

основі є глибоко суперечливими. Міграційні переміщення працездатного населення дають змогу згладжувати деякі з поточних економічних труднощів і суперечностей економічного розвитку, але водночас призводять до нагромадження багатьох суперечностей, пов'язаних з переважно нелегальним характером трудових міграцій. Велика масштабність міграційних процесів, особливо кваліфікованих кадрів, є причиною значних втрат інтелектуального потенціалу країни. Гостро відчувається негативний вплив трудових міграцій на формування регіонального ринку праці. Відтак, багатоаспектний вплив трудовий міграцій на різні аспекти життєдіяльності населення України вимагає активізації зусиль держави щодо захисту інтересів її громадян, а на регіональному рівні – врахування особливостей міграцій в соціально-економічному розвитку регіону. Особлива увага має бути зосереджена на оцінці та врахуванні міграційних потоків з позиції комплексно-пропорційного розвитку регіонів, успішність якого визначає стабільність національного господарства.

Таким чином, можна стверджувати, що вплив трудової міграції на формування та функціонування ринку праці держави і підприємництва загалом є вагомим. Її масштабність, складність і неоднозначність вимагає від держави постійної уваги, цілеспрямованих дій, результативність яких безпосередньо залежать від рівня володіння проблемою, інформаційного забезпечення її вирішення, постійного наукового моніторингу за розвитком міграційних процесів і наслідків їх впливу на формування ефективного підприємницького середовища.

Література

1. Долішній М.І., Злупко С.М., Злупко Т.С., Токарський Т.Б. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці. – Львів: Вид-во Львівського ІВС, 1997. – С. 151.
2. Левцун О. Зовнішня трудова міграція з України як демографічна проблема. – 2006. [Електрон. ресурс]. – Доступний з: <http://www.dialogs.org.ua>.
3. Лібанова Е. Людина на ринку праці// Урядовий кур'єр. – 2004, 20 квітня.
4. Міграція населення Львівської області у 2004. Статистичний щорічник. – Львів, 2004. – 56 с.
5. Пирожков С., Малиновська Е., Хомра А. Внешние трудовые миграции в Украине: социально-экономический аспект: Монография. – К.: НИПМБ, 2003. – 134 с.
6. Франко І. Зібрання творів у п'ятдесяти томах. – К., 1986, т. 44. – Кн. 1. – С. 68.
7. Шульга Н.А. Великое переселение: репатрианты, беженцы, трудовые мигранты. – К., 2002. – С. 14.

УДК 331.024 Асист. Ю.В. Максимець – Львівський НУ ім. Івана Франка

СТИМУЛЮВАННЯ ТА МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЗАЙНЯТИХ У НЕСПРИЯТЛИВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Розглянуто проблеми стимулювання і мотивації праці зайнятих на шкідливих і небезпечних роботах. Визначено механізм пільгово-компенсаційної системи за несприятливими умовами праці.

Ключові слова: стимулювання, мотивація, страхування, компенсація, пільга.

Assist. Yu.V. Maksymets – L'viv NU named after Ivan Franko

Stimulation and motivation of labor of the employed in unfavourable environment

The problems of stimulation and motivation of labor of the employed at harmful and dangerous works are examined. A mechanism of privilege-compensative systems for the unfavorable terms of labor is determined.

Keywords: stimulation, motivation, insurance, compensation, privilege.

Трансформаційні перетворення в економіці України супроводжуються погіршенням умов праці на підприємствах та поширенням їх негативного впливу на здоров'я зайнятих. Незадовільні умови праці на робочих місцях негативно позначаються на індивідуальній продуктивності праці, працездатності зайнятих, якості роботи та її мотивації. Зростає професійна захворюваність, виробничий травматизм та інвалідність.

Незважаючи на вагомість даної проблеми, питання важкої і небезпечної праці до останнього часу не є предметом глибокого наукового аналізу. Україна не має, але потребує серйозних спеціальних досліджень з визначення економічних втрат у зв'язку з нещасними випадками, професійною захворюваністю. Водночас ця проблема є багатогранна і багатоаспектна. Вона стосується врахування умов праці і дії різноманітних чинників зовнішнього виробничого середовища, встановлення науково обґрунтованих соціально-економічних та медико-фізіологічних пільг та компенсацій.

Під важкими та шкідливими умовами праці більшість науковців і практиків розуміють особливі умови праці, що в сукупності визначаються терміном "несприятливі" [3, с. 20].

В умовах реструктуризації промисловості і сільського господарства з'являються підприємства різних форм власності – приватні, орендні, кооперативні, сімейні тощо. За цих умов у країні послаблюється правовий та економічний механізм, що спонукає роботодавця застосувати ефективні заходи з забезпечення здоров'я і належних умов праці. Прагнучи зекономити, підприємстві ігнорує вимоги охорони і гігієни праці, через що працівники ризикують своїм життям і здоров'ям, а середовище несприятливої і ризикованої праці розширюється. За даними Держкомстату, чисельність зайнятих, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам і стандартам, становить майже 23 % і має стійку тенденцію до зростання. Аналіз виробничого травматизму та його причин засвідчує: в середньому 70 % смертельних випадків сталися через організаційні причини; 20 % – технічні; 10 % – психофізіологічні [1, с. 15-16]. За кількістю смертельних випадків на 1000 працюючих Україна значно випереджає такі економічно розвинені країни, як Велика Британія, Японія, Швеція, ФРН. У нас показник рівня травматизму дорівнює 0,104, а у вказаних країнах він становить: Великій Британії – 0,016; Японії – 0,02; Швеції – 0,032; ФРН – 0,08 [7, с. 24].

Особливо незадовільними і небезпечними залишаються умови праці в сільськогосподарському виробництві. Основним агровиробником в Україні у ХХІ ст. залишаються дрібні товарні господарства. Як наслідок, щорічно збі-

льшується кількість немеханізованих господарств, де процеси відгодівлі, напоювання худоби, прибирання здійснюються вручну. Умови праці механізаторів, які змушені експлуатувати техніку після декількох капітальних ремонтів, не відповідають вимогам безпеки праці за рівнем шуму, вібрації, забруднення повітря робочої зони шляхом викидання відпрацьованого палива. В зимовий період більшість ремонтних майстерень не опалюються, немає примусової вентиляції, ефективних систем освітлення. В селі використовується ненормований робочий день – люди працюють зранку до вечора, нехтуючи при цьому правилами охорони праці. Виснаження працівників і техніки, що не відповідає умовам праці, є основною причиною травматизму в сільському господарстві. Як наслідок, кожна п'ята виробнича травма у сфері АПК України має летальні наслідки, щорічно гине майже 300 аграріїв [11, с. 3]. Проведені дослідження засвідчують, що найнебезпечнішим сільськогосподарським місяцем року є жовтень і найбільше нещасних випадків сільськогосподарські працівники отримують з 14 до 17 години. Вже на дев'ятій годині роботи кількість травм збільшується удвічі, порівняно з восьмигодинним робочим днем.

Потребують глибоких наукових досліджень умови використання в сільському господарстві праці жінок і дітей. Позитивних тенденцій у покращенні умов праці жінок за останні роки не спостерігається. Повсюдно порушуються норми гранично допустимих навантажень для жінок при піднятті, переміщенні вантажів. Залишаються актуальними проблеми покращення умов праці вагітних жінок. У наш час фактично нема системи працевлаштування вагітних жінок на роботи з більш легкими і безпечними умовами праці, більшість жінок продовжує працювати на своїх колишніх робочих місцях аж до виходу в декретну відпустку, піддаючи ризику своє здоров'я і здоров'я майбутньої дитини.

Увагу науковців привертають проблеми використання на селі праці дітей. За даними Держкомстатистики, на сільськогосподарських підприємствах у 2007 р. працювало 146 тис. підлітків. Ми вважаємо цю цифру багаторазово заниженою, однак офіційна статистика не враховує підліткову працю в особистих селянських і підсобних господарствах. Перевірки Держнагляду праці у 2006 р. засвідчили, що майже на 1/3 із 738 перевірених підприємств виявлено порушення законодавства про працю неповнолітніх, кожна десята дитина не мала оформлених трудових відносин, а 13 % працювали з ненормованим робочим днем і без дотримання правил техніки безпеки [9, с. 18-20].

Можна констатувати – плата у масштабах країни за погіршення умов праці, нещасні випадки на виробництві, професійна захворюваність є дуже високим. Безумовно, за шкоду, завдану здоров'ю людини, суспільство має платити. Але, на наш погляд, доцільніше і більш ефективно буде здійснювати профілактичні заходи, спрямовані на поліпшення умов праці, техніки безпеки і медичного обслуговування. Головна мета національної політики у сфері покращення умов праці, яка сформульована у Європейській соціальній хартії, полягає у необхідності дотримання прав працівника на безпечні і здорові умови праці, є обов'язковою для виконання. В Україні ці проблеми відображені у Конституції України, "Основах законодавства України про охорону

здоров'я" (1992 р.). Засадничі положення щодо реалізації конституційного права зайнятих на охорону їхнього життя і здоров'я у процесі трудової діяльності визначаються Законом України "Про охорону праці" (1992 р.), Законом України "Про підприємства в Україні" (1991 р.), Кодексом законів про працю (2001 р.).

Шкідливі і небезпечні умови праці існують не лише при використанні малокваліфікованої, простої праці. Варто зазначити, що особливими і ризикованими для здоров'я зайнятих є багато видів складної, висококваліфікованої праці. Зокрема медичні, фармацевтичні, лабораторні працівники ризикують заразитися вірусом СНІДу чи іншими небезпечними хворобами, працівники пожежної охорони можуть травмуватися під час пожежі, персонал атомних електростанцій ризикує потрапити під іонізуюче випромінювання. В цих умовах важливим напрямом формування ефективного механізму мотивацій такої праці є пільги, компенсації, страхування.

Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера трактує "пільги" як переваги, додаткові права, що надаються певним категоріям громадян або організаціям, а термін "компенсація" визначається як врівноваження, відшкодування [4, с. 290, 450]. Якщо інтерпретувати ці обидва поняття на шкідливі та безпечні або важкі умови праці, необхідно визначити їх як особливі трудові права на звільнення від виконання встановлених законом загальних правил, вимог, а компенсація за небезпечні і шкідливі умови праці полягає у зрівноваженні чи нейтралізації впливу цих чинників за рахунок грошової виплати або інших заходів, які усувають цей вплив.

Систему пільг та компенсацій за шкідливі та важкі умови праці було введено в Україні у 70-ті роки ХХ ст. На той час це був достатньо прогресивний захід соціально-економічного характеру, спрямований на стимулювання залучення робочої сили до тих галузей, де є несприятливі умови праці або на нейтралізацію негативних процесів які відбуваються в організації працюючих внаслідок дії несприятливих виробничих чинників. В сучасних умовах пільгово-компенсаційна система повинна стати невід'ємним складником показників соціально-економічного, демографічного, технологічного, культурного, етичного розвитку держави та її трудового потенціалу. На думку К. Дорошенка, пільгово-компенсаційна система має бути спрямована на досягнення найкращого результату – цільового та адресного надання пільг, компенсацій, раціонального використання фінансових і матеріальних ресурсів та відбивати всі головні змістовні характеристики, властиві будь-якій системі, найперше – цілісність і подільність [3, с. 22]. Цілісність характеризується взаємозв'язком ланок та елементів: несприятливі умови праці, зайнятість в них, види пільг та компенсацій, законодавче, нормативно-правове, методичне забезпечення, суб'єкти інфраструктури. Подільність означає поділ на підсистеми, які мають системні властивості. А сама система пільг і компенсацій є складником системи вищого рівня – сфери соціально-трудова відносин.

Найважливішими напрямками дії пільгово-компенсаційної системи є: оплата праці в підвищеному розмірі, безкоштовне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, право на безоплатне санаторно-курортне ліку-

вання, скорочений робочий час і додаткова оплачувана відпустка. В Україні у перші роки ХХІ ст. пільги та компенсації отримувало близько 2 млн. осіб, що становило 32,6 % від загальної кількості зайнятих, зокрема 44,6 % – у промисловості; 32,0 % – у будівництві; 11,5 % – у сільському господарстві. Найбільша їх частка припадає на додаткові відпустки. Досить поширеним є підвищення тарифної ставки, безоплатне отримання харчових продуктів. Найбільші витрати на пільги і компенсації, у відсотках до загальної чисельності зайнятих реєструються у східних областях: Донецькій – 51,6 %; Луганській – 49,3 %; Дніпропетровській – 48,3 % [7, с. 22].

Однак існуючий механізм надання пільг і компенсацій не позбавлений певних недоліків і суперечностей: недостатня обґрунтованість надання і адресність, тенденції до їх зростання. Ці проблеми постійно повинні знаходитися в полі зору держави, зауважує В. Кириленко, міністр праці і соціальної політики в уряді Ю. Тимошенко. Недостатня обґрунтованість надання пільг і компенсацій спричиняє їх дублювання і знижує соціально-економічну віддачу. Необхідно чітко відпрацювати критерії надання пільг тій чи іншій особі, тому чи іншому підприємству. Надавати привілеї всім без винятку на підприємстві незалежно від поліпшення умов або навпаки погіршення умов праці – неправильний підхід, що потребує найшвидшого регулювання – зауважує він [6, с. 13-14].

Важливим інструментом державного регулювання пільгово-компенсаційної системи є страхування зайнятих на шкідливих і небезпечних роботах, а також державний контроль за охороною праці на підприємстві. Страхування від нещасних випадків є найпоширенішим видом загального державного соціального страхування, за допомогою якого здійснюється соціальний захист, охорона життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності [8, с. 289]. Завданням страхування від нещасного випадку є проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих чинників, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням; відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків чи професійних захворювань; відшкодування моральної та матеріальної шкоди потерпілим.

У захисті прав зайнятих важкими і небезпечними роботами на Заході істотну роль відіграють Державні інспекції праці. Україна має давні традиції використання законодавства з охорони праці. Першим фабричним законом, що регулював умови праці в Україні, яка перебувала в складі Російської імперії, був закон 1845 р. Цей закон забороняв важку працю на фабриках малолітнім, які не досягли 12-річного віку. Законом 1882 р. тривалість фабричної роботи малолітніх віком від 12 до 15 років була обмежена до 8 годин на добу, нічну, а також святкову і недільну роботу малолітніх було заборонено [10, с. 516-517].

Для організації ефективного державного контролю за безпекою праці на виробництві є досвід Республіки Польща. Створена там Державна інспекція праці підпорядкована Сейму, що дає змогу повною мірою реалізувати задекларовані МОП принципи незалежності державних інспекторів. На під-

приємствах, де працює понад 100 осіб створюються комісії або служби безпеки і гігієни праці. Громадський контроль здійснюють профспілки. Чисельність державних інспекторів у Польщі у 2005 р. становила 2440 осіб [6, с. 21-23].

В Україні служба інспекції і охорони праці на багатьох підприємствах є "слабкою ланкою" через неукомплектованість і відсутність спеціалістів з фаховою освітою та практичним досвідом. Проте і в цих умовах тільки за перше півріччя 2007 р. інспектори Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та профзахворювань внесли 2250 пропозицій роботодавцям щодо заборони подальшої експлуатації 2121 робочого місця, 113 ділень та 16 цехів [2, с. 15-16].

Незважаючи на те, що існуюча система пільг та компенсацій не відзначається високим рівнем впорядкування, недостатньо точними є використовувані показники та критерії їх отримання, суперечливими або відсутніми є деякі нормативно-правові акти, існують реальні шляхи її впровадження та оптимізації.

Література

1. **Безпека праці:** Європейські соціальні стандарти// Людина і праця. – 2005, № 4. – С. 15-16.
2. **Виробнича безпека:** аналізує профільний фонд// Людина і праця. – 2007, № 7. – С. 15-16.
3. **Дорошенко К.** Пільги і компенсації за роботу в шкідливих та важких умовах праці// Людина і праця. – 2005, № 8. – С. 20.
4. **Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера/** За ред. Романа Дяківа. – К.: Міжнародна економічна фундація. – 2000. – С. 290; 450.
5. **Захист трудових прав,** польський досвід// Людина і праця. – 2005, № 9. – С. 21-23.
6. **Змінити підходи у наданні пільг**// Людина і праця. – 2005, № 5. – С. 13-14.
7. **Кундієв Ю., Нагорна А.** Професійна захворюваність в Україні (соціально-економічний та гігієнічний аспект)// Вісник НАН України. – 2003, № 3. – С. 24.
8. **Плиса В.Й.** Страхування: Навч. пос. – К.: Каравела, 2005. – С. 289.
9. **Привернути увагу суспільства до проблем праці сільських дітей**// Людина і праця. – 2007, № 6. – С. 18-20.
10. **Туган-Барановський М.І.** Основи політичної економії. – Львів: Вид. центр ЛНУ ім. Івана Франка. – 2003. – С. 516-517.
11. **Ящун В.** Спочатку охорона праці, а потім праця// Сільський час. – 2003, № 32. – 30 квітня. – С. 3-5.

УДК 65.012.23

*Доц. О.Ю. Масленніков, канд. екон. наук;
магістрант С.О. Журба – Львівська КА*

ОСНОВНІ АСПЕКТИ РОЗБУДОВИ СТРАТЕГІЧНОЇ КОНЦЕПЦІЇ РОЗВИТКУ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ

У сучасних умовах досить актуальною є проблема розвитку споживчої кооперації України. Саме цю проблему на якісно новий рівень піднімають тенденції встановлення ринкової економіки, що зумовило актуальність і мету цього дослідження.

Ключові слова: споживча кооперація, управління, стратегічна концепція розвитку.