розвитку країни. Особливого значення підвищення рівня та якості життя набуває в орієнтованому на соціальний розвиток суспільстві, оскільки рівень доходів та їхній розподіл у сучасній системі соціально-трудова відносин відіграють роль важливого критерію в процесі їхньої модернізації.

На нашу думку, підвищення доходів від трудової діяльності доцільно здійснювати шляхом:

- зростання розміру реальної заробітної плати;
- встановлення економічно та соціально обґрунтованих рівнів мінімальної заробітної плати;
- забезпечення підтримки купівельної спроможності населення через індексацію його грошових доходів;
- посилення захисту трудових та соціально-економічних прав працівників у сфері оплати праці, насамперед шляхом розвитку соціального партнерства, колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, запровадження виробничої демократії;
- здійснення комплексу заходів для стимулювання легалізації незареєстрованої трудової діяльності;
- забезпечення диференціації заробітної плати всіх категорій працівників;
- зменшення оподаткування фонду оплати праці та внесення змін до системи оподаткування доходів громадян.

Важливим є також затвердження системи **соціальних стандартів і нормативів гідної праці**, розроблених Міжнародною організацією праці, забезпечення можливості доступу до доходів у разі втрати роботи та захисту мінімального рівня стандартів життя. Необхідним є посилення ролі держави в оплаті праці, яка має гарантувати відповідно до ст. 8 Закону України «Про оплату праці» певний мінімально достатній розмір заробітної плати «...для працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній,

комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів»<sup>1</sup>, визнавати пріоритетність права працівника на заробітну плату, «своєчасність і першочерговість проведення її виплат порівняно з іншими платежами» (ст. 15 вказаного Закону) [118]<sup>2</sup>. На нашу думку, доцільно визначити та прийняти соціальні стандарти і нормативи, на яких має базуватися механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносини (такими нормативами повинні бути: розмір мінімальної заробітної плати, умови праці, охорона праці, режими праці та відпочинку, соціальний захист) (дет. п. 3.2). Щодо рівня соціальних гарантій, які необхідно передбачувати і фіксувати у нормативно-правових актах, вважаємо, що доцільно законодавчо закріплювати перелік тих мінімальних соціальних стандартів і нормативів, які випливають з Концепції гідної праці, розробленої Міжнародною організацією праці. Це сприятиме орієнтації на найвищі соціальні стандарти, дасть змогу Україні посісти відповідне місце у світовому рейтингу, побудувати розвинену соціально орієнтовану економіку.

Важливим питанням у стратегії модернізації соціально-трудових відносин є **зайнятість населення**, особливо її функціонування в двох сферах: формальній і неформальній. Кількість зайнятих у неформальному секторі залишається високою, що загалом не відповідає цілям і завданням сучасної соціально орієнтованої економіки. Процеси перерозподілу робочої сили між секторами економіки відображають зростаючу тенденцію її деформалізації. На неформальній зайнятості, особливо її нелегальних і нерегламентованих видах, сьогодні зосереджена значна частина працездатного населення, що відповідно змінює трудову мотивацію цих осіб, систему соціальних і професійних орієнтацій працівників, обмежує можливості розвитку трудового потенціалу в офіційному секторі економіки. Продовжує деформуватися галузева і професійно-

---

<sup>1</sup> Про оплату праці : Закон України № 108/95-ВР від 24. 03. 1995 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.

<sup>2</sup> Там само.

кваліфікаційна структури зайнятості, відображаючи тенденцію якісної деградації трудового потенціалу регіону. Високою є чисельність безробітних з середньою спеціальною і вищою освітою, вивільнених із пріоритетних галузей економіки, науки, культури, освіти, що призводить до стійких соціально-економічних втрат. Отже, діюча система соціально-трудова відносин загалом потребує оновлення нормативно-правової бази регулювання питань зайнятості.

На нашу думку, на підприємствах з метою модернізації відносин зайнятості, слід насамперед запровадити заходи, спрямовані на розвиток трудового потенціалу. Основними з цих заходів є такі:

- диференціювання умов контрактів щодо питання зайнятості для різних категорій працівників;
- коригування розмірів заробітної плати працівників на основі проведення моніторингу цін на ринку праці (альтернативної заробітної плати за професіями і видами зайнятості, цін на споживчі товари, послуги, розміру допомоги у зв'язку з безробіттям і ін.)
- забезпечення доступності інформації для працівників про перспективи розвитку підприємства (створення нових робочих місць), можливості кар'єрного зростання, збільшення заробітної плати при підвищенні ефективності і продуктивності праці.

Значної модернізації потребує контрактна форма найму та оплати праці. В сучасних умовах контракти не можуть бути однорідними за змістом, тривалістю і якістю. Для підвищення ефективності виконання контрактів слід враховувати ці обмеження і дотримуватися засади гнучкої зайнятості при розробці заходів політики зайнятості на регіональному і корпоративному рівнях, розвивати різні форми і види контрактів зайнятості у межах удосконалення трудового законодавства. Модернізацію соціально-трудова відносин доцільно здійснювати за рахунок зменшення неформальної («тіньової») зайнятості, яка в регіоні, за підрахунками фахівців становить близько 60 – 70 тис. осіб. У цих умовах слід розробити систему заходів заохочення роботодавця за надання об'єктивної інформації про конкретне робоче місце, його економічний потенціал.

Підприємництво за умов модернізації соціально-трудових відносин, безпосередньо впливає на розвиток трудового потенціалу, що відповідно зумовлює проблеми щодо найму робочої сили, оформлення трудових договорів (угод), використання професійних знань. Наймання працівників на малих підприємствах здійснюється переважно з найближчого оточення підприємців (або за рекомендаціями). При цьому основні канали пошуку як постійних, так і тимчасових працівників, є сімейно-спорідненими, дружніми чи професійними.

На більшості приватних малих підприємств трудові відносини оформляються у вигляді типових трудових договорів, хоча також є факти порушення вимог трудового законодавства та укладення атипових угод. Низький рівень правової культури найманих працівників, з одного боку, не дає їм змоги захистити свої трудові права і роботодавці, піклуючись про власні інтереси отримують надприбутки, а з іншого – працівники погоджуються на неформальні відносини через матеріальну скруту чи небажання отримувати легальні доходи. Розвиток та утвердження нелегальних форм трудових відносин є наслідком недосконалості трудового законодавства, що призводить до обмеження трудових прав найманих працівників.

Отже, розвиток трудового потенціалу за умов модернізації соціально-трудових відносин у підприємницькій діяльності, на наш погляд, передбачає:

- легальність відносин роботодавців та найманих працівників і вибір форм взаємних зобов'язань для їхнього виконання;
- відповідність наявних соціально-трудових відносин у сфері малого підприємництва сучасному трудовому законодавству;
- зменшення соціальної напруги між роботодавцем і найманими працівниками, що часто спричинює зайву ротацію кадрів.

Враховуючи важливу роль підприємництва для розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин, на нашу думку, органам місцевого самоврядування спільно з обласною радою профспілок та організацією роботодавців регіону доцільно:

- по-перше, відстежувати виконання основних норм трудового законодавства за умов гнучкості форм оплати праці;
- по-друге, врегулювати взаємовідносини підприємств малого бізнесу з державою, розглянути можливість поетапного зменшення обсягів відрахувань до соціальних фондів, надавати кредити і позики для підприємств, що використовують працю соціально уразливих груп населення;
- по-третє, узагальнювати і пропагувати досвід керівників малих підприємств, що використовують демократичний стиль управління, та здійснювати відповідну підготовку фахівців з управління персоналом;
- по-четверте, підвищувати роль профспілок у виконанні функції захисту прав працівників малих підприємств, у тому числі у сфері регулювання заробітної плати;
- по-п'яте, створювати групи інспекторів, які не лише постійно вивчатимуть діяльність підприємства щодо дотримання законодавчих норм і норм колективних та індивідуальних трудових договорів, а й здійснюватимуть прийом найманих працівників, надаючи їм юридичну допомогу в захисті власних трудових і соціально-економічних прав.

Отже, важливими заходами модернізації соціально-трудових відносин, посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості та детінізації відносин у регіоні, на нашу думку, мають бути такі:

- оптимізація параметрів заробітної плати (необхідно визначити такий розмір мінімальної заробітної плати, який дав би змогу забезпечувати достойний рівень життя працівника та членів його сім'ї);
- посилення соціальної відповідальності роботодавців за незабезпечення захисту трудових та соціально-економічних прав найманих працівників і несвоєчасне та не в повному обсязі отримання заробітної плати працівниками бюджетної сфери;
- усунення диспропорції та дотримання міжпосадових і міжгалузевих співвідношень в оплаті праці працівників бюджетної сфери;

- посилення соціальної відповідальності бізнесу шляхом підвищення витрат на робочу силу в структурі вартості продукції;
- посилення державного контролю за дотриманням трудового законодавства у сфері зайнятості населення;
- детінізація статусу зайнятості осіб, які провадять діяльність на земельних ділянках, що перебувають у приватній власності або користуванні, та посилення їхнього соціального захисту.

Необхідність модернізації соціально-трудоких відносин пов'язана зі зміною професійно-кваліфікаційної структури зайнятості. Високі витрати на робочу силу, зокрема сплата єдиного соціального податку, спонукають роботодавців до приховання фактів найму на роботу. Така ситуація завдає збитків як найманому працівникові, так і державі, яка не доотримує податкових надходжень, котрі можна було б використовувати в інтересах усіх членів суспільства, відображається на відтворенні робочої сили в таких галузях, як освіта, охорона здоров'я, пенсійне забезпечення, а також загрожує економічному становищу працівника в майбутньому. Відсутність документації та звітності про реальний розмір заробітної плати і стаж роботи може спричинити низький рівень пенсійного забезпечення працівника.

**Модернізація системи освітньо-професійної підготовки** – це стратегічне завдання, вирішення якого дасть змогу привести систему підготовки кадрів у відповідність до реальних потреб економіки, зміни попиту на регіональному ринку праці. Зазначимо, що за останні два десятиріччя утрачено взаємозв'язок циклу «наука – освіта – виробництво». Освіта і наука нині залишилися осторонь від процесу формування інноваційної економіки, що безпосередньо вплинуло на темпи економічного зростання в країні та потребує системних стратегічних рішень. Значне «перевиробництво» спеціалістів з окремих профілів, у тому числі й тих, які готуються за державним замовленням, призвело до невідповідності професійно-кваліфікаційної структури попиту та пропозиції на місцевих ринках праці, що ускладнюється низькою трудовою мобільністю населення.

Невирішеною у регіоні є також проблема прогнозу потреби у фахівцях і дефіциту кваліфікованих працівників за робітничими професіями на ринку праці.

З упровадженням новітніх технологій економіка Тернопільської області потребуватиме висококваліфікованої робочої сили. Більшість професійно-технічних закладів регіону підготовку робітничих кадрів здійснює на основі навчально-матеріальної бази, яка не відповідає сучасним вимогам ринкової економіки. Для поліпшення підготовки робітничих кадрів цим закладам необхідно оновити навчально-матеріальну базу сучасним обладнанням, устаткуванням, сільськогосподарською та іншою технікою. На базі державних професійно-технічних закладів області доцільно створити центри професійно-технічної освіти для впровадження інноваційних технологій навчання.

Уряд може сприяти підвищенню конкурентоспроможності національних виробників на внутрішньому та світовому ринках шляхом субсидування професійної підготовки, зокрема на підприємствах. Низька конкурентоспроможність наявного трудового потенціалу зумовлена неналежною кваліфікацією працівників, використанням застарілих технологій, зношених основних фондів. Отже, неперервність процесу освіти кожної людини – це основа формування інноваційного, конкурентоспроможного виробництва на перспективу. Підприємства та установи мають бути зацікавлені у підготовці та перепідготовці працівників, співпрацювати з професійно-технічними і вищими навчальними закладами. Саме налагодження зв'язків між роботодавцями, органами місцевої влади, галузевими управліннями, промисловими, сільськогосподарськими підприємствами, службами зайнятості та освітньо-професійними закладами дасть змогу підвищити якість підготовки фахівців для економіки регіону. Проте на сьогодні відсутні як основа такої взаємодії дієві нормативні документи та ініціативи з боку органів державного управління, місцевого самоврядування, організацій роботодавців.

Для успішного функціонування регіонального ринку праці та ринку освітніх послуг необхідно науково обґрунтовано визначати обсяги підготовки кваліфікованих робітників і фахівців для потреб регіону. Тому органам обласного



державного управління, місцевого самоврядування спільно із соціальними партнерами необхідно:

- брати участь у розробці регіональних і державних програм щодо функціонування та розвитку професійно-технічної та вищої освіти;
- проводити моніторинг забезпечення регіону кваліфікованими кадрами;
- брати участь у формуванні державного замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів робітників і фахівців з вищою освітою;
- прогнозувати потребу на підготовку кваліфікованих робітників і фахівців певного напрямку відповідно до запитів регіональної економіки;
- запровадити механізм стимулювання тих роботодавців, які створюють і бронюють робочі місця для молодих працівників
- у програмах стратегічного розвитку регіону передбачити збільшення частки місцевих бюджетів і коштів галузей економіки у структурі фінансування професійно-технічної та вищої освіти;
- залучати роботодавців до підготовки навчальних програм і планів, узгоджувати з ними освітні та професійні стандарти;
- масштабно запроваджувати програми стажування на виробництві; ввести внутрішньовиробниче (внутрішньоорганізаційне) професійне навчання з акцентуванням уваги на основах корпоративної культури, виробничої демократії та соціального аудиту;
- запровадити систему неперервного підвищення рівня кваліфікації працівників, а також роботодавців, провідних фахівців на короткотермінових курсах (тренінги, семінари, круглі столи), що дасть їм змогу адаптуватися до ринкових умов;
- співпрацювати соціальним партнерам з вищими навчальними закладами (зокрема, висвітлювати у дисциплінах «Управління трудовим потенціалом», «Соціальна політика», «Економіка праці та соціально-трудова відносина», «Економіка праці в організації», «Ринок праці», «Мотивація персоналу» питання про дієвість соціального партнерства, колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин та їхню роль у розвитку трудового потенціалу,

доцільність запровадження виробничої демократії, соціального аудиту та корпоративної культури тощо).

З огляду на це пріоритетними напрямками забезпечення високих стандартів навчання, перенавчання та підвищення рівня кваліфікації економічно активного населення визначено такі:

- урегулювання та узгодження освітнього законодавства; розроблення національної системи оцінювання якості освіти; створення незалежних кваліфікаційних центрів, у т.ч. для підтвердження кваліфікації в європейській системі стандартів;
- розроблення механізму забезпечення зв'язку між освітніми закладами та ринком праці;
- модернізація організації, управління і менеджменту освіти, реорганізація фінансування сфери освіти;
- впровадження якісно нової системи оцінювання і моніторингу якості освіти, реформа кадрової політики;
- поліпшення якості, змісту та форм освіти відповідно до національних і міжнародних стандартів та підвищення рівня кваліфікації працівників з метою інтеграції вітчизняної освіти у європейський освітній простір;
- створення у навчальних закладах систем управління якістю освітніх послуг;
- посилення взаємодії та співробітництва закладів освіти і науково-дослідних установ із суб'єктами підприємництва, місцевими органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування, службами зайнятості;
- запровадження моніторингу обсягів підготовки та стану працевлаштування випускників вищих і професійних навчальних закладів;
- здійснення заходів щодо проведення належної профорієнтаційної роботи з урахуванням реального стану регіонального ринку праці та потреби у фахівцях;
- забезпечення підготовки спеціалістів і робітників масових професій, враховуючи перспективну потребу в кадрах та професійний склад безробітних;

Для реформування освітньо-професійної підготовки Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України необхідно розробити стратегію розвитку освіти з

конкретним планом (за роками) її впровадження і системою індикаторів виконання. Стратегія має містити такі розділи: «Моніторинг і контроль якості», «Розвиток кадрового потенціалу», «Управління і фінансування», «Зміст освіти, методи навчання і стандарти», «Освіта дорослих», «Забезпечення рівноправного доступу до якісної освіти» [77].

Основним чинником формування ефективної мотиваційної системи модернізації соціально-трудових відносин у процесі розвитку трудового потенціалу має стати налагодження прямого зв'язку між особистим внеском працівника та його результатами праці.

Розвиток соціально-трудових відносин неможливий без соціальної спрямованості економічних перетворень, реформування соціальної сфери. Соціалізація соціально-трудої сфери передбачає насамперед гуманізацію праці та підвищення рівня життя, пом'якшення диференціації в соціальних умовах життя різних верств населення, формування середнього класу, розвиток виробничої демократії, запровадження соціального аудиту та корпоративної культури.

Посилена увага до розвитку трудового потенціалу – головне завдання процесу модернізації соціально-трудових відносин у регіоні. Тільки працівник, який має змогу реалізувати власні потреби у праці і забезпечити відповідний рівень матеріального добробуту родини, оволодіти новітніми знаннями і технологіями, спроможний до трудової, творчої та інноваційної активності. Для формування працівників ринкового типу в такому напрямку потрібна якісна модернізація соціально-трудових відносин. Отже, необхідно насамперед оновити трудовий менталітет соціальних партнерів у формуванні прагнень до ринкового мислення, досягнення спільних цілей (вигод) на основі співробітництва, розвитку конкурентоспроможності трудового потенціалу. Це вимагає запровадження корпоративної культури та соціального аудиту, що дасть змогу посилити мотивацію до високопродуктивної праці.

Впровадження **корпоративної культури** дасть змогу модернізувати соціально-трудої відносини, сформувати сприятливий соціально-психологічний

мікроклімат усередині трудового колективу, об'єднати працівників для досягнення стратегічних цілей.

Корпоративну культуру слід розуміти насамперед як сукупність соціальних цінностей і норм, традицій, установок ділового співробітництва, які виробляють організація, колектив працівників і певною мірою регламентуються поведінкою людини без видимого примусу.

Для розвитку корпоративної культури на мікрорівні необхідно:

- забезпечити інформованість найманих працівників про плани і перспективи розвитку підприємства;
- підтримувати впевненість найманих працівників у їхньому майбутньому;
- здійснювати інвестування у розвиток трудового потенціалу підприємства;
- оцінювати досвід, творчий підхід, ініціативу у виконанні безпосередніх функціональних обов'язків працівниками;
- створювати сприятливий соціально-психологічний мікроклімат;
- забезпечити систему навчання та підвищення рівня кваліфікації, ієрархічної градації працівників;
- практикувати День відкритих дверей, щоб кожен працівник мав змогу звернутися до роботодавця для вирішення певних проблем чи обговорення пропозицій;
- втілювати політику патерналізму у відносинах з працівниками щодо надання допомоги у вирішенні житлових проблем, в організації сімейного відпочинку, матеріальної допомоги або безвідсоткового кредиту [59].

Застосування соціального аудиту потрібне для забезпечення якісних змін у ході модернізації соціально-трудова відносин, а саме для проведення перевірок стану законності та дотримання трудових та соціально-економічних прав найманих працівників, нормалізації взаємовідносин між роботодавцем і працівниками. Запровадження соціального аудиту на підприємствах регіону, на нашу думку, дасть змогу підвищити ефективність таких основних форм соціального партнерства:

- спільних переговорів щодо підготовки проектів колективних договорів,

угод та укладання цих договорів, угод;

- взаємних консультацій з питань регулювання соціально-трудових відносин, забезпечення гарантій трудових прав найманих працівників і вдосконалення трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права;

- участі працівників, їхніх представницьких органів в управлінні підприємством;

- участі представників найманих працівників і роботодавців у вирішенні трудових спорів (конфліктів).

Соціальний аудит дає змогу:

- відмовитися від силових методів у відносинах між роботодавцем і найманими працівниками;

- передбачити в об'єкті аудиторського обстеження умови різних колективних договорів і угод, що підвищить ступінь виконання взаємних зобов'язань соціальних партнерів;

- більш конкретно визначити специфіку інтересів найманих працівників на галузевому і регіональному рівнях, а також на підприємствах великого, середнього і малого бізнесу;

- розширити базу аудиторського обстеження, оскільки критеріями соціального аудиту можуть бути також етичні норми, зафіксовані у корпоративних кодексах;

- визначити конкретні умови збільшення соціальних витрат залежно від темпів розвитку регіональної економіки і окремих підприємств, що сприятиме зростанню продуктивності праці [154, с. 198].

Отже, впровадження соціального аудиту на підприємствах регіону забезпечить:

- покращення іміджу та репутації підприємства за рахунок інформації про етику його діяльності;

- готовність підприємства до відкритості інформації з питань результативності, пріоритетів і планів на майбутнє;

- створення умов для забезпечення гідної праці та високого рівня трудового життя;
- «прозорість» звітності шляхом використання передових технологій внутрішнього та зовнішнього комплексного оцінювання;
- посилення мотивації працівників до високопродуктивної праці;
- підвищення змістовності колективних договорів, угод;
- налагодження відносин з органами місцевого самоврядування, місцевими органами виконавчої влади, регіональними громадськими організаціями;
- визначення пріоритетних напрямків витрат на соціальні потреби та екологічні заходи.
- зростання довіри до підприємства в соціумі на основі покращення діалогу з соціальними партнерами.

На модернізацію соціально-трудових відносин впливає **розвиток виробничої демократії**, пов'язаний із сучасними тенденціями в організаційно-технічній структурі підприємств, у змісті й організації трудових процесів, якості трудового потенціалу найманого працівника, з одного боку, і тенденціями розвитку відносин між працею та капіталом, що виявляється, зокрема, в розширенні участі та співучасті найманих працівників в управлінні виробництвом, – з іншого.

За дослідженнями А. М. Колота, розвиток виробничої демократії у світовій практиці реалізується за двома напрямками:

- застосування різних форм участі персоналу в управлінні виробництвом;
- участь персоналу організацій у розподілі результатів виробництва [52, с. 194].

Нині найманий працівник потребує застосування нових стимулів до високопродуктивної праці, що передбачають реалізацію не лише матеріальних, а й трудових, статусних потреб, що безпосередньо пов'язаних з участю цих осіб в управлінні виробництвом і розподілі його результатів.

Модернізація соціально-трудових відносин передбачає **участь в прибутках** усіх найманих працівників. Важливість дії системи участі в прибутках полягає в

тому, що найманий працівник отримує доплату до заробітної плати не регулярно, а залежно від підсумків господарської діяльності підприємства. Подібні виплати нараховуються не лише за результати виробничої діяльності підприємства, але, що вважаємо найголовнішим, за підсумками комерційної діяльності. Таким чином, виплата з прибутку залежить від отриманого прибутку, що визначається зростанням продуктивності праці, зменшенням витрат на виробництво продукції, якістю виробленої продукції, кон'юнктурою ринку тощо. Це визначає можливість коливань доходу працівника залежно від ефективності його праці в цій організації. Найбільш поширеним варіантом участі працівників у прибутках є купівля акцій організації, в якій вони працюють. При цьому керівництво організації має розробити заходи щодо активізації цього процесу. Модернізація соціально-трудових відносин пов'язана з їх демократизацією, а участь у прибутках – з демократизацією управлінської праці. У сучасних умовах демократизація управління спрямована на поєднання змін, що відбуваються у сфері мотивації працівників, і структурних зрушень в організаціях. Зміни в організації ведуть до зростання значення нематеріальних стимулів, пов'язаних з творчою діяльністю, що дає змогу зробити висновок про зміну якості організації. Модернізація соціально-трудових відносин на рівні організації зумовлює формування нового типу організації – креативної корпорації. Продукти таких корпорацій, як правило, є якісно новими інформаційними продуктами і послугами. Отже, креативні корпорації відіграють в розвитку сучасного суспільства важливішу роль, ніж традиційні або адаптивні корпорації.

Модернізації потребують усі суб'єкти соціально-трудових відносин, що дасть змогу підвищити рівень життя населення на основі самореалізації кожного працівника, знизити соціальну нерівність, зберегти культурні цінності.

Проведений аналіз діяльності роботодавців регіону дав змогу виявити недотримання ними встановлених правил, закріплених у трудовому законодавстві, порушення з боку роботодавців трудових прав і гарантій людини праці, економію витрат на створення безпечних умов праці та охорону праці, низький рівень заробітної плати, приховування заробітної плати, допущення

заборгованості з її виплати тощо.

**Модернізацію діяльності роботодавців** регіону розглянемо у дотриманні насамперед законодавчо закріплених прав і гарантій найманих працівників. Отже, для забезпечення постійного розвитку трудового потенціалу й на цій основі досягнення економічного зростання роботодавцям необхідно:

- створювати конкурентоздатні, доступні та достойні за умовами праці робочі місця, які кількісно та якісно відповідатимуть попиту на них;
- формувати та розвивати конкурентоздатний потенціал працівників, спроможних зайняти ці робочі місця;
- формувати соціально-трудова відносини, які дадуть змогу захистити трудові та соціально-економічні права людини праці та сприятимуть інноваційному економічному розвитку;
- створювати умови для формування професійної гнучкості працівників, їхньої поліфункціональності, постійного навчання та перенавчання;
- забезпечувати соціальний захист працівників підприємств на рівні, не нижчому за норми, встановлені чинним законодавством України і колективним договором (угодою);
- забезпечувати зростання значення моральних стимулів у мотивації праці;
- розвивати виробничу демократію та залучати працівників до управління справами підприємства;
- посилити соціальну відповідальність за результати роботи.

**Профспілковим організаціям** регіону для забезпечення збалансованого розвитку трудового потенціалу потрібно:

- брати активну участь у розробці стратегії і тактики дій членських організацій щодо захисту трудових, соціально-економічних і моральних прав та інтересів членів профспілок;
- організовувати і здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про працю, охорону праці, соціальні гарантії, виплату заробітної плати;



- вдосконалювати практику укладання колективних договорів і угод як головного механізму регулювання соціально-трудових відносин найманих працівників із роботодавцями;
- прогнозувати соціальні наслідки рішень і дій органів державної влади й органів місцевого самоврядування, організацій роботодавців та їхніх об'єднань, відповідно до цього визначати стратегію й тактику дій профоб'єднань Тернопільської області;
- вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи про прийняття або внесення зміни до законів та інших нормативно-правових актів, які стосуються трудових, соціально-економічних прав та інтересів громадян, повноважень діяльності профспілок;
- надавати безкоштовну правову допомогу членам профспілок, представляти їхні інтереси при реалізації конституційного права щодо захисту своїх прав до судових органів, створювати профспілкові інспекції праці, юридичні служби і консультації.

При обґрунтуванні напрямків модернізації соціально-трудових відносин регіону важливо враховувати специфіку сучасного стану економіки. З огляду на це варто паралельно вирішувати такі проблеми, як структурна переорієнтація та перепрофілювання галузей економіки, впровадження інноваційних технологій, використання інвестиційних переваг регіону та зростання інвестиційної активності підприємств, впровадження у виробництво нових видів конкурентоспроможної продукції, а також нарощування фахово-кваліфікаційного рівня соціальних партнерів для посилення мотивації до високопродуктивної праці.

Враховуючи викладене вище, пропонуємо такі напрямки модернізації соціально-трудових відносин регіону:

- розробка механізму участі державних органів влади в питаннях розвитку трудового потенціалу за умов функціонування соціально-трудових відносин;

- застосування правових, організаційних, економічних, соціальних, психологічних заходів, спрямованих на модернізацію соціально-трудових відносин на регіональному та виробничому рівнях;

- підвищення ефективності діяльності представницьких органів найманих працівників і роботодавців;

- запровадження механізму колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин як основи розвитку трудового потенціалу;

- створення економічно ефективних робочих місць з урахуванням довготривалої стратегії переведення економіки регіону на інноваційний тип розвитку;

- опрацювання механізму дієвого контролю за дотриманням трудового законодавства, посилення відповідальності за його порушення суб'єктами соціально-трудових відносин;

- запровадження виробничої демократії, що передбачає участь працівників в управлінні виробництвом та в розподілі прибутку підприємства;

- забезпечення умов для проведення соціального аудиту, що дасть змогу підвищити ефективність укладання та реалізації колективних договорів;

- запровадження корпоративної культури;

- ліквідація надмірної нерівності доходів, досягнення середнього рівня заробітної плати у працюючого населення, що дасть можливість подолати межу бідності;

- подальший розвиток страхових принципів, у тому числі соціального страхування від безробіття на основі збільшення індивідуального вкладу кожного працівника (формування фондів соціального страхування і розподіл засобів мають бути пов'язані з реальним станом соціально-трудових відносин у регіоні).

Впровадження перелічених напрямків дасть змогу модернізувати соціально-трудові відносини, створюючи передумови для ефективної реалізації пріоритетних завдань соціально-економічного розвитку. Розвиток соціального партнерства сприятиме реалізації творчого потенціалу найманих працівників у трудовій діяльності, а застосування партнерських відносин – послабленню

колективних трудових конфліктів і забезпеченню соціальної злагоди та стабільності.

### **3.2. Удосконалення механізму колективно-договірного регулювання в процесі розвитку трудового потенціалу**

У модернізації соціально-трудових відносин головну роль відіграє механізм їхнього колективно-договірного регулювання, який є важливою складовою загального механізму функціонування й розвитку економічної системи країни загалом та регіону зокрема. Цей механізм слід розуміти як сукупність правових засобів, способів, форм і методів впливу на поведінку суб'єктів соціально-трудових відносин з метою їхнього узгодження спільних інтересів соціальних партнерів у процесі праці та забезпечення економічного зростання, соціального миру, злагоди.

Регулювання соціально-трудових відносин на практиці здійснюється шляхом укладання колективних договорів (трудовах угод), які є основним нормативно-правовим документом на підприємствах. Колективні договори передбачають представництво та захист інтересів, трудових і соціально-економічних прав найманих працівників насамперед щодо оплати, охорони праці, зайнятості, соціального захисту, а також інших питань, які не врегульовані законодавством і мають визначатися лише колективним договором.

Механізм колективно-договірного регулювання в процесі розвитку трудового потенціалу включає увесь діапазон соціально-економічних проблем суб'єктів соціально-трудових відносин за допомогою організаційно-правових і психологічних прийомів, методів та інструментів, що забезпечують функціонування цих суб'єктів в умовах ринкової економіки. Варто виділити три напрямки механізму колективно-договірного регулювання: соціально-економічний, організаційно-правовий і психологічний, які сприяють розвитку трудового потенціалу.

Соціально-економічний напрямок – це регулювання соціально-трудових відносин між найманими працівниками, роботодавцями і державою з метою досягнення відповідності попиту і пропозиції робочих місць, соціальної згоди на ринку праці у сфері організації та оплати праці.

Організаційно-правовий напрямок механізму визначає прийняття відповідних нормативно-правових і законодавчих актів, що дають змогу урегулювати форми розвитку соціально-трудових відносин та здійснити контроль за їхнім виконанням.

Психологічний напрямок регулювання передбачає формування позитивної мотивації до праці, оновленої системи цінностей і пріоритетів у процесі праці.

Механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин має бути відкритою системою, яка охоплює мету, сторони, суб'єкти, об'єкт, форми, засади та методи регулювання і характер взаємозв'язків між ними (рис. 3.2). Для регулювання соціально-трудових відносин держава застосовує адміністративні та економічні методи. До перших відносять адміністративно-регламентуючі (накази, інструкції, документи та ін.) та організаційні методи (створення інфраструктури, спеціальних служб контролю за виконанням програм). До економічних методів належать дотації, державне замовлення, фінансово-кредитні й податкові пільги та ін. [23, с. 269].

Важливими проблемами механізму колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, на нашу думку, крім оплати праці, зайнятості, умов та охорони праці, соціального захисту є:

- нормування праці, а саме, встановлення науковообґрунтованих норм праці;
- підвищення фахово-кваліфікаційного рівня працівників;
- розвиток та ефективне використання трудового потенціалу;
- ефективність використання робочого часу;
- створення економічно ефективних робочих місць;
- зростання інноваційної активності найманих працівників.



**Рис. 3.2. Механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин у процесі розвитку трудового потенціалу (укладено автором)**

Вважаємо, що для успішного функціонування такого механізму потрібна дієва законодавча та нормативно-правова база і наявність сильних суб'єктів соціального діалогу: об'єднань профспілок і об'єднань роботодавців, метою діяльності яких має бути узгодження взаємних інтересів (див. п. 3.1).

**Вдосконалення колективно-договірного регулювання** – це одне з головних завдань в модернізації соціально-трудових відносин. Колективний договір розробляється відповідно до Законів України «Про колективні договори та угоди», «Про професійні спілки, їхні права та гарантії діяльності», законодавчих актів України про працю, Генеральної, Галузевої та Регіональної угод (має враховувати норми і положення Генеральної угоди як мінімальні і подавати інші положення, в яких підвищенні ці стандарти з урахуванням особливостей регіону, необхідності міжгалузевої координації основних соціальних гарантій), угоди між роботодавцем і профспілковою організацією.

Метою колективного договору є встановлення загальних умов оплати праці, трудових гарантій і пільг працівникам, забезпечення ефективності їхньої роботи, захисту трудових, соціально-економічних прав, законних інтересів, високого рівня життя тощо. Колективно-договірне регулювання дасть змогу поєднати насамперед потреби й інтереси суб'єктів соціально-трудових відносин і спрямувати їхній розвиток на забезпечення соціального миру та партнерства.

Відповідно у Рекомендації МОП № 91 «Про колективні договори» (розділ IV) зазначено, що за необхідності та з урахуванням діючої в країні системи ведення колективних переговорів і реальних умов національне законодавство може передбачати заходи для поширення усіх або окремих положень колективних угод на роботодавців і працівників, які за виробничою і територіальною ознаками належать до сфери дії цієї угоди.

При цьому необхідно дотримуватися таких правил:

- 1) колективна угода має охоплювати необхідну для представництва кількість зацікавлених роботодавців і найманих працівників;
- 2) вимогу щодо поширення дії угоди має ініціювати одна або кілька організацій працівників або роботодавців, які уклали таку угоду;

3) роботодавцям і найманим працівникам, на яких поширюється дія угоди потрібно надати можливість попередньо висловити власні зауваження [173, с. 246].

Коллективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин безпосередньо впливає на розвиток і використання трудового потенціалу.

Вирішальну роль в узгодженні інтересів найманих працівників і роботодавців відіграють колективні угоди регіонального і територіального рівнів як основна форма соціального партнерства. На практиці основним змістом колективних договорів (угод) є положення, які порушують трудові та соціально-економічні права й інтереси найманих працівників, гарантовані законодавчими і нормативно-правовими актами. Такі положення мають визнаватися недійсними, а до роботодавців слід застосовувати відповідні санкції у разі затримки та невивплати заробітної плати, невиконання умов договору (розірвання) з його сторони. Однак на сьогодні процедури визнання умов колективних договорів недійсними не розроблені. З огляду на це роботодавці продовжують успішно застосовуватися такі умови, що не відповідають чинному трудовому законодавству.

Вважаємо, що для узгодження спільних інтересів найманих працівників і роботодавців, підвищення ефективності їхньої діяльності необхідно уточнити і розширити зміст колективних договорів (трудових угод), передбачивши у них такі положення:

- посилення мотивування до високоефективної праці шляхом встановлення конкретних тарифних умов її оплати з урахуванням норм генеральної, галузевої і регіональної угод (мінімальні тарифні ставки, диференціація розмірів заробітної плати відповідно до складності, умов праці, застосування гнучких форм оплати праці);
- забезпечення умов для розвитку трудового потенціалу і зростання рівня його конкурентоспроможності шляхом виділення коштів для забезпечення професійного зростання різних категорій персоналу;
- створення умов для розвитку трудової, творчої та інноваційної активності

найманих працівників, надання їм відповідної фахово-консультаційної, фінансової допомоги;

- співпраця з науково-дослідними інститутами щодо вирішення проблем ефективності виробничої та управлінської діяльності.
- передбачення в колективних договорах заходів щодо посилення соціального захисту найманих працівників.

В основних положеннях колективного договору доцільно подати зобов'язання профспілок щодо: поліпшення охорони та умов праці, медичного страхування; зміцнення трудової і виробничої дисципліни; розвитку виробничої демократії, забезпечення можливостей участі працівників в управлінні підприємством і розподілі прибутку; розвитку та утвердження корпоративної культури, впровадження соціального аудиту тощо.

В інших розділах колективного договору варто вказати зобов'язання щодо забезпечення ефективного використання та розвитку трудового потенціалу, а також підвищення рівня і якості трудового життя людини, яка працює [43, с. 331 – 335].

Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у процесі розвитку трудового потенціалу передбачає **визначення оптимальної ціни робочої сили**. Ціну робочої сили визначають за сукупністю життєвих засобів у грошовій формі, необхідних для її відтворення та нормального функціонування. Залежно від кон'юнктури ринку праці, балансу попиту та пропозиції робочої сили, фахово-кваліфікаційного рівня працівника ціна робочої сили може відрізнятись від її вартості. Заниження вартості робочої сили спричинює обмеження можливостей не лише для відтворення кваліфікованої робочої сили, необхідної для інноваційної економіки, а й самого відтворення населення, що при звуженні масштабів соціальної підтримки і масовому розширенні сфери платних послуг загрожує зростанням кризових процесів і соціальної напруги в суспільстві. Нині частка заробітної плати праці у собівартості продукції становить лише 9%, існує заборгованість із виплати заробітної плати, зростає розрив у заробітній платі



робітників і чиновників, менеджерів високого рангу, що призводить до зниження рівня життя осіб, які працюють і поширення бідності.

Прагнення України інтегруватися передбачає необхідність запровадження європейських соціальних цінностей у країні, в тому числі щодо оцінювання вартості праці. Зокрема, згідно з Європейською соціальною хартією визначається право працівників на таку винагороду, яка дасть змогу забезпечити їм та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень (ст. 4 «Право на справедливую винагороду за працю»). За визначенням експертів Євросоюзу, мінімальна зарплата має становити 2–2,5 прожиткового мінімуму, і при цьому вона в більшості країн дорівнює 35–40% середньої. За даними Світового банку, відношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму у Великобританії становить 6,4:1; Франції – 4,7:1; Латвії, Естонії та Польщі – 1,5:1 [87, с. 6]; в Україні (за станом на грудень 2009 р. – 1,1:1).

Отже, на нашу думку, на державному рівні необхідно розробити насамперед програму надання винагороди за працю. Ця програма має відповідати таким критеріям: по-перше, бути об'єктивною, тобто працівникам потрібно виплачувати такий розмір заробітної плати, в якому б пропорційно була врахована цінність результатів їхньої праці; по-друге, конкурентоздатною, тобто необхідно виплачувати таку заробітну плату, що відповідає ринковій ціні роботи, яку виконують; по-третє, формувати у працівників внутрішню зацікавленість у високопродуктивній праці та її результатах [206, с. 65].

Підвищення рівня оплати праці та зростання частки її оплати у ВВП варто розглядати як важливий показник демократизації соціально-трудових відносин та здорової соціально-економічної політики держави загалом. Без підвищення розміру заробітної плати неможлива активізація її стимулюючої функції як чинника зростання продуктивності праці.

У сучасних умовах підвищення доходів населення – одне з актуальних питань соціальної політики, пов'язане із забезпеченням нормального рівня відтворення робочої сили і подоланням відставання від рівня економічно розвинених країн.

Основними напрямками удосконалення організації **оплати праці** в умовах модернізації соціально-трудових відносин вважаємо такі:

- законодавче підвищення мінімальної заробітної плати та регулювання її розміру з урахуванням вартості життя населення, що передбачає перехід до нормативного встановлення частки оплати праці у валовому внутрішньому продукті, частки доходу підприємства у відсотках щодо фонду оплати праці та відображення цих нормативів у колективних договорах;
- посилення залежності розміру заробітної плати працівників від кінцевих результатів роботи підприємства за рахунок збільшення винагороди за працю, застосування різних форм участі працівників в управлінні підприємством і розподілі прибутку;
- подолання відриву ціни праці від її вартості як основна вимога нормального функціонування ринкової економіки;
- оцінювання вартості робочої сили за основними професіями, що дасть можливість профспілковим організаціям впливати на роботодавців щодо встановлення належної оплати найманої праці;
- встановлення розміру заробітної плати на основі застосування технічно обґрунтованих норм праці;
- поступове зростання розміру заробітної плати та підвищення її частки у ВРП, що свідчатиме про демократизацію соціально-трудових відносин і стабільну соціально-економічну політику держави;
- забезпечення справедливості співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати, що дозволить забезпечувати відтворення трудового потенціалу та сприятиме його розвитку;
- підвищення частки заробітної плати у собівартості продукції до 50%, а питомої ваги тарифної частини заробітку – до 75%, при одночасному збільшенні частки заробітної плати у ВРП;
- проведення регулярної індексації заробітної плати відповідно до темпів інфляції в країні та виплати компенсації за її затримку;
- зменшення надмірної диференціації розмірів заробітної плати.

Особливу увагу у модернізації механізму регулювання соціально-трудова відносин регіону необхідно приділити такому напрямку, як **удосконалення організації та нормування праці** на підприємствах усіх форм власності. Результати дослідження підтверджують, що сьогодні рівень задоволеності найманих працівників станом нормування праці є дуже низьким, а це відображається на результативності праці, конкурентоспроможності продукції на ринку, на продуктивності праці, використанні робочого часу, зайнятості працівників, розмірі заробітної плати і стані їхнього здоров'я.

Вважаємо, що на сучасному етапі необхідно відновити роботу з нормування праці на підприємствах усіх форм власності. Науково-дослідним інститутам потрібно переглянути та уточнити нормативи праці відповідно до техніко-економічних, психофізіологічних вимог кожної галузі, щоб запобігти завищенню роботодавцями виробничих завдань, зниженню відрядних розцінок, недотриманню правил і норм охорони та безпеки праці тощо. На регіональному рівні доцільно вжити таких заходів:

- відновити діяльність відділів нормування праці на підприємствах;
- посилити на підприємствах роботу щодо зниження трудомісткості продукції;
- досягти наукової обґрунтованості норм праці в сучасних економічних умовах;
- застосовувати нормування праці для всіх категорій промислово-виробничого персоналу;
- систематично вивчати витрати робочого часу з метою виявлення необґрунтованих його втрат і розроблення заходів щодо їхнього усунення;
- проводити атестацію працівників, за результатами якої розробляти та запроваджувати організаційно-технічні заходи щодо підвищення продуктивності та ефективності праці [85].

Саме незацікавленість роботодавців питаннями нормування праці призводить до низької її ефективності, закриття підприємств, неефективного використання фонду робочого часу, низького розміру заробітної плати та гальмує

розвиток трудового потенціалу працівників.

**Економічно ефективні робочі місця** є основою модернізації соціально-трудова відносин і зайнятості, оскільки дають змогу розвинути творчий потенціал найманого працівника, підвищити рівень його кваліфікації, розмір заробітної плати. Отже, однією з головних проблем модернізації соціально-трудова відносин є оновлення основного капіталу на базі широкого потоку інвестицій і створення економічно ефективних робочих місць, що забезпечують працівникові рівень доходу, не нижчий за прожитковий мінімум, а державі – податкові відрахування і внески до відповідних позабюджетних фондів. Сьогодні у регіоні функціонує значна кількість підприємств, які надають робочі місця, що морально і фізично застаріли. Не можна вважати ефективними високодохідні робочі місця, що наявні тільки в «тіньовому» секторі, або робочі місця з низьким розміром заробітку (вимушена неповна зайнятість, громадські роботи). За цими характеристиками в регіоні більше третини робочих місць неефективні, тому що близько 30% з них надає «тіньовий» сектор, а решта не забезпечують належної заробітної плати. З огляду на це необхідно відновити втрачену довіру між працівниками і органами державного управління, між найманими працівниками і роботодавцями, між приватним бізнесом і владою, що дасть змогу збалансувати та узгодити їхні інтереси, досягти економічного зростання та підвищити рівень життя населення. Економічного зростання можна досягти шляхом накопичення капітальних і інтелектуальних ресурсів, підвищення ефективності їхнього використання, розширення підприємницької ініціативи. Зниження адміністративного і податкового тиску на підприємницькі структури дасть змогу отримати зиск через підвищення продуктивності праці (завантаження наявних потужностей, які простоюють), а економічна свобода виявиться у зростанні ефективності інвестицій, на активне залучення яких має бути спрямована економічна політика держави.

Нині модернізація соціально-трудова відносин, зокрема реформування соціально-економічної сфери, з одного боку неможлива без створення ефективної системи соціального захисту, а економічного зростання можна досягти шляхом

розвитку трудового потенціалу, збільшення інвестицій у людський капітал – освіту і здоров'я, науку і культуру. З іншого боку, жодне істотне підвищення рівня життя громадян, зниження соціальної нерівності не стануть реальними без економічного зростання.

Особливої уваги, на наш погляд, потребують за умов модернізації соціально-трудова відносин питання **охорони праці і здоров'я працюючих**. Виробничий травматизм упродовж останнього періоду знизився, але переважно це пов'язано із зменшенням обсягів виробництва. Нерідко люди, перебуваючи в скрутному матеріальному становищі, погоджуються працювати в несприятливих та особливо шкідливих умовах, що використовують недобросовісні роботодавці. Саме у таких випадках потрібна принциповість профспілок для припинення спроб залучення працівників без належного оформлення трудового договору, забезпечення кваліфікованого і об'єктивного розслідування нещасних випадків, належного ставлення до постраждалих.

Основними напрямками діяльності у сфері охорони праці та здоров'я визначено такі:

- формування і реалізація регіональної політики охорони праці та здоров'я;
- встановлення основного переліку видів медичного лікування та медичних послуг, безоплатне надання яких має бути гарантоване державою для кожної особи. При фінансуванні системи охорони здоров'я потрібно перейти від принципу «утримання закладів охорони здоров'я» до «оплата наданих послуг»;
- створення належних, безпечних умов праці на підприємствах регіону всіх форм власності;
- забезпечення прав працівників відповідно до вимог законодавства у сфері охорони праці, здоров'я, умов праці та відпочинку;
- профілактика і попередження розповсюдження ВІЛ-інфекції, СНІДу на робочих місцях;
- профілактика та попередження розвитку професійно зумовленої патології на промислових підприємствах Тернопільської області, в тому числі гострих і хронічних професійних захворювань;

- запровадження міжнародних стандартів щодо умов та охорони праці на виробництві;
- впровадження міжнародних стандартів щодо безпечних умов праці, новітніх прогресивних технологій, спроможних забезпечити зменшення шкідливого впливу чинників виробничого середовища.

Важливу роль в удосконаленні механізму колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин відіграє **соціальний захист**, мета якого – забезпечення захисту прав та інтересів громадян.

Організаційно-правовою формою соціального захисту є **соціальне страхування**, що широко використовується в більшості країн з ринковою економікою порівняно з багатьма іншими видами соціального захисту. Соціальне страхування базується на засадах захисту від соціальних ризиків і передбачає їхнє обов'язкове і добровільне страхування. Фінансування виплат із соціального страхування здійснюється за рахунок страхових внесків громадян, які працюють та їхніх роботодавців, котрі вони сплачують однаковими частинами.

Важливим напрямком модернізації соціально-трудових відносин вважаємо подальше удосконалення соціального страхування, яке забезпечує дієву систему захисту майнових прав та інтересів громадян, підприємців, підтримання соціальної стабільності суспільства, економічної безпеки держави, а також є вагомим фінансовим інструментом регулювання національної економіки та потужним джерелом акумулювання коштів для їхнього подальшого довготривалого інвестування в галузі економічної діяльності.

Удосконалення соціального страхування потребує страхування у випадку безробіття на основі збільшення індивідуального вкладу кожного працівника (формування фондів соціального страхування і розподіл засобів мають бути взаємопов'язаними з реальним станом соціально-трудових відносин у регіоні). Розміри страхової допомоги потрібно встановлювати, по-перше, з урахуванням необхідності безкоштовного її надання у зв'язку з безробіттям; по-друге, на основі попереднього заробітку, але при цьому вона не має бути меншою за прожитковий мінімум; по-третє, відповідно до з економічної ситуації в країні та з

урахуванням економічного стану об'єктів страхування – роботодавців і найманих працівників.

Модернізація системи загальнообов'язкового державного соціального страхування має бути спрямована на посилення соціального захисту найманих працівників і членів їхніх сімей від імовірної бідності внаслідок неможливості отримувати дохід у разі втрати роботи або працездатності через хворобу, нещасний випадок, каліцтво, старість чи смерть годувальника. Проте сьогодні практично відсутній розвиток довготермінових видів страхування, яке дало б можливість у більших обсягах залучати кошти для подальшого інвестування, суттєво зменшити бюджетні витрати та значною мірою перекласти тягар багатьох соціальних виплат на страхові компанії.

На нашу думку, основними видами загальнообов'язкового державного і добровільного соціального страхування можуть бути такі:

- страхування на випадок безробіття;
- державне пенсійне страхування та добровільне недержавне пенсійне забезпечення;
- страхування від нещасних випадків і професійних захворювань;
- страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням;
- загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування.

Запровадження цих видів страхування дасть змогу кожному працюючому нагромадити страхові кошти на рахунках, що відповідно підвищуватиме їхній соціальний захист, а також їхніх сімей, від імовірної бідності [20, с. 252–253].

Пропонуємо перелік заходів, які дадуть змогу вирішити наявні проблеми у механізмі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин регіону:

1. В основних положеннях Регіональної угоди вважаємо за доцільне передбачити питання щодо:

- зростання продуктивності праці, обсягів виробництва, зменшення частки збиткових підприємств, створення умов для інноваційного розвитку виробництва та підприємництва;

- збільшення розміру заробітної плати, її легалізації та підтримки на належному рівні;

- забезпечення соціально-трудова і економічних прав та інтересів громадян, зміцнення соціальної сфери;

- підвищення рівня та якості життя населення регіону.

2. Створити дієвий механізм контролю за дотриманням трудового законодавства роботодавцями та посилити відповідальність за його невиконання й порушення.

3. Запровадити заходи, що забезпечують «прозорість» господарсько-фінансової діяльності підприємств.

4. Проводити переговори та укладати угоди на засадах соціального партнерства.

5. Створювати нові економічно ефективні робочі місця з урахуванням довготривалої стратегії переведення економіки регіону на інноваційний тип розвитку, базуючись на новітніх досягненнях цивілізації.

6. Удосконалити організацію оплати праці з урахуванням її ефективності.

7. Скоротити тривалість робочого часу на робочих місцях з особливо шкідливими і небезпечними умовами праці на основі атестації робочих місць різних галузей економіки.

8. Забезпечити оптимальні режими праці та відпочинку, сприятливі умови праці та запровадити дієві заходи з охорони праці.

9. Посилити ефективність діяльності представницьких органів найманих працівників і роботодавців.



### **3.3. Шляхи забезпечення розвитку та ефективного використання трудового потенціалу регіону**

Для ефективного соціально-економічного розвитку регіону необхідно визначити його стратегічні цілі, завдання і напрямки з урахуванням загальнодержавних пріоритетів, місцевих конкурентних переваг та обмежень для перспективного зростання.

Проведене дослідження дало змогу виявити такі головні проблеми регіону, що гальмують розвиток трудового потенціалу:

- несприятлива демографічна ситуація та значні обсяги трудової міграції, що негативно відображається на соціально-економічному розвитку регіону загалом;
- розбалансована структура зайнятості населення на фоні «тінізації» економічних процесів;
- зношеність основних фондів підприємств;
- недостатні темпи впровадження інноваційних розробок у виробництво;
- низька активність підприємств щодо впровадження у виробництво нових видів конкурентоспроможної продукції та диверсифікації ринків збуту;
- недостатньо розвинута ринкова інфраструктура;
- низька інвестиційна активність підприємств, динаміка залучення іноземних інвестицій і недостатнє використання інвестиційних переваг Тернопільської області;
- недостатній розвиток виробничої та соціальної інфраструктур;
- диспропорції розвитку окремих галузей і районів області.

Вирішення перелічених проблем забезпечить розвиток та ефективне використання трудового потенціалу регіону шляхом створення економічно ефективних нових робочих місць і збереження діючих, формування умов для зростання рівня оплати праці, функціонування ефективною системи надання соціальних послуг.

Пріоритетними напрямками розвитку та ефективного використання трудового потенціалу в регіоні вважаємо такі: демографічний, економічний, галузевий, інвестиційний.

**Сучасні демографічні тенденції**, що сформувалися в регіоні, негативно впливають як на потенціал економічного зростання, так і створюють додатковий фіскальний тиск на економіку. Однією з причин, що перешкоджає розвитку трудового потенціалу, є демографічна криза, що спостерігається в країні загалом та регіоні зокрема. Демографічна ситуація характеризується низькими темпами відтворення населення, зростанням чисельності осіб, старших від працездатного віку, погіршенням стану здоров'я людей усіх вікових груп, низькою тривалістю життя. Причинами такої ситуації є соціально-економічна та політична нестабільність у державі, а саме недосконалість нормативно-правової бази, низький рівень життя та безвідповідальність роботодавців у виконанні основних положень колективних договорів зокрема щодо створення безпечних умов праці та посилення соціального захисту найманих працівників.

Вважаємо, що забезпечити розвиток трудового потенціалу регіону можна шляхом поліпшення демографічної ситуації. Для цього потрібно спрямувати роботу органів державної влади та місцевого самоврядування на вирішення таких завдань:

- зменшення смертності населення в найбільш активному працездатному віці, особливо чоловіків, за рахунок поліпшення умов та охорони праці, а також навколишнього середовища, побутових умов і пропагування здорового способу життя;
- стимулювання народжуваності шляхом посилення державної підтримки сімей з дітьми, соціального захисту материнства і дитинства, запровадження відповідної допомоги та медичного страхування;
- створення ефективної системи профілактики та раннього виявлення захворювань, боротьби з епідеміями та забезпечення високої якості і безпечності фармацевтичних препаратів, вакцин, які надходять на український ринок;

- запровадження обов'язковості проведення оздоровчих та профілактичних заходів на підприємствах;
- посилення охорони та безпеки праці, вжиття заходів, що запобігають виникненню виробничого травматизму, професійних захворювань працездатного населення.

**Міграція** є однією зі складових ринкових відносин, оскільки вона забезпечує вільне переміщення економічно активного населення разом з товарними і фінансовими потоками, сприяє перерозподілу населення і трудових ресурсів. З цих позицій міграція, з одного боку, відіграє роль чинника модернізації соціально-трудова відносин. З іншого боку, модернізація соціально-трудова відносин у регіоні дає змогу створити умови для цивілізаційного розвитку міграційних процесів і сформувати систему проведення оперативного моніторингу останніх. За умов соціально-економічної нестабільності трудова міграція зумовлює зменшення напруженості на ринку праці, тому її обсяги потрібно враховувати при розробці регіональних програм зайнятості населення.

Вважаємо, що основною метою державної трудовіграційної політики має бути мінімізація втрат людських ресурсів та гармонізація інтересів держави і регіонів у регулюванні міграційних процесів. З метою регулювання зовнішніх та внутрішніх міграційних трудових потоків органам державної влади, на нашу думку, необхідно збільшити кількість міждержавних угод про взаємне працевлаштування громадян та їхній соціальний захист, створити банк даних про іноземних роботодавців, для трудових мігрантів спростити механізм грошових переказів, гарантувати збереження та безперешкодне отримання коштів клієнтам вітчизняних банків, різними методами стимулювати повернення трудових мігрантів, створити систему інформування населення про можливості працевлаштування в інших регіонах країни. Державна політика в цій сфері має бути скерована на усунення наслідків економічної нестабільності, зниження рівня безробіття, створення економічно ефективних робочих місць, затвердження системи соціальних стандартів і нормативів гідної праці, розроблених Міжнародною організацією праці, на захист мінімального рівня стандартів життя.

Органам обласного державного управління, місцевого самоврядування необхідно створювати умови для скорочення масштабів нелегальної міграції, проводити реабілітаційну роботу з особами, які повернулися із заробітків, сприяти стимулюванню самозайнятості мігрантів, реалізувати ідею формування моделі регіональної міграційної політики. Вказана модель, за дослідженнями У. Я. Садової, є «...важливим інструментом балансування економічної та соціальної ефективності міграцій, забезпечення конкурентоспроможності інноваційно налаштованих регіональних економік і росту добробуту населення» [146, с. 11]<sup>1</sup>.

Отже, важливими **демографічними напрямками** розвитку трудового потенціалу регіону вважаємо такі: 1) поліпшення демографічних характеристик трудового потенціалу (зменшення рівня смертності, зростання тривалості життя населення, поліпшення стану здоров'я); 2) скорочення обсягів трудової міграції працездатного населення за кордон, створення умов для повернення в Україну довготермінових працівників-мігрантів.

Результати, одержані за допомогою кореляційно-регресійних моделей, вказали, що серед чинників, вплив яких на ВДВ обґрунтовано проведеними розрахунками, найбільш значущими є показники демографічної ситуації та ринку праці. Це відповідно підтверджує необхідність розробки дієвих інструментів державного і договірною регулювання цих сфер.

Отже, розвиток і використання трудового потенціалу безпосередньо залежать від реалізації програм і концепцій (зокрема, стратегії демографічного розвитку, напрямків розвитку трудового потенціалу, що містяться в чинних законодавчих актах), регіональних програм зайнятості тощо. Розробка рекомендацій, заходів, програм щодо реалізації подібних документів має стати пріоритетним напрямком розвитку регіону.

Реалізація напрямків регіональної політики є найбільш важливою

---

<sup>1</sup> Садова У. Я. Міграційні ризики в контексті соціально-економічних трансформацій України / У. Я. Садова // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України : [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2009. – Вип. 6 (80). – С. 3 – 11.

умовою забезпечення розширеного відтворення трудового потенціалу. Це зумовлено тим, що, по-перше, саме на регіональному рівні створюються ті соціально-економічні та побутові умови, які є значущими для формування трудового потенціалу (рівень доходів, забезпеченість споживчими товарами); по-друге, саме регіональний ринок праці визначає потребу у кваліфікованих працівниках, вимоги до робочої сили, рівень зайнятості.

Впровадження та реалізація вищезазначених заходів зі збереження та розвитку трудового потенціалу може бути важливим інструментом у розвитку основної продуктивної сили, забезпеченні високої конкурентоспроможності як вітчизняних працівників, так і національної економіки, а також дасть змогу удосконалити державне стратегічне соціально-економічне планування, створити сприятливі умови та стимули для повернення працівників-мігрантів в Україну, підвищити рівень оплати, мотивації до праці тощо.

**До важливих економічних напрямків**, що сприятимуть розвитку трудового потенціалу Тернопільської області, на нашу думку належать такі: розвиток підприємницької діяльності, перепрофілювання нерентабельних підприємств, залучення інвестицій, впровадження інноваційних технологій.

**Трудова мобільність** є важливим напрямком, що забезпечує розвиток трудового потенціалу регіону, оскільки саме готовність до зміни професії, місця роботи, здатність до швидкої адаптації в динамічних виробничих умовах особливо значущі сьогодні. Держава мусить забезпечити правову регламентацію формування економічної мобільності, сприяти можливості вільного вибору економічно активним населенням місця роботи і проживання, що дасть змогу більш ефективно реалізовувати їхній трудовий потенціал.

За умов економічної нестабільності державі, органам місцевого самоврядування доцільно запровадити програму організації **самозайнятості** населення, оскільки вона відповідатиме як державним, так і приватним інтересам. Мета програми організації самозайнятості – вирішення проблеми працевлаштування безробітних на основі використання їхнього потенціалу до праці, вмінь і навичок. Отже, забезпечуючи самозайнятість можна вплинути як на рівень

зайнятості, так і на реалізацію та розвиток трудового потенціалу у регіоні, що є актуальним в умовах економічної нестабільності.

**Підприємницька діяльність** – один з перспективних шляхів здійснення активної політики розвитку та використання трудового потенціалу. Важливу роль відіграє підприємництво у соціально-економічному розвитку регіону: вирішенні проблем зайнятості, підвищенні рівня та якості життя населення, створенні умов для формування середнього класу, утвердженні демократії, залученні інвестицій, запровадженні інноваційних технологій, наповненні бюджетів різних рівнів.

На нашу думку, важливу роль у регулюванні механізму підтримки підприємницької діяльності, створенні сприятливого підприємницького середовища держава відіграє через систему законодавчих, організаційно-правових та економічних заходів.

Незважаючи на позитиву динаміку щодо кількості суб'єктів господарювання (за станом на 01. 01. 2010 р. у регіоні зареєстровано майже 0,9 млн. юридичних осіб та 2,8 млн. фізичних осіб-підприємців), труднощі у започаткуванні діяльності та функціонуванні бізнес-структур негативно впливають на стан регіональних ринків праці, призводять до «тінізації» відносин зайнятості.

Пріоритетними сферами діяльності **малого підприємництва**, на нашу думку, мають бути такі:

- промислове виробництво і переробка сільськогосподарської продукції;
- торгівля, побутове обслуговування населення;
- розвиток народних промислів, ремесел: виготовлення дерев'яних виробів, художнє ковальство по металу, лозоплетіння, вишивання та ін.;
- послуги з ремонту.

**У сільській місцевості** доцільно організувати надання різних побутових послуг населенню: перукарські, пошиття і ремонт одягу, виготовлення в'язаних виробів, ремонт взуття, радіо- і телеапаратури, автомобілів та побутової техніки, сільськогосподарської техніки та обладнання, виготовлення столярних виробів тощо. Перспективними галузями діяльності малого підприємництва у сільській

місцевості можуть бути вирощування і міні-переробка сільськогосподарської продукції (виготовлення сушні фруктів, овочів, ягід, зелені, випічка кондитерських і хлібобулочних виробів, відгодівля тварин та птиці, бджільництво, збір і переробка лікарських рослин тощо), розвиток «зеленого туризму», ветеринарні, геодезичні послуги.

Основними завданнями регіональної програми підтримки підприємництва визначено такі:

- оцінювання стану регіонального ринку праці та прогнозних параметрів трудового потенціалу;
- координація зусиль органів місцевого самоврядування, профспілкових організацій та об'єднань роботодавців щодо підтримки осіб, що самостійно створюють власне робоче місце та надають роботу іншим;
- створення організаційно-правових, економічних, соціальних умов стимулювання підприємців до розвитку трудового потенціалу;
- розробка механізму взаємодії підприємців з органами місцевого самоврядування, що передбачає легалізацію трудової діяльності;
- розширення й підтримка діяльності мережі бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів, інноваційних центрів, технопарків та інших об'єктів інфраструктури підтримки підприємництва;
- забезпечення ефективності та прозорості функціонування механізмів державно-приватного партнерства;
- проведення переговорів та укладення угод між місцевими органами виконавчої влади, об'єднаннями роботодавців і профспілок на засадах соціального партнерства;
- проведення моніторингу соціально-трудових відносин у сфері підприємницької діяльності.

Додатковим чинником стабілізації ситуації на регіональному ринку праці могла б бути активізація практичних заходів державних контролюючих органів щодо легалізації роботи працівників, зайнятих у «тіньовому» секторі економіки, шляхом укладання трудових договорів між працівниками та підприємцями

(роботодавцями), що унеможливить реєстрацію у центрах зайнятості фактично зайнятих громадян. Одночасно це забезпечить надходження у держбюджет та інші цільові фонди значних додаткових коштів.

Максимальне використання природно-ресурсного потенціалу, перепрофілювання нерентабельних підприємств, залучення інвестицій, впровадження інноваційних технологій сприятиме створенню нових **ефективних робочих місць у галузях економіки регіону.**

За останній період у регіоні створена значна кількість нових підприємств, які розпочали виробництво конкурентоспроможної продукції. Однак економічний потенціал легкої промисловості Тернопільської області використовується не повною мірою. Співпраця підприємств з провідними фірмами Німеччини, США, Швеції, Італії, Чехії підтверджує їхню спроможність виготовляти продукцію високої якості. Поряд з цим ринок України заповнений товарами нелегального виробництва та ввезеними практично без сплати мита і зборів із країн з дешевою робочою силою, а також товарів, що були в користуванні («секонд-хенд»). Саме тому найбільш актуальною для підприємств галузі вважаємо проблему реалізації продукції.

Через нестачу обігових коштів, недоступність кредитів, збільшення цін на енергоносії та недобросовісну конкуренцію більшість підприємств легкої промисловості регіону змушена виробляти продукцію на давальницьких умовах. Із сировини іноземного замовника на давальницьких умовах виготовляється вся продукція підприємств з виробництва взуття та виробів із шкіри, більше 80% – пошиття одягу тощо.

Проблемним питанням для всіх швейних підприємств є нестача кваліфікованих працівників. Низький рівень кваліфікації робітничих кадрів, зокрема швей, не дає змоги виконувати заплановані обсяги робіт, на підприємствах переважає низька заробітна плата, що відповідно спричинює плинність кадрів.

Упровадження новітніх технологій і залучення інвестицій безпосередньо впливає на стан економіки регіону та на розвиток і ефективне використання трудового



потенціалу. Серед підприємств Тернопільської області, які започаткували або продовжили той чи інший напрямок виробництва, слід виокремити такі: в легкій промисловості ТОВ «Теркурій-2» – виготовлення шкарпеткових виробів, у хімічній – завод з виготовлення пінополіуретану в м. Хоросткові, в металообробній – ТОВ «Люізо» (слюсарний інструмент), деякі поліграфічні підприємства. Маємо також позитивні приклади успішної діяльності спільних підприємств та підприємств і тих, котрі залучили іноземний капітал: ВАТ «Ватра», спільне українсько-бельгійське підприємство «Ватра-Шредер», українсько-австрійське «Біллербек-Україна», українсько-шведські СП «Антарес» та «Сегеш-Україна», українсько-іспанське «Санза-Топ» [177].

Створенню економічно ефективних робочих місць сприятимуть **освоєння мінерально-сировинної бази**, що дає змогу підприємствам регіону організувати виробництво сучасних будівельних і оздоблювальних матеріалів, будівництво нових і реконструкція діючих підприємств промисловості будівельних матеріалів. Галузь промисловості будівельних матеріалів може для регіону бути тим важелем, який забезпечить поступове зростання економіки і дасть змогу створити нові економічно ефективні робочі місця.

Створювати нові робочі місця необхідно також у галузях **деревообробної та меблевої** промисловості. У цих галузях як, на нашу думку, доцільно запровадити сучасні технології поглибленої переробки сировини і широкого використання штучних матеріалів, розвиваючи водночас наявні та впроваджуючи нові виробничі потужності. Для розвитку деревообробної та меблевої промисловості Тернопільської області потрібно насамперед вирішити питання використання відходів їхнього виробництва з шляхом створення підприємств з виготовлення одного з найбільш ефективних, біологічних, екологічно чистих видів палива – дерев'яних гранул (пеллет). Це відповідно може бути одним із стратегічних напрямків у розвитку промисловості регіону загалом.

Необхідно формувати нові робочі місця у **лісопильному та стругальному виробництвах, у виробництві столярних виробів**. За останній період в області створено нові виробничі потужності з виробництва меблів і переробки деревини із

сучасним обладнанням і технологією (ПП «Фабрика меблів «Нова», СП «МАК», ТОВ «Санза Топ», ПП Фабрика «Нова-Прес») [177].

Розвитку та використанню трудового потенціалу сприятиме структурна переорієнтація хімічної та нафтохімічної промисловості регіону на користь підприємств із виробництва гумових і пластмасових виробів, налагодження в області виробництва пластичного поліуретану.

Створити економічно ефективні робочі місця також можна, якщо збільшити виробництво окремих видів продукції **переробної та харчової промисловості**:

- підвищити виробництво ріпаку з подальшою його переробкою на біодизельне моторне пальне як основний замітник органічного палива;
- розширити посіви кукурудзи для виробництва паливного етанолу, що дасть змогу зменшити залежність області від імпорту легких нафтопродуктів;
- збільшити виробництво м'яса та м'ясних виробів для забезпечення ринків України та сусідніх країн (ураховуючи наявність в області унікальних традицій виробництва високотехнологічних м'ясних виробів);
- технічно переоснащати переробні підприємства з метою створення технологічних можливостей з виробництва конкурентоспроможної продукції.

У сільській місцевості Тернопільської області доцільним вважаємо створення великотоварних молочних ферм, збільшення виробництва продукції тваринництва, технічне переоснащення підприємств агропромислового комплексу і розширення переробки сільськогосподарської сировини, розвиток комбикормової промисловості, створення розгалуженої сервісної інфраструктури та розширення мережі заготівельних підприємств і пунктів, стимулювання індивідуального житлового будівництва на селі за програмою «Власний дім», надання пільгових кредитів на будівництво, газифікацію, придбання житла та його благоустрій. Позитивний досвід у цьому напрямку діяльності здобули ВАТ «Птахофабрика Тернопільська», ПСП «Агрофірма «Горинь» Лановецького району, ТОВ «Агрофірма «Нива» та ТОВ «Україна» Підволочиського району.

Позитивна динаміка сільськогосподарського виробництва забезпечує сприятливе підґрунтя для пришвидшення розвитку сільських територій і

розширення сфери прикладання праці. Стабільно працюючі підприємства мають значно більші можливості щодо розширення зайнятості сільського населення, зростання його доходів, участі у розбудові соціальної інфраструктури села.

Створити нові **економічно ефективні робочі місця** в Тернопільській області дадуть змогу будівництво сміттєпереробних підприємств, очисних споруд, будівництво, ремонт і реконструкція доріг, мостів, розбудова міжнародних транспортних переходів, облаштування земельних ділянок під промислові парки, формування інноваційних кластерів, створення та розвиток місцевих суб'єктів ринкової інфраструктури (банків, страхових компаній, інвестиційних і недержавних пенсійних фондів тощо), поширення мережі Інтернет здебільшого у сільській місцевості.

Формуванню нових робочих місць сприятимуть також **розвиток логістичної інфраструктури**, відновлення роботи Тернопільського аеропорту, будівництво об'єктів придорожньої інфраструктури, транспортно-логістичних центрів, у тому числі оптового сільськогосподарського ринку, оновлення рухомого складу та матеріально-технічного забезпечення транспортних і сервісних підприємств.

Підвищити рівень зайнятості населення можна за допомогою будівництва об'єктів туристичної і рекреаційної інфраструктури, створення і впровадження нових туристичних продуктів у сфері пізнавального, сакрального, пригодницького, тематичного та екотуризму, розвитку курортного полісу «Гусятин», збереження і реставрації об'єктів історичної та культурної спадщини, підтримки мистецького, культурного потенціалу Тернопільської області, звичаїв і традицій.

Враховуючи результати проведеного дослідження, зазначимо, що в регіоні потрібно визначити кількість економічно ефективних нових робочих місць, які можна створити при впровадженні гнучких форм зайнятості та режимів робочого часу. З допомогою цих заходів можна вирішити деякі важливі проблеми розвитку та ефективного використання трудового потенціалу:

- по-перше, наймані працівники зможуть вибирати час роботи і відпочинку;

- по-друге, роботодавці матимуть можливість залучати необхідну кількість найманих працівників відповідно до реальних виробничих потреб;
- по-третє, можна працевлаштувати більшу кількість жінок, пенсіонерів, студентів, які прагнуть працювати;
- по-четверте, забезпечується зростання (чи збереження при зменшенні обсягів виробництва) чисельності зайнятих без збільшення при цьому кількості робочих місць.

Ці заходи певною мірою сприятимуть зниженню напруженості на регіональному ринку праці і забезпечать сприятливі умови для розвитку та використання трудового потенціалу.

Отже, розвинути трудовий потенціал регіону можна за допомогою:

- 1) впровадження гнучких форм зайнятості, що забезпечить працездатному населенню оптимальний режим праці з урахуванням потреб найманих працівників;
- 2) застосування нестандартних форм зайнятості (дистанційна зайнятість), що передбачає гнучкі соціально-трудові відносини між найманим працівником і роботодавцем у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій;
- 3) створення умов для широкого розвитку малого та середнього бізнесу, самозайнятості;
- 4) вдосконалення системи захисту безробітних через удосконалення системи загального соціального страхування на випадок безробіття.

Розвиток та ефективне використання трудового потенціалу в районах Тернопільської області уповільнюється через незадовільну ситуацію на ринку праці, низький рівень якості надання соціальних послуг та освіти, зменшення доходів, поширення бідності тощо. Оскільки в регіоні наявні територіальні диспропорції, які характеризуються розбіжностями в праце-, природоресурсному та виробничому потенціалах районів, у рівнях їхнього економічного і соціального розвитку, недосконалістю галузевої структури економіки, то ефективне використання трудового потенціалу залежить від стану та перспектив розвитку районів Тернопільської області відповідно до їхнього ресурсного потенціалу,

конкурентних переваг і пріоритетних напрямків розвитку окремих галузей економіки (дод. Щ).

Визначення основних напрямків розвитку галузей економіки регіону, підвищення ефективності реалізації інноваційних проектів, впровадження новітніх технологій, залучення інвестицій дасть змогу розширити сферу застосування праці за рахунок створення економічно ефективних нових робочих місць з належними умовами праці. Відповідну роботу необхідно здійснювати шляхом:

- встановлення сприятливого інвестиційного клімату для підприємств усіх форм власності, на яких створюються нові робочі місця;
- створення сприятливих умов для розвитку інноваційного бізнесу шляхом стимулювання участі банківських структур в інвестуванні інноваційної діяльності;
- надання державної підтримки підприємствам за умови створення нових економічно ефективних і збереження ефективно функціонуючих робочих місць;
- надання державної підтримки сільськогосподарському товаровиробнику шляхом проведення відповідної цінової та кредитної політики, розвитку несільськогосподарських видів економічної діяльності, зокрема рекреаційно-туристичного підприємництва;
- підтримки самозайнятості населення та розвитку підприємництва;
- створення економічно ефективних робочих місць для зайнятості в умовах неповного робочого часу та на умовах аутсорсингу;
- розвитку сезонних робіт;
- впровадження системи лізингу та аутсорсингу робочої сили.

**Покращення інвестиційного клімату** та інші заходи стимулюватимуть розвиток трудового потенціалу, забезпечать ефективне регулювання ринку праці регіону, збалансування попиту і пропозиції робочої сили. Найбільш дієвими перспективними заходами, на нашу думку, є такі:

- оптимізація потоків розподілу і перерозподілу економічно активного населення за сферами економічної діяльності, стимулювання переливу робочої сили до тих з них, які орієнтуються на виробництво конкурентних споживчих

товарів і надання послуг населенню, що дасть змогу забезпечити його зайнятість у галузях економіки на рівні близько 75%;

- проведення моніторингу розвитку трудового потенціалу на коротко-, середньо і довготермінову перспективи;
- формування гнучкої системи робочих місць, здатної адаптуватися до вимог прогресивного розвитку господарського комплексу області та визначених його територіально-галузевих стратегічних пріоритетів. Головне місце в цій системі мають посісти великі промислові підприємства, де доцільно запроваджувати двох і тризмінний режим роботи;
- активізація використання унікальних ресурсів (архітектурна та культурна спадщина регіону, вигідне географічне положення Тернопільської області, рекреаційні ресурси);
- розвиток нових форм прикладання праці, розширення діапазону не аграрних видів діяльності за рахунок створення нових робочих місць на підприємствах переробної та інших видів промисловості, сфери послуг, рекреації, зеленого туризму в сільській місцевості;
- підготовка спеціалістів серед безробітних для нетрадиційних видів діяльності (різьба по дереву, збір і переробка лікарських рослин, сільськогосподарської сировини тощо);
- надання додаткових гарантій працевлаштування громадянам, неспроможним на рівноправних умовах конкурувати на ринку праці (молодь, жінки, особи з функціональними обмеженнями);
- забезпечення сприятливих умов для функціонування мікропідприємств у районах і містах області з напруженою ситуацією на ринку праці на основі диференціації умов і розмірів оподаткування залежно від профілю цих підприємств та кількості створених нових робочих місць [177].

Успішне вирішення проблем розвитку та ефективного використання трудового потенціалу регіону безпосередньо пов'язано із здійсненням суттєвих і якісних перетворень у всіх сферах соціально-економічної діяльності та проведенням комплексних демографічних, соціально-економічних, структурних,

інноваційно-інвестиційних, галузевих заходів. На наш погляд, основними з них мають бути такі: 1) запровадження інвестиційно-інноваційної моделі з урахуванням особливостей потенціалу регіону; 2) розвиток підприємництва як головного чинника соціально-економічного розвитку області; 3) забезпечення комплексного розвитку регіону на основі ефективного використання природно-ресурсного, виробничо-економічного, науково-технічного та трудового потенціалу з використанням переваг і можливостей районів.

### **Висновки до третього розділу**

Для розвитку трудового потенціалу регіону необхідно запровадити таку стратегію модернізації соціально-трудова відносин, яка передбачатиме збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників з метою забезпечення економічного зростання у Тернопільській області. Вона ґрунтуватиметься на усвідомленні визначальної ролі людини праці у підвищенні ефективності виробництва, подоланні соціально-економічних суперечностей у процесі праці, досягненні соціальної та економічної безпеки та злагоди.

У механізмі колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин основними елементами визначені такі: мета, сторони та суб'єкти, об'єкт, форми, засади і методи регулювання. Важливими складовими цього механізму вважаємо такі: вдосконалення колективно-договірного регулювання у напрямку розвитку трудового потенціалу; відповідність розміру заробітної плати, тарифних ставок, посадових окладів обсягу виконаної роботи; встановлення науковообґрунтованих норм праці; створення економічно ефективних робочих місць, забезпечення оптимальних умов праці та заходів щодо поліпшення охорони праці; посилення соціального захисту.

Проведене дослідження підтвердило, що необхідно здійснити термінові та радикальні зміни у демографічній, міграційній, економічній та соціальній політиці держави, а також у сферах освіти, охорони здоров'я, оскільки це є одним

з головних завдань забезпечення соціально-економічної безпеки держави загалом і регіону зокрема.

Розвинути трудовий потенціал регіону можна шляхом поліпшення таких його демографічних характеристик: зниження рівня смертності та збільшення тривалості життя населення, зменшення відпливу мігрантів працездатного віку за кордон, сприяння поверненню в Україну довготермінових працівників-мігрантів, зниження ризику нещасних випадків на виробництві; зростання освітньо-кваліфікаційного потенціалу, створення умов для неперервної освіти, здобуття знань і підвищення рівня кваліфікації протягом трудової діяльності, підвищення якості підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами.

Важливий вплив на розвиток трудового потенціалу має підприємницька діяльність, розширення якої дасть змогу вирішити соціальні (проблеми зайнятості, створення джерел доходів для населення, виробництво товарів і послуг за доступними цінами) та економічні завдання (створення конкурентного середовища, залучення приватного капіталу і зовнішніх інвестицій), сформувати середній клас, посилити демократію в суспільстві.

Перепрофілювання нерентабельних підприємств, структурна перебудова економіки, залучення інвестицій, впровадження інноваційних технологій, розвиток підприємницької діяльності, зміни потреби підприємств у кількості та якості трудового потенціалу потребують нарощування фахово-кваліфікаційного рівня працівників і використання різних форм зайнятості.

Розвинути та ефективно використати трудовий потенціал регіону як найважливіший показник соціальної орієнтованості сучасного ринкового господарства можливо за умови вдосконалення існуючої моделі державного регулювання. Це відповідно потребує чіткого формулювання стратегічних завдань і забезпечення їхнього вирішення на загальнодержавному рівні.

Основні положення третього розділу висвітлено у публікаціях: [128, с. 198 – 201 ], [134, с. 144 – 145], [135, с. 114– 118], [138, с. 465– 469], [141, с. 122 – 124].



## ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі по-новому вирішено наукове завдання щодо перспектив розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин. Результати проведеного дослідження дають змогу зробити такі основні висновки теоретичного і науково-прикладного характеру:

1. Вхід України у світовий глобальний простір передбачає орієнтацію вітчизняної економіки на постійне економічне зростання, що створює необхідні передумови для змін у процесі розвитку трудового потенціалу та формування модернізованих соціально-трудова відносин у сфері праці.

2. В дисертації трудовий потенціал розглядається як основа формування людського капіталу і джерело робочої сили, що дало змогу структурувати його, виділивши три види: трудовий потенціал людини, яка має задовільний стан здоров'я, здобуває відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень і бажає реалізувати власні потенційні можливості у процесі праці; наявний трудовий потенціал працівника, який вже реалізує власні потреби у праці; трудовий потенціал, який розкривається на основі розширення можливостей працівника до творчої, інноваційної активності у соціально-трудова сфері і зростання рівня його конкурентоспроможності.

Розвиток трудового потенціалу за умов модернізації соціально-трудова відносин охарактеризовано як: 1) певний соціально-економічний процес, який виражає: зміни в усіх компонентах трудового потенціалу; 2) взаємовідносини між найманим працівниками та конкретною економічною системою, які спрямовані на реалізацію потреби у праці та отримання відповідного доходу; 3) діяльність роботодавців, які мають створювати можливості для розвитку цього потенціалу.

3. Компонентами трудового потенціалу, що безпосередньо впливають на його розвиток в умовах модернізації соціально-трудова відносин, визначено такі: демографічна, економічна, освітньо-професійна, соціальна, організаційно-правова, психологічна, екологічна. Ці компоненти взаємопов'язані між собою. Прогресивні зрушення показників, що характеризують розвиток трудового потенціалу, дають змогу підвищити продуктивність праці, ефективно використати

трудоий потенціал, забезпечити високий рівень життя, соціальну злагоду і на цій основі досягти економічного зростання. Розглядати процес розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудоих відносин слід комплексно, враховуючи системний вплив чинників, які як пришвидшують, так і гальмують його.

4. Розвиток трудового потенціалу визначається, насамперед, кількісними та якісними характеристиками. Кількісна характеристика трудового потенціалу залежить від постійної чисельності населення, його статевовікової структури; рівня народжуваності та смертності, тривалості життя, трудової мобільності, обсягів трудової міграції, сімейної структури та ін. Якість трудового потенціалу характеризується освітнім та фахово-кваліфікаційним рівнем, станом перепідготовки і підвищення кваліфікації, можливостями неперервного навчання впродовж життя; станом здоров'я людини; творчими здібностями; рівнем інноваційної активності та конкурентоспроможності трудового потенціалу; можливістю реалізації потреби у праці.

5. Розвиток трудового потенціалу в умовах функціонування соціально-трудоих відносин визначається ставленням до праці й реалізацією основних потреб у ній, рівнем конкурентоспроможності та інноваційної активності працівників, досконалістю колективно-договірного регулювання відносин зайнятості; співвідношенням попиту й пропозиції на ринку праці; винагородою за працю; адекватною ціною робочої сили, рівнем довіри до соціальних інститутів, станом конфліктності, належністю до певного соціального класу, можливістю захисту трудових та соціально-економічних прав найманими працівниками.

6. Запропонована стратегія модернізації соціально-трудоих відносин в умовах розвитку трудового потенціалу регіону передбачає збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників. Важливими напрямками реалізації стратегії є такі: 1) модернізація суб'єктів соціально-трудоих відносин, що сприятиме підвищенню рівня та якості життя населення на основі самореалізації найманого працівника; 2) удосконалення механізму колективно-договірного регулювання соціально-трудоих відносин у процесі розвитку трудового потенціалу; 3)

модернізація трудового законодавства, що забезпечить дотримання роботодавцями трудових і соціально-економічних прав найманих працівників, розвиток й утвердження легальних форм трудових відносин; 4) підвищення рівня життя населення як пріоритетного напрямку модернізації соціально-трудова відносин і соціального розвитку; 5) удосконалення системи соціального захисту шляхом модернізації системи загальнообов'язкового державного соціального страхування у разі безробіття та медичного страхування; 6) модернізація системи освітньо-професійної підготовки, що дасть змогу привести систему підготовки кадрів у відповідність до реальних потреб економіки, змін попиту на регіональному ринку праці; 7) застосування соціального аудиту, що забезпечить якісні зміни в ході модернізації соціально-трудова відносин; 8) запровадження виробничої демократії, що дасть можливість найманим працівникам брати участь в управлінні виробництвом та у розподілі прибутку; 9) розвиток корпоративної культури як підґрунтя для поширення партнерських відносин між роботодавцями та найманими працівниками.

7. Механізм колективно-договірного регулювання у сфері соціально-трудова відносин розглянуто як відкриту систему, яка охоплює мету, сторони, суб'єкти і характер взаємозв'язків між ними, об'єкт, форми, засади та методи регулювання і ґрунтується на поєднанні економічних та адміністративних методів впливу. Важливими питаннями у механізмі колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин у процесі розвитку трудового потенціалу, крім оплати праці, зайнятості, умов праці та охорони праці, соціального захисту, визначено такі: 1) нормування праці; 2) підвищення фахово-кваліфікаційного рівня працівників; 3) ефективне використання робочого часу; 4) створення економічно ефективних робочих місць; 5) зростання конкурентоспроможності та інноваційної активності найманих працівників.

8. Модернізаційних змін потребують усі суб'єкти соціально-трудова відносин. Держава, сприяючи розвитку трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудова відносин, має використовувати як традиційні функції, так і нові, до яких належить модернізаційна. Нині змін й уточнень

потребують законодавчі та нормативно-правові документи, що регламентують визначені соціальні стандарти і нормативи, гарантують і захищають права найманих працівників і роботодавців та регулюють їхню взаємодію. Роботодавці мають не лише прагнути досягти високої ефективності та продуктивності праці, а й забезпечити постійний розвиток трудового потенціалу, запровадити виробничу демократію та залучити працівників до управління справами підприємства, впровадити основи корпоративної культури і соціального аудиту. Діяльність профспілкових організацій має бути скерована на забезпечення умов розвитку трудового потенціалу: захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок; здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю тощо.

9. Організація самозайнятості, сприяння розвитку малого підприємництва, створення економічно ефективних робочих місць, широке використання гнучких форм зайнятості та режимів робочого часу, зменшення обсягів «тіньової» зайнятості, підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня працівників та зростання їхньої конкурентоспроможності, інноваційної активності дасть змогу вирішити проблеми щодо розвитку та ефективного використання трудового потенціалу регіону.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрющенко А. Пріоритетні напрямки діяльності Національної служби посередництва і примирення в умовах світової фінансово-економічної кризи / А. Андрющенко, І. Євдокимова // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2009. – № 3 – 4. – С. 22 – 29.
2. Баб'як Г. П. Пріоритетні напрямки розвитку політики зайнятості на ринку праці України з урахуванням світового досвіду / Г. П. Баб'як, С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : [зб. наук. праць кафедри УТР і РПС]. – Вип. 9. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 172 – 176.
3. Бажан І. І. Вдосконалення державного організаційно-економічного механізму регулювання трудового потенціалу населення України / І. І. Бажан // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 5. – С. 13 – 17.
4. Бажан І. І. Трудовий потенціал України: формування та використання: моногр. / І. І. Бажан – Донецьк : Юго-Восток, Лтд, 2006. – 144 с.
5. Бажан І. І. Сутність категорії «трудовий потенціал» та її економічна природа / І. І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 1(20). – С. 69 – 73.
6. Бобиль В. Розвиток малого та середнього підприємництва як складова соціально-економічної стабільності сучасної України / В. Бобиль // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 35 – 38.
7. Богиня Д. П. Інноваційні аспекти підготовки спеціалістів вищої кваліфікації / Д. П. Богиня // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2004. – № 1 (71) Ч. 1. – С. 11 – 15.
8. Богиня Д. П. Соціально-трудова відносина в Україні в контексті організації оплати праці та регулювання доходів / Д. П. Богиня. // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 3 – 8.
9. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.

10. Большой толковый социологический словарь. Т. 1 / Дэвид Джери, Джулия Джери. – М. : Вече, АСТ, 2001. – 544 с.
11. Брич В. Я. Трудовий потенціал АПК / В. Я. Брич, М. Г. Сасенко. – Тернопіль : Підручн. і посібн., 2001. – 288 с.
12. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В. С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с.
13. Варналій З. С. Розвиток підприємництва як головний чинник соціально-економічного розвитку України та її регіонів / З. С. Варналій // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Регіональна політика: досвід Європейського Союзу та його адаптація до умов України. – 2003. – Вип. 5. – С. 81 – 90.
14. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. : Ірпінь: Перун, 2007. – 1736 с.
15. Генкин Б. М. Элементы теории социально-трудовых отношений / Б. М. Генкин // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць.] – Спец. вип. : у 3 т. Т.1. Соціально-трудова відносина: теорія і практика. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 185 – 192.
16. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА-ИНФРА, 2000. – 412 с.
17. Герасименко М. В. Конкурентоспособность образовательных услуг с применением интернет-технологий (взгляд из России на американский опыт) / М. В. Герасименко // США. Канада. Экономика – политика – культура. – 2005. – № 1. – С. 87 – 98.
18. Герасименко О. О. Ефективність управління працею: соціально-економічний вимір / О. О. Герасименко // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць] – Спец. вип. : у 3 т. Т.1. Соціально-трудова відносина: теорія і практика. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 192 – 200.
19. Герасимчук В. І. Соціально-трудова відносина як фактор соціалізації ринку праці: методологічні аспекти / В. І. Герасимчук // Зайнятість і ринок праці. – К. : РВПС України НАН України, 2001. – Вип. 15. – С. 57 – 64.

20. Гриненко А. М. Соціальна політика : навч.-метод. посіб. [для самост. вивч. дисц.] / А. М. Гриненко. – К. : КНЕУ, 2003. – 309 с.
21. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
22. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 7. – С. 3 – 8.
23. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
24. Грішнова О. А. Організаційно-економічний механізм формування освітньо-професійної складової людського капіталу / О. А. Грішнова // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2004. – № 1 (71), Ч. 2. – С. 57 – 61.
25. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
26. Грішнова О. А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал / О. А. Грішнова // Конкурентоспроможність у сфері праці : [зб. наук. праць]. – Вип. 1. – К., 2001. – С. 117–126.
27. Дворецька Г. В. Соціологія : навч. посіб. / Г. В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 2002. – 472 с.
28. Довжук Б. С. Тернопільщина: проблеми регулювання ринку праці регіону / Б. С. Довжук // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 7. – С. 20 – 24.
29. Додонов О. В. Удосконалення колективно-договірного регулювання в сфері оплати праці / О. В. Додонов, І. В. Заблодська // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи : [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4 (84). – С. 217 – 224.
30. Долішній М. І. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці / [М. І. Долішній, С. М. Злупко, Т. С. Злупко, Т. Б. Токарський]. – Львів : Вид-во

«Наук.-дослід. та ред.-видав. відділ Львів. ін-ту внутр. справ при Нац. акад. внутр. справ України», 1997. – 340 с.

31. Дудко В. Н. Модернизация социально-трудовых отношений в России в современных экономических условия: автореферат дис. доктора экономических наук (08.00.05.) / В. Н. Дудко – Саратов, 2009. – 41 с. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.dissland.com/catalog/modernizatsiya\\_sotsialno\\_trudovih\\_otnosheniy\\_v\\_rossii\\_v\\_sovremennih\\_ekonomicheskikh\\_uslov\\_avtoreferat.html](http://www.dissland.com/catalog/modernizatsiya_sotsialno_trudovih_otnosheniy_v_rossii_v_sovremennih_ekonomicheskikh_uslov_avtoreferat.html).

32. Дяків О. П. Зарубіжний досвід соціального партнерства та можливості його використання у вітчизняній практиці / О. П. Дяків // Актуальні проблеми розвитку економіки в умовах міжнародної економіки : [зб. наук. праць]. – Вип. 32. – Одеса : ОДЕУ, 2008. – С. 116 – 120.

33. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.

34. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.

35. Економічний енциклопедичний словник : у 2 т. Т. 1 / за ред. С. В. Мочерного. – Львів : Світ, 2005. – 606 с.

36. Ємельяненко Л. М. Відтворення інтелектуального потенціалу нації як провідний чинник збалансування інноваційно-технологічного і соціально-економічного розвитку / Л. М. Ємельяненко // Зайнятість та ринок праці. – К. : РВПС України НАН України, 2009. – Вип. 21–22. – С. 3 – 24.

37. Жуков В. І. Соціальне партнерство в Україні : навч. посіб. / В. І. Жуков, В. А. Скуратівський. – К. : УАДУ, 2001. – 200 с.

38. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.



39. Зарубіжний та міжнародний досвід регулювання соціально-трудоких відносин та соціального захисту населення / за ред. С. В. Мельника. – Луганськ, 2005. – 117 с.
40. Іванченко Є. А. Професійна мобільність майбутніх фахівців : навч.-метод. посіб. / Є. А. Іванченко. – Одеса : СМІЛ, 2004. –120 с.
41. Калина А. В. Економіка праці : навч. посіб. / А. В. Калина – К. : МАУП, 2004. – 272 с.
42. Каменецкий В. А. Социально-трудовая сфера в условиях трансформации российской экономики / В. А. Каменецкий. – М. : ИЭ РАН, 2003. – 284 с.
43. Качан Є. П. Вплив колективно-договірного регулювання на ефективне використання трудового потенціалу / Є. П. Качан, С. А. Прохоровська // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць.] – Спец. вип. : у 3 т. Т.1 Соціально-трудокі відносини: теорія і практика. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 330 – 337.
44. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : Видав. дім «Юридична книга», 2003. – 258 с.
45. Ким М. М. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление / М. М. Ким. – Х. : ХНУ им. В. Н. Каразина, 2003. – 250 с.
46. Киселев В. Н. Проблемы интегрирования социального аудита в систему социального партнерства / В. Н. Киселев // Глобэкси. – 2008. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа до журн. : <http://www.globecsi.ru/Articles/2008/Kiselev.pdf>. 8.
47. Ковалев В. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. Математико-статистические методы изучения связей. – [Электронный ресурс] / В. В. Ковалев, О. Н. Волкова. – Режим доступа : [http://polbu.ru/kovalev\\_ecanalysis/ch23\\_i.html](http://polbu.ru/kovalev_ecanalysis/ch23_i.html).
48. Кодекс законів про працю (остання редакція) від 22. 05. 2008 [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.

49. Козоріз М. А. Вплив підприємництва на розв'язання соціально-економічних проблем / М. А. Козоріз // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Регіональна політика: досвід Європейського Союзу та його адаптація до умов України. – Вип. 5. – 2003. – С. 188 – 193.

50. Колот А. М. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудова відносин / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 5. – С. 23 – 28.

51. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : моногр. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.

52. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання : моногр. / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.

53. Колот А. М. Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудова відносин та їх представницьких органів / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 2. – С. 14 – 25.

54. Колот А. М. Проблеми становлення та розвитку соціально-трудова відносин в Україні / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 3. – С. 23 – 27.

55. Конвенції і рекомендації МОП. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://personal-management.biz.ua/Konventsiiyi\\_ta\\_rekomendatsiyyi\\_Mizhnarodnoyi\\_organizatsiyyi\\_pratsi\\_MOP\\_835.html#835](http://personal-management.biz.ua/Konventsiiyi_ta_rekomendatsiyyi_Mizhnarodnoyi_organizatsiyyi_pratsi_MOP_835.html#835).

56. Конституція України // Відомості Верховної Ради. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%E2%F0>.

57. Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=230430428>.

58. Корпоративна культура : навч. посіб. / [Г. Л. Хаєт, О. Л. Єськов, Л. Г. Хаєт та ін.]. – Київ : Центр навч. літ-ри, 2003. – 403 с.

59. Корпоративная культура и корпоративный кодекс компании. – [Електронний ресурс] – Режим доступа : [http:// www.rabotaplus.com.ua/articles/146.html](http://www.rabotaplus.com.ua/articles/146.html).
60. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства? / Ф. Котлер, Н. Лі / пер з англ. С. Яринич. – К. : Стандарт, 2005. – 302 с.
61. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников / Г. Т. Куликов. – К. : ИЭ НАНУ, 2002. – 339 с.
62. Левченко О. М. Управління якістю трудового потенціалу регіону: моногр. / О. М. Левченко. – Кіровоград: КОД, 2002. – 136 с.
63. Левченко О. М. Якість трудового потенціалу як визначальна умова конкурентоспроможності робочої сили / О. М. Левченко // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 14 – 19.
64. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
65. Лісогор Л. С. Формування ринку праці в Україні : моногр. / Л. С. Лісогор. – К.: Ін-т екон. НАНУ, 2003. – 296 с.
66. Лич В. М. Трудовий потенціал: теорія і практика відтворення : моногр. / В. М. Лич. – К. : Наук. світ, 2003. – 313 с.
67. Лич В. М. Науково-методологічні основи відтворення трудового потенціалу України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук. / В. М. Лич. – Київ, 2005. – 36 с.
68. Магомедов М. М. Трудовой потенциал / М. М. Магомедов. – М. : 2000. – 169 с.
69. Матросов В. Колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин на підприємствах-монополістах і дочірніх підприємствах ТНК, розташованих в Україні / В. Матросов, Л. Будьонна // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 5. – С. 20 – 24.
70. Міграційні процеси в Україні: сучасні виклики та регіональна специфіка : [наук. доп. за матер. круглого столу «Проблеми захисту прав

мігрантів в умовах сучасної кризи: макроекономічні та регіональні аспекти»] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. У. Я. Садова. – Львів, 2009. – 45 с.

71. Мікловда В. П. Мотиваційні механізми розвитку самозайнятості / В. П. Мікловда, М. М. Пітюлич // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2003. – Вип. 13. – С. 7 – 11 (Серія «Економіка»).

72. Мікловда В. С. Об'єктивні передумови і можливості регулювання трудовіграційних процесів / В. С. Мікловда М. І. Пітюлич // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України : [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2009. – Вип. 6 (80). – С. 273 – 277.

73. Мірошніченко О. В. Розвиток соціально-трудоого партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення / О. В. Мірошніченко. – К. : РВПС України, УІСД : ПРИНТ-ЕКСПРЕС. – 2003. – 187 с.

74. Міщук Г. Передумови розвитку ринкових механізмів регулювання ризиків у соціально-трудоових відносинах / Г. Міщук, О. Олійник // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 7. – С. 39 – 43.

75. Модельний закон про соціальне партнерство / Прийнятий на XXVII пленарному засіданні Міжпарламентської Асамблеї держав-учасників СНД (Постанова № 27-14 від 16. 11. 2006 р.). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1014.5615.0>

76. Мортіков В. Гнучкість підприємства в соціально-трудоових відносинах / В. Мортіков // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 6. – С. 27 – 32.

77. Модернізація України: визначення пріоритетів реформ (проект до обговорення). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://parlament.org.ua/upload/docs/Modernization.pdf>.

78. Моторна І. І. Соціально-трудоові відносини: формування та розвиток: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук (08.09.01) / І. І. Моторна. – К. : КНЕУ, 2009. – 20 с.

79. Моторна І. І. Удосконалення соціально-трудових відносин на основі розвитку виробничої демократії / І. І. Моторна // Соціально-трудові відносини у сучасних економічних умовах. – Донецьк: НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Т. 1., 2003 – С. 257 – 261.

80. Никифорова В. Г. Про сучасні підходи до працевлаштування фахівців з вищою економічною освітою / В. Г. Никифорова // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – № 1 (71). – Ч. 1, 2004. – С. 167 – 170.

81. Новак І. Трудові відносини в умовах економічної кризи: тенденції розвитку та пропозиції щодо регулювання / І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1. – С. 23 – 25.

82. Новікова О. Ф. Напрями вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України / О. Ф. Новікова // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 2. – С. 3– 12.

83. Новікова О. Ф. Нові стратегії управління соціально-трудовою сферою в державі та її регіонах / О. Ф. Новікова // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць]. – К. : КНЕУ , 2005. – С. 473 – 475.

84. Новікова О. Ф. Соціально-трудові відносини в системі забезпечення розвитку трудового потенціалу / О. Ф. Новікова // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць]. – К.: КНЕУ, ДУ НДІ СТВ, 2006. – С. 76 – 86.

85. Нормування праці : підруч. / [В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Гриненко, А. М. Колот та ін.] ; за ред. В. М. Данюка і В. М. Абрамова. – К., 1995. – 208 с.

86. Основи охорони праці : навч. посіб. [Р. М. Івах, Я. І. Бедрій, Б. О. Білінський, М. М. Козяр]. – 4-те вид. – К. : Кондор, 2010. – 464 с.

87. Осовий Г. Питання реформи оплати праці в Україні в контексті реалізації Плану дій щодо євроінтеграції / Г. Осовий // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 3. – С. 3 – 11.

88. Осовий Г. Профспілковий рух в Україні: нова соціальна роль, стан та перспективи розвитку / Г. Осовий // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 8. – С.

18–26.

89. Осовська Г. В. Економічний словник / Г. В. Осовська., О. О. Юшкевич, Й. С. Завадський – К. : Кондор, 2007. – 358 с.

90. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 271 с.

91. Паніотто В. І. Статистичний аналіз соціологічних даних / В. І. Паніотто, В. С. Максименко, Н. М. Харченко. – К. : КМ Академія, 2004. – 269 с.

92. Петров Ю. Д. Сценарії розвитку соціально-трудових відносин та їх вплив на трудовий потенціал підприємств / Ю. Д. Петров // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – № 1 (71), Ч. 2, 2008 – С. 143 – 146.

93. Петров Ю. Д. Регулювання соціально-трудових відносин в умовах перехідної економіки : дис. на здобуття наук ступеня канд. екон. наук 08.09.01. / Ю. Д. Петров. – Кіровоград, 2004. – 241 с.

94. Петрова І. Л. Стратегічний підхід до управління розвитком соціально-трудових відносин / І. Л. Петрова // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи : [зб. наук. пр.] / НАН України Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4 (84). – 480 с.

95. Петрова Т. П. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. П. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2010.– № 2.– С. 26 – 34.

96. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посіб. / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.

97. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С. И. Пирожков. – К. : Наук. думка, 1992. – 180 с.

98. Пітюлич М. І. Регіональні механізми розвитку соціально-трудового потенціалу : моногр. / М. І. Пітюлич. – Ужгород : Карпати, 2008. – 196 с.

99. Пітюлич М. І. Фінансово-економічні механізми стимулювання розвитку самостійної зайнятості населення / Пітюлич М. І., Пітюлич М. М. // Регіональна економіка. – 2003. – №. 4. – С. 88 – 93.

100. Пітюлич М. І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування / М. І. Пітюлич, М. І. Бібен, В. В. Мікловда. – Ужгород : Карпати, 1996. – 138 с.

101. Пітюлич М. І. Теоретичні основи розвитку самостійної зайнятості населення / М. І. Пітюлич // Регіональна економіка. – Львів, 2003. – № 3(29). – С. 89 – 95.

102. Полякова Л. М. Аспекти розвитку системи соціального аудиту в Україні / Л. М. Полякова, Н. І. Демків // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку : [зб. наук. праць.] / відп. ред. О. Є. Кузьмін. – Л. : Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2009. – 652 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ena.lp.edu.ua:8080/handle/ntb/2920>

103. Праця Тернопільської області в 2007 році : стат. зб. – Тернопіль, 2008. – 295 с.

104. Праця Тернопільської області в 2009 році : стат. зб. – Тернопіль, 2010. – 307 с.

105. Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні : моногр. / В. І. Приймак. – Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2002. – 383 с.

106. Приймак В. І. Якісні зміни трудового потенціалу регіонів України / В. І. Приймак // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 7. – С. 3 – 17.

107. Програма діяльності Кабінету Міністрів «Назустріч людям» – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1064.719.3&nobreak=1>.

108. Програма економічних реформ України на 2010 – 2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.president.gov.ua/docs/Programa\\_reform\\_FINAL\\_1.pdf](http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf).

109. Про захист заробітної плати : Конвенція МОП № 95. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_146](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_146).

110. Про державну підтримку малого підприємництва : Закон України із змінами і доповненнями, внесеними Законом України № 523-VI від 18. 09. 2008 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/T002063.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T002063.html).

111. Про затвердження загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року : проект Закону України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ufoz.ukrmed.info/Article38.html>.

112. Про зайнятість населення : Закон України № 803-XII від 01. 01. 1991 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.

113. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів : Конвенція МОП № 98. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_004](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_004).

114. Про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція МОП зі змінами, внесеними Протоколом № 11 (994\_536). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995\\_004](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_004).

115. Про колективні договори і угоди : Закон України № 3356-XII від 01. 07. 1993 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.

116. Про Національну програму сприяння розвитку малого підприємництва в Україні : Закон України № 2157-III від 21. 09. 2000 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/T002157.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T002157.html).



117. Про освіту : Закон України № 100/96-ВР від 23. 03. 1996 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1060-12>.

118. Про оплату праці : Закон України № 108/95-ВР від 24. 03. 1995. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.

119. Про організації роботодавців : Закон України № 2436 ІІІ від 24. 05. 2001 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : [http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14).

120. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Конвенція МОП № 158. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_005](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_005).

121. Про порядок вирішення колективних трудових спорів : Закон України № 137/98-ВР від 03. 03. 1998 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : [http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0).

122. Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності : Закон України № 1045-ХІV від 15. 09. 1999 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : [http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1045-14](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1045-14).

123. Про розвиток соціального діалогу в Україні : Указ Президента України від 29.12.2005 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1871%2F2005>.

124. Про свободу асоціації та захист права на організацію : Конвенція МОП № 87. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : [http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_125](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_125).

125. Про сприяння колективним переговорам : Конвенція МОП № 154. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: [http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_182](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_182).

126. Про схвалення Концепції загальнодержавної цільової соціальної програми збереження розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року: / Розпорядження № 851-р від 22 07. 2009 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://news.yurist-online.com/laws/5627/>.

127. Проблеми колективно-договірного регулювання трудових відносин в Україні / [В. І. Жуков, Г. В. Осовий, Ю. О Привалов. та ін.]. – К. : Ін-т соціології НАНУ, 1999. – 184 с.

128. Прохоровська С. А. Аграрне підприємництво, продуктивна зайнятість і ефективне використання трудових ресурсів села: поєднання у трансформаційній економіці / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : [зб. наук. праць]. – Вип. 4. Тернопіль. – 2000. – С. 198 – 201.

129. Прохоровська С. А. Вплив демографічних чинників на процес відтворення сільського населення Тернопільської області / С. А. Прохоровська // Наукові записки : [зб. наук. праць]. – Вип. – 11. Ч.1. Тернопіль : Економічна думка, 2002. – С. 116 – 118.

130. Прохоровська С. А. Вплив демографічних чинників на формування та використання трудового потенціалу в Тернопільській області / С. А. Прохоровська // Формування економічних відносин умовах становлення ринку : [зб. наук. праць]. – Вип. 9 / наук. ред. І. Д. Фаріон. – Тернопіль : Економічна думка, 2005. – С. 63 – 72.

131. Прохоровська С. А. Вплив заробітної плати на відтворення та використання трудового потенціалу / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : [зб. наук. праць]. – Вип. 11. – Тернопіль : Економічна думка, 2006. – С. 83 – 85.

132. Прохоровська С. А. Вплив міграційних процесів на стан трудового потенціалу регіону / С. А. Прохоровська // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє : Щорічник. – Вип. 14 – 15 / за заг. ред. М. В. Лазаровича. – Тернопіль : Економічна думка, 2010. – С. 186 – 192.

133. Прохоровська С. А. Діяльність профспілкових організацій у системі соціально-трудових відносин зайнятості / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : [зб. наук. праць]. – Вип. 10. – Тернопіль : Економічна думка, 2005. – С. 216 – 220.

134. Прохоровська С. А. Інноваційна активність у розвитку трудового потенціалу регіону / С. А. Прохоровська // Формування та розвиток трудового потенціалу України: проблеми і перспективи : [зб. матер. міжн. наук.-практ. конф.] – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – С. 144 – 145.

135. Прохоровська С. А. Модернізація соціально-трудових відносин у контексті розвитку трудового потенціалу / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України : [наук. журнал]. – Вип. 16. – Тернопіль : Економічна думка, 2011. – С. 114 – 118.

136. Прохоровська С. А. Освітньо-професійна підготовка як чинник підвищення якості трудового потенціалу / С. А. Прохоровська / Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : [сб. науч. трудов] в 3-х т. – Т. 1 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти, редкол.: А. И. Амоша (отв. ред.) и др. – Донецк, 2006. – С. 246 – 252.

137. Прохоровська С. А. Проблеми використання трудового потенціалу у сільському господарстві / С. А. Прохоровська // Наукові записки : [зб. наук. праць]. – Тернопіль, 2000. – С. 144 – 146.

138. Прохоровська С. А. Регулювання зайнятості населення: сучасний стан та перспективи діяльності Державної служби зайнятості в контексті євроінтеграції / С. А. Прохоровська, Г. П. Баб'як // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць]. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 3. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 465 – 469.

139. Прохоровська С. А. Розвиток підприємництва як чинник реалізації трудового потенціалу регіону / С. А. Прохоровська // Соціально-економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу регіонів. – Тернопіль, 2009. – С. 248 – 252.

140. Прохоровська С. А. Розвиток соціально-трудових відносин в регіоні / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Вип. 13. – Тернопіль : Економічна думка, 2008. – С. 115 – 120.

141. Прохоровська С. А. Спеціалізація підприємств, кооперація, агропромислова інтеграція – необхідна умова і засіб забезпечення ефективного використання трудових ресурсів села / С. А. Прохоровська // Наукові записки : [зб. наук. праць]. – Вип. 9. Тернопіль : Економічна думка, 2001. – С. 122 – 124.

142. Прохоровська С. А. Сучасні проблеми зайнятості населення Тернопільської області / С. А. Прохоровська // Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці. – [матеріали Всеукр. наук.-практ. конф.] – Тернопіль, 2004. – С. 146 – 147.

143. Прохоровська С. А. Тенденції реалізації трудового потенціалу на ринку праці регіону / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : [зб. наук. праць]. – Вип. 12. – Тернопіль : Економічна думка, 2007. – С. 107 – 113.

144. Прохоровська С. А. Тенденції розвитку соціально-трудових відносин в Україні / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : [зб. наук. праць]. – Вип. 8. – Тернопіль : Економічна думка, 2003. – С. 231 – 235.

145. Регіональна угода між Тернопільською обласною державною адміністрацією, організацією роботодавців Тернопільської області та Тернопільською обласною радою профспілок на 2006 – 2009 рр. (із змінами і доповненнями від 8. 08. 2008 р.). – Тернопіль, 2008. – 16 с.

146. Садова У. Я. Міграційні ризики в контексті соціально-економічних трансформацій України / У. Я. Садова // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України : [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2009. – Вип. 6 (80). – С. 3 – 11.

147. Садова У. Я. Оптимізація інформаційного простору у зв'язку з наростанням міграційних процесів / У. Я. Садова, С. О. Цапок, М. М. Гладченко // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи : [зб. наук. пр.] / НАН

України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4 (84). – С. 287 – 302.

148. Садова У. Я. Факторний аналіз рівня життя населення в регіоні з пониженою місткістю ринку праці / У. Я. Садова, Л. К. Семів // Регіональна економіка. – 2005. – № 2 – С. 92 – 102.

149. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір / Л. К. Семів. – Львів: Вид-во Нац. ун. «Львівська політехніка», 2004. – 392 с.

150. Семів Л. К. Регіональна оцінка інноваційної якості людських ресурсів – новітній інструмент побудови стратегій регіонального розвитку / Л. К. Семів // Науковий вісник Чернівецького торг.-екон. ін.-ту КНТЕУ. – Чернівці: АНТ Лтд, 2004. – Вип. II. – С. 378 – 386.

151. Семів Л. К. Стратегія інноваційного розвитку держави та її вплив на людські ресурси / Л. К. Семів // Регіональна економіка. – 2004. – № 2. – С. 7 – 22.

152. Словник іншомовних слів / уклад. Л. О. Пустовіт та ін. – К. : Довіра, 2000. – 1018 с.

153. Современная экономика труда / руков. авт. кол. и научн. ред. В. В. Куликов. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. – 660 с.

154. Социальный аудит : учеб. / под ред. А. А. Шулуca, Ю. Н. Попова. – М.: Изд. АТИСО, 2008. – 524 с.

155. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави : нац. доп. / за заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. – К. : НБУ НБУВ, 2009. – 687 с.

156. Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики в Україні : навч. посіб. / Г. В. Осовий, В. І. Жуков, В. М. Руденко, В. О. Семеніхін – К. : АПСВ, 2005. – 432 с.

157. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика : у 2-х ч. Ч. 1. [М. І. Долішній, С. М. Злупко та ін.]. – К. : Наукова думка, 1994. – 264 с.

158. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика : у 2-х ч. Ч. 2. [М. І. Долішній, С. М. Злупко та ін.]. – К. : Наукова думка, 1994. – 212 с.

159. Стан ринку праці Тернопільської області у 2007 році. – Тернопіль, 2008. – 27 с.

160. Стан ринку праці Тернопільської області у 2008 році. – Тернопіль, 2009. – 32 с.
161. Стан ринку праці Тернопільської області у 2009 році. – Тернопіль, 2010. – 27 с.
162. Статистичний щорічник України за 2006 рік / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Державний комітет статистики України, 2007. – 548 с.
163. Статистичний щорічник України за 2007 рік / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Державний комітет статистики України, 2008. – 600 с.
164. Статистичний щорічник України за 2008 рік / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Державний комітет статистики України, 2009. – 566 с.
165. Статистичний щорічник України за 2009 рік / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Державний комітет статистики України, 2010. – 556 с.
166. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2004 рік. / Головне управління статистики у Тернопільській області; за ред. В. Г. Кирича. – Тернопіль, 2005. – 486 с.
167. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2005 рік. / Головне управління статистики у Тернопільській області ; за ред. В. Г. Кирича. – Тернопіль, 2006. – 474 с.
168. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2006 рік. / Головне управління статистики у Тернопільській області ; за ред. В. Г. Кирича. – Тернопіль, 2007. – 476 с.
169. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2007 рік. / Головне управління статистики у Тернопільській області ; за ред. В. Г. Кирича. – Тернопіль, 2008. – 476 с.
170. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2008 рік. / Головне управління статистики у Тернопільській області ; за ред. В. Г. Кирича. – Тернопіль, 2009. – 476 с.
171. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2009 рік. / Головне управління статистики у Тернопільській області ; за ред. В. Г. Кирича. – Тернопіль, 2010. – 471 с.

172. Стратегічні напрями переходу України на засади сталого розвитку в контексті її інтеграції до Європейського співтовариства / під ред. Е. В. Собо-товича. – К. : Салютіс, 2005. – 44 с.

173. Стратегічні напрями та перспективи розвитку продуктивних сил України. – К. : РВПС України НАН України, 2004. – 130 с.

174. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004 – 2015 рр.) «Шляхом Європейської інтеграції» / авт. кол. : А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін., Нац. Ін-т стратег. дослідж., ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во екон. та з питань європ. інтегр. України. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.

175. Стратегія соціально-економічного розвитку: держава, суспільство, особистість. – К. : Корпорація, 2005. – 270 с.

176. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010 – 2020 роки в умовах глобалізаційних викликів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art\\_id=47920&cat\\_id=46017](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920&cat_id=46017).

177. Стратегія розвитку Тернопільської області на період до 2015 року. – Тернопіль, 2008. – 75 с.

178. Сучасний стан проблеми та тенденції соціально трудових відносин в Україні: спроба соціального конструювання / ред. Ю. І. Саєнко, Ю. О. Привалов. – К. : Стилос, 2003. – 361 с.

179. Терон І. В. Модернізація зайнятості населення регіонів у контексті реалізації інноваційної моделі розвитку економіки України / І. В. Терон // Формування ринкових відносин в Україні : [зб. наук. праць] – К., 2006. – Вип. 2. – С. 111–115.

180. Тимошенко Н. Л. Корпоративна культура: діловий етикет / Н. Л. Тимошенко. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://pidruchniki.com.ua/00000000/etika\\_ta\\_estetika/korporativna\\_kultura\\_diloviy\\_etiket\\_-\\_timoshenko\\_nl](http://pidruchniki.com.ua/00000000/etika_ta_estetika/korporativna_kultura_diloviy_etiket_-_timoshenko_nl).

181. Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм : Конвенція МОП № 144. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_175](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_175).

182. Трудова міграція населення Тернопільської області: кількісний та географічний аспекти. – Тернопіль : Збруч, 2007. – 60 с.

183. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / М. І. Долішній, С. М. Злупко та ін. – Ужгород : Карпати, 1997. – 422 с.

184. Трубич С. Ю. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах переходу до ринку : моногр. / С. Ю. Трубич – Тернопіль : Поліграфіст, 1996. – 199 с.

185. Трубич С. Ю. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах ринкової трансформації економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук (08.09.01) / С. Ю. Трубич. – Львів, 2000. – 38 с.

186. Турановський Ю. Перспективи діяльності Державної служби зайнятості в контексті євроінтеграційних процесів в Україні / Ю. Турановський // Україна: аспекти праці. – 2004 – № 8 – С. 3 – 5.

187. Україна в цифрах 2009 : стат. зб. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – 259 с.

188. Українець С. Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток / С. Українець // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 1. – С. 35 – 41.

189. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / [ І. Л. Петрова, В. В. Близнюк, Г. Т. Куліков та ін. ] ; за ред. І. Л. Петрової; НАН України ; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2009. – 368 с.

190. Уманський О. М. Мотивація в системі соціально-трудових відносин / О. М. Уманський, Л. Н. Ракова // Регіональні перспективи. – 2002.–№ 3 – 4. – С. 175 – 178.

191. Уманський А. М. Соціально-трудові відносини : навч. посіб. /



А. М. Уманський, В. Г. Сумцов, В. Д. Гордієнко.– Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 472 с.

192. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / [В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб]. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.

193. Ушенко Н. Економічні передумови державного регулювання зайнятості населення України / Н. Ушенко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 7 – С. 32 – 38.

194. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника : уч. пособ. для вузов / Н. И Шаталова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 339 с.

195. Шаульська Л. В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук (08.09.01) / Л. В. Шаульська // Ін-т демографії та соц. досліджень. – К., 2006. – 35 с.

196. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: моногр. / Л. В. Шаульська // НАН України ; Ін-т екон. пром-сті. – Донецьк, 2005. – 502 с.

197. Шевченко Л. С. Вища професійна освіта в контексті соціального захисту праці / Л. С. Шевченко // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи : [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4 (84). – С. 30 – 39.

198. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні основи використання трудового потенціалу в Україні : автореф. дис на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: (08.09.01) / Л. Т. Шевчук // Ін-т регіон. досліджень. – Л., 2005. – 46 с.

199. Шевчук П. І. Соціальна політика / П. І. Шевчук. – Львів : Світ, 2003. – 400 с.

200. Чижова Л. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Методологические подходы / Л. Чижова // Человек и труд. – 2004. – № 8. – С. 37 – 40.

201. Чурилов Н. Типология и проектирование выборочного социологического исследования (история и современность) / Н. Чурилов. – К. : Факт, 2008. – 366 с.

202. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : моногр. / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, та ін. / НАН України. Ін-т екон. пром-сті. – Донецьк, 2006. – 208 с.

203. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под. ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М. : Из-во Черно, 1996. – 263 с.

204. Экономика труда : учеб. / под ред. П. Э. Шлендера и Ю. П. Кокина. – М. : Юрист, 2002. – 592 с.

205. Экономико-математические методы (ЭММ) экономического анализа – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [//www.pavlov-iv.ru/page 175/page 182/index.html](http://www.pavlov-iv.ru/page%20175/page%20182/index.html).

206. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда / под ред. Д. Бергер, Л. Бергера. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 761 с.

**Законодавча та нормативно-правова база України з питань розвитку  
трудового потенціалу і регулювання соціально-трудових відносин**

№ з/п	Законодавчі та нормативно-правові акти	Основні положення
1	2	3
1.	Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод	<p>Ст. 4. Заборона рабства і примусової праці</p> <p>1. Нікого не можна тримати в рабстві або в підневільному стані.</p> <p>2. Ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю.</p> <p>Ст. 11. Свобода зібрань та об'єднання.</p> <p>1. Кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, в тому числі право створювати профспілки та вступати до них для захисту власних інтересів.</p>
2.	Конвенція МОП № 144 «Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» (Конвенцію ратифіковано Постановою ВР № 3732-ХІІ ( 3732-12 ) від 17. 12.1993 р. )	<p>Ст. 2. Кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікував цю Конвенцію, здійснює процедури, які забезпечують ефективні консультації між представниками уряду, роботодавцями і працівниками з питань діяльності Міжнародної організації праці.</p> <p>Ст. 3:</p> <p>1. Представників роботодавців і працівників з метою здійснення процедур, передбачених цією Конвенцією, вільно обирають їхні представницькі організації, де такі організації є.</p> <p>2. Роботодавців і працівників репрезентовано на рівноправних засадах у будь-яких органах, за допомогою яких здійснюються консультації.</p>
3.	Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію»	<p>Ст. 2. Працівники та роботодавці, мають право створювати на власний вибір організації без попереднього на те дозволу, а також вступати в такі організації з умовою підпорядкування останнім відповідно до положень їхніх статутів.</p> <p>Ст. 3:</p> <p>1. Організації працівників і роботодавців мають право опрацьовувати статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організовувати свій апарат, власну діяльність і формулювати програму дій.</p> <p>2. Державна влада утримується від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню.</p>
4.	Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати»	<p>Ст. 5. Заробітну плату виплачуватимуть безпосередньо зацікавленому працівникові, якщо національне законодавство, колективний договір або рішення арбітражного органу не передбачають протилежного і якщо цей працівник не погоджується на інший метод.</p> <p>Ст. 6. Роботодавцеві забороняється обмежувати будь-яким способом свободу працівника розпоряджатися своєю заробітною платою на власний розсуд.</p>

1	2	3
5.	Конвенція МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р. (Ратифікована Україною 16. 05. 1994 р.).	<p>Ст. 6. Положення цієї Конвенції не перешкоджають функціонуванню системи трудових відносин, де колективні переговори проходять у межах примирного та/або арбітражного механізму чи органів, в яких сторони, що ведуть колективні переговори, добровільно беруть участь.</p> <p>Ст. 7. Заходи, яких вживають державні органи з метою сприяння колективним переговорам та їхнього заохочення є предметом попередніх консультацій і, коли це можливо, угод між державними органами та організаціями роботодавців і працівників.</p> <p>Ст. 8. Заходи, яких вживають з метою сприяння колективним переговорам, потрібно розробляти чи застосовувати таким чином, щоб не обмежувати свободи колективних переговорів.</p>
6.	Конвенція МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття»	<p>Ст. 2. Кожний член Організації вживає відповідних заходів для власної системи захисту від безробіття та своєї політики в сфері зайнятості. Для цього він прагне забезпечити, щоб його система захисту від безробіття, зокрема методи надання допомоги по безробіттю сприяли створенню повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості й справляли б такий вплив, щоб роботодавці були зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість, а працівники - шукати таку зайнятість</p>
7.	Конвенція МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 р.	<p>Ст. 4. Трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для цього припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.</p> <p>Ст. 5. Не можна вважати законними підставами для припинення трудових відносин такі причини:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи за згодою роботодавця в робочий час;</li> <li>б) намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників;</li> <li>в) подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення компетентних адміністративних органів.</li> </ul>
8.	Конвенція МОП № 173 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця	<p>Ст. 5. У випадку неплатоспроможності роботодавця вимоги працівників, які впливають із трудових відносин, захищаються за допомогою привілею так, що їх задовольняють за рахунок активів неплатоспроможного роботодавця до того, як непривілейованим кредиторам може бути виплачена їхня частка.</p> <p>Ст. 9. Задоволення вимог, які висунуті працівниками до свого роботодавця і які впливають із трудових відносин, забезпечує установа-гарант, якщо роботодавець не може здійснити виплату через неплатоспроможність.</p>

1	2	3
9.	Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07. 12. 1984 р.	Ст. 1. Завданням Кодексу України про адміністративні правопорушення є охорона прав і свобод громадян, власності, конституційного ладу України, прав і законних інтересів підприємств, установ і організацій, встановленого правопорядку, зміцнення законності, запобігання правопорушенням, виховання громадян у дусі точного і неухильного додержання Конституції і законів України, поваги до прав, честі і гідності інших громадян, до правил співжиття, сумлінного виконання своїх обов'язків, відповідальності перед суспільством.
10.	Кодекс Законів про працю від 10. 12. 1971 р.	Ст. 1. Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.
11.	Проект Трудового кодексу України № 1108 від 04. 12. 2007 р.	Ст. 1. Метою Трудового кодексу України є визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників та роботодавців. Завданням цього Кодексу є правове регулювання визначених у ньому відносин (трудові відносини), створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин.
12.	Генеральна Угода між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України	Генеральну угоду укладено відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців, з однієї сторони, та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями, з другої сторони. Угода спрямована на удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців. Прийняті за цією Угодою зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання Сторонами.
13.	Закон України № 3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди» від 01. 07. 1993 р.	Закон визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників.

1	2	3
14.	<p>Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року від 22. 07. 2009 р. № 851- р</p>	<p>Збереження і розвиток трудового потенціалу є необхідною передумовою інноваційного розвитку та стратегічним завданням сталого розвитку країни. Збереження і розвиток трудового потенціалу передбачається забезпечити шляхом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- поліпшення демографічних характеристик трудового потенціалу;</li> <li>- нарощення освітньо-кваліфікаційного потенціалу;</li> <li>- зменшення впливу трудової міграції працездатного населення за кордон на розвиток трудового потенціалу;</li> <li>- удосконалення системи оплати та нормування праці;</li> <li>- стабілізації зайнятості населення в умовах фінансової кризи;</li> <li>- підвищення економічної активності населення, посилення мотивації населення до укладення трудових договорів, сприяння продуктивній зайнятості населення з орієнтацією на інноваційну модель розвитку виробництва;</li> <li>- удосконалення трудового законодавства;</li> <li>- підвищення ролі соціального діалогу у формуванні державної політики та забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників.</li> </ul>
15.	<p>Закон України № 1105-XIV «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23. 09.1999 р.</p>	<p>Закон відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі застрахованих на виробництві. Страховання від нещасного випадку є самостійним видом загальнообов'язкового державного соціального страхування, за допомогою якого здійснюється соціальний захист, охорона життя та здоров'я громадян.</p>
16.	<p>Закон України № 803-XII «Про зайнятість населення» від 01.03. 1991 р.</p>	<p>В умовах ринкової економіки і рівноправності різних форм власності цей Закон визначає правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення України і його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю.</p>
17.	<p>Закон України № 2436 III «Про організації роботодавців» від 24. 05. 2001р.</p>	<p>Закон визначає правові, соціальні, економічні, організаційні засади створення та функціонування організацій роботодавців, форми та напрями їх діяльності, а також принципи їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян. Закон спрямований на підвищення ролі організацій роботодавців та їх об'єднань у соціально-трудових відносинах та на реалізацію економічної політики в державі, вдосконалення системи соціального партнерства.</p>

1	2	3
18.	Закон України № 108/95-ВР «Про оплату праці» від 24. 03. 1995 р.	Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (далі – підприємства), а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати.
19.	Закон України № 2694-ХІІ «Про охорону праці» від 14. 10. 1992 р.	Закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їхнього життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.
20.	Закон України № 504/96-ВР «Про відпустки» від 15. 11. 1996р.	Закон встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.
21.	Закон України № 1282-ХІІ «Про індексацію грошових доходів населення» від 03. 07. 2001 р.	Закон визначає правові, економічні та організаційні основи підтримання купівельної спроможності населення України в умовах зростання цін з метою дотримання встановлених Конституцією України гарантій щодо забезпечення достатнього життєвого рівня населення.
22.	Закон України № 1533-ІІІ «Про загальнообов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття» від 02. 03. 2000 р.	Закон, розроблений відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.
23.	Закон України № 2240-ІІІ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» від 18. 01. 2001 р.	Закон визначає правові, організаційні та фінансові основи загальнообов'язкового державного соціального страхування громадянина у разі тимчасової втрати працездатності, у зв'язку з вагітністю та пологами, народженням дитини та необхідністю догляду за нею, у разі смерті, а також надання послуг із санаторно-курортного лікування та оздоровлення застрахованим особам та членам їх сімей. Матеріальне забезпечення та соціальні послуги є окремим видом загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян, що здійснюється Фондом соц. страхування з тимчасової втрати працездатності.

1	2	3
24.	Закон України № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09. 07. 2003 р.	Закон, розроблений відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, визначає принципи, засади і механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, призначення, перерахунку і виплати пенсій, надання соціальних послуг з коштів Пенсійного фонду, що формуються за рахунок страхових внесків роботодавців, бюджетних та інших джерел, передбачених цим Законом, а також регулює порядок формування Накопичувального пенсійного фонду та фінансування за рахунок його коштів видатків на оплату договорів страхування довічних пенсій або одноразових виплат застрахованим особам.
25.	Закон України № 100/96-ВР «Про освіту» від 23. 03. 1996 р.	Ст. 2. Завданням законодавства України про освіту є регулювання суспільних відносин у галузі навчання, виховання, професійної, наукової, загальнокультурної підготовки громадян України. Ст. 3. Громадяни України мають право на безкоштовну освіту в усіх державних навчальних закладах незалежно від статі, раси, національності, соціального і майнового стану, роду та характеру занять, світоглядних переконань, належності до партій, ставлення до релігії, віросповідання, стану здоров'я, місця проживання та інших обставин. Це право забезпечується: розгалуженою мережею навчальних закладів, заснованих на державній та інших формах власності, наукових установ, закладів післядипломної освіти; відкритим характером навчальних закладів, створенням умов для вибору профілю навчання і виховання відповідно до здібностей інтересів громадянина.
26.	Закон України № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15. 09. 1999 р.	Закон визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок. Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.
27.	Закон України № 137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» від 03. 03. 1998 р.	Закон визначає правові та організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.
28.	Закон України № 523- II «Про державну підтримку малого підприємництва» / Із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 18. 09. 2008 р.	Закон визначає правові засади державної підтримки суб'єктів малого підприємництва незалежно від форми власності з метою якнайшвидшого виходу із економічної кризи та створення умов для розширення впровадження ринкових реформ в Україні. Ст. 4. Метою державної підтримки малого підприємництва є: 4) формування умов для забезпечення зайнятості населення України, запобігання безробіттю, створення нових робочих місць.



1	2	3
29.	Закон України «Про Національну програму сприяння розвитку малого підприємництва в Україні»	Рівень розвитку малого підприємництва має сприяти створенню позитивного іміджу України, забезпеченню ефективної ринкової економіки з метою її інтеграції в європейську та світову економічні системи. Створення сприятливого підприємницького клімату в Україні повинно стати запорукою консолідації зусиль щодо удосконалення рівня відносин і співпраці з донорськими організаціями та участі у міжнародних проектах. Державна політика в цій сфері спрямована на приєднання України до міжнародних програм, підписання двосторонніх та багатосторонніх міждержавних і міжвідомчих угод щодо підтримки малого підприємництва. Шляхами вдосконалення правового забезпечення розвитку малого підприємництва є: створення дієвих механізмів захисту прав і свобод підприємців; гармонізація українського законодавства з законодавством Європейського Союзу та СНД; забезпечення законодавчої гарантії незмінності та довготривалості державної політики щодо підтримки малого підприємництва; розробка нормативно-правової бази, яка регулює відносини між державою та підприємцями, роботодавцями і найманими працівниками, у тому числі і для забезпечення їх соціального захисту, встановлює норми і правила здійснення підприємницької діяльності, регламентує діяльність органів державної влади, їх посадових осіб щодо виконання ними відповідних повноважень.
30.	Модельний закон про соціальне партнерство (Прийнятий на XXVII пленерному засіданні Міжпарламентської Асамблеї держав-учасників СНД) (Постанова № 27-14 від 16. 11. 2006 р.)	Закон визначає організаційні, правові і економічні основи функціонування системи соціального партнерства як найважливішого механізму регулювання соціально-трудових і пов'язаних з ними економічних відносин. Ст. 4. Основними напрямками державної політики у сфері соціального партнерства є: - сприяння створенню і розвитку на добровільній основі вільних, незалежних і представницьких організацій роботодавців і працівників; - вироблення і реалізація за участю представників роботодавців і працівників основних напрямів соціально-економічної політики держави, політики у сфері трудових відносин; - формування правової бази, що забезпечує створення ефективної системи регулювання соціально-трудових і пов'язаних з ними економічних відносин, що функціонує за умови активної співпраці з представниками роботодавців і працівників; - застосування при вдосконаленні законодавства міжнародних трудових норм і норм, що регулюють права людини, передусім актів Організації Об'єднаних Націй, конвенцій Міжнародної організації праці, Європейської соціальної хартії, Хартії соціальних прав і гарантій громадян незалежних держав; - створення умов для забезпечення соціальної стабільності і згоди у суспільстві.

1	2	3
31.	Постанова Кабінету Міністрів України № 225 «Положення про порядок повідомчої реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів» від 05. 04. 1994 р.	Відповідно до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» галузева і регіональна угоди підлягають повідомній реєстрації в Мінпраці, а колективний договір – районними державними адміністраціями, районними у містах Києві та Севастополі державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних та міських Рад. Повідомна реєстрація угод, колективних договорів проводиться з метою забезпечення можливості для врахування їх умов під час розгляду трудових спорів (індивідуальних і колективних), що можуть виникнути за результатами застосування норм цих угод (договорів) уповноваженими на те органами, і засвідчує автентичність примірників і копії, поданих на реєстрацію.
32.	Програма економічних реформ України на 2010 – 2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава»	Пропонована Програма реформ розроблена на виконання поставленого Президентом України завдання з відновлення економічного зростання й модернізації економіки країни. Реформи будуть спрямовані на побудову сучасної, стійкої, відкритої й конкурентоспроможної у світовому масштабі економіки, формування професійної й ефективної системи державного управління, і зрештою – на підвищення добробуту українських громадян.
33.	Програма діяльності Кабінету Міністрів «Назустріч людям» (Програму схвалено Постановою ВР № 12 від 04. 02. 2005 р. )	Стратегічна мета Уряду – досягнення нової якості життя громадян, запровадження соціальних, економічних та демократичних європейських стандартів життєдіяльності людини, суспільства та держави. Влада служитиме людині, а не люди працюватимуть в інтересах можновладців. Пріоритети Уряду – захист прав і свобод людей та гарантована участь кожного громадянина у суспільно-політичному житті. У центрі уваги – людина, задоволення її культурних, духовних та освітніх потреб, надання їй якісних медичних послуг, забезпечення реалізації демократичних прав і свобод. Соціально-економічні орієнтири Уряду – щорічне зростання реальної заробітної плати, пенсій та інших соціальних виплат, забезпечення громадян якісними медичними, освітніми та культурними послугами. Уряд ставить за мету посилення інституту сім'ї та державну підтримку народжуваності. Сім'я визнаватиметься однією з ключових суспільних цінностей. Узгодження інтересів громадян і суспільства, їх гармонізація є визначальною умовою формування громадянського суспільства. Уряд виходить з того, що заможні вільні громадяни, яким гарантується реалізація їх прав та свобод, є опорою такого суспільства. Держава для людей, а не люди для держави – цей принцип визначатиме політику Уряду.

1	2	3
34.	<p>Проект Закону України «Про соціальне партнерство» № 2173 від 10. 09. 2002 р. (Проект відкликано (05.02.2003))</p>	<p>Цей Проект Закону визначає правові засади організації та порядку функціонування системи соціального партнерства з метою договірного регулювання соціально-трудова і пов'язаних із ними економічних відносин, досягнення взаєморозуміння та громадської злагоди в Україні.</p> <p>Ст. 5. Основними принципами соціального партнерства є: законність; повноважність і рівноправність сторін та їх представників; свобода вибору та обговорення питань, які входять у сферу соціального партнерства; добровільність і реальність прийняття зобов'язань; обов'язковість виконання досягнутих домовленостей; систематичного контролю за виконанням досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.</p> <p>Ст. 21. Порушення законодавства України про соціальне партнерство тягне за собою відповідальність згідно з чинним законодавством. Притягнення до відповідальності не звільняє сторони соціального партнерства від виконання взятих на себе зобов'язань.</p>
35.	<p>Стратегія інноваційного розвитку України на 2010 – 2020 рр. в умовах глобалізаційних викликів.</p>	<p>Для потреб інноваційного розвитку країни освіта відіграє надзвичайно важливу роль. Вона є не лише зв'язуючою, але й конструктивною ланкою в системі трьох головних складових інноваційної економіки — «наука — освіта — виробництво».</p> <p>Держава має забезпечувати розвиток інтелектуального потенціалу нації. Загальна політика держави має бути системною, інноваційно спрямованою, здатною забезпечити проведення узгоджених політичних, економічних, соціальних, технологічних та інших змін, залучити в процес цілеспрямованого оновлення життя країни все населення.</p> <p>Несправедливе, надмірне розмежування людей за рівнем життя підточує основи демократизації суспільства, стимулює зростання соціальної нестабільності, служить активатором еміграції населення, джерелом негативних змін в духовності, у відношенні людей до держави і влади.</p>
36	<p>Указ Президента України № 1258/98 «Положення про Національну службу посередництва і примирення» від 17. 11. 1998 р.</p>	<p>Національна служба посередництва і примирення є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).</p> <p>Основними завданнями НСПП є: сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).</p>

## Показники соціально-економічного розвитку Тернопільської області (2000 - 2009 рр.)

Рік	Наявне населення, тис. осіб (x <sub>1</sub> )	Чисельність наявного населення за місцем проживання, тис. осіб		Постійне населення, тис. осіб (x <sub>4</sub> )	Чисельність постійного населення за статтю, тис. осіб		Кількість народжених, тис. осіб (x <sub>7</sub> )	Кількість народжених у міських поселеннях, тис. осіб (x <sub>8</sub> )	Кількість народжених у сільській місцевості, тис. осіб (x <sub>9</sub> )	Кількість померлих, тис. осіб (x <sub>10</sub> )	Кількість померлих у міських поселеннях, тис. осіб (x <sub>11</sub> )	Кількість померлих у сільській місцевості, тис. осіб (x <sub>12</sub> )	Природний приріст населення, ‰ (x <sub>13</sub> )
		Міське населення (x <sub>2</sub> )	Сільське населення (x <sub>3</sub> )		Чоловіки (x <sub>5</sub> )	Жінки (x <sub>6</sub> )							
2000	1157,6	512,1	645,5	1152,7	536,3	616,4	10,57	4,403	6,167	15,721	4,549	11,172	-5,151
2001	1151,1	509,4	641,7	1146,2	533,7	612,5	10,102	4,217	5,885	16,296	4,755	11,541	-6,194
2002	1142,4	485,5	656,9	1138,5	528	610,5	10,444	4,517	5,927	16,345	4,857	11,488	-5,901
2003	1134,2	483,6	650,6	1131	524,6	606,4	10,476	4,789	5,687	16,823	4,809	12,014	-6,347
2004	1126,6	481,6	645	1123,4	521,1	602,3	11,094	5,083	6,011	16,18	4,838	11,342	-5,086
2005	1119,6	478,5	641,1	1116,3	517,8	598,5	11,035	5,045	5,99	16,802	4,949	11,853	-5,767
2006	1112,1	476,9	635,2	1108,9	514,3	594,6	11,623	5,384	6,239	16,556	5,038	11,518	-4,933
2007	1105,4	475,5	629,9	1102,1	511,4	590,7	11,431	5,265	6,166	16,473	4,979	11,494	-5,042
2008	1098,6	474,3	624,3	1095,4	508,4	587	12,388	5,606	6,782	16,2	4,962	11,238	-3,812
2009	1093,3	474,0	619,3	1090,1	505,9	584,2	12,404	5,574	6,830	15,652	4,701	10,951	-3,248

Таблиця 2

Рік	Населення за економічною активністю, тис. осіб				Серед- ньорічна кількість найма- них праців- ників, тис. осіб ( $x_{18}$ )	Кіль- кість укладе- них колек- тивних догово- рів ( $x_{19}$ )	Чисель- ність праців- ників, охопле- них колек- тивними догово- рами, тис. осіб ( $x_{20}$ )	Валова додана вартість (у фактич- них цінах) млн. грн. ( $x_{21}$ )	Валова додана вартість (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу грн. ( $x_{22}$ )	Серед- ньомі- сячна номі- нальна заробіт- на плата, грн. ( $x_{23}$ )	Співвід- ношення грошо- вих доходів 10% найба- гатших до 10% найбід- ніших ( $x_{24}$ )	Середня очікувана трива- лість життя при народ- женні, обидві статі, років ( $x_{25}$ )
	Еконо- мічно активне населен- ня ( $x_{14}$ )	Зайняті ( $x_{15}$ )	Безробіт- ні ( $x_{16}$ )	Еконо- мічно неактивне населення ( $x_{17}$ )								
2000	475,1	409,4	65,7	342,1	305,564	1091	145	1893	1605	134,96	11,8	70,46
2001	459	380,3	78,7	356,9	272,609	1458	153	2347	2048	189,66	7,6	71,09
2002	436,9	379,7	57,2	377,3	238,36	1786	135	2631	2313	237,05	8,2	70,88
2003	430,2	374,1	56,1	382,6	221,753	2096	151	3098	2741	304,18	12,7	70,94
2004	440,3	387,7	52,6	370	210,294	2123	147	3691	3287	388,46	6,8	71,05
2005	467,4	425,1	42,3	340,3	205,546	1866	126	4738	4246	553,47	7,5	70,98
2006	453,5	411,7	41,8	352,2	202,515	2023	129	5944	5361	727,27	9,2	70,86
2007	463,3	423,5	39,8	340	198,522	2208	136	7755	7037	942,67	5,1	71,08
2008	466	424,9	41,1	334,7	196,953	2249	138	9326	8512	1313,09	4,6	71,34
2009	475,9	422,1	53,8	322,0	188,211	2302	142	9984	9688	1411,89	2,97	72,04

## Додаток В

## Інструментарій анкетного опитування\* та результати отриманої інформації

1. Оцініть, будь ласка, рівень Вашої довіри до перелічених соціальних інститутів:  
(у % від загальної кількості опитаних)

№ з/п	Соціальні інститути	Повністю довіряю	Переважаю довіряю	Як довіряю, так і ні	Переважаю не довіряю	Зовсім не довіряю
1.	Роботодавці	16,6	28,7	37,6	11,1	6,0
2.	Профспілки	6,2	19,1	31,2	25,2	18,3
3.	Органи місцевої влади	9,2	15,4	24,5	29,9	21,0
4.	Держава	2,2	11,6	23,8	29,5	32,9
5.	Суд	3,2	19,8	26,0	24,7	26,2
6.	Церква	52,5	31,2	11,6	2,2	2,5

2. Скажіть, будь ласка, до якого класу (верстви) в суспільстві Ви б себе зарахували ?

№ з/п	Соціальний клас, верства	%
1.	Заможне населення	4,2
2.	Середнього рівня забезпеченості	50,3
3.	Нижчого від середнього рівня забезпеченості	39,4
4.	Бідне населення	6,2

3. Що, на Вашу думку, найбільше визначає належність людини до того чи іншого соціального класу/верстви?

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Сім'я, з якої людина походить	26,7
2.	Рівень освіти	17,1
3.	Стиль життя, проведення вільного часу	9,9
4.	Дохід, матеріальне становище сім'ї	52,7
5.	Рівень кваліфікації	8,4
6.	Підприємницька діяльність	14,4
7.	Посада	16,1
8.	Інше	0,3
9.	Складно відповісти	3,7

4. Скажіть, будь ласка, наскільки Ви реалізуєте за допомогою своєї роботи нижче перераховані потреби в праці?

№ з/п	Потреби в праці	Повністю реалізую	Реалізую напевно	Не можу вирішити чи реалізую, чи ні	Переважаю не реалізую	Зовсім не реалізую
1	2	3	4	5	6	7
1.	Потреба в праці для забезпечення матеріального добробуту	18,3	38,1	22,8	19,1	1,7

\* Примітка. Підготовлено автором з врахуванням розробок [78, 93, 178, 202] і Центру соціальних та маркетингових досліджень SOCIS.

## Продовження додатка В

1	2	3	4	5	6	7
2.	Потреба в праці як діяльності, яка дає змогу отримати моральне задоволення	10,2	33,9	29,4	20,3	6,1
3.	Потреба в праці як засобі самореалізації	7,7	37,6	29,2	19,1	6,4
4.	Потреба в праці як засобі досягнення певного соціального статусу	7,2	27,2	30,5	26,2	8,9
5.	Потреба в праці як у постійному місці роботи	34,6	39,6	16,8	7,9	1,0
6.	Праця як засіб професійного спілкування	25,5	37,6	22,2	11,4	3,2
7.	Праця як умова розвитку особистості, основною потребою сучасної людини	19,3	38,2	28,2	11,1	3,2
8.	Праця як умова кар'єрного зростання, підвищення рівня кваліфікації і набуття професійних навичок	15,1	28,2	26,0	22,3	8,4

## 5. Як Ви охарактеризуєте свою роботу?

№ з/п	Характеристики роботи	Повністю погоджуюся	Погоджуюся	Частково погоджуюся	Не можу вирішити чи погоджуюся, чи ні	Частково не погоджуюсь	Не погоджуюсь	Зовсім не погоджуюсь
1.	Робота складна і нецікава	5,5	9,4	15,8	7,2	20,5	29,5	12,1
2.	Робота монотонна	2,5	8,7	15,1	6,9	14,9	34,9	17,0
3.	Робота спокійна, яка не потребує особливого перенапруження	5,5	12,4	21,3	6,7	15,3	24,5	14,3
4.	Робота цікава, змістовна	17,6	23,5	22,8	9,4	9,4	10,6	6,7

## 6. Вкажіть, будь ласка, Ваш стаж роботи в цьому трудовому колективі?

№ з/п	Стаж роботи	%
1.	До 1 року;	10,2
2.	Від 1 року до 3 років	15,6
3.	Від 3-х до 5 років	14,1
4.	Від 5 років і більше	60,1

## 7. Чи працюєте/працювали Ви за першим здобутим фахом ?

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Працюю за першим здобутим фахом	44,7
2.	Працюю за близьким до першого здобутого фаху	16,6
3.	Працюю за іншим фахом	38,7

## 8. Якщо Ви працюєте не за першим здобутим фахом, то з яких причин чи обставин ?

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Не було можливості влаштуватися за першим здобутим фахом, оскільки існувала жорстка конкуренція	6,9
2.	Здобутий фах нині не користується попитом	19,5
3.	Змушений працювати за іншим фахом, оскільки робота за набутим фахом є низькодохідною	18,6
4.	Працюю за іншим фахом через різні життєві обставини	57,1

Продовж. додатка В

**9. Які з нижче перелічених проблем Ви змушені були вирішувати на підприємстві, де працюєте, протягом останніх трьох років? (Не більше 5-ти варіантів відповідей)**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Несвоєчасна виплата заробітної плати	24,5
2.	Низький рівень заробітної плати	41,3
3.	Неритмічна робота	14,4
4.	Скорочення штату, звільнення працівників	17,3
5.	Байдужість адміністрації до інтересів працівників	24,0
6.	Скрутне фінансове становище підприємства	13,9
7.	Напружена соціально-психологічна ситуація	16,8
8.	Несправедливий розподіл трудових обов'язків, висока інтенсивність праці, яка не відповідає рівню оплати	15,8
9.	Невідповідність оплати праці рівню життя і потребам сім'ї	41,1
10.	Працівнику небезпечно відстоювати власну думку перед керівництвом;	14,6
11.	Кар'єра і розмір заробітної плати часто залежать не від результатів праці, а від особистих відносин з керівництвом	8,2
12.	Жодної	9,2
13.	Складно відповісти	3,7

**10. Чи підвищували Ви свій фахово-кваліфікаційний рівень за останні п'ять років?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Так	34,9
2.	Ні	62,4
3.	Складно відповісти	2,7

**11. Які шляхи підвищення Вашого фахово-кваліфікаційного рівня?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Проходили професійне навчання	11,6
2.	Проходили перенавчання	11,1
3.	Проходили курси підвищення кваліфікації	52,3
4.	Займалися самоосвітою	25,9

**12. Якщо виникне потреба, чи зможете Ви здійснити підготовку чи перепідготовку за рахунок організації?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Так	29,3
2.	Ні	34,5
3.	Складно відповісти	36,2



Продовж. додатка В

**13. Припустимо, що на підприємстві, де Ви працюєте в найближчий період впроваджуватимуться нововведення. Наскільки Ви впевнені в тому, що Ваші професійні знання відповідатимуть потребам виробництва?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Повністю відповідатимуть	7,0
2.	Відповідатимуть певною мірою	40,4
3.	Складно відповісти чи так, чи ні	39,2
4.	Здебільшого не відповідатимуть	7,6
5.	Зовсім не відповідатимуть	5,7

**14. Які з нижчеперелічених характеристик визначають конкурентоспроможність працівника?**

№ з/п	Характеристики	%
1.	Висока професійна компетентність	62,1
2.	Загальний світогляд, рівень культури	13,6
3.	Самостійність, ініціативність, творчість у праці	26,0
4.	Старанність, сумлінність, дисциплінованість	35,6
5.	Уміння налагоджувати відносини з людьми, комунікабельність	49,5
6.	Підприємливість	10,9
7.	Менталітет	3,2
8.	Спроможність довести до впровадження інноваційні ідеї	12,6
9.	Активна життєва позиція	14,9
10.	Впевненість у власних силах;	19,6
11.	Наявність зв'язків у владних структурах	15,4

**15. Назвіть характеристики, що впливають на інноваційну активність людини:**

№ з/п	Характеристики	%
1.	Фахова підготовка та компетентність	53,5
2.	Творчі здібності	42,3
3.	Характер людини	41,3
4.	Потреба у самореалізації та самовдосконаленні	41,1
5.	Підприємливість	10,9
6.	Потреба у матеріальному добробуті	35,2
7.	Складно відповісти	4,7

**16. Оцініть вірогідність втрати Вами теперішньої роботи у найближчі 12 місяців.**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Впевнений, що не втрачу	21,5
2.	Ймовірно не втрачу	29,7
3.	Складно сказати однозначно чи втрачу, чи ні	33,4
4.	Є вірогідність втратити роботу	13,4
5.	Впевнений, що втрачу	2,0

**17. Як Ви вважаєте, наскільки захищені працівники на Вашому підприємстві від несправедливого звільнення?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Повністю захищені	11,1
2.	Захищені напевно	23,3
3.	Складно відповісти однозначно чи захищені, чи ні	34,9
4.	Здебільшого не захищені	24,3
5.	Не захищені	6,4

Продовж. додатка В

**18. Чи можете Ви висловлювати відкрито невдоволення та обговорювати особисті проблеми з роботодавцем?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Так	32,7
2.	Ні	32,4
3.	Складно відповісти	34,9

**19. Скажіть, будь ласка, як часто виникають конфлікти на підприємстві, де Ви працюєте ?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Дуже часто	1,7
2.	Часто	8,9
3.	Час від часу	37,4
4.	Дуже рідко	40,8
5.	Ніколи	11,1

**20. Які на Вашу думку основні причини виникнення конфліктів між керівництвом та працівниками ?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Виробничі питання	83,7
2.	Особисті питання	14,6
3.	Інше	1,7

**21. Оцініть, будь ласка, соціально-психологічний мікроклімат у Вашому колективі за 10-бальною шкалою (де 1 – негативний, 10 – надзвичайно сприятливий мікроклімат)?**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0,3	1,0	5,5	11,9	21,3	17,0	16,3	16,6	8,4	1,7

**22. Як би Ви оцінили відносини між Вашим трудовим колективом та адміністрацією за 10-бальною шкалою (де 1 –незадовільні, 10 – надзвичайно сприятливі відносини)?**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1,0	2,0	5,2	11,14	22,3	16,6	18,3	15,1	7,4	1,0

**23. Які норми відносин на Вашому підприємстві найбільш поширені?**

№ з/п	Норми відносин	%
1.	Дружні та довірливі відносини	38,9
2.	Орієнтація на безумовне виконання будь-яких розпоряджень	35,4
3.	Орієнтація на підпорядкування при будь-якому втручанні керівника у виконання професійних обов'язків;	20,1
4.	Залежність розміру оплати праці від відносин з керівництвом	12,4
5.	Орієнтація на отримання допомоги від керівництва у важких життєвих ситуаціях	17,1

**24. Як часто виникають конфліктні ситуації між Вами та керівництвом?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Дуже часто	0,5
2.	Часто	4,7
3.	Складно відповісти часто, чи ні	15,3
4.	Не дуже часто	54,7
5.	Зовсім не виникають	24,8

Продовж. додатка В

**25. Уявіть, що на Вашому підприємстві (організації) виникає конфліктна ситуація між Вами та адміністрацією. До кого Ви звернетесь для щодо її вирішення ?**

№ з/п	Посередник у виникненні конфліктних ситуацій	%
1.	Безпосередній керівника	45,8
2.	Керівник підприємства, де працюю	30,7
3.	Комісія з конфліктних питань (до юриста)	13,9
4.	Профком підприємства	9,9
5.	Громадськість; (друзі, колектив)	21,0
6.	Суд	6,7
7.	Депутати, представники політичних партій;	1,2
8.	Органи міської влади	2,5
9.	Звільнюся з роботи	5,2
10.	Інше	0,2
11.	Ні до кого не звертатимуся	7,4
12.	Складно відповісти	7,9

**26. Який спосіб захисту трудових прав Ви вважаєте найбільш ефективним для Вашого підприємства?**

№ з/п	Способи захисту прав	%
1.	Відповідно до власних сил	50,7
2.	Звернувшись до профспілки	12,6
3.	Звертаючись до безпосереднього керівництва	43,3
4.	Звертаючись до суду	14,1
5.	Звернувшись до впливової політичної партії	1,7
6.	Звертаючись до міської влади	5,5
7.	Інше	0,2
8.	Не зможу захистити свої права	6,4
9.	Складно відповісти	6,7

**27. Скажіть, будь ласка, яка форма заохочення до праці для Вас є найбільш прийнятною?**

№ з/п	Форма заохочення до праці:	%
1.	Подяка	8,7
2.	Премія	44,5
3.	Просування по службі	13,8
4.	Цінний подарунок	3,9
5.	Додаткова відпустка;	3,5
6.	Часткове відшкодування вартості житла	4,7
7.	Оплата за навчання	3,0
8.	Надання коштів на оздоровлення	11,14
9.	Складно відповісти	6,7

Продовж. додатка В

**28. Вкажіть, наскільки Ви задоволені нижченаведеними характеристиками праці.**

№ з/п	Характеристики	Повністю задовольняє	Частково задовольняє	Складно відповісти задовольняє, чи ні	Частково не задовольняє	Зовсім не задовольняє	Такої характеристики не має
1.	Розмір заробітної плати	6,7	34,7	14,6	22,0	22,0	
2.	Санітарно-гігієнічні умови праці	22,8	42,3	14,4	13,8	5,9	0,8
3.	Стан нормування праці	17,8	29,2	25,7	15,1	7,4	4,7
4.	Доплати та надбавки	3,5	18,3	13,6	22,0	26,8	15,8
5.	Моральна винагорода за працю	6,4	18,8	23,0	13,4	19,8	18,6
6.	Режими праці та відпочинку	13,6	36,1	19,8	17,8	10,2	2,5
7.	Охорона і безпека праці	28,0	33,4	15,6	12,1	8,2	2,7
8.	Медичне обслуговування	9,7	19,5	23,5	10,9	13,9	22,5

**29. Скажіть, будь ласка, наскільки нижче наведені твердження відповідають реальним вимогам на вашому підприємстві щодо оплати праці:**

№ з/п	Твердження	Повністю відповідає	Переважно відповідає	Як відповідає так і не відповідає	Переважно не відповідає	Зовсім не відповідає
1.	У розмірі моєї заробітної плати враховано рівень освіти і кваліфікації	12,4	28,2	29,5	20,3	9,6
2.	При оплаті праці та преміюванні враховано мій трудовий внесок у діяльність підприємства	5,7	21,8	32,2	25,7	14,6
3.	Розмір заробітної плати на підприємстві, де я працюю є комерційною таємницею	10,9	11,9	15,8	21,3	40,0
4.	При оплаті праці та преміюванні враховано складність і відповідальність моєї роботи порівняно з іншими працівниками	6,2	25,5	29,2	24,5	14,6
5.	Оплата праці регулюється колективним договором	16,3	24,8	22,3	14,8	21,8
6.	Оплата праці передбачена трудовою угодою	22,8	30,0	15,6	12,1	19,5

**30. Чи укладений на Вашому підприємстві колективний договір?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Так	69,5
2.	Ні	22,3
3.	Складно відповісти	8,2

**31. Наскільки добре Ви ознайомлені зі змістом колективного договору?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Ознайомлений докладно	30,1
2.	Ознайомлений частково	33,9
3.	Складно відповісти чи ознайомлений, чи ні	18,3
4.	Швидше за все не ознайомлений;	13,2
5.	Зовсім не ознайомлений	4,5

**32. На Вашу думку, наскільки виконуються основні положення колективного договору стосовно:**

№ з/п	Основні положення колективного договору	Повністю виконуються	Переважно виконуються	Складно відповісти чи виконуються, чи ні	Переважно не виконуються	Зовсім не виконуються
1.	Оплата праці	30,4	38,5	22,1	7,4	1,7
2.	Охорона праці	24,0	39,3	23,0	11,3	2,3
3.	Зайнятість	18,7	33,4	30,4	14,4	3,0
4.	Соціальний захист	15,7	31,1	30,4	17,4	5,4

**33. Чи виникали на Вашому підприємстві трудові спори**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Так	44,9
2.	Ні	33,2
3.	Складно відповісти	21,9

**34. Які, на вашу думку, основні причини колективних трудових спорів на Вашому підприємстві?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Заборгованість із заробітної плати	55,9
2.	Закриття, ліквідація підприємств	8,1
3.	Значні, переважно зростаючі обсяги дебіторської та кредиторської заборгованості;	5,4
4.	Недостатність коштів для проведення реструктуризації, перепрофілювання підприємства відповідно до запитів ринку	17,2
5.	Недостатність обігових коштів, збитковість, неритмічна робота, низький рівень завантаженості значної частини виробничих потужностей	13,4
6.	Масові звільнення найманих працівників, зміна власника, надання відпусток з ініціативи адміністрації без збереження заробітної плати, погіршення умов праці, невиконання положень колективного договору, порушення законодавства про працю	16,7
7.	Надання з ініціативи адміністрації довготермінових відпусток без збереження заробітної плати	20,4
8.	Інше	2,2
9.	Складно відповісти	7,5

**35. Як Ви вважаєте, чи потрібна профспілка на підприємстві де Ви працюєте?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Так	51,5
2.	Ні	22,5
3.	Складно відповісти	26,0

**36. Які завдання, на Вашу думку, повинні виконувати профспілкові організації?**

№ з/п	Завдання	%
1.	Відстоювати рівень оплати праці, не нижчий від прожиткового мінімуму	34,0
2.	Відстоювати своєчасну виплату заробітної плати	41,1
3.	Брати участь в укладенні колективного договору (трудової угоди)	22,3
4.	Відстоювати оптимальні режими праці та відпочинку	30,0
5.	Відстоювати гарантії зайнятості	16,1
6.	Захищати права працівників, які підлягають звільненню внаслідок реструктуризації або банкрутства підприємства	32,7
7.	Підвищувати професійний рівень працівників	11,1
8.	Створювати належні умови і забезпечувати охорону праці	23,5
9.	Відстоювати процедуру індексації заробітної плати	6,7
10.	Надавати можливості для відпочинку	25,7
11.	Брати участь в управлінні підприємством і розподілі прибутку	12,1
12.	Інше	0,50
13.	Складно відповісти	8,7

**37. Чи функціонує профспілка за Вашим місцем роботи?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Так	65,9
2.	Ні	21,4
3.	Не знаю	12,7

**38. Чи є Ви членом профспілкової організації?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Так	89,1
2.	Ні	10,9

**39. Чому Ви перебуваєте в профспілковій організації ? (Зазначте всі слушні варіанти відповідей)?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	З метою вчасного отримання заробітної плати, соціальних пільг та виплат.	20,1
2.	За традицією, що сформувалася в радянський період (не виходив з неї).	15,9
3.	За традицією підприємства, де працюю	41,0
4.	Для отримання соціальної допомоги і підтримки	22,2
5.	З метою захисту від неправомірних дій роботодавця	11,3
6.	З метою захисту своїх прав та інтересів.	18,4
7.	Моєї згоди на вступ не запитували	17,6
8.	Складно відповісти	3,8

**40. Яким чином Ви сплачуєте членські внески?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Відраховуються через бухгалтерію за заявою	69,0
2.	Відраховуються через бухгалтерію без моєї згоди	27,6
3.	Сплачую готівкою безпосередньо в профспілку	2,9
4.	Не сплачую.	0,5

**41. Зазначте, будь ласка, які з наведених нижче випадків відбулися на Вашому підприємстві за останній рік? (всі слушні варіанти відповідей)**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Розірвання трудового договору з керівником підприємства за ініціативою профспілкового органу	--
2.	Участь профкому щодо вирішення питань оплати праці найманих працівників	3,9
3.	Участь профкому щодо вирішення питань умов праці	16,6
4.	Участь профкому щодо вирішення питань робочого часу	11,2
5.	Участь профкому щодо вирішення питань умов та термінів відпочинку	22,4
6.	Масове звільнення працівників	6,2
7.	Нічого з переліченого	29,3
8.	Складно відповісти	30,1

**42. Чи попереджаються члени профспілкової організації роботодавцем про: (Зазначте всі слушні варіанти відповідей)**

№ з/п	Варіанти відповідей	Так	Ні	Складно відповісти
1.	Зміни в організації праці і виробництва	49,6	21,9	28,5
2.	Реорганізацію, перепрофілювання підприємства	31,5	20,8	47,7
3.	Скорочення штатної чисельності працівників	61,9	13,5	24,6
4.	Проведення оцінки майна, приватизації, оренди майна тощо	25,4	25,7	48,9

**43. Чи забезпечує профспілкова організація належний рівень захисту Ваших трудових і соціально-економічних прав? (%)**

№ з/п	Права працівників	Повністю забезпечує	Переважає забезпечує	Складно відповісти чи забезпечує, чи ні	Переважає не забезпечує	Зовсім не забезпечує
1.	Трудові права (спори, конфлікти)	7,3	26,0	30,5	24,4	11,8
2.	Соціально-економічні права (зарплата, допомоги, путівки та ін..)	8,8	25,6	33,9	22,9	8,8

**44. Скажіть, будь ласка, як Ви оцінюєте захист прав та інтересів членів Вашої профспілки в найближчі 3 роки ?**

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Посилиться	8,4
2.	Не зміниться	68,7
3.	Послабиться	22,9

Продовж. додатка В

45. Які, на Вашу думку, найбільш суттєві недоліки соціально-трудових відносин перешкоджають ефективному розвитку трудового потенціалу людини ? ( Вкажіть не більше трьох варіантів відповідей):

№ з/п	Варіанти відповідей	%
1.	Недотримання законодавчо встановлених соціально-трудових прав і гарантій	31,4
2.	Недосконалість трудового законодавства	40,8
3.	Невідповідність законодавства про колективні договори та угод потребам розвитку трудового потенціалу	10,9
4.	Правова необізнаність працівників із законодавчими актами, які регулюють соціально-трудові відносини	42,3
5.	Незахищеність найманих працівників перед роботодавцем	33,2
6.	Недостатня відповідальність роботодавців за порушення норм соціально-трудових відносин	33,9
7.	Інше	0,5

46. Вкажіть чинники (причини), що гальмують розвиток трудового потенціалу працівника на Вашому підприємстві.

№ з/п	Чинники	%
1.	Низький рівень продуктивності праці	12,1
2.	Неефективна зайнятість	12,1
3.	Несприятливі умови праці, високий рівень виробничого травматизму	8,2
4.	Використання застарілих технологій та зношених фондів	36,9
5.	Недосконалість соціально-трудових відносин	20,1
6.	Заборгованість із виплати заробітної плати та соціальних платежів	10,2
7.	Низький рівень трудової та інноваційної активності працівників	17,8
8.	Відсутність умов для професійного та кар'єрного зростання	21,5
9.	Неефективна система стимулювання до продуктивної праці	46,0
10.	Низький рівень розвитку виробничої демократії	15,6
11.	Низький рівень розвитку соціальної інфраструктури, відсутність можливостей для повноцінного відпочинку та оздоровлення	16,3

47. Який, на Вашу думку, стан розвитку виробничої демократії на Вашому підприємстві ?

№ з/п	Варіанти відповідей	Так	Ні	Складно відповісти
1.	Беру участь в управлінні підприємством	17,6	57,8	24,6
2.	Беру участь у розподілі прибутку	15,6	62,9	21,5



Продовж. додатка В

48. Вкажіть, будь ласка, на чію підтримку Ви можете сподіватися у разі виникнення скрутних ситуацій

№ з/п	Ситуації	Державні органи влади	Місцеві органи влади	Установи, що займаються вирішенням соціальних питань	Родичі, друзі, сусіди	На власні сили
1.	Втрата роботи	4,0	8,2	21,2	25,5	52,3
2.	Втрата здоров'я	0,74	2,2	12,1	48,5	42,1
3.	Скрутне матеріальне становище	1,2	1,0	4,5	35,5	58,6

49. Оцініть, будь ласка, рівень матеріального становища Вашої сім'ї.

№ з/п	Рівень матеріального становища	%
1.	Дуже низький	1,4
2.	Низький	11,9
3.	Нижчий від середнього	38,4
4.	Вищий від середнього	46,2
5.	Високий	2,7

50. Яке з цих тверджень найбільш точно характеризує Ваш рівень життя?

№ з/п	Твердження респондентів про рівень життя	%
1.	Грошей достатньо, щоб забезпечити всі потреби	2,2
2.	Придбання товарів довготривалого користування (наприклад, холодильник, телевізор) не викликає у нас труднощів, але покупка автомобіля зараз не доступна	11,6
3.	Грошей загалом достатньо для придбання продуктів харчування та одягу, але на придбання товарів довготривалого користування доводиться заощаджувати	45,0
4.	Грошей вистачає тільки на придбання продуктів харчування та оплату комунальних послуг	36,0
5.	Грошей вистачає тільки на придбання продуктів харчування	3,7
6.	Грошей не вистачає навіть на придбання продуктів харчування	1,2

51. Чи маєте достатній дохід для задоволення власних потреб?:

№ з/п	Оцінка респондентами достатності доходу	Відповіді					
		Повністю вистачає	Достатньо	Майже достатньо	Здебільшого не достатньо	Не достатньо	Складно відповісти
1.	Продукти харчування	40,6	27,2	21,5	8,4	2,2	--
2.	Оплата житлово-комунальних послуг	35,6	26,5	24,8	9,9	3,0	0,2
3.	Медичне обслуговування	9,7	19,5	25,0	27,0	14,1	4,7
4.	Придбання одягу, взуття	6,9	17,3	27,72	31,93	15,4	0,8
5.	Навчання	3,2	6,4	39,4	18,8	22,0	10,2
6.	Побутове обслуговування	6,9	9,9	24,01	27,5	24,3	7,4
7.	Відпочинок	4,5	6,2	9,9	21,8	52,72	4,9

## ДЕМОГРАФІЧНИЙ БЛОК

52. Ваша стать: 1. Чоловіча – 49,5%

2. Жіноча – 50,5%.

**53. Ваш сімейний статус:**

№ з/п	Сімейний статус	%
1.	Неодружений (незаміжня)	16,5
2.	Одружений (заміжня)	22,3
3.	Розлучений (розлучена)	23,0
4.	Вдівець (вдова)	15,2

**54. Скажіть, будь ласка, скільки Вам повних років**

№ з/п	Вік, років	%
1.	16-19	5,20
2.	20-29	22,3
3.	30-39	23,0
4.	40-49;	26,5
5.	50-59	16,8
6.	60 +	6,2

**55. Ваша освіта:**

№ з/п	Освіта	%
1.	Середня загальна	7,4
2.	Середня спеціальна (технікум, училище, коледж)	40,1
3.	Н/вища або перший ступень вищої освіти (бакалавр)	7,9
4.	Повна вища освіта (спеціаліст, магістр)	40,1
5.	Вища із вченим ступенем кандидата, доктора наук	4,5

**56. Який статус зайнятості Ви маєте?**

№ з/п	Статус зайнятості	%
1.	Роботодавець	3,0
2.	Самозайнятий	1,7
3.	Керівник підприємства,( організації, установи)	3,0
4.	Керівник підрозділу	8,0
5.	Спеціаліст	31,0
6.	Службовець	18,3
7.	Кваліфікований робітник	27,7
8.	Різноробочий	7,2
9.	Інше	0,2

**57. Вкажіть, будь ласка, в якій сфері діяльності Ви працюєте ?**

№ з/п	Вид економічної діяльності	%
1.	Промисловість	11,9
2.	Будівництво	13,1
3.	Торгівля, сфера надання послуг з ремонту, готельний та ресторанний бізнес	7,2
4.	Державне управління	5,0
5.	Банки і фінансові структури	2,0
6.	Транспорт, зв'язок	12,1
7.	Колективні, особисті, громадські послуги	8,7
8.	Освіта	17,8
9.	Медицина та охорона здоров'я	6,7
10.	Сільське господарство, мисливство та лісове господарства	14,8
11.	Інше	0,74

**58. Ви проживаєте:**

1. Міська місцевість – 41%; Сільська місцевість – 59%

**Народжуваність, смертність та природний приріст населення (осіб) у  
Тернопільській області [171, с. 272]**

Показники	Роки									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Кількість народжених, всього	10570	10102	10444	10476	11094	11035	11623	11431	12388	12404
У міських поселеннях	4403	4217	4517	4789	5083	5045	5384	5265	5606	5574
У сільській місцевості	6167	5885	5927	5687	6011	5990	6239	6166	6782	6830
Кількість померлих, всього	15721	16296	16345	16823	16180	16802	16556	16473	16200	15652
У міських поселеннях	4549	4755	4857	4809	4838	4949	5038	4979	4962	4701
У сільській місцевості	11172	11541	11488	12014	11342	11853	11518	11494	11238	10951
Природний приріст населення, всього	-5151	-6194	-5901	-6347	-5086	-5767	-4933	-5042	-3812	-3248
У міських поселеннях	-146	-538	-340	-20	245	96	346	286	644	873
У сільській місцевості	-5005	-5656	-5561	-6327	-5331	-5863	-5279	-5328	-4456	-4121

**Коефіцієнти народжуваності, смертності та природного приросту населення  
Тернопільської області (на 1000 осіб наявного населення) [171, с. 273]**

Показники	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Кількість народжених всього	9,2	8,8	9,2	9,3	9,9	9,9	10,5	10,4	11,3	11,4
у міських поселеннях	8,8	8,6	9,3	9,9	10,6	10,6	11,3	11,1	11,8	11,8
у сільській місцевості	9,4	9,0	9,1	8,8	9,3	9,4	9,9	9,8	10,9	11,1
Кількість померлих всього	13,6	14,2	14,4	14,9	14,4	15,1	14,9	14,9	14,8	14,3
у міських поселеннях	9,1	9,7	10,0	10,0	10,1	10,4	10,6	10,5	10,5	9,9
у сільській місцевості	17,1	17,6	17,6	18,5	17,6	18,6	18,2	18,3	18,1	17,8
Природний приріст населення всього	-4,4	-5,4	-5,2	-5,6	-4,5	-5,2	-4,4	-4,5	-3,5	-2,9
у міських поселеннях	-0,3	-1,1	-0,7	-0,1	0,5	0,2	0,7	0,6	1,3	1,9
у сільській місцевості	-7,7	-8,6	-8,5	-9,7	-8,3	-9,2	-8,3	-8,5	-7,2	-6,7

## Рівень зайнятості населення та безробіття за методологією МОП за віковими групами у Тернопільській області\*

[171, с. 289]

Категорії населення за віковими групами	Роки									
	2005		2006		2007		2008		2009	
	Рівень зайнятості	Рівень безробіття	Рівень зайнятості	Рівень безробіття	Рівень зайнятості	Рівень безробіття	Рівень зайнятості	Рівень безробіття	Рівень зайнятості	Рівень безробіття
	% *	% **	% *	% **	% *	% **	% *	% **	% *	% **
Населення віком 15–70 років	52,6	9,1	51,1	9,2	52,7	8,6	53,1	8,8	52,9	11,3
У тому числі за віковими групами										
15–24	28,4	12,7	29,8	10,1	31,7	11,7	35,6	14,8	32,9	26,2
25–29	60,8	10,1	67,5	7,5	73,5	5,5	66,9	4,1	56,7	17,2
30–34	70,6	10,2	65,3	13,8	65,2	14,9	70,0	7,6	69,7	8,0
35–39	67,1	10,2	66,9	14,4	69,8	13,8	69,3	7,8	73,6	6,7
40–49	72,5	9,2	72,0	7,5	74,6	6,5	69,4	12,1	67,9	9,8
50–59	56,7	8,0	51,5	8,5	51,8	5,7	53,4	5,7	55,0	5,7
60–70	30,3	–	24,7	–	24,9	–	26,9	–	29,4	–

Примітка. \* у % до кількості всього населення відповідної вікової групи;

\*\* у % до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи

**Кількість осіб, які звертаються у службу зайнятості за сприянням у працевлаштуванні у Тернопільській області**

Причини звернень у службу зайнятості	2005 р.		2006 р.		2007 р.		2008 р.		2009 р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Звільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва	3385	4,8	3094	3,9	1627	2,7	866	1,3	1271	3,6
Звільнені з причин плинності кадрів	3678	5,3	3229	4,0	3176	5,3	3374	5,3	2311	6,5
Випускники вищих навчальних закладів	1887	2,7	1749	2,2	1567	2,6	1644	2,6	1600	4,5
Випускники професійно-технічних навчальних закладів	968	1,4	713	0,9	507	0,9	699	1,1	736	2,1
Випускники загальноосвітніх шкіл	502	0,7	345	0,4	283	0,5	250	0,4	81	0,2
Звільнені з термінової військової служби	604	0,9	363	0,5	194	0,3	223	0,3	160	0,5
Звільнені на підставі припинення трудового договору або за згодою сторін	23223	33,1	25507	31,9	26866	45,2	39714	61,9	21579	61,0
Інші категорії незайнятого населення	35808	51,1	29550	37,0	25264	42,5	17390	27,1	7640	21,6

**Динаміка руху працівників Тернопільської області за видами економічної діяльності [171, с. 307]**  
(у % до середньооблікової кількості штатних працівників)

Вид економічної діяльності	Прийнято					Вибуло				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
Всього	24,9	26,0	26,0	24,5	20,7	26,2	27,2	28,4	27,7	25,0
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	53,9	63,0	55,8	56,5	56,0	61,8	70,6	76,5	74,6	61,6
Рибне господарство	41,7	28,3	32,0	25,0	26,1	31,7	29,0	56,0	42,1	30,4
Промисловість	38,7	38,3	44,8	37,8	35,1	40,2	42,9	49,8	44,8	45,8
Будівництво	32,8	37,6	34,2	30,8	18,7	33,5	34,6	35,5	36,2	34,0
Торгівля та сфера надання послуг з ремонту автомобілів і побутових приладів	44,4	44,5	42,9	47,4	47,0	43,2	41,1	45,1	49,3	53,8
Діяльність готелів та ресторанів	28,6	31,2	22,9	33,2	29,1	39,1	35,4	25,2	39,9	46,4
Транспорт і зв'язок	12,8	20,0	16,9	15,7	9,5	12,4	21,9	18,1	19,8	17,5
Фінансова діяльність	32,6	37,2	40,2	37,7	20,7	24,5	22,7	28,0	37,3	34,9
Операції з нерухомістю, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	44,6	38,9	55,4	53,4	33,0	42,9	43,3	41,0	55,6	37,9
Державне управління	12,8	16,3	13,3	13,0	10,2	13,1	12,8	10,9	11,9	9,7
Освіта	7,7	8,3	9,2	9,0	8,1	6,9	6,8	8,2	8,5	8,7
Охорона здоров'я та соціальна допомога	9,4	8,7	7,4	8,4	7,5	9,0	8,2	8,7	7,3	7,1
Комунальні та індивідуальні послуги	14,7	12,9	15,3	15,9	15,0	14,6	13,0	13,0	16,8	14,8

**Динаміка чисельності працівників підприємств, які перебували в умовах неповної зайнятості за видами економічної діяльності ( осіб) у Тернопільській області [103, 104]**

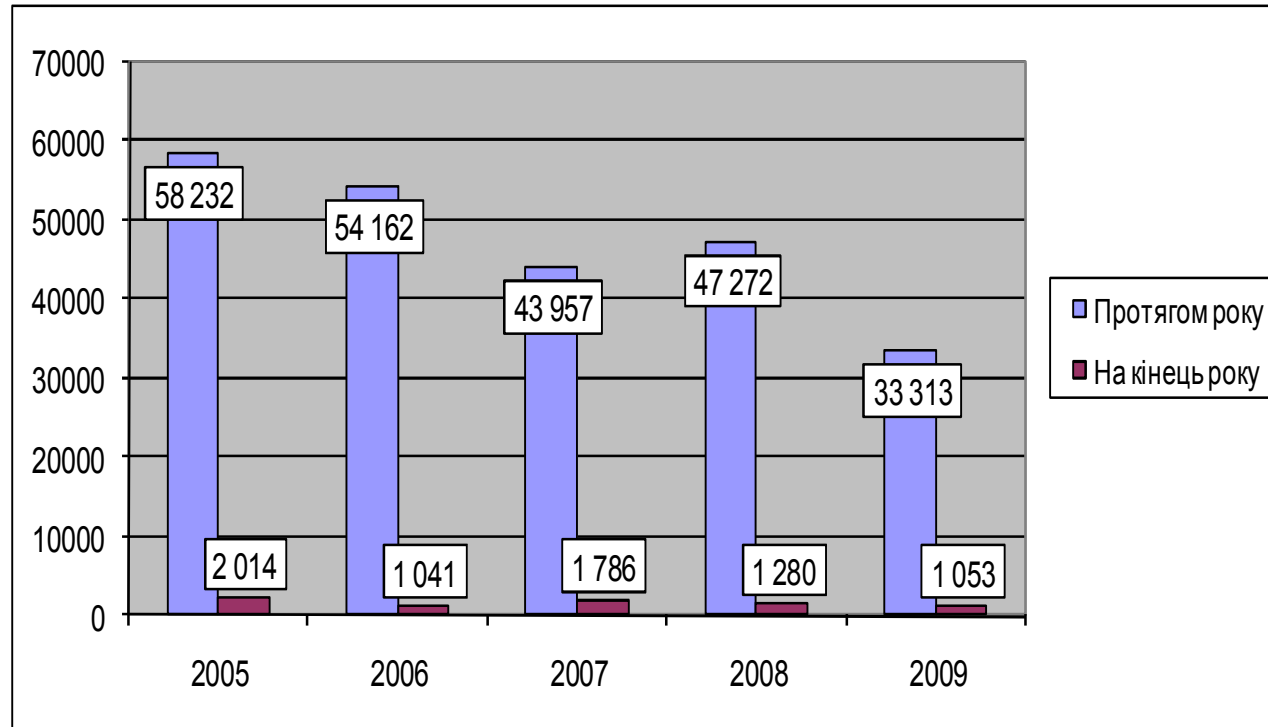
Вид економічної діяльності	Перебували в адміністративних відпустках					Працювали в режимі неповного робочого дня (тижня)				
	Роки					Роки				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
Всього по Тернопільській області	6203	5048	4776	5280	5765	17002	14669	12387	14715	27111
Сільське господарство, мисливство	177	186	98	92	114	602	684	519	598	851
Лісове господарство	307	-	-	41	41	474	85	318	596	881
Рибне господарство	-	-	-	-	-	6	67	57	47	40
Промисловість	3758	3476	3284	3681	3589	7983	6520	6393	7783	12373
Будівництво	1209	1194	706	791	1357	1164	1252	878	1330	3516
Торгівля та сфера надання послуг з ремонту автомобілів і побутових приладів	88	37				988	771			
			21	52	340			517	744	2149
Діяльність готелів та ресторанів	8	-	-	3	11	308	161	148	136	241
Транспорт і зв'язок	593	22	610	565	18	5070	4867	3180	3116	5262
Фінансова діяльність	9	3	-	7	56	12	23	34	12	94
Операції з нерухомістю, оренда, інжиніринг	54	50				267	183			
			7	4	189			168	181	834
Державне управління	-	-	-	-	-	6	-	-	20	120
Освіта	-	-	50	14	1	-	-	4	-	47
Охорона здоров'я та соціальна політика	-	-	-	24	-	-	-	121	79	400
Комунальні та індивідуальні послуги	-	80	-	6	49	122	56	50	73	303



Додаток Л

**Попит і пропозиція робочої сили на ринку праці Тернопільської області за професійними групами  
(за станом на 1 січня, осіб) [166–171]**

Категорії працівників	Кількість зареєстрованих осіб, не зайнятих трудовою діяльністю				Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць				Навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію			
	Роки				Роки				Роки			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
По Тернопільській області	35741	29964	34597	15260	1071	1786	1280	1053	33	17	27	14
Законодавці, вищі державні службовці, керівники	2010	1661	1948	1245	76	103	61	77	26	16	32	16
Професіонали	1855	1777	2079	1417	178	248	203	228	10	7	10	6
Фахівці	2501	2217	2623	1476	91	111	93	84	27	20	28	18
Технічні службовці	1531	1375	1626	777	22	39	34	33	70	35	48	24
Працівники сфери обслуговування та торгівлі	3236	2894	3365	1593	112	184	131	109	29	16	26	15
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, рибальства	1363	881	823	189	30	23	14	6	45	38	59	32
Кваліфіковані робітники з інструментом	3935	3620	4520	2528	209	401	251	162	19	9	18	16
Оператори та складальники устаткування та машин	6547	6083	7287	3276	195	352	251	108	34	17	29	30
Некваліфіковані професії та особи без професії	12763	9456	10327	2759	158	325	242	246	81	29	43	11



**Кількість вакансій і вільних робочих місць у Тернопільській області\***

Примітка. Укладено автором з врахуванням [159, 160, 161]

## Додаток Н

**Динаміка втрат робочого часу працівників унаслідок перебування в умовах  
вимушеної неповної зайнятості (за видами економічної діяльності) у  
Тернопільській області [103, 104]**

Види економічної діяльності	Невідпрацьований час (у середньому за рік) штатним працівником (год,) який:									
	перебував в адміністративній відпустці					працював у режимі неповного робочого дня (тижня)				
	Роки					Роки				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
Всього	250	187	132	121	311	344	319	286	215	338
Сільське господарство, мисливство	362	257	242	136	159	311	90	440	591	241
Лісове господарство	126	–	–	55	153	209	543	198	83	309
Рибне господарство	–	–	–	–	–	1513	397	363	316	305
Промисловість	258	166	126	142	246	479	445	336	261	362
Будівництво	338	244	227	97	544	393	355	372	191	357
Торгівля та сфера надання послуг з ремонту автомобілів і побутових приладів	317	344	184	160	305	487	594	491	206	386
Діяльність готелів та ресторанів	97	–	–	120	1113	475	609	471	415	247
Транспорт і зв'язок	61	210	13	16	37	87	68	71	36	287
Фінансова діяльність	27	43	–	55	55	725	482	1028	203	181
Операції з нерухомістю, оренда, інжиніринг	160	60	18	46	104	489	669	571	363	339
Державне управління	–	–	–	–	–	155	–	–	217	349
Освіта	–	–	444	410	20	–	–	192	–	219
Охорона здоров'я та соціальна політика	–	–	–	81	–	–	–	285	472	318
Комунальні та індивідуальні послуги	–	125	–	200	87	578	791	858	436	170

### Динаміка укладання колективних договорів за видами економічної діяльності у Тернопільській області\*

Вид економічної діяльності	Кількість укладених колективних договорів (одиниць)					Чисельність працівників, охоплених колективними договорами (осіб)				
	Роки					Роки				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
Всього	1866	2023	2208	2249	2302	126265	129259	136774	138157	142406
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	286	280	257	208	173	18421	15886	11551	9280	9448
Рибне господарство	3	4	3	2	2	108	132	97	67	67
Промисловість	188	195	232	215	173	28640	27467	26186	23314	21592
Будівництво	100	84	86	72	65	5694	5513	4875	4815	3863
Торгівля та сфера надання послуг з ремонту автомобілів і побутових приладів	95	94	98	83	87	3517	3636	3625	3313	3494
Діяльність готелів та ресторанів	12	9	23	14	12	273	232	222	381	292
Транспорт і зв'язок	66	68	70	50	46	10327	12645	12859	12720	11894
Фінансова діяльність	27	32	33	24	22	1319	1929	2078	1880	1561
Операції з нерухомістю, оренда, інжиніринг	59	78	73	89	99	2228	2864	2987	3037	3073
Державне управління	230	283	285	389	468	5991	7052	8657	9891	11976
Освіта	615	664	828	862	904	26463	25810	35153	39795	43829
Охорона здоров'я та соціальна політика	112	118	124	134	139	18908	21815	23661	24272	25832
Комунальні та індивідуальні послуги	73	114	96	107	112	4376	4278	4823	5352	5485

\*Примітка. Дані Головного управління статистики в Тернопільській області.

**Оцінювання респондентами рівня задоволеності характеристиками праці**  
(у % від загальної кількості респондентів)

Рівень задоволення	Види економічної діяльності										
	Промисловість	Будівництво	Торгівля, торгівля транспортними засобами, сфера надання послуг з ремонту, готельний та ресторанний бізнес	Державне управління	Банки і фінансові структури	Транспорт, зв'язок	Колективні, особисті та громадські послуги	Освіта	Медицина та охорона здоров'я	Сільське господарство, мисливство, лісове та рибне господарство	Всього
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Розмір заробітної плати</b>											
Повністю задовольняє	-	5,6	17,2	5,0	-	2,0	2,8	9,7	3,7	13,3	6,7
Частково задовольняє	33,3	47,2	34,6	20,0	12,5	28,6	42,9	31,9	18,5	41,6	34,7
Складно відповісти чи задовольняє, чи ні	18,7	17,0	17,2	5,0	12,5	12,3	17,1	16,7	11,1	11,7	14,6
Частково не задовольняє	31,3	15,1	13,8	30,0	50,0	26,5	22,9	16,7	29,7	16,7	22,0
Зовсім не задовольняє	16,7	15,1	17,2	40,0	25,0	30,6	14,3	25,0	37,0	16,7	22,0
<b>Санітарно-гігієнічні умови праці</b>											
Повністю задовольняє	12,5	18,9	27,6	20,0	25,0	22,4	28,6	37,5	18,5	15,0	22,8
Частково задовольняє	35,4	41,5	44,8	45,0	37,5	38,8	37,1	38,9	59,3	48,3	42,3
Складно відповісти чи задовольняє, чи ні	20,8	15,1	10,3	15,0	12,5	18,4	2,9	8,3	11,1	21,7	14,4
Частково не задовольняє	14,6	24,5	10,3	20,0	25,0	8,2	20,0	11,1	7,4	13,3	13,8
Зовсім не задовольняє	16,7	0,0	3,5	0,0	0,0	8,2	11,4	4,2	3,7	1,7	5,9
Такої характеристики не має	0,0	0,0	3,5	0,0	0,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
<b>Стан нормування праці</b>											
Повністю задовольняє	8,3	18,9	13,8	20,0		14,3	25,7	27,8	18,5	13,3	17,8
Частково задовольняє	41,7	20,7	27,6	15,0	62,5	30,6	28,6	26,4	33,3	30,0	29,2
Складно відповісти чи задовольняє, чи ні	25,0	45,3	31,0	10,0	25,0	20,4	14,3	19,4	22,2	33,3	25,8
Частково не задовольняє	12,5	13,2	13,8	30,0		18,4	17,1	15,3	14,8	11,7	15,1
Зовсім не задовольняє	10,4	1,9	13,8	20,0	12,5	14,3	11,4	6,9	3,7	5,0	7,4

## Продовж. додатка Р

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Такої характеристики не має				5,0		2,0	2,9	4,2	7,5	6,7	4,7
Доплати та надбавки											
Повністю задовольняє	4,2	5,6	-	5,0	-	2,0		8,3	3,7	1,7	3,5
Частково задовольняє	12,5	15,1	20,7	10,0	37,5	16,3	22,9	23,6	11,1	18,3	18,3
Складно відповісти чи задовольняє, чи ні	33,3	17,0	17,2	-	12,5	6,1	5,7	15,3	22,2	10,0	13,6
Частково не задовольняє	12,5	24,5	24,2	20,0	25,0	34,7	22,9	23,6	7,4	18,3	22,0
Зовсім не задовольняє	20,8	18,9	20,7	65,0	25,0	24,5	25,6	20,9	40,8	25,0	26,8
Такої характеристики не має	16,7	18,9	17,2	-	-	16,4	22,9	8,3	14,8	26,7	15,8
Моральна винагорода за працю											
Повністю задовольняє	4,2	11,3	6,9	0,0	0,0	2,0	0,0	13,9	11,1	3,3	6,4
Частково задовольняє	12,5	7,5	6,9	40,0	25,0	18,4	20,0	25,0	14,8	25,0	18,8
Складно відповісти чи задовольняє, чи ні	33,3	30,2	13,8	10,0	37,5	10,2	17,1	29,2	25,9	20,0	23,0
Частково не задовольняє	12,5	13,2	17,3	10,0	37,5	12,2	8,6	12,5	14,8	15,0	13,4
Зовсім не задовольняє	20,8	18,9	31,0	35,0	0,0	38,8	20,0	6,9	18,6	11,7	19,8
Такої характеристики не має	16,7	18,9	24,1	5,0	0,0	18,4	34,3	12,5	14,8	25,0	18,6
Режими праці та відпочинку											
Повністю задовольняє	6,3	18,9	24,1	15,0	-	14,3	5,7	18,1	11,1	10,0	13,6
Частково задовольняє	31,3	20,7	27,6	35,0	37,5	36,7	34,3	47,2	48,2	40,0	36,1
Складно відповісти чи задовольняє, чи ні	29,2	26,4	17,2	5,0	12,5	16,3	17,2	12,5	14,8	28,3	19,8
Частково не задовольняє	22,9	26,4	13,8	15,0	12,5	18,4	20,0	15,3	18,5	11,7	17,8
Зовсім не задовольняє	8,3	5,7	13,8	30,0	37,5	8,2	11,4	6,9	7,4	10,0	10,2
Такої характеристики не має	2,0	1,9	3,5	-	-	6,1	11,4	-	-	-	2,5
Охорона і безпека праці											
Повністю задовольняє	14,6	28,3	31,0	25,0	-	22,5	25,7	32,0	22,2	46,7	28,0,
Частково задовольняє	35,4	28,3	37,9	40,0	50,0	34,7	22,9	36,1	44,5	25,0	33,4
Складно відповісти чи задовольняє, чи ні	14,6	15,1	6,9	10,0	12,5	12,2	20,0	19,4	22,2	16,7	15,6
Частково не задовольняє	14,6	22,6	17,2	10,0	37,5	16,3	8,6	6,9	3,7	3,3	12,1
Зовсім не задовольняє	16,7	5,7	3,5	15,0	-	10,2	11,4	4,2	7,4	6,7	8,2

## Продовж. додатка Р

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Такої характеристики не має	4,1	-	3,5	-	-	4,1	11,4	1,4	0,0	1,6	2,7
Медичне обслуговування											
Повністю задовольняє	2,1	1,9	10,3	15,0	12,5	8,2	11,4	16,7	14,8	10,0	9,7
Частково задовольняє	20,8	13,2	17,3	25,0	0,0	36,7	11,4	18,0	44,5	16,7	19,5
Складно відповісти чи задовольняє, чи ні	18,7	26,4	27,6	15,0	37,5	18,3	14,3	26,4	14,8	31,7	23,5
Частково не задовольняє	10,4	15,1	10,3	20,0	12,5	8,2	2,9	8,3	7,4	15,0	10,9
Зовсім не задовольняє	16,7	15,1	13,8	25,0	12,5	8,2	17,1	16,7	14,8	8,3	13,9
Такої характеристики не має	31,3	28,3	20,7	0,0	25,0	20,4	42,9	13,9	3,7	18,3	22,5

\*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження.

**Динаміка середньомісячної заробітної плати штатного працівника  
Тернопільської області за видами економічної діяльності [171, с. 320]**

Види економічної діяльності	Середньомісячна заробітна плата штатного працівника (грн.)							
	Роки							
	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Всього	134,96	304,18	388,46	553,47	727,27	942,67	1313,09	1411,89
Сільське господарство, мисливство	80,02	149,51	215,32	291,68	409,48	557,68	970,77	1070,28
Лісове господарство	144,61	265,53	418,73	522,82	688,85	944,80	1136,01	1113,65
Рибне господарство	117,17	197,61	323,42	303,00	488,35	404,00	528,51	617,15
Промисловість	167,11	359,58	442,56	594,86	747,43	982,22	1331,31	1437,31
Будівництво	132,87	356,71	497,41	611,91	819,36	1010,45	1367,07	1142,21
Торгівля та сфера надання послуг з ремонту автомобілів і побутових приладів	138,77	252,80	308,89	467,15	612,65	768,83	1065,52	1059,70
Діяльність готелів та ресторанів	92,46	158,61	244,55	326,92	463,07	650,53	807,46	858,05
Транспорт і зв'язок	241,51	509,01	625,32	784,39	950,50	1209,77	1593,38	1692,35
Фінансова діяльність	301,03	655,44	846,77	1049,13	1339,09	1871,76	2531,28	2599,41
Операції з нерухомістю, оренда, інжиніринг	179,83	383,65	415,42	605,69	802,86	1008,15	1369,69	1374,80
Державне управління	281,25	495,10	586,21	834,74	1200,65	1407,29	1957,59	1864,12
Освіта	139,70	294,99	375,30	568,11	718,00	922,73	1273,59	1466,79
Охорона здоров'я та соціальна політика	117,25	117,25	243,60	455,45	572,29	746,87	1005,64	1148,91
Комунальні та індивідуальні послуги	105,81	204,73	267,79	401,26	539,70	725,25	1032,29	1270,43



### Динаміка суми заборгованості з виплати заробітної плати

за видами економічної діяльності у Тернопільській області (за станом на

1 січня; тис. грн.) [104]

Види економічної діяльності	Суми заборгованості з виплати заробітної плати				
	Роки				
	2006	2007	2008	2009	2010
Всього	28294,3	22386,1	14366,4	11513,3	13406,1
Сільське господарство, мисливство	20744,9	13955,5	9169,0	4761,0	4106,2
Лісове господарство	–	–	60,2	111,8	9,8
Рибне господарство	1,5	52,6	26,4	75,4	82,7
Промисловість	5654,0	6475,0	3677,0	4386,5	4873,8
Будівництво	394,5	335,5	251,1	741,2	1511,4
Торгівля та послуги з ремонту автомобілів і побутових приладів	447,4	303,5	294,1	254,5	839,0
Діяльність готелів та ресторанів	–	–	–	–	–
Транспорт і зв'язок	684,6	813,0	601,9	593,0	933,2
Фінансова діяльність	–	–	–	–	–
Операції з нерухомістю, оренда, інжиніринг	57,7	129,6	148,3	449,4	490,1
Державне управління	38,9	98,5	32,4	32,4	406,1
Освіта	19,8	–	4,8	4,8	–
Охорона здоров'я та соціальна політика	–	–	–	–	5,1
Комунальні та індивідуальні послуги	251,0	222,9	101,2	103,3	148,7

**Чинники, що гальмують розвиток трудового потенціалу Тернопільської області залежно від виду економічної діяльності (у % від загальної кількості відповідей)\***

Чинники (причини)	Вид економічної діяльності										
	Промисловість	Будівництво	Торгівля, сфера надання послуг з ремонту, готельний та ресторанний бізнес	Державне управління	Банки і фінансові структури	Транспорт, зв'язок	Колективні, особисті та громадські послуги	Освіта	Медицина та охорона здоров'я	Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	Всього
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Низький рівень продуктивності праці	6,3	11,3	24,1	20	12,5	22,5	0,0	11,1	3,70	11,7	12,1
Неефективна зайнятість	6,3	18,9	13,8	25	0,0	8,2	5,7	11,1	3,7	20,0	12,1
Несприятливі умови праці, високий рівень виробничого травматизму	16,7	5,7	6,9	20,0	0,0	12,2	5,7	1,4	7,4	8,3	8,2
Використання застарілих технологій та зношених фондів	48,0	52,8	20,7	10,0	12,5	36,7	28,6	22,2	33,3	48,4	36,9
Недосконалість соціально-трудових відносин	23,0	17,0	10,3	20,0	37,5	18,4	14,3	29,2	14,8	13,3	20,1
Заборгованість із виплати заробітної плати та соціальних платежів	16,7	17,0	3,5	5,0	0,0	12,2	14,3	5,6	11,1	6,7	10,2
Низький рівень трудової та інноваційної активності працівників	18,8	18,8	13,8	10,0	12,5	16,3	8,6	25,0	14,8	20,0	17,8
Відсутність умов для професійного та кар'єрного зростання	18,8	15,1	31,0	15,0	0,0	28,6	28,6	22,2	33,3	13,3	21,5

\*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження.

Продовж. додатка У\*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Неефективна система стимулювання до продуктивної праці	50,1	49,1	24,1	40,0	37,5	38,8	37,1	41,7	40,7	48,3	46,0
Низький рівень розвитку виробничої демократії	12,5	24,5	20,7	10,0	0,0	10,2	8,6	20,8	29,6	8,3	15,6
Низький рівень розвитку соціальної інфраструктури, відсутність можливостей для повноцінного відпочинку та оздоровлення	20,8	22,6	10,34	10,0	25,0	16,3	14,3	16,7	11,1	13,3	16,3

\*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження.

## Недоліки соціально-трудових відносин, що перешкоджають ефективному розвитку трудового потенціалу

Тернопільської області (у % від загальної кількості відповідей)\*

Недоліки соціально-трудових відносин	Вид економічної діяльності										
	Промисловість	Будівництво	Торгівля, сфера надання послуг з ремонту, готельний та ресторанний бізнес	Державне управління	Банки і фінансові структури	Транспорт, зв'язок	Колективні, особисті, громадські послуги	Освіта	Медицина та охорона здоров'я	Сільське г-во, мисливство, лісове господарства	Всього
Недотримання законодавчо встановлених соціально-трудових прав і гарантій	27,1	41,5	41,4	50,0	37,5	44,9	31,4	20,8	7,4	25,0	31,4
Недосконалість трудового законодавства	20,8	60,4	24,1	40,0	12,5	36,7	20,0	45,8	59,3	55,0	40,8
Невідповідність законодавства про колективні договори та угод потребам розвитку трудового потенціалу	6,3	15,1	3,5	5,0	0,0	12,2	22,9	8,3	7,4	15,0	10,9
Правова необізнаність працівників із законодавчими актами, які регулюють соціально-трудові відносини	45,8	37,7	37,9	50,0	25,0	28,6	34,3	65,3	51,9	30,0	42,3
Незахищеність найманих працівників перед роботодавцем	41,7	26,4	34,5	25,0	62,5	26,5	31,4	37,5	48,2	25,0	33,2
Недостатня відповідальність роботодавців за порушення норм соціально-трудових відносин	33,3	35,9	27,6	30,0	37,5	42,9	28,6	31,9	18,5	41,7	33,9

\*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження.

**Проблеми, що впливають на соціальну напруженість за видами економічної діяльності  
у Тернопільській області (у % від загальної кількості відповідей)\***

Перелік проблем	Вид економічної діяльності										
	Промисловість	Будівництво	Торгівля, сфера надання послуг з ремонту, готельний та ресторанний бізнес	Державне управління	Банки і фінансові структури	Транспорт, зв'язок	Колективні, особисті та громадські послуги	Освіта	Медицина та охорона здоров'я	Сільське господарство, мисливство, лісове та рибне господарство	Всього
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Несвоєчасна виплата заробітної плати	29,2	30,2	24,1	15,0	12,5	30,6	31,4	15,3	22,2	23,3	24,5
Низький рівень заробітної плати	43,7	28,3	31,0	55,0	37,5	38,7	22,9	52,8	51,8	45,0	41,3
Неритмічна робота	18,7	32,1	13,8	0,0	12,5	18,4	5,7	8,3	3,7	15,0	14,4
Скорочення штатів, звільнення працівників	22,9	7,5	20,7	40,0	50,0	18,4	22,9	12,5	14,8	11,7	17,3
Незацікавленість адміністрації інтересами працівників	27,1	18,9	17,2	60,0	25,0	24,5	20,0	20,8	29,6	20,0	24,0
Скрутне фінансове становище підприємства	22,9	20,7	17,2	5,0	12,5	6,1	11,4	5,6	11,1	21,7	13,8

\*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Напружена соціально-психологічна ситуація	18,7	15,1	20,7	30,0	37,5	10,2	14,3	20,8	11,1	13,3	16,8
Несправедливий розподіл трудових обов'язків висока інтенсивність праці, яка не відповідає рівню оплати	20,8	5,6	10,3	20,0	12,5	24,5	8,6	27,8	7,4	8,3	15,8
Оплата праці не відповідає рівню життя і потребам моєї сім'ї	39,6	41,5	24,1	20,0	25,0	38,8	42,86	52,8	55,6	38,3	41,1
Працівнику небезпечно відстоювати власну думку у відносинах з керівництвом	18,7	15,1	17,2	5,0	–	14,3	8,6	20,8	22,2	8,3	14,6
Кар'єра і розмір заробітної плати часто залежить не від результатів праці, а від особистих відносин з керівництвом	14,6	9,4	10,3	10,0	–	6,1	8,6	4,2	11,1	5,0	8,2
Жодної	2,0	16,9	17,2	–	–	6,1	8,6	5,6	11,1	13,3	9,2
Складно відповісти	4,2	7,5	3,5	10	12,5	2,1	5,7	–	–	3,3	3,7

\*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження

**Стан соціально-психологічного мікроклімату**  
(у % від загальної кількості відповідей) \*

Стан соціально-психологічного мікроклімату	Бальна шкала	Вид економічної діяльності										
		Промисловість	Будівництво	Торгівля, сфера надання послуг з ремонту, готельний та ресторанний бізнес	Державне управління	Банки і фінансові структури	Транспорт і зв'язок	Колективні, особисті та громадські послуги	Освіта	Медицина та охорона здоров'я	Сільське господарство, мисливство, лісове та рибне господарство	Всього
Незадовільний	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	0,3
	2	0,0	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0	2,9	1,4	0,0	1,6	1,0
	3	14,6	0,0	0,0	25,0	12,5	8,2	5,7	1,4	7,4	0,0	5,5
Задовільний	4	22,9	11,3	17,2	5,0	0,0	14,3	20,0	20,8	3,8	16,7	11,9
	5	29,2	26,4	13,8	40,0	0,0	16,3	11,4	9,7	22,2	21,6	21,3
Позитивний	6	20,8	22,6	24,1	5,0	25,0	18,4	11,4	22,2	22,2	16,7	17,0
	7	4,2	20,8	3,5	5,0	37,5	20,4	25,7	29,2	18,5	11,7	16,3
Сприятливий	8	8,3	9,4	17,2	5,0	12,5	16,3	17,1	12,5	18,5	16,7	16,6
	9	0,0	7,6	24,2	15,0	12,5	2,0	2,9	1,4	7,4	10,0	8,4
	10	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,1	2,9	0,0	0,0	5,0	1,7

\*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження.

## Інституції для звернення респондентів у разі виникнення конфліктної ситуації

(у % від загальної кількості відповідей)\*

Інституції для звернення	Вид економічної діяльності										
	Промисловість	Будівництво	Торгівля, послуги з ремонту, готельний та ресторанний бізнес	Державне управління	Банки і фінансові структури	Транспорт, зв'язок	Колективні, особисті та громадські послуги	Освіта	Медицина та охорона здоров'я	Сільське госп-во, мисливство, лісове та рибне господарство	Всього
Безпосередній керівник	43,7	41,5	34,5	60,0	62,5	38,8	45,7	60,1	51,8	35,0	45,8
Керівник підприємства, де працюю	41,7	35,8	17,2	20,0	25,0	34,7	25,7	30,6	29,6	28,3	30,7
Комісія з конфліктних питань (юрист)	6,3	13,2	6,9	10,0	37,5	16,3	11,4	6,9	14,8	28,3	13,9
Профком підприємства	6,3	17,0	3,5	0,0	12,5	12,2	11,4	15,3	11,1	3,3	9,9
Представник громадськості (друзі, колектив)	22,9	13,2	20,7	10,0	12,5	28,6	22,9	15,3	14,8	25,0	21,0
Суд	8,3	5,7	13,8	5,0	12,5	6,1	5,7	2,8		11,7	6,7
Депутати, представники політичних партій	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,7	6,7	1,2
Міська влада	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0		13,3	2,5
Звільнюся з роботи	6,3	9,4	10,3	10,0	0,0	2,1	14,3	0,0	3,7	1,7	5,2
Ні до кого не звертатимуся	6,3	3,8	13,8		0,0	12,2	8,6	5,6	3,7	11,7	7,4
Складно відповісти	6,3	13,2	13,8	10,0	0,0	4,1	8,6	9,7	7,4	5,0	7,9

\*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження.



### Основні напрямки розвитку галузей економіки Тернопільської області

<i>Райони</i>	Напрямки розвитку
<i>1</i>	<i>2</i>
Бережанський	Розвиток високотехнологічного агропромислового комплексу, промисловості будівельних матеріалів, туризму.
Борщівський	Розвиток туризму, підприємництва, фермерства, добувної, харчової промисловості та промисловості будівельних матеріалів.
Буцацький	Реструктуризація промислових підприємств. Розвиток високотехнологічних агропромислових комплексів, машинобудування, легкої промисловості, рекреації і туризму.
Гусятинський	Розвиток туристично-рекреаційної інфраструктури (початок будівництва санаторіїв на 2000-3000 місць на виділених ділянках), резервування земельних ділянок під майбутні рекреаційні об'єкти, організація розливу мінеральної води. Створення великотоварних тваринницьких комплексів та організація переробки їхньої продукції. Використання мінерально-сировинної бази району. Стимулювання розвитку малого і середнього бізнесу в сільській місцевості.
Заліщицький	Розвиток рекреації та харчової промисловості, стимулювання розвитку малого і середнього бізнесу.
Збаразький	Розвиток високотехнологічного агропромислового комплексу, орієнтованого на глибоку переробку власної сировинної бази, металообробки та машинобудування, освоєння мінерально-сировинних ресурсів, відновлення діяльності підприємств будівельної галузі, розбудова туристичної інфраструктури, стимулювання розвитку малого бізнесу у сільській місцевості, резервування земельних ділянок під будівництво промислових парків.
Зборівський	Розвиток високотехнологічного агропромислового комплексу та підприємництва, резервування земельних ділянок під будівництво промислових парків
Козівський	Розвиток високотехнологічного агропромислового комплексу та підприємництва.
Кременецький	Розвиток туризму, високотехнологічного агропромислового комплексу, промисловості будівельних матеріалів, реструктуризація промислових підприємств непродуктивного сектору економіки.
Лановецький	Розвиток підприємництва, тваринництва та переробка сільськогосподарської продукції.
Монастирський	Розвиток високотехнологічного агропромислового комплексу, промисловості будівельних матеріалів, легкої промисловості, туристичної інфраструктури.
Підволочиський	Розвиток підприємництва, високотехнологічних агропромислових комплексів, легкої, хімічної промисловості, логістичної інфраструктури, раціональне використання мінерально-сировинної бази, розбудова туристичної інфраструктури.

## Продовження додатка Щ

1	2
Підгаєцький	Розвиток переробної промисловості, підприємництва, фермерства, промисловості будівельних матеріалів, туристичної інфраструктури.
Теребовлянський	Розвиток легкої промисловості, високотехнологічних агропромислових комплексів, промисловості будівельних матеріалів, рекреаційної сфери, малого і середнього бізнесу насамперед у сільській місцевості.
Тернопільський	Розвиток харчової промисловості, високотехнологічних галузей сільського господарства, підприємництва, фермерства, логістичної інфраструктури (транспортно-логістичних та торгово-логістичних центрів), придорожньої інфраструктури, резервування земельних ділянок під будівництво промислових парків.
Чортківський	Розвиток переробної промисловості, підприємництва, високотехнологічних галузей сільського господарства, легкої промисловості, туризму, резервування земельних ділянок під будівництво промислових парків.
Шумський	Розвиток тваринництва та переробка сільськогосподарської продукції; розвиток легкої промисловості; будівництво об'єктів рекреаційної інфраструктури; раціональне освоєння мінерально-сировинної бази району, в тому числі торфу та сировини для виробництва будівельних матеріалів; раціональне використання лісового фонду та низькопродуктивного земельного фонду; розвиток малого і середнього бізнесу у сільській місцевості.
м. Тернопіль	Розвиток промисловості (харчової, машинобудування, приладобудування, легкої, будівельних матеріалів), малого підприємництва і туризму, інженерно-технічної, логістичної інфраструктури, збереження історико-культурної спадщини. Розвиток інфраструктури фінансового ринку.