

ності, що піддаються системному оцінюванню та аналізу. Більше того, вони структуровані і можуть бути використані при моделюванні соціально-економічної ситуації в міграційній сфері, сприяти виробленню не лише ефективної політики соціальної захищеності трудових мігрантів, але й політики соціальної безпеки у широкому її розумінні (як специфічного виду діяльності з регулювання соціальних процесів із метою збалансування соціальних пропорцій, реалізації соціальних пріоритетів та недопущення соціальних трансформацій, що призводять до соціально-політичної нестабільності й утруднюють соціально-економічний розвиток держави).

У випадку України – це великий заділ задля втілення у життя її євроінтеграційних реформ. Ще Євген Маланюк, достойно продовжуючи справу Івана Франка, вказував на існування геокультурного європейського круга, у якому місце України визначене історично. "...Наша бо земля, – писав він, – протягом довгих століть належала до антично-грецького круга, до круга античної культури Еллади – родовища пізнішої культури і Риму, і Європейського Заходу... знаходилася в крузі ... єдиної культури, до якої належав старовинний світ і з якого частини, варіанту, витворилася геть пізніше західна культура ... вся західна цивілізація сучасна і все те, що нині називаємо європейською культурою... До цього круга не належала тоді ані середня, ані західня Європа, ані сусідні нам ... народи. Ми були північною окраїною, північним сегментом цього культурного круга, що його так розширив ... Александр

Македонський. І так небезпечно розтягнув був той круг на південь і далеко на схід..." [5, с. 11]. Завдання сучасної економічної науки за даних умов – скерувати системні засади організації трудової міграції, потреб трудових мігрантів у русло таких соціальних стандартів, які б відповідали інтеграційним намірам України.

1. Садова У. Я. Міграційні процеси в Україні: сучасні виклики та регіональна специфіка (за результатами II Міжнародної науково-практичної конференції) / У. Я. Садова, М. М. Біль // Регіональна економіка. – 2013. – № 3. – С. 211-222.

2. Migration and remittances Factbook-2011. The International Bank Reconstruction and Development / The World Bank. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/Factbook2011-Ebook.pdf>

3. Модульне вибіркове обстеження населення (домогосподарств) України з питань трудової міграції // Проект ЄС «Ефективне управління трудовою та її кваліфікаційними аспектами», що реалізується МОП в Україні та Молдові, 2013. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://iom.org.ua/ua/pdf/UKR%20FF\\_F.pdf](http://iom.org.ua/ua/pdf/UKR%20FF_F.pdf)

4. Проблеми організації життя та праці українських мігрантів (Західний вектор) : за матеріалами анкетного опитування / за ред. У. Садової. – Львів : Інститут регіональних досліджень НАН України, 2013. – 28 с.

5. Маланюк Є. Нариси з історії нашої культури / Євген Маланюк. – К. : АТ «Обереги», 1992. – 80 с.

*The necessity of the concept formation of migrant workers' social protection in the context of globalization is considered. Using the sociological methods, it was identified the main economic aspects and development possibilities in the system of the social and economic protection of migrant workers. An institutional mechanism of the solution of the social and economic migrants' insecurity is suggested.*

УДК 349.22

Дорош О. В.

## ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНИХ ІНДИКАТОРІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

У статті проведена оцінка соціально-орієнтованих індикаторів забезпечення гідної праці за такими блоками показників як державне фінансування соціальної сфери; стабільність та впевненість у збереженні роботи; гідна тривалість робочого часу; соціальний діалог, представництво працівників та роботодавців. Виявлено резерви та запропоновано напрями підвищення рівня забезпечення гідної праці в Україні.

**Ключові слова:** забезпечення гідної праці, соціально-трудова відносини, соціально-орієнтовані індикатори, соціальний діалог, гідна тривалість робочого часу.

**І. Вступ.** Трудова діяльність людини є основою її життя не тільки в сенсі матеріального добробуту, вона є основою соціального буття, яке реалізується в соціалізації, соціальному визнанні та суспільному статусі, створює мотивацію для самовдосконалення та розви-

тку творчого потенціалу нації. Дослідження проблем гідної праці представлені в роботах О. А. Грішної, В. М. Данюка, І. В. Калачової, А. М. Колота, Е. М. Лібанової, Л. С. Лісогор, О. В. Макарової, С. В. Мельника, І. М. Новак, М. В. Семикіної та інших вітчизняних та зарубіжних вчених.

**II. Постановка завдання.** Незаперечним є той факт, що роль держави при реалізації концепції гідної праці є дуже важливою, проте ситуація щодо зміни стану соціально-трудоких відносин вимагає активної участі й самих роботодавців та найманих працівників. В Україні на рівні держави, регіону та підприємств можна спостерігати досить різні стани щодо реалізації принципів даної концепції. Тому важливо проаналізувати фактори, які відображають реальну картину рівня забезпечення гідної праці, виокремити основні проблеми та запропонувати шляхи їх вирішення.

**III. Результати.** До блоку соціально-орієнтованих індикаторів, які з огляду на цілі соціалізації й інтелектуалізації економіки, стійкого розвитку суспільства необхідно поступово нарощувати, ми відносимо: державне фінансування соціальної сфери; стабільність та впевненість у збереженні роботи; гідну тривалість робочого часу; соціальний діалог, представництво працівників та роботодавців.

До основних індикаторів, що характеризують державне фінансування соціальної сфери, належать державні витрати на фінансування освіти, охорони здоров'я та державні витрати на соціальний захист та соціальне забезпечення в загальній сумі видат-

ків зведеного бюджету (в порівняних цінах 2012 р.).

Характеризуючи ситуацію в сфері фінансування освіти в Україні, варто зазначити, що до 2009 р. частка державних витрат на фінансування освіти зростала (табл. 1).

В структурі витрат на освіту найбільша частка державних інвестицій спрямовується в сферу загальної середньої освіти та вищої освіти, однак в абсолютному вимірі цих коштів недостатньо для забезпечення гідного рівня фінансового забезпечення навчальних закладів. Інвестиції в освітню сферу потрібно постійно нарощувати, адже в сучасних умовах саме людський капітал є основною економічного розвитку.

Охорона здоров'я в Україні здійснюється у формі загальної системи, основну частку у фінансуванні якої займають державні інвестиції та витрати домогосподарств. За даними Державної служби статистики України, загальні витрати на охорону здоров'я в Україні в 2005 р. склали 28,39 млрд. грн. У 2009-2011 рр. вони склали 71,4; 84,7 та 95,7 млрд. грн., що відповідно на 13,2 %, 18,7 % та 12,9 % більше, ніж у попередніх роках. Слід зазначити, що державні та приватні витрати на охорону здоров'я у 2005 р. становили 6,4% валового внутрішнього продукту, у 2006 р. – 6,4%, у 2007 р. – 6,4%, у 2008 р. – 6,7%, у 2009 р. – 7,8%, у 2010 р. – 7,8%, у 2011 р. – 7,4% [14, с. 7].

В Україні частка державних витрат на охорону здоров'я була значно нижчою, ніж в країнах Євросоюзу: в Німеччині вони становили 11,6%, Грузії – 10,1%, Іспанії – 9,5%

Таблиця 1

**Частка державних витрат на фінансування освіти в Україні у 2008-2012 рр., % до загальної суми видатків зведеного бюджету**

Найменування показника	Рік				
	2008	2009	2010	2011	2012
Частка державних витрат на фінансування освіти	19,5	21,5	21,1	20,5	20,5
з них:					
Дошкільна освіта	2,3	2,7	2,7	2,8	2,9
Загальна середня освіта	8,1	8,9	8,7	8,4	8,6
Професійно-технічна освіта	1,2	1,3	1,3	1,3	1,2
Вища освіта	5,9	6,8	6,6	6,3	5,9

Джерело: Складено автором за даними Статистичного збірника «Соціальні індикатори рівня життя населення у 2012 р.» [13, с. 17].

та Данії – 11,4%. Причому міжнародний досвід показує, що нормальним рівнем витрат на охорону здоров'я вважають 8 – 10% ВВП [16].

В рамках аналізу блоку показників «Державне фінансування соціальної сфери» також важливо розглянути індикатор «Державні витрати на соціальний захист та соціальне забезпечення».

Соціальне забезпечення ми розглядаємо як механізм, який повинен гарантувати доступ до медичного обслуговування, збереження доходу для людей пенсійного віку, у випадку безробіття, хвороби, інвалідності, виробничого травматизму, вагітності чи втрати годувальника.

Аналіз індикатора «Державні витрати на соціальний захист та соціальне забезпечення» на макрорівні можна здійснювати за допомогою такого показника як частка соціальних витрат у ВВП. В Україні цей показник з 2007 р. – 21% зріс до 23,8% – у 2011 р. Для порівняння, в середньому у 2011 р. в країнах Європейського Союзу видатки на соціальний захист складала 29,4% ВВП. До країн, в яких даний показник є найвищим, належать: Данія – 33,3%, Нідерланди – 32,1% та Франція – 33,8% [15].

Характеризуючи діючу в Україні систему соціального захисту, варто відзначити, що державну політику у сфері соціального захисту та соціального забезпечення визначають близько 30 нормативно-правових актів. В Україні налічується понад 130 категорій одержувачів різних видів соціальних виплат, з яких лише 70 отримують виплати за соціальною ознакою, та близько 50 – за професійною. Незважаючи на те, що реально фінансується лише незначна частина пільг, соціальний захист та соціальне забезпечення є найбільшою видатковою статтею зведеного бюджету України, обсяг якої перевищує навіть видатки на охорону здоров'я та освіту.

Варто зазначити, що державні витрати на соціальне забезпечення в Україні у 2005 р. становили 9,1 % валового внутрішнього продукту, у 2006 р. – 7,6 %, у 2007 р. – 6,7 %, у 2008 р. – 7,8 %, у 2009 р. – 8,6 %, у 2010 р. – 9,7 %, у 2011 р. – 8,1 %, у 2012 р. – 8,9 % [17, с. 9].

Основними індикаторами в рамках блоку «Стабільність та впевненість у збереженні роботи» є частка працівників, зайнятих

у неформальному секторі економіки, % до загальної чисельності економічно активного населення; частка осіб, які працювали за угодами цивільно-правового характеру, % до загальної чисельності штатних працівників; частка працівників, які не охоплені колективними договорами, % до загальної чисельності штатних працівників; частка працівників, що знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт), % до загальної чисельності штатних працівників.

Зростання зайнятості у неформальному секторі економіки суттєво впливає на скорочення стандартних трудових відносин. Погіршення ситуації на ринку праці починаючи з другої половини 2008 р. досить негативно вплинуло на стабільність та впевненість у збереженні роботи. Дану ситуацію відображає такий показник як частка працівників, які вибули у зв'язку з скороченням чисельності персоналу за ініціативою адміністрації в їх загальній чисельності. У 2008 р. цей показник становив 0,8 %, у 2009 р. – 1,6 %, у 2010 р. – 1,4 %, у 2011 р. – 2,0 %, у 2012 р. – 1,9 % [2, 11]. У Івано-Франківській області даний показник у 2008 р. був вищим на 0,1%, ніж по Україні і становив 0,9 %, проте починаючи з 2009 р., в якому він склав 1,4%, є стійка тенденція до зниження до 0,9 % у 2012 р.

Вимушена неповна зайнятість, яка значно зросла після економічної кризи, також має значний вплив на стабільність та впевненість у збереженні роботи для працівника. Як видно з рис. 1., 2009 р. був критичним: як в Україні, так і в Івано-Франківській області, практично однакова частка працівників – 19,5 % були зайняті неповний робочий день.

В Івано-Франківській області, як в Україні загалом, починаючи з 2009 р. прослідковується динаміка щодо зниження даного показника, проте по області він набагато вищий, ніж по Україні.

У 2009 р. та 2010 р. частка працівників, які перебували в адміністративних відпустках, була найвищою як по Україні: 2,6 % та 3,4 %, так і по Івано-Франківській області: 2,9 % та 2,8 % відповідно. Хоча, порівнюючи такі показники як частка працівників, що працювали неповний робочий день за ініціативою адміністрації та частка працівників, які перебували в адміністративних відпуст-



Рис. 1. Частка працівників, які працювали неповний робочий деньу 2007-2012 рр., % до загальної чисельності працівників

Примітка. Побудовано автором за даними Державної служби статистики [7-11].

ках в Івано-Франківській області, варто зазначити, що неповна зайнятість зростала за рахунок скорочення робочого дня, а не за рахунок адміністративної відпустки, як це відбувалось в Україні (табл. 2.).

надання вільного часу для виконання сімейних обов'язків, навчання чи можливостей вторинної зайнятості. [12].

В рамках блоку «Гідна тривалість робочого часу» аналіз доцільно проводити за таки-

Таблиця 2

**Середня тривалість відпустки без збереження або з частковим збереженням заробітної плати за ініціативою адміністрації, год./особу**

Рік	Знаходилися у відпустці без збереження заробітної плати		Переведені на неповний робочий день	
	Україна	Івано-Франківська область	Україна	Івано-Франківська область
2009	272	180	330	344
2010	251	209	305	358
2011	224	174	277	284

Джерело: Складено автором за даними Державної служби статистики [5].

Одним з принципів побудови соціально-трудоових відносин, визначених МОП, які в подальшому були сформульовані в концепцію гідної праці, є гідна тривалість робочого часу. Належна тривалість робочого часу та його, в першу чергу, правове регулювання завжди виступали та будуть виступати однією з складових аспектів поліпшення умов праці найманих працівників. Тривалість робочого тижня в Україні становить 40 годин та регулюється Кодексом законів про працю.

Водночас слід розглядати питання гідної тривалості робочого часу з точки зору надання можливостей з боку роботодавця щодо більш гнучких графіків організації праці та

ми індикаторами як: частка працівників, що відпрацювали більше 40 годин на тиждень, % до загальної чисельності зайнятого населення; частка працівників, що переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), % до загальної чисельності штатних працівників; середня тривалість оплачуваної відпустки (основної та додаткової), годин; частка простоїв і втрат робочого часу, % до загального фонду робочого часу.

За офіційними статистичними даними, частка працівників, що відпрацювали більше 40 годин на тиждень у 2005-2012 рр. знаходилась в межах від 13,3 % до 16,4 % від загальної чисельності зайнятого населення (табл. 3).

**Частка працівників, що відпрацювали більше 40 годин на тиждень у 2005-2012 рр. в Україні, % до загальної чисельності зайнятого населення**

Найменування показника	Рік							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Чисельність працівників, що відпрацювали більше 40 годин на тиждень, тис. осіб	3184,7	3275,4	3428,4	3376,5	2685,5	2695,4	2764,1	2890,3
Загальна чисельність зайнятого населення, тис. осіб	20680,0	20730,4	20904,7	20972,3	20191,5	20266,0	20324,2	20354,3
Частка працівників, що відпрацювали більше 40 годин на тиждень, % до загальної чисельності зайнятого населення	15,4	15,8	16,4	16,1	13,3	13,3	13,6	14,2

*Примітка.* Розраховано автором за даними Державної служби статистики [7-11].

Варто відзначити, що досить суперечливим заходом підприємств є переведення працівників на неповний робочий день (тиждень). З одного боку, це дозволяє пережити кризовий період, зберігши наявний кадровий потенціал підприємства, а з іншого – для забезпечення достатнього для життя рівня доходів змушує працівників одночасно працювати принаймні на двох роботах.

Однією з негативних тенденцій є значне зменшення середньої тривалості оплачуваної відпустки, так у 2012 р. порівняно з 2005 р. цей показник скоротився на 15,5 %. В періоди економічної кризи частка простоїв і втрат робочого часу значно зростала. Так, зокрема, у 2010 р. вона становила 17,5 % до загального фонду робочого часу при середньому значенні у 14,7 % [7-11].

До блоку індикаторів «Соціальний діалог, представництво працівників та роботодавців», ми відносимо: загальний рівень охоплення профспілками, % до загальної чисельності штатних працівників; кількість колективних трудових спорів на виробничому та територіальному рівнях; кількість вирішених колективно-трудова спорів; частка урегульованих колективних трудових спорів у загальній кількості, %; кількість підприємств та організацій, на яких відбувалися страйки; кількість працівників, які брали участь у страйках, тис. осіб.

На даний час роль профспілкових комітетів на підприємствах значно знизилась, а новостворені підприємства в більшості випадків взагалі їх не мають. Колективні переговори на рівні підприємства проводяться в основному на великих підприємствах, що в минулому були власністю держави. Дуже рідко укладаються колективні договори в приватному секторі, особливо на малих підприємствах, при чому працівники практично не в змозі впливати на прийняття управлінських рішень. В такій ситуації саме соціальний діалог слід вважати одним з перспективних методів формування відносин між соціальними партнерами.

Чинне законодавство сприяє, хоча й недостатньою мірою, повільному, але все ж таки удосконаленню соціально-трудова відносин в нашій країні. Закон «Про колективні договори та угоди» [3] є основним при регулюванні соціально-трудова відносин між найманими працівниками, роботодавцями та державою. Відповідно до нього регулювання трудових відносин та узгодження соціально-економічних інтересів учасників трудового процесу здійснюється на чотирьох рівнях: загальнонаціональному, регіональному, галузевому та виробничому, хоча прийняття угод на рівні галузі та регіону ще потребує врегулювання.

Соціальний діалог на національному рівні має значення як інструмент регулювання макроекономічних процесів, що відбуваються в країні. Для більшості країн ЄС характерним є те, що соціальний діалог на державному рівні має централізований характер, відповідно з яким домовленості, досягнуті на найвищому рівні, є обов'язковими і на рівні окремих підприємств. Саме таку роль має відігравати генеральна угода, як міжгалузевий і міжпрофесійний регулятор, тому що завдання, які вона розв'язує, стосуються інтересів не тільки соціальних партнерів, а й усього економічно активного населення.

У 2010 р. було підписано Генеральну угоду між соціальними партнерами про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин на 2010-2012 рр. [1]. Позитивним є той факт, що при підписанні даної угоди участь в колективних переговорах взяли всі всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, які були зареєстровані на той час. Порівняно з 2008 р. кількість організацій роботодавців – учасників обговорення та укладання Генеральної угоди у 2012 р. зросла з 24 до 45, що свідчить про активізацію участі роботодавців в соціальному діалозі.

На галузевому рівні в 2012 р. в Україні було укладено близько 90 галузевих угод (проти 75 у 2003 р.) за участю 63 органів державної влади, 38 асоціацій підприємців, 7 об'єднань роботодавців та 93 профспілкових організацій: 20 із них укладені в секторах промисловості, 10 – транспорту, 14 – будівництва, 3 – зв'язку, 7 – агропромислового комплексу, 10 – оборонного комплексу, лідером виступає невиробнича сфера – 29 галузевих угод (в освіті, культурі, охороні здоров'я). Починаючи з 2009 р. спостерігається збільшення кількості зареєстрованих галузевих угод, тобто відбувається поступова активізація колективно-договірного процесу, що має позитивний вплив на стан соціально-трудових відносин на підприємствах.

За даними Міністерства соціальної політики на кінець 2013 р. в Україні діє близько 30 регіональних угод. Регіональні угоди дають можливість встановлювати додаткові соціальні гарантії з урахуванням специфіки регіону. Проте серйозною проблемою на даний час є той факт, що чинним законодавством не визначено ієрархію норм галузевих і регіональних угод.

Враховуючи те, що в економічно розвинутих країнах укладання колективних договорів вважається загальноновизнаним засобом реалізації прав найманих працівників, в Україні, на жаль, цей факт ще не став правилом. Так, згідно даних Світового банку, в Україні близько 5 млн. працездатних українців працюють навіть без офіційного оформлення трудових відносин (здебільшого – на середніх та малих приватних підприємствах), що супроводжується виплатою заробітної плати в «конвертах». А це в свою чергу свідчить про те, що укладанням колективних договорів здебільшого нехтують, а якщо ні, то колективний договір має суто формальний характер.

Ситуація стосовно укладання колективних договорів в Україні донедавна мала позитивну динаміку. Так, з 2000 р. кількість колективних договорів зросла з 72089 до 10514 у 2010 р., проте, починаючи з 2007 р. спостерігається їх скорочення. Чисельність працівників, охоплених колективними договорами, починаючи з 2007 р. також знизилась з 9596,1 тис. осіб до 8967,6 тис. осіб у 2010 р. Згідно даних Федерації профспілок України станом на квітень 2011 р. укладено та зареєстровано понад 105 тисяч колективних договорів, якими охоплено майже 9 млн. штатних працівників (82,0 % їх облікової кількості) [7-11].

Важливим індикатором, який відноситься до блоку «Соціальний діалог», є кількість колективних трудових спорів. Цей показник має подвійне значення: з одного боку значна кількість колективних трудових спорів свідчить про непорозуміння між роботодавцем та найманими працівниками та неспроможність вирішити проблеми в сфері праці мирним шляхом; з іншого – наявність трудових спорів відображає можливість найманих працівників вільно висловити свою думку та відстояти свої законні права та інтереси в процесі здійснення трудової діяльності.

Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98 «Про утворення національної служби посередництва і примирення» було створено інститут, метою діяльності якого, є сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) [12].

Кількість колективних трудових спорів на галузевому та національному рівні починаючи з 2008 р. і по 2011 р. включно коливалась в межах 4-5 випадків на рік. Щодо виробничого та територіального рівня, то тут ситуація дещо складніша, хоча й є тенденція до зниження кількості зафіксованих колективно-трудова спорів: так в 2008 р. їх кількість становила 105, а в 2011 р. – знизилась до 89.

Однак, незважаючи на те, що за сприяння Національної служби посередництва й примирення вирішено значну кількість колективно трудових спорів, частка врегульованих трудових спорів у загальній їх кількості невисока, хоча динаміка є досить позитивною на національному та галузевому рівнях. В 2008 р. частка врегульованих колективно-трудова спорів становила тільки 20,0 %, а в 2011 р. даний показник досягнув вже 50,0 %.

Ситуація на виробничому та територіальному рівнях за таким показником як частка врегульованих колективно-трудова спорів дещо відрізняється. Він не мав яскраво вираженої тенденції до зростання, як це відбувається на національному та галузевому рівнях, та коливався у 2008-2011 рр. в межах від 42,6% до 49,7% [7-11]. Це свідчить про те, що правові та інституціональні заходи, вжиті в Україні, ще недостатні для налагодження ефективнішого функціонування системи соціально-трудова відносин.

За даними Національної служби посередництва і примирення [4] починаючи з 2006 р. до 2012 р. включно в Україні відбулось більш ніж 500 акцій соціального протесту, страйків. В 2007 р. порівняно з 2006 р. кількість страйків суттєво скоротилась, проте під впливом кризи 2008-2009 рр. даний показник знову суттєво зріс. Основними причинами страйків працівників виступають невиконання положень законодавства України щодо оплати праці.

**IV. Висновки.** Результати проведеної оцінки соціально-орієнтованих індикаторів, свідчать, що в сфері забезпечення гідної праці в Україні ситуація залишається складною. Так, зокрема, низькими були фактичні обсяги соціальних виплат, працівники не мають достатніх гарантій щодо збереження робочого місця, досить складним є забезпечення балансу між роботою та особистим життям; практика соціального діалогу, який є одним з перспективних методів формування відносин між соціальни-

ми партнерами, одним з головних чинників забезпечення гідної праці, на жаль, не достатньо поширена в Україні. Тому пріоритетними напрямами удосконалення соціально-економічної політики слід вважати: забезпечення соціальної справедливості у сфері зайнятості; розширення сфери дії галузевих угод, яке забезпечить зростання рівня соціального захисту та оплати праці в Україні; вжиття заходів для збільшення рівня охоплення працівників колективними договорами; встановлення справедливого рівня державних соціальних стандартів, які відповідають реальним витратам населення на забезпечення гідного рівня життя.

1. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0006120-10>

2. Економічна активність населення України у 2012 р. Стат. збірник. К.: Державна служба статистики України, 2013 р. – 204 с.

3. Закон України «Про колективні договори і угоди» № 3357-ХІІ від 01.07.93 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

4. Інформація про акції соціального протесту і страйки, які відбулись у період з 2006 року по 01 липня 2011 року та відповідали вимогам ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2126:-2006-01-2011-2-q&catid=4:2009-12-28-01-06-13&Itemid=7](http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2126:-2006-01-2011-2-q&catid=4:2009-12-28-01-06-13&Itemid=7)

5. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

6. Правові засади та існуючі практики колективних переговорів в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_205656.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_205656.pdf)

7. Праця України у 2008 році. Стат. збірник. К.: Державна служба статистики України, 2009 р. – 306 с.

8. Праця України у 2009 році. Стат. збірник. К.: Державна служба статистики України, 2010 р. – 341 с.

9. Праця України у 2010 році. Стат. збірник. К.: Державна служба статистики України, 2011 р. – 325 с.

10. Праця України у 2011 році. Стат. збірник. К.: Державна служба статистики України, 2012 р. – 323 с.

11. Праця України у 2012 році. Стат. збірник. К.: Державна служба статистики України, 2013 р. – 322 с.

12. Профіль гідної праці в Україні / Під ред. Іванкевича В. В. – генерального директора Інституту розвитку соціального страхування та кредитування. – Міжнародна організація праці, 2011. – 87 с.

13. Соціальні індикатори рівня життя населення у 2012 р. Стат. збірник. К.: Державна служба статистики України, 2013 р. – 221 с.

14. Статистичний бюлетень «Національні рахунки охорони здоров'я (НРОЗ) України у 2011 році». К.: Державна служба статистики України, 2013. – 170 с.

15. Статистичний бюлетень «Національні рахунки соціального захисту (НРСЗ) України у 2011 році». К.: Державна служба статистики України, 2013. – 166 с.

16. Статистичний щорічник України за 2012 рік / За редакцією О. Г. Осауленка. – Київ, 2013. – 552 с.

*The estimation of the socially oriented indicators of providing of deserving labour is conducted after such blocks of indexes as a state financing of social spheres. Found out backlogs and directions of increase of level of providing of deserving labour are offered in Ukraine.*

УДК 331.5

Бойко М. М.

## ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТИРІВ, НОРМ ТА ПЕРЕКОНАНЬ ЯК ШЛЯХ ДО СТВОРЕННЯ БАЗОВИХ ЗАСАД СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ

*Розглянуто проблеми формування цінностей організації як шлях до створення базових засад соціального капіталу підприємств сфери послуг. Досліджено взаємозв'язок цінностей і норм із загальнолюдськими цінностями та іншими компонентами соціального капіталу; запропоновано практичні інструменти формування цінностей в організації.*

**Ключові слова:** соціальний капітал, цінності, ціннісні орієнтири, норми.

**I. Вступ.** Умовою формування соціального капіталу та відповідних довірчих відносин в організації дослідники визнають спільні ціннісні орієнтири, норми та переконання, які аксіоматично визнаються персоналом та якими він керується в будь-яких виробничих ситуаціях незалежно від посадового статусу. Сформульований як другий індикатор соціального капіталу цей компонент відіграє особливу роль в його формуванні. Довіра та соціальні контакти набувають реального змісту, на переконання Ф. Фукуями, саме за умови, «коли товариство розділяє певний набір моральних цінностей і його члени, як наслідок, можуть покластися на передбачувану та чесну поведінку один одного» [5, с.257.] На підприємствах сфери послуг ця проблема особливо актуальна у зв'язку з тим, що ціннісні орієнтири персоналу безпосередньо впливають на реакцію споживачів і, як результат, на ринкову позицію фірми. Проблема формування цінностей у взаємозв'язку з довірою та соціальними контактами представлена в роботах Дж. Коулмана, Р. Д. Патнама, Ф. Фукуями, Е. Шейна. Вітчизняні науковці О. Грішнова, А. Колот, Л. Лісогор, О. Макарова, актуалізуючи соціальний капі-

тал як особливий ресурс, аналізують фактори його формування в контексті дослідження соціально-трудова відносин. Проблематика цінностей та норм розширює межі міждисциплінарного дослідження соціального капіталу і включає вивчення організаційної культури, яке представлено в роботах І. К. Адісеса, Л. Беррі, Г. А. Саймона,

**II. Постановка завдання.** Якщо загально-теоретичні аспекти формування соціального капіталу досліджено, то практичні аспекти на рівні підприємств сфери послуг вимагають уточнення. В цьому зв'язку завданням статті є узагальнення теоретичних аспектів формування цінностей в організації; вивчення та встановлення взаємозв'язку глибинних загально-людських цінностей з професійними та іншими організаційними цінностями; дослідження практичних інструментів формування цінностей для підприємств сфери послуг.

**III. Результати.** Одною з умов формування соціального капіталу в організації є цілеспрямована діяльність по визначенню спільних ціннісних орієнтирів, етичних норм взаємодії та переконань, які формується на основі традиційної та ділової культури і активізуються в межах організації як ключовий компонент її організаційної (корпоративної) культури. Ф. Фукуяма особливо наголошував, що «у суспільного капіталу, цієї матеріалізованої довіри, яка відіграє принципову роль в створенні здорової економіки, – культурне коріння.» [6, с. 64.] Даючи визначення культури, Ф. Фукуяма підкреслює, що культурою є «етичний навичок», який «може полягати як в певній ідеї або цінності, так і в діючій соціальній традиції» [6, с. 66.] Ф. Фукуяма підкреслював, що на відмі-