

*М. М. Жибак,
к. е. н., доцент кафедри "Бухгалтерський облік і аудит",
ВП НУБ і П України, Бережанський агротехнічний інститут*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДТВОРЕННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СЕЛА

На прикладі окремих областей Західного регіону досліджено ряд актуальних проблем, пов'язаних з державним регулюванням ефективного формування та використання сільського трудового потенціалу.

Range of actual problems related to the governmental control over rural labour potential, effective formation and usage were explored on the basis of example of separate regions of Western Ukraine.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Ринкова трансформація економіки гостро поставила перед Україною проблему вибору ефективних напрямів та інструментів забезпечення формування й ефективного використання трудового потенціалу, особливо у аграрному виробництві. Серед них однією з основних є державне з регулювання, за допомогою якого на основі програмно-цілового підходу апробуються і вдосконалюються механізми забезпечення відтворення та використання трудового потенціалу сільських територій.

На фоні скорочення чисельності сільського населення відбувається погіршення якісного складу трудового потенціалу, кваліфікаційного і освітнього рівня населення, необґрунтоване зниження вартості робочої сили та доходів населення.

Встановлено, що однією з головних причин кризи українського села є втрата керованості з боку держави процесами його соціально-економічного розвитку. А тому подальше дослідження питань державного регулювання розвитком та ефективним використанням аграрного трудового потенціалу дасть можливість значно активізувати соціально-економічні перетворення на селі.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Вагомий науковий теоретичний доробок і вирішення практичних питань, пов'язаних з державним регулюванням відтворення та використання трудового потенціалу сільських територій України, належить публікаціям таких учених, як П.С. Березівський, О.А. Бугуцький, Д.П. Богиня, Ю.Е. Губені, В.С. Дієсперов, М.І. Долішний, О.Ю. Єрмаков, Г.У. Купалова, М.А. Лендел, М.І. Малік, А.І. Михайлова, М.К. Орлатий, В.К. Терещенко, П.Т. Саблук, В.І. Топіха, Р.І. Тринько, В.В. Юрчишин, К.І. Якуба та інші.

Разом з тим, у теорії формування та використання трудового потенціалу є надзвичайно багато проблем, які треба вирішувати негайно, зокрема у сільськогосподарському виробництві.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Комплекс проблем щодо забезпечення формування та розвитку трудових ресурсів вимагає вироблення механізму належної державної підтримки. В даній статті на дослідженнях, проведених в окремих областях Західного регіону України, поставлено завдання викрити причини та обґрунтувати пропозиції для удосконалення механізмів державної підтримки сільського господарства з метою посилення впливу держави на формування та використання трудового потенціалу. Для цього використано загальнонаукові методи дослідження, зокрема: економіко-статистичного аналізу, порівняльного, розрахунково-аналітичного, узагальнення та формування висновків.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Основу мету механізму відтворення трудового потенціалу визначено в Указі Президента України "Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року" — це створення правових, економічних, соціальних і організаційних умов у суспільстві, спрямованих на відтворення та розвиток трудового потенціалу.

До групи державної підтримки щодо процесів формування та використання трудового потенціалу аграрних підприємств — нормативно-правової — необхідно віднести наступний комплекс законодавчих і нормативних актів, а саме: Кодекс законів про працю України; Земельний кодекс України; Бюджетний кодекс України; Господарський кодекс України; Закони України: "Про зайнятість населення", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", "Про оплату праці", "Про прожитковий мінімум", "Про колективні договори і угоди", "Про освіту", "Про професійно-технічну освіту", "Про вищу освіту", "Про оренду землі", "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні", "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні", "Про засади державної регуля-

торної політики у сфері господарської діяльності", "Про фермерське господарство", "Про особисте селянське господарство", "Про приватизацію державного майна", "Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти", "Про спеціальні економічні зони" та інші [1].

Основним із них є Кодекс законів про працю [2], який був прийнятий ще в 1971 р., але після проголошення незалежності України він зазнав численних змін і доповнень відповідно до вимог ринкової економіки. Основним завданням Кодексу є регулювання трудових відносин усіх працівників, сприяння зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості праці, підвищенню ефективності суспільного виробництва та піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудівників, зміцненню трудової дисципліни та поступовому перетворенню праці на першу життєву потребу кожної працездатної людини. В статті 2 Кодексу законів про працю вказується на те, що держава гарантує право працівників на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державного мінімального розміру.

Статтею 3 Закону України "Про оплату праці" передбачено, що мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може бути оплата за виконаний працівником місячний або погодинний обсяг робіт.

Однак, при встановленні мінімального рівня заробітної плати не завжди враховуються потреби працівників і їхніх родин, вартість житла, соціальні пільги, рівень інфляції, а також показники, що впливають на рівень зайнятості.

Мінімальна заробітна плата має бути не нижче прожиткового мінімуму працездатних осіб, що закріплено на законодавчому рівні.

У досліджуваному нами регіоні маємо наступну картину показників життєвого рівня сільського населення, які наведені в табл. 1.

Аналіз даних табл. 1 свідчить, що мінімальна та середньомісячна заробітні плати працівників сільського господарства, як у досліджуваних областях, так і по Україні, в цілому до 2005 р. були нижче прожиткового мінімуму. Але, починаючи з 2006 р., середньомісячна заробітна плата стає більшою за прожитковий мінімум. Нами виявлено, що найнижча середньомісячна заробітна плата в сільському господарстві серед досліджуваних областей є в Тернопільській області.

Слід зауважити, що у світовій практиці за базу мінімального рівня заробітної плати приймають набір основних товарів і послуг, які задовольняють основні фізіологічні й соціальні потреби окремої людини чи родин різного типу (з однією дитиною, двома й ін.). До цього набору в різних країнах включають неоднакові компоненти. У США, наприклад, у нього входить оплата найменшого житла, близько 20 видів м'ясопродуктів, покупи 1 раз у п'ять років нового автомобіля тощо. Розмір мінімальної заробітної плати в розвинутих країнах Заходу складає від 30 до 50% розміру середньої заробітної плати, а це складає щонайменше 800 доларів. Аналогічний показник в регіоні складає 649 грн., що за обмінним курсом становить

Таблиця 1. Динаміка показників забезпечення життєвого рівня у сільському господарстві

Показник	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.
1	2	3	4	5	6	7
Україна						
Мінімальна заробітна плата, грн.	205	237	332	400	460	605
Прожитковий мінімум для працездатної особи, грн.	365	387	453	505	568	649
Середньомісячна заробітна плата у сільському господарстві України, грн.	210	295	415	553	733	913
Те ж у % до мінімальної заробітної плати	102,4	125,5	125,0	138,2	153,9	166,6
У % до прожиткового мінімуму	57,5	76,2	91,6	109,5	129,0	140,7
Середньомісячна заробітна плата у цілому по національній економіці, грн.	462	590	806	1041	1351	1806
Івано-Франківська область						
Мінімальна заробітна плата, грн.	205	237	332	400	460	605
Прожитковий мінімум для працездатної особи, грн.	365	387	453	505	568	649
Середньомісячна заробітна плата у сільському господарстві, грн.	203	295	446	643	864	1068
Те ж у % до мінімальної заробітної плати	99,0	124,4	11,5	160,8	187,8	176,5
У % до прожиткового мінімуму	55,6	76,2	82,1	127,3	152,1	164,6
Середньомісячна заробітна плата у цілому по національній економіці, грн.	402	510	718	923	1180	1543
Львівська область						
Мінімальна заробітна плата, грн.	205	237	332	400	460	605
Прожитковий мінімум для працездатної особи, грн.	365	387	453	505	568	649
Середньомісячна заробітна плата у сільському господарстві, грн.	175,9	292,1	418,8	554,0	763,7	1128,2
Те ж у % до мінімальної заробітної плати	85,8	123,2	126,1	138,5	166,0	186,5
У % до прожиткового мінімуму						
Середньомісячна заробітна плата у цілому по національній економіці, грн.	419,1	523,3	713,2	923,3	1182,6	1570,1
Тернопільська область						
Мінімальна заробітна плата, грн.	205	237	332	400	460	605
Прожитковий мінімум для працездатної особи, грн.	365	387	453	505	568	649
Середньомісячна заробітна плата у сільському господарстві, грн.	156,5	229,9	306,6	429,0	591,7	985,9
Те ж у % до мінімальної заробітної плати	76,3	97,0	92,3	107,25	128,6	163,0
У % до прожиткового мінімуму	42,9	59,4	67,7	85,0	104,2	151,9
Середньомісячна заробітна плата у цілому по національній економіці, грн.	304,2	388,5	553,5	727,3	942,7	1313,1

* складено автором за матеріалами [3; 4; 5; 6]

менше 80 доларів. Враховуючи то- тожність вартості значної кількості хар- чових продуктів та промислових товарів в Україні та за кордоном, питання пор- вняння вже не є актуальним [7].

З огляду на відзначене нами по- діляється думка вчених-економів щодо перегляду Закону України "Про мінімаль- ну заробітну плату". У ньому особливу увагу слід приділити положенням щодо встановлення мінімальної заробітної пла- ти та завдань, які покладені на неї. Безу- мовно, при їх визначенні необхідно керу- ватись положеннями Конвенції та Реко- мендації Міжнародної організації праці. При розв'язанні економічних питань мета застосування мінімальної заробітної пла- ти є наступною:

1) забезпечення мінімально необ- ідного рівня оплати праці для простого відтворення трудового потенціалу;

2) захист низькооплачуваних пра- цівників від невинувато низької зар- обітної плати;

3) законодавче затвердження мінімальної заробітної плати як соці- ального нормативу в рамках системи соціального захисту.

Стимулюючі функції з оплати праці виконують і колективні договори, які фор- мують паритет інтересів власників і най- маних працівників сільськогосподарських підприємств, значною мірою залежить від стану укладання колективних договорів. Згідно зі статтею 2 Закону України "Про колективні договори і угоди" [8] колектив- ний договір укладається на підприєм- ствах, в установах, організаціях незалеж- но від форм власності та господарюван- ня, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.

Потрібно відзначити, що у чинному законодавстві існує певна суперечність стосовно обов'язковості укладання ко- лективного договору на кожному підприємстві. З одного боку, у Законі України "Про колективні договори і угоди" не передбачено норми обов'язковості укладання таких договорів; з іншого, пун- ктом 7 статті 65 Господарського кодексу України передбачено, що у всіх підпри- емствах, які використовують найману пра- цю, між власником або уповноваженим органом і трудовим колективом має ук- ладатися колективний договір, яким ре- гулюються виробничі, трудові та соці- альні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства [9]. У зв'яз- ку з цим Міністерством праці та соціал- ної політики України надано роз'яснен- ня [6]: міжнародними нормами, зокрема конвенцією Міжнародної організації праці №98 "Про застосування принципів права на організацію і (на) ведення колек- тивних переговорів" (стаття 4), ратифі- кованою Україною, та Рекомендацією МОП №91 (993-231) щодо колективних договорів від 06.06.51 р. (розд. II, п. 2) пе- редбачено укладання колективного дого- вору на добровільних засадах.

Динаміка укладання колективних договорів в досліджуваному регіоні та в Україні наведена в табл. 2. Із даних таб- личі видно, що кількість осіб, які охоп- лені колективними договорами, як і кількість договорів, щорічно зменшують- ся. Ця тенденція є негативною, оскільки рівень охоплення працівників колектив- ними договорами має істотний вплив на формування доходів найманих праців- ників. Із збільшенням питомої ваги пра- цівників, охоплених колективними до-

говорами, як правило, зростає середнь- омісячна номінальна заробітна плата.

Західний регіон, як і держава у цілому, переживає складний процес трансформації, зумовлений ходом еко- номічних реформ, які в ідеальному ва- ріанті за своєю суттю й спрямованістю мали б відповідати умовам національ- ного відродження, переходу до цивілі- зованої соціально орієнтованої еконо- міки на основі глибокого розуміння об'єктивної необхідності та необорот- ності ринкових змін. Водночас ре- альність значно складніша від ідеалу: наявна суперечність між економікою і соціумом, економічною ефективністю та соціальною справедливістю. Однією із зворотних сторін реформування є негативні демографічні процеси: протя- гом останніх років чисельність жителів українського села невпинно зменшува- лася, набувши сталої тенденції [10].

Тривала депопуляція населення за рахунок природного зменшення з суттє- вим переважанням смертності над народ- жуваністю призвела до катастрофічних

демографічних втрат. Так, за останні 18 років чисельність населення за рахунок депопуляції зменшилася на 5,8 млн осіб, або 11,2%, і станом на 1 січня 2009 р. становила 46,1 млн осіб, у досліджуваному регіоні це зменшення становило 0,28 млн осіб, або 5,3%. Майбутні втрати у зв'яз- ку з вичерпанням потенціалу демографі- чного відтворення будуть не менш знач- ними й за експертними оцінками та про- гнозом Інституту демографії та соціаль- них досліджень НАН України можуть до 2040—2050 рр. знаходитися в межах 10—12 млн осіб [3; 4; 5; 6].

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

На сучасному етапі розвитку еконо- міки постає завдання розроблення нової стратегії управління процесами регіо- нального відтворення трудових ресурсів, яка дозволить змінити усталені уявлен- ня й стереотипи та створити прогресив- ну технологію управління зазначеною сферою. У системі управління процесам- и відтворення трудових ресурсів слід

Таблиця 2. Динаміка укладання колективних договорів у окремих областях західного регіону

Роки	Кількість укладених зареєстрованих колективних договорів,	Кількість працівників, які охоплені колективними договорами	
		усього	до облікової кількості штатних працівників виду діяльності
	одиниць	осіб	Відсотків
1	2	3	4
Львівська область			
2006	389	22499	96,9
2007	x	x	X
2008	266	15748	91,7
Тернопільська область			
2006	280	97,9	77,9
2007	257	11551	70,8
2008	208	9280	71,0
Івано-Франківська область			
2006	161	12540	90,8
2007	143	11511	91,2
2008	101	9600	89,9
Україна			
2007	8099	672800	86,3
2008	7370	599,6	88,2

* складено автором за матеріалами Держкомстату областей досліджуваного регіону та України

відмовитися від єдиної моделі для різних рівнів господарювання та надати перевагу вирішенню тих проблем, які набули найбільшого загострення, з урахуванням фінансових й ресурсних можливостей регіонів. Вважаємо, що в умовах сталої кризи у повному обсязі можуть бути реалізовані лише найменш капіталомісткі проекти. Зміна соціально-економічних умов функціонування трудового потенціалу потребує вдосконалення правового поля як ринку праці, так і соціального захисту найменш захищених категорій населення. Послаблення державного контролю за дотриманням законодавства про працю призводить до зниження рівня забезпечення дотримання прав громадян: порушуються норми чинного законодавства з оплати праці під час прощів з вини адміністрації, практично не здійснюються надання компенсацій через несвоєчасну виплату заробітної плати, виплати відшкодувань потерпілим на виробництві тощо. Виникнення цих проблем вимагає посилення державного втручання у сферу соціально-трудова відносин через заходи активної політики регулювання ринку праці, що надалі має забезпечити відповідний рівень життя населення.

Забезпечення збалансованого розвитку попиту і пропозиції на ринку праці досягається внаслідок взаємодії засобів саморегулювання та державного впливу, яка є центральною ланкою механізму державно-ринкового регулювання. Для забезпечення такої взаємодії необхідно визначити спільні параметри, які є об'єктами як ринкового, так і державного регулювання. Це формування ринкової оцінки праці, розвиток та підтримка конкурентних відносин, регулювання трудової мобільності та рівня безробіття.

Функції зовнішнього та внутрішнього регулювання даних параметрів різні. В процесі їх взаємного пристосування повинен забезпечуватись коригуючий, доповнюючий та обмежуючий вплив засобів державного регулювання на процес саморегулювання ринку праці. При цьому дія внутрішніх регуляторів проявляється у формуванні універсальних умов функ-

ціонування та розвитку сегментованого ринку праці, тоді як засоби зовнішнього регулювання дозволяють врахувати специфіку кожного сегмента в розробці заходів, конкретно спрямованих на нього.

Ефективне функціонування механізму державного регулювання сегментованого ринку праці потребує системного застосування заходів правової, економічної та соціальної політики. Необхідно вирішити питання щодо поступового наближення правових режимів регулювання праці в усіх секторах економіки, створення і законодавчого закріплення двоканальної інфраструктури як сукупності державних та приватних органів регулювання ринку праці. Оскільки суто економічне регулювання не дозволяє уникнути глибокої диференціації в умовах організації і оплати праці, відтак, і у доходах і соціальному статусі населення, необхідно його доповнити засобами соціального вирівнювання, спрямованими на компенсації, підтримку, захист вразливих сегментів ринку праці. Крім того, необхідно застосувати сегментаційний підхід в державно-ринковому регулюванні ринку праці, який полягає у виділенні цільових сегментів і розробці відповідної політики у кожному з них. Потрібно обґрунтувати та диференціювати напрями регулювання ринку праці у первинному і вторинному сегментах, у сегментах неформального сектора, у соціально вразливих сегментах. Необхідно провести, по-перше, регулювання соціально вразливих сегментів ринку праці, визначення статусу часткового безробітного і запровадження страхування на випадок вимушеної неповної зайнятості з диференціальним виплат залежно від їх джерела, терміну перебування у стані вимушеної неповної зайнятості та її характеру; розробити та реалізувати програми збереження ефективних та утворення нових і додаткових робочих місць в узгодженні з регіональною і галузевою потребою в них та прогностичними оцінками прогресивної структури сегментованого ринку праці. По-друге, розробити механізми регулювання первинного і вторинного ринків праці, які диферен-

ційовані в аспектах інвестиційної політики, підтримки доходів та надання кредитів, допомоги в пошуках роботи, працевлаштування, перенавчання та перекваліфікації. По-третє, окреслити шляхи регулювання неформальної та нелегальної діяльності: легалізація вторинної зайнятості через правове та організаційне забезпечення сумісництва; використання нетрадиційних форм включення робочої сили у процес виробництва; активна підтримка самостійності населення, особливо розвитку малого підприємництва, а також рішуче обмеження нелегитимних видів діяльності [11].

Проведене нами дослідження дозволяє зробити висновки про те, що відтворення та використання трудового потенціалу, зокрема сільських територій, не може бути ефективним без відповідного втручання та контролю за цими процесами з боку держави, що виражається в розробці та втіленні в життя нормативно-правових, фінансово-економічних, організаційних та соціальних заходів підтримки.

Таким чином, в цілому, належне державне регулювання ефективним розвитком та використанням трудового потенціалу є важливим важею і рушійною силою подальшого соціально-економічного розвитку України.

Література:

1. Лич В.М. Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення: монографія. — К.: Наук. світ, 2003. — 313 с.
2. Кодекс законів про працю України // Інфодиск "Законодавство України". — 2008. — № 11.
3. Статистичний щорічник Львівської області за 2008 рік / За редакцією С.О. Матковського. Частина 1. — Львів: Головне управління статистики у Львівській області, 2009.
4. Статистичний щорічник Івано-Франківської області за 2008 рік. — Івано-Франківськ: Головне управління статистики у Івано-Франківській області, 2009.
5. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2008 рік / За редакцією В.Г. Кирича. — Тернопіль: Головне управління статистики у Тернопільській області, 2008.
6. Статистичний щорічник України за 2008 рік / За редакцією О.Г. Осауленка. Державний комітет статистики України. — К.: ДП "Інформаційно-аналітичне агентство", 2009. — 568 с.
7. Виноградов Ю.А., Готько Н.М. Демографічні та соціально-економічні передумови відтворення населення сільських територій регіону
8. Про колективні договори і угоди: Закон України // Інфодиск "Законодавство України". — 2008. — № 11.
9. Господарський кодекс України / Інфодиск "Законодавство України". — 2008. — № 11.
10. Управління трудовими ресурсами: проблеми і перспективи розвитку: Збірник доповідей міжнар. наук.-прак. конф. — Хмельницький, 1997. — 200 с.
11. Мельник П.В., Максименко І.А., Старостенко Г. Г., Тарангул А.Л., Фащевський М.І., Немченко М.П. Соціально-економічні процеси: методологія дослідження та управління їхнім розвитком. — Ірпін: Академія ДПС України, 2000. — 451 с.

Стаття надійшла до редакції 22.04.2010 р.