

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО ДОБРОБУТУ У ПАРАДИГМІ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦЕЗДАТНОГО НАСЕЛЕННЯ

Розглянуто стан і визначено проблеми наявності невідповідності рівня матеріального добробуту працездатного населення його персональному внеску у суспільний продукт праці. Проаналізовано, розкрито та встановлено залежність між рівнем оплати праці зайнятого населення та віковою групою

Постановка проблеми. Рівень матеріального добробуту є відображенням стану розвитку суспільства. На матеріальний добробут населення, як на вагому компоненту людського розвитку, суттєвий вплив спричиняє ситуація на ринку праці. Ситуація на ринку праці забезпечує і можливість розвитку соціальної й виробничої інфраструктури держави.

Подальший розвиток виробничої та соціальної інфраструктури держави напряму пов'язаний із зайнятістю працездатного населення. Відтак, важливим науковим та практичним завданням є досягнення симетричності зайнятості працездатного населення та рівня його матеріального добробуту.

Стан вивчення проблеми. Аспекти матеріального добробуту становлять науковий інтерес багатьох вчених світу. Окрім їх розробок скарбницю досліджень окресленого питання доповнюють локальні розробки суб'єктів господарювання і різні теософські напрацювання представників релігійних та інших громад.

На мікрорівні управління поняття “матеріальний добробут” зводиться до проблем матеріальної мотивації працюючих на підприємствах, в установах, організаціях всіх форм власності. На макрорівні – охоплює широке коло питань, що несуть комплексне навантаження на саме поняття

“матеріальний добробут”.

Але і на мікрорівні, і на макрорівні матеріальний добробут розглядається з урахуванням зайнятості працездатного населення.

Особливо гостро окреслена проблема постає в умовах глобалізаційних та інтеграційних процесів. Вона також актуалізується посиленням міграційних процесів, що відбуваються в Україні і світі, та впливом “західних напрацювань” на економіки інших країн. Найбільше така тенденція виявляється у країнах з перехідною економікою та країнах “третього світу”.

Отже, в Україні, на етапі розвитку ринкових відносин, постає проблема формування вітчизняної моделі симетричності (відповідності) матеріального добробуту та зайнятості працездатного населення, термінового вирішення якого вимагає сьогодення.

Метою дослідження є розкриття проблеми диференціації оплати праці населення як чинника соціальної стратифікації, а також розробка науково-обґрунтованих методичних і практичних засад забезпечення матеріального добробуту в парадигмі зайнятості працездатного населення з метою усунення асиметричних тенденцій у контексті стратегії соціально-економічного розвитку країни. У світлі динамічних процесів трансформації українського суспільства визначене питання

потребує особливої уваги.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Напрями розв'язання проблеми забезпечення матеріального добробуту та зайнятості працездатного населення розглядають: у призмі соціально-економічного розвитку – Н.С. Власенко, Г.В. Герасименко, М.І. Долішній, Т.А. Заяць, О.Г. Осауленко, М.І. Фащевський, Л.Г. Чернюк та ін. [3; 5]; у площині розвитку соціальної сфери – В.М. Анісімов, Л.Г. Богуш, Т.М. Качала, Т.М. Котенко, В.І. Куценко, Я.В. Остафійчук тощо [5]; в аспектах зайнятості – С.І. Бандур, Л.М. Ємельяненко, О.О. Кучинська, В.В. Онікієнко, І.В. Терон, О.І. Цимбал та ін. [4]; у парадигмі соціально-демографічного розвитку – Л.В. Головка, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, О.В. Макарова, І.М. Новак, О.М. Палій, С.І. Пирожков та ін. [2]; в аспекті соціально-тудових відносин – І.Ф. Гнибіденко, В.Л. Кравченко, О.О. Кубинська, Д.М. Стеченко тощо [3]; з урахуванням факторів матеріального становища населення – О.О. Зотова, О.І. Кикун, А.В. Маліков, І.І. Осипова та ін. [2]; з урахуванням ментального чинника – Д.П. Богиня, І.Ф. Курас, М.В. Семикіна та ін. [1]. У працях зазначених та багатьох інших вчених сформовано міцний фундамент для розв'язання поставленого науково-практичного завдання.

Відтак, спираючись на наявний науково-практичний інструментарій та використовуючи резерви подальшого розгляду невирішених раніше частин окресленої проблеми, у статті пропонуються конкретні шляхи щодо її розв'язання.

Викладення основного матеріалу. На макрорівні існує проблема формування методики аналізу співвідношення матеріального добробуту та зайнятості працездатного населення.

З рядом обмежень вчені стикаються ще на етапі дослідження рівня життя

населення. Кількісні методи використовують дані офіційної статистичної інформації. Зокрема, дослідження рівня життя населення проводять за чотирма основними групами (факторами):

- 1) доходи і витрати населення;
- 2) витрати і ресурси домогосподарств;
- 3) споживання продуктів харчування;
- 4) житлові умови населення [6].

Дослідження ж питання зайнятості обмежується однойменною групою (фактором), що міститься у добірках статистичних матеріалів.

Згідно з концепцією робочої сили, економічно активним населенням вважаються особи, зайняті економічною діяльністю, яка приносить дохід (зайняті), та безробітні. Крім категорій зайнятих та безробітних, в Україні досліджуються показники кількості найманих працівників підприємств, установ, організацій, які за місцем роботи уклали письмовий трудовий договір на постійній або тимчасовій основі, а також середньооблікової кількості штатних працівників. Протягом останніх п'яти років зазначені основні показники відображують динаміку, представлену в таблиці 1.

Підвищення рівня зайнятості населення не може однозначно засвідчити цілком позитивні зміни на краще сучасної ситуації з визначеного питання, адже демографічна ситуація в Україні не є задовільною через негативну динаміку природного скорочення населення. Статистичні дані підтверджують наявність негативних тенденцій, що відбуваються сьогодні у країні (див. табл. 2).

Таблиця 1. Показники чисельності населення, економічно-активного та зайнятого населення (15-70 років) у 2001-2005 роках

Показник	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	Відношення 2005 р. до 2001 р., у %
Чисельність наявного населення, тис. осіб	48457,1	48003,5	47622,4	47280,8	46929,5	96,9
Економічно-активне населення, тис. осіб	22426,5	22231,9	22171,3	22202,4	22280,8	99,4
Зайняте населення, тис. осіб	19971,5	20091,2	20163,3	20295,7	20680,0	103,6
Зайняте населення із числа економічно-активного населення, %	89,05	90,37	90,94	91,41	92,82	104,2

Джерело: [6, с. 87; 115–118]

Наявна статистична інформація щодо кількості найманих працівників підприємств, установ, організацій охоплює категорію працівників суб'єктів підприємницької діяльності, бюджетних і фінансових установ та громадських організацій державної та недержавної форм власності, військовослужбовців та іноземних громадян і формується за місцем знаходження

підприємства (його структурного підрозділу). Хоча, часом, підприємства, установи, організації подають звітність до контролюючих органів та надають інформацію до органів виконавчої влади за місцем фактичної їх реєстрації, а не за місцем здійснення основної діяльності. Отже, проаналізувати динаміку по регіонах видається складним завданням.

Таблиця 2. Показники економічно-активного та зайнятого населення (15–70 років), природного приросту (скорочення) населення в Україні в 2001–2005 роках

Показник	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	Відношення 2005 р. до 2001 р., у %
Економічно-активне населення, тис. осіб	22426,5	22231,9	22171,3	22202,4	22280,8	99,4
Зайняте населення, тис. осіб	19971,5	20091,2	20163,3	20295,7	20680,0	103,6
Природний приріст (скорочення) населення, тис. осіб	-369,5	-364,2	-356,8	-334,0	-355,9	96,3

Джерело: [6, с. 97; 115–118]

Крім того, численні показники кількості найманих працівників (зокрема, за видами економічної діяльності), не враховують працівників малих підприємств, а також

зайнятих у громадян-підприємців та на умовах договорів цивільно-правового характеру (табл. 3):

Таблиця 3. Показники зайнятого населення (15-70 років) і кількості найманих працівників у юридичних осіб за видами економічної діяльності у 2004–2005 роках

Показник	2004 р.	2005 р.	Відношення 2005 р. до 2004 р., у %
Зайняте населення, тис. осіб	20295,7	20680,0	101,9
Кількість найманих працівників у юридичних осіб за видами економічної діяльності, тис. осіб	14041,2	14005,3	99,7
– у відсотках до зайнятого населення, %	69,2	67,7	x

Джерело: [6, с. 117–118; 122]

Зайнятий працівник враховується тільки один раз (за місцем основної роботи) незалежно від строку трудового договору та

тривалості робочого часу [6, с. 112].

Для наближення до мікроекономічного рівня, як зазначалось вище, аналізу також

піддаються дані щодо середньооблікової кількості штатних працівників – осіб, які перебувають у трудових відносинах з підприємством та отримують заробітну плату (крім працівників малих підприємств та

зайнятих у них громадян; тимчасово відсутніх, за якими зберігається місце роботи; зайнятих на умовах договорів цивільно-правового-характеру; сумісників) (табл. 4):

Таблиця 4. Показники зайнятого населення (15-70 років) і кількості найманих працівників за видами економічної діяльності в Україні в 2001–2005 роках

Показник	2000 р.	2005 р.	Відношення 2005 р. до 2000 р., у %
Зайняте населення, тис. осіб	20175,0	20680,0	102,5
Кількість найманих працівників за видами економічної діяльності, тис. осіб	13678,1	11387,6	83,3
– у відсотках до зайнятого населення, %	67,8	55,1	x

Джерело: [6, с. 117–118; 144]

За результатами проведеного дослідження можна встановити наступне. Показник чисельності зайнятого населення за останні п'ять років зріс на 3,6 %, що у натуральному вираженні становить 708,5 тис. осіб, при зменшенні чисельності економічно-активного населення на 0,6 %, або на 145,7 тис. осіб, та при збереженні темпів природного скорочення населення (показник зменшився лише на 3,7 %, або на 13,6 тис. осіб). Натомість, показники кількості найманих працівників мають тенденцію до прискорення темпів скорочення осіб цієї категорії у загальній

чисельності зайнятого населення. Така динаміка може засвідчувати або збільшення кількості осіб, зайнятих у малому підприємстві, або виконання найманими працівниками робіт (надання послуг) без юридичного оформлення відносин найму, без їх легалізації, та, відповідно, оплати праці “у конвертах”.

Для підтвердження чи спростування цієї робочої гіпотези прослідкуємо динаміку та проаналізуємо рівень доходів населення за даними таблиці 5:

Таблиця 5. Аналіз чисельності та доходів населення в Україні у 2003–2005 роках

Показник	2003 р.	2004 р.	2005 р.	Відношення 2005 р. до 2003 р., у %
Чисельність наявного населення, тис. осіб	47622,4	47280,8	46929,5	98,6
Економічно-активне населення, тис. осіб	22171,3	22202,4	22280,8	100,5
Зайняте населення, тис. осіб	20163,3	20295,7	20680,0	102,6
Доходи населення, млн. грн.	215672,0	274241,0	381404,0	176,8
– на 1 особу, тис. грн.	4,5	5,8	8,1	179,5

Джерело: [6, с. 87; 115–118; 181]

Також відстежимо зміни та піддамо аналізу розмір середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників за даними таблиці 6.

Отже, можна визначити, що і показник доходів, і показник розміру середньомісячної номінальної заробітної плати мають позитивну динаміку та відображають їх загальне збільшення. Проте розрив між розміром доходів населення і розміром

середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників суттєво перевищує прийняті в ЄС і провідних країнах світу норми.

У цьому ракурсі варто зазначити, що під час дострокових парламентських виборів 2007 року свої пропозиції щодо покращення матеріального добробуту громадян представила майже кожна політична сила, подавши їх у вигляді передвиборчих програм

стратегії, а по суті – тактики, розвитку країни. Водночас, у багатьох запропонованих програмах акцент був зроблений не на вирішенні проблеми зайнятості працездатного населення, а на соціальному забезпеченні незахищених верств населення. Крім того,

український політикум практично виявляє зацікавленість не вітчизняним виробником, а вітчизняним споживачем. А це, у свою чергу, поглиблює власне проблему асиметрії матеріального добробуту та зайнятості працездатного населення.

Таблиця 6. Аналіз кількості найманих працівників та середньомісячної номінальної заробітної плати в Україні

Показник	2000 р.	2005 р.	Відношення 2005 р. до 2000 р., у %
Зайняте населення, тис. осіб	20175,0	20680,0	102,5
Кількість найманих працівників за видами економічної діяльності, тис. осіб	13678,1	11387,6	83,3
Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн.	230	806	у 3,5 р.б.

Джерело: [6, с. 117–118; 183]

Постає питання щодо вікової групи й освіти найбільш оплачуваних працівників підприємств, установ, організацій. Проте для його розв’язання відсутня належна методологія. Це обумовлюється наступними причинами.

Сьогодні немає розроблених та законодавчо закріплених на державному рівні типових форм розрахунку заробітної плати. Багатьма підприємствами використовуються застарілі форми, розроблені ще за радянських часів – це Т-52 “Розрахунок заробітної плати” і ВК-9 “Відомість обліку заробітної плати”.

Єдиним механізмом аналізу рівня оплати праці працюючого на підприємстві, в установі, організації є порівняння нарахованої та виплаченої заробітної плати конкретному працівникові.

Для детального ж аналізу на мікрорівні потрібно скористатися таким алгоритмом:

1) у відділі кадрів ознайомитися із даними особового листа працівника, з якого отримати наступну інформацію:

- рік народження працівника, а, відтак, встановити його вік;
- освіту працівника;
- стаж роботи на підприємстві (установі, організації);
- посадовий оклад;

крім того необхідно проаналізувати дані форми №6-ПВ “Звіт про кількість

працівників, їх якісний склад та професійне навчання”;

2) у відділі оплати праці за штатним розписом на певну дату визначити:

- посаду працівника;
- його категорію (клас, розряд);
- належність до управління чи виробництва;
- розмір посадового окладу (звірити з даними відділу кадрів);
- визначити наявність надбавок та доплат (назва, тип робіт, їх розмір у відсотковому та натуральному вираженні);
- загальну суму, яку належить виплатити (гарантовано щомісяця);

крім того необхідно проаналізувати дані форми №1-ПВ “Звіт з праці”;

3) у бухгалтерії:

- запросити відомість про нараховану та виплачену заробітну плату;
- за даними відомості визначити розмір фактично нарахованої заробітної плати за певний (останній) місяць;
- за даними відомості визначити розмір виплаченої заробітної плати за певний (останній) місяць;

4) порівняти дані всіх структурних підрозділів і встановити залежність між рівнем оплати праці працюючого та його належністю до певної вікової групи.

Запропонований алгоритм дозволить

розв'язати ще одну вагому проблему сьогодення – проблему трудової дискримінації за віком. А це, у свою чергу, дозволить розробити дієвий механізм усунення цього явища і на макрорівні.

Висновки та перспективи подальших досліджень. За результатами проведених досліджень пропонується:

1) запровадити у практику аналізу рівня оплати праці працівників їх належність до певної вікової групи, що дозволить визначити наявність трудової дискримінації за віком на підприємствах, в установах, організаціях не апіорно, а з використанням кількісних показників;

2) суб'єктам господарювання запровадити методи якісного аналізу ефективності роботи персоналу, зокрема, відповідність оплати праці працівника його персональному внеску в кінцевий результат діяльності підприємства, установи, організації;

3) систему підвищення кваліфікації працівників молодшого віку будувати в залежності від реальних потреб підприємств, установ і організацій, а не на підставі загальної необхідності без належної на те аргументації;

4) впровадити прогностичні схеми оновлення кадрового складу суб'єктів господарювання (а на макрорівні – визначення потреби у трудових ресурсах) на підставі запропонованих заходів.

Відтак, розроблені науково-обґрунтовані методичні та практичні засади щодо забезпечення матеріального добробуту у парадигмі зайнятості працездатного населення сприятимуть усуненню асиметричних проявів.

Запропоновані напрацювання повинні реалізовуватись у контексті стратегії соціально-економічного розвитку країни; вимагають постійного вдосконалення і, на цій основі, подальшої систематизації, та мають перспективу свого розвитку.

Список використаної літератури:

1. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна; Передмова І.Ф. Кураса. – Київ: “Шторм”, 2003. – 382 с.

2. Людський розвиток в Україні: можливості та напрямки соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 356 с.

3. Клиновий Д.В., Пена Т.В. Розміщення продуктивних сил та регіональна економіка України / За наук. ред. Л.Г. Чернюк: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 728 с.

4. Онікієнко В.В., Смеляненко Л.М., Терон І.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / За ред. В.В. Онікієнка. – К.: РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.

5. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С.І. Бандур, Т.А. Заяць, В.І. Куценко та ін. За заг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України Б.М. Данилишина. – 2-ге вид. доповн. і переробл. Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620 с.

6. Статистичний збірник “Регіони України” 2006 / За ред. О.Г. Осауленка. – Київ: Державний комітет статистики України, 2006. – Частина 1. – 511 с.

МЕЛЬНИЧУК Дмитро Петрович – кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

- управління персоналом;
- психологія управління;
- економіка праці, соціальна економіка і політика

БОГОЯВЛЕНСЬКА Юлія Вячеславівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри

управління персоналом і економіки праці підприємствами, національним
Житомирського державного технологічного господарством;
університету – управління персоналом і економіка праці

Наукові інтереси:

– економіка та управління

Відомості про авторів:

МЕЛЬНИЧУК Дмитро Петрович,
к.е.н., PhD, доцент, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці
Житомирського державного технологічного університету
Службова адреса: м. Житомир, вул. Черняхівського, 103, каб. 319а
Тел.:(050) 496-44-37_(м.), 34-33-86_(д.)

Наукові інтереси:

- управління персоналом;
- психологія управління;
- економіка праці, соціальна економіка і політика.

БОГОЯВЛЕНСЬКА Юлія Вячеславівна,
к.е.н., PhD, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці
Житомирського державного технологічного університету
Службова адреса: м. Житомир, вул. Черняхівського, 103, каб. 322а
Домашня адреса: м. Житомир, вул. Чапаєва, 3, кв. 52
Тел.:(050) 313-09-97_(м.), 25-33-22_(д.), bjv@ukr.net

Наукові інтереси:

- економіка та управління підприємствами, національним господарством;
- управління персоналом і економіка праці.

10.06.2008 р.

Д.П. Мельничук, Ю.В. Богоявленська «Забезпечення матеріального добробуту у парадигмі зайнятості працездатного населення».

Розглянуто стан і визначено проблеми наявності невідповідності рівня матеріального добробуту працездатного населення його персональному внеску у суспільний продукт праці. Проаналізовано, розкрито та встановлено залежність між рівнем оплати праці зайнятого населення та віковою групою.

Д.П. Мельничук, Ю.В. Богоявленская «Обеспечение материального благополучия в парадигме занятости трудоспособного населения».

Рассмотрено состояние и определены проблемы наличия несоответствия уровня материального благополучия трудоспособного населения его персональному вносу в общественный продукт труда. Проанализирована, раскрыта и установлена зависимость между уровнем оплаты труда занятого населения и возрастной группой.

D.P. Melnychuk, Yu.V. Bogoyavlenska «The Material Welfare Guarantee in an Able-bodied Population Employment Paradigm».

The status is considered and problems of presence of discrepancy of a level of material welfare of able-bodied population to its personal payment in a public product of work are determinate. Dependence of a payment-level of the employees and their age group is analyzed, opened and established.