

Академія наук України  
Інститут економіки  
Львівське відділення

На правах рукопису

НЕГРИЧ Михайло Дмитрович

РОЗДЕРЖАВЛЕННЯ І ПРИВАТИЗАЦІЯ БАГАТОПРОФІЛЬНИХ  
ПІДПРИЄМСТВ: СОЦІАЛЬНІ І ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ

Спеціальність: 08.00.05 - Економіка,  
планування, організація  
управління народним  
господарством і його  
галузями

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т  
дисертації на здобуття вченого ступеня  
кандидата економічних наук



Робота виконана у Львівському відділенні Інституту економіки  
Академії наук України

- Науковий керівник - член-кореспондент АН України,  
д.е.н., професор М.І.Долішній
- Об'єктивні опоненти - д.е.н., професор В.І.Пила  
- к.е.н., доц. В.І.Михайловський
- Провідна організація - Рада по вивченню продуктивних  
сил України АН України

Захист відбудеться " 30 " червня 1993 р. о 14 год.  
на засіданні спеціалізованої ради Д 016.39.03 по захисту дисер-  
тацій на здобуття вченого ступеня доктора наук при Львівському  
відділенні Інституту економіки АН України за адресою: 290008,  
Львів, вул. Театральна, 17.

З дисертацією можна ознайомитись в бібліотеці Львівського  
відділення Інституту економіки АН України.

Автореферат розіслано " 30 " травня 1993 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої ради,  
к.е.н.

В.І.ЖОТАНЕЦЬКИЙ

## І. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

І.1. Актуальність теми. Формування основ ринкової економіки висуває об'єктивну потребу демонополізації державної власності на засоби виробництва. Роздержавлення і приватизація майна державних підприємств вимагають вирішення цілого ряду організаційно-економічних проблем. До них, зокрема, відносяться: розробка концептуальних основ здійснення роздержавлення і приватизації, визначення вартості роздержавленого майна, забезпечення соціального захисту працівників.

Вибір варіантів і рішення вказаних проблем залежить від галузевої специфіки, рівнів технічного розвитку, концентрації, спеціалізації і кооперації виробництва та багатьох інших факторів. Їх врахування дозволяє визначити найбільш доцільні форми і методи роздержавлення підприємства, що в кінцевому результаті забезпечує підвищення ефективності суспільного виробництва.

І.2. Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розробка теоретичних засад і практичних рекомендацій по вибору напрямків роздержавлення і приватизації майна комплексних підприємств, забезпеченню ефективних форм зайнятості і соціального захисту працівників в умовах поступового формування елементів ринку.

Досягнення вказаної мети обумовило необхідність вирішення наступних завдань:

- теоретичного обґрунтування вибору напрямків роздержавлення майна підприємств лісопромислового комплексу;
- розкриття теоретичних основ соціального захисту працівників;
- конкретизації поняття і суті соціального захисту працівників на рівні підприємства;
- визначення особливостей та обґрунтування основних напрямків стратегії соціального захисту працівників підприємства в умовах роздержавлення його майна;
- обґрунтування доцільності застосування програмно-цільового підходу до забезпечення ефективності зайнятості і соціального захисту працівників.

I.3. Предмет і об'єкт дослідження. Предметом дисертаційного дослідження є процес роздержавлення і приватизації майна комплексних державних підприємств та система соціального захисту їх працівників.

Об'єкт дослідження - комплексні підприємства ВО "Прикарпатліс".

I.4. Методологічною основою дослідження є системний підхід до суспільних явищ та їх діалектичне осмислення, законодавчі і нормативні акти України з питань власності, зайнятості, роздержавлення і приватизації та ін., а також теоретичні положення українських та зарубіжних вчених-економістів з трудоворесурсної проблематики.

В процесі проведення дослідження широко використано методи системного, порівняльного, техніко-економічного, економіко-статистичного аналізу, економічного розрахунку і статистичної експертизи.

Інформаційну основу дисертації склали статистична звітність підприємств ВО "Прикарпатліс", Бровнівського лісокомбінату, дані про результати їх господарської діяльності, первинні матеріали внутрішньовиробничих структурних підрозділів, інструктивні документи, спеціальна література.

I.5. Наукова новизна роботи полягає в:

- формуванні суті системи соціального захисту працівних в умовах ринку;
- розробці і обґрунтуванні методичних прийомів дослідження стану забезпечення соціальних гарантій працівним в розрізі окремих соціально-професійних груп;
- розробці методичних рекомендацій до складання програми зайнятості і соціального захисту працівних;
- обґрунтуванні специфіки роздержавлення комплексних підприємств лісової та деревообробної промисловості;
- розробці методичних основ вибору найбільш прийнятних форм роздержавлення комплексних підприємств галузі;
- внесенні пропозицій щодо забезпечення ефективності зайнятості і соціального захисту працівних в умовах становлення ринкових відносин.

1.6. Отримані в пропасі роботи основні положення і результати дослідження, а також прикладні розробки і рекомендації використані при формуванні програм роздержавлення і забезпечення зайнятості і соціального захисту працівників Брошнівського ліскокомбінату.

1.7. Апробація роботи. Основні положення і результати роботи доповідались на науково-практичній конференції "Проблеми раціонального використання соціально-економічного природно-ресурсного потенціалу регіону" /м.Луцьк, 1993/; на обласній нараді-семінарі з проблем роздержавлення підприємств лісової і деревообробної промисловості Івано-Франківської області /сміт. Вигода, 1992/; на нарадах і проблемних наукових семінарах у Львівському відділенні Інституту економіки АН України, ВО "Приватліс".

1.8. Публікації. За результатами виконаних досліджень опубліковано 7 наукових праць загальним обсягом 2,3 друк.арк.

1.9. Структура і обсяг роботи. Дисертація складається із вступу, трьох глав, висновків, списку літератури та додатків і має обсяг 141 стор. машинописного тексту.

1.10. Короткий зміст роботи. У вступі обґрунтовується актуальність дослідження, її предмет, об'єкт, теоретичне і прикладне значення, науковий інструментарій, інформаційна база дослідження, реалізація отриманих результатів.

В першому розділі - "Теоретичні основи роздержавлення і приватизації майна державних підприємств" розкривається суть процесу роздержавлення як об'єктивної умови підвищення ефективності суспільного виробництва, викладені основні принципи роздержавлення і приватизації /додержання інтересів трудящих та суспільства, добровільність, рівноправність, специфічність і гласність/. Подана порівняльна характеристика форм власності, з'ясовані особливості основних форм колективної власності. Розкриті концептуальні засади соціального захисту працівників роздержавлених підприємств.

В другому розділі - "Обґрунтування вибору напрямків роздержавлення майна підприємств лісопромислового комплексу і соціального захисту їх працівників" - розкривається специфіка роздер-

жавлення підприємств лісового комплексу, дається експертна оцінка роботи функціональних підрозділів підприємства. На основі аналітичної оцінки стану забезпечення соціальних гарантій працівників Брошнівського ліскокомбінату розроблені заходи по забезпеченню зайнятості і соціального захисту працівників ліскокомбінату.

В третьому розділі - "Програмно-цільовий підхід до забезпечення зайнятості і соціального захисту працівників роздержавлених підприємств" - приводяться методичні рекомендації до розробки програми соціального захисту працівників підприємств.

У висновках викладені основні теоретичні і практичні результати і висновки, отримані в процесі проведеного дослідження.

## 2. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

2.1. Для успішного переходу до ринкової економіки і ефективного її функціонування в Україні необхідне створення ринків їх інфраструктури, а також відповідних умов функціонування. Законодавчими і виконавчими органами влади в Україні ведеться інтенсивна робота по переходу до ринку, основними напрямками якої слід вважати:

- створення правової бази функціонування ринкової економіки;
- роздержавлення власності і приватизація підприємств;
- створення надійної фінансової бази ринкової економіки.

При цьому роздержавлення власності і приватизація підприємств виступає одним з найважливіших проблем. Її вирішення вимагає врахування багатьох соціально-економічних факторів, які визначають характер, динаміку і стратегію здійснення цих процесів. До числа цих факторів належать врахування галузевої специфіки підприємств і необхідність комплексного вирішення суто економічних питань, пов'язаних з роздержавленням власності і приватизацією підприємств, з соціальними, зокрема, питаннями соціального захисту їх працівників.

2.2. Специфіка роздержавлення підприємств лісової і деревообробної промисловості, особливо ліскокомбінатів, полягає у необхідності врахування високого рівня концентрації, спеціалі-

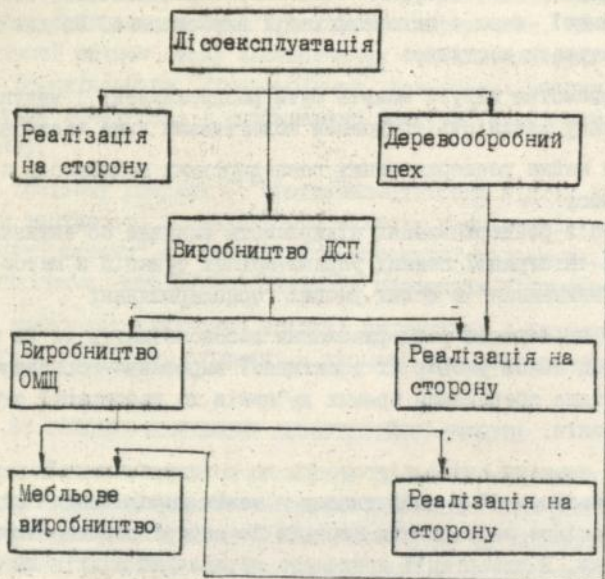
зації і кооперації виробництва, його багатoproфільності, обмеженості сировинної бази і диверсифікації виробництва. Це дає підставу констатувати наступне:

- підприємства галузі можуть бути роздержавлені і викуплені у колективну власність трудовими колективами лише частково;
- викуп майна роздержавлених господарських комплексів займе тривалий час;
- для всіх роздержавлених підприємств виникне необхідна умова інтеграції певних управлінських функцій з метою забезпечення "визливання" в нових умовах господарювання;
- після здійснення роздержавлення лісокомбінатів та їх підрозділів невід'ємною умовою їх ефективною виробничо-господарською діяльністю стане збереження прямих зв'язків по кооперації строком на 3-5 років.

2.3. На першому етапі підготовки до роздержавлення з перспективою приватизації у майбутньому в межах комплексних підприємств необхідно забезпечити перехід до внутрігосподарського госпрозрахунку. В дисертації приведено методичний підхід до формування системи внутрігосподарського розрахунку на основі створення внутрізаводських фірм, який практично був реалізований на Брошнівському лісокомбінаті. Такі фірми створюються за технологічним принципом і охоплюють всі підрозділи лісового господарства, лісоексплуатації, деревообробки, виробництва ДСП, меблевого виробництва. Система технологічних зв'язків між підрозділами Брошнівського лісокомбінату приведена на мал.1.

На другому етапі підготовки до роздержавлення комплексного підприємства важливо визначити таку її форму, яка дозволила б зберегти ефективно працюючі технологічні комплекси, раціональні господарські зв'язки, технічний, кадровий і ресурсний потенціал і забезпечила б їх розвиток.

- 2.4. Вибір найбільш доцільних форм роздержавлення комплексних підприємств здійснюється з урахуванням наступних факторів:
- рівня концентрації, спеціалізації і кооперації виробництва;
  - технічного рівня виробництва;
  - рівня розвитку виробничої інфраструктури;



Мал. І. Схема технологічних зв'язків між підрозділами Брошнівського лісокомбінату

- рівня соціального розвитку колективу;
- прибутковості підприємства;
- перспективності розвитку;
- можливості ресурсного забезпечення.

В сучасних умовах роздержавлення комплексних підприємств у лісовій і деревообробній промисловості, зокрема, лісокомбінатів найбільш доцільно здійснювати шляхом перетворення їх в державні холдінгові компанії. Це дає можливість поєднати інтереси держави і інтереси трудового колективу щодо володіння, користування і розпорядження майном підприємства.

2.5. При переході від адміністративно-командної системи до ринку питання соціальної справедливості закономірно стає проблемою соціального захисту.

Існуюча сьогодні на Україні система соціального захисту населення складається з декількох рівнів: держави, місцевих органів самоврядування, підприємства. На рівні підприємства соціальний захист працівника означає створення умов для забезпечення його прав на оплачувану працю. Реалізується це, з одного боку, шляхом формування такої кількості робочих місць, які забезпечили б ефективну зайнятість, з другого - передбачає встановлення такого рівня заробітної плати, який необхідний для повноцінного відтворення робочої сили. Підприємство може підвищувати встановлений мінімум заробітної плати в межах існуючого фонду оплати праці, створюючи стимули для високопродуктивної праці.

У ліквідації переход на шляху до ефективного використання робочої сили в багатоскладній економіці визначну роль відводиться перш за все радикальній перебудові трудового законодавства.

Умови для простого і розширеного відтворення трудового потенціалу працюючих держава створює: I/ шляхом задіяння мотиваційного механізму до високоефективної праці; B/ шляхом створення економічних, організаційних умов для самозабезпечення відповідного життєвого рівня; S/ шляхом створення соціальних умов через перерозподіл національного доходу /послуги у формі

освіти, дошкільного виховання, охорони здоров'я, культурного обслуговування, соціального страхування і забезпечення/.

Таким чином, соціальний захист працючих - це система соціальних гарантій, які, сприяючи реалізації економічного інтересу виробника, виступають індикатором його мотиваційної поведінки, стимулюють ефективну працю, забезпечують відтворення трудового потенціалу.

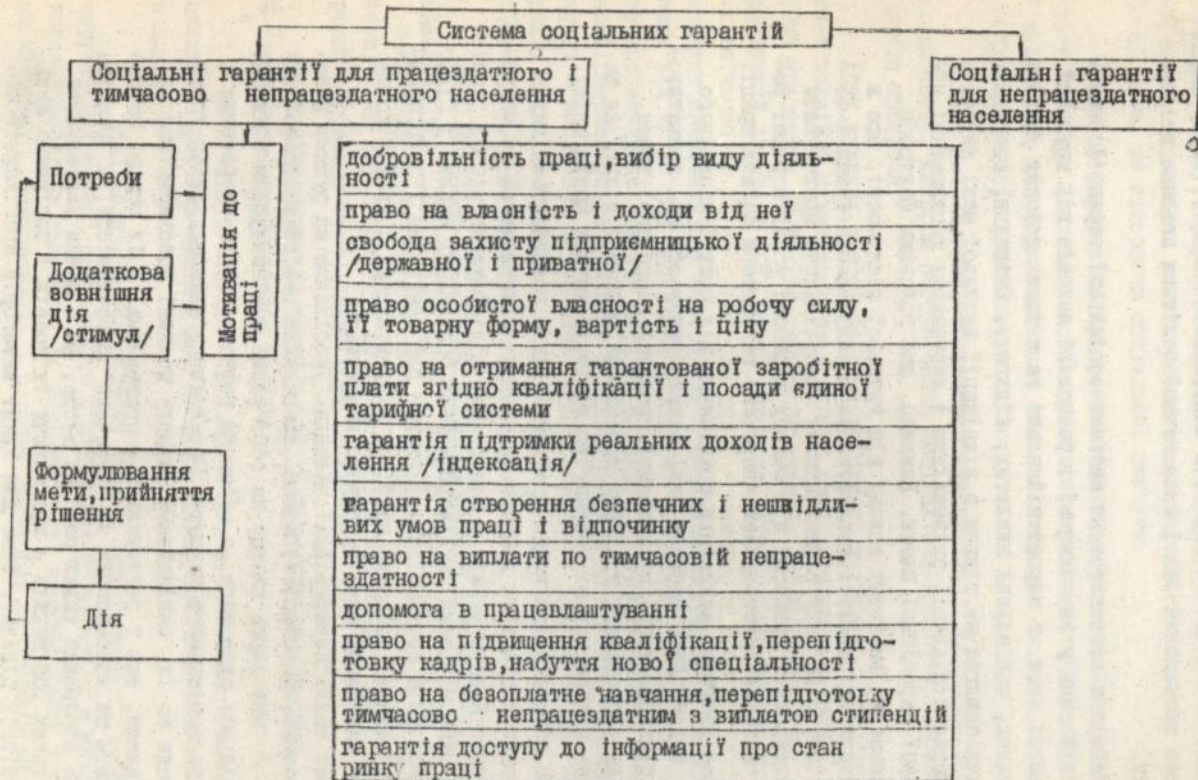
2.6. На мал.2 показана схема системи соціального захисту працючих в структурі елементів мотиваційного механізму праці. Вона дає можливість проілюструвати два важливі моменти. З одного боку, показує, що система соціального захисту працючих в мотиваційному механізмі праці виступає тим гарантом, який побудує, стимулює, заохочує особу до цілеспрямованої поведінки. З другого - розкриває принципи розширення матеріальної основи соціальних гарантій, яка в кінцевому рахунку стимулює ефективну зайнятність, сприяє реалізації спектру мотиваційної поведінки, націленої на підтримання життєвого рівня, підвищення добробуту і забезпечення самореалізації трудящого /професійний ріст, просування по службі, творча реалізація, престиж, досягнення бажаного соціального статусу, самоствердження і т.д./.

Створення економічних умов для забезпечення гарантій працівнику на підприємстві в поєднанні з державними гарантіями, забезпечуючи матеріальні потреби людини, потреби її самореалізації, задіюючи підприємницьку мотивацію, повинно націлити працівника на високоефективну працю і полегшить процес адаптації до нових господарських відносин і вимог. Лише ефективна праця при рівних економічних стартових умовах може бути гарантом ефективного функціонування системи соціального захисту.

Роздержавлення власності висуває нових суб'єктів підприємницьких інтересів - акціонера, орендаря тощо.

Підприємницька мотивація повинна бути підкріплена чіткою системою соціальних гарантій, які є як загальними, так і диференціованими для власників і для найманих працівників.

2.7. Результатом створення нового мотиваційного фундаменту підприємництва повинно бути подолання спаду економіки, її стабілізація, що приведе до збільшення виробництва матеріальних благ і тим самим розширить виробниче поле соціальних гарантій



Мал.2. Система соціального захисту працюючих в структурі елементів мотиваційного механізму праці

трудящим. Це необхідна гарантія соціального захисту, якому держава через провадження своєї економічної політики повинна всіляко сприяти.

Найбільш концентровано система соціальної гарантії знаходить свій вияв у виробництві і розподілі доходів від трудової діяльності, т.т. в заробітній платі та в інших доходах /акціях, дивідендах, соціальних виплатах, пільгах/. Очевидно, сьогодні проблема полягає не тільки в ліквідації верхньої межі заробітної плати, ліквідації зрівнялівки і державному регулюванні мінімальної заробітної плати. Важливо, щоб головним фактором, що впливає на величину доходу від трудової діяльності, все ж таки стали здібності і кваліфікація особи, власна праця і її результат. В зв'язку з цим виникає необхідність враховувати в господарській практиці дію закону вартості у відтворенні робочої сили, використовувати вартісні регулятори оплати праці.

Щоб сьогодні захистити працівника від стихії споживчого ринку, надати його робочій силі ознак товарності на приватизованих підприємствах, крім прямої грошової заробітної плати, доцільно запровадити практику соціальних виплат і пільг, як це існує на підприємствах розвинутих капіталістичних країн світу.

За останній час у цих країнах активно розвиваються гнучкі системи соціальних виплат. Працівник підприємства із запропонованого набору виплат і пільг може відібрати потрібний собі набір. Запровадження на підприємствах соціальних виплат і пільг стане могутнім мотиваційним фактором для залучення і закріплення працівників, особливо найбільш підприємливих і кваліфікованих, що складають ядро трудового колективу.

Так звана "периферійна" частина /робітники на ручних роботах, молодь, багатодітні жінки, працівники передпенсійного віку та ін. / вже зараз зазнає на собі вплив кон'юнктурних коливань нестабільної економіки, є об'єктом першочергового скорочення і потребує соціального захисту. Передбачені законодавством України заходи по їх соціальному захисту повинні доповнюватися як заводськими, так і регіональними програмами. В їх основі повинна лежати не компенсація за "втрачене" робоче місце, а реальна система створення таких робочих місць, де б можна застосувати працю таких робітників /враховуючи їх досвід і порівняно низький освітній рівень/. Саме для таких категорій працівників не-

обхідно в Чергу чергу застосовувати гнучкі форми зайнятості, які дають можливість на підприємстві маніпулювати обсягами робочої сили, не створюючи соціальної напруги.

2.8. При формуванні програми зайнятості та соціального захисту найбільш доцільно застосовувати програмно-цільовий підхід. В залежності від форм власності або запланованих їх змін визначається стратегія соціального захисту.

В ході дослідження, проведеного на прикладі Брошнівського лісокомбінату, автором обґрунтована доцільність виділення окремих блоків програми.

Блок завдань соціально-демографічного напрямку. Цей блок несе подвійне навантаження: з одного боку, враховує віковий пенз працездатних /найбільш критичний стан на Брошнівському ЛК, характерний для цеху ДСП, біржі сировини, Лугівського лісопункту, механічного та деревообробного цехів - категорія висококваліфікованих працівників у пенсійному і передпенсійному віці становить від 27 до 32% загальної кількості зайнятих/, з другого - з орієнтований на статеву структуру кадрів /найвищий рівень фемінізації характеризує дільниці з застосуванням низькокваліфікованої праці - меблевий, сувенірний, деревообробний, сушильний, швейний цехи, цех ОМШ, ВТК - в яких жінки становлять <sup>відповідно</sup> 68, 59, 70, 69, 53, 52, 97% загальної кількості зайнятих.

Блок заходів, пов'язаних з особливостями застосування на підприємстві конкретних форм і систем заробітної плати, рівня і масштабів індексаційних виплат. Формується наближено до тенденцій, що характеризують диференціацію рівня плати праці окремих соціально-професійних груп працівників.

Блок характеристик матеріального добробуту працівників.  
В цьому блоці враховується наступне:

- в дохідній частині сімейних бюджетів працюючих основу складає заробітна плата /інші джерела надходжень є практично відсутні/;

- в зоні велизу лісокомбінату рівень сформованості інфраструктурних мереж соціального призначення коливається в межах загальносередніх значень. На лісокомбінаті вимагає уваги проблема житлового забезпечення: з розряду категорій робітників масо-

вих професій житлом забезпечені 57% працюючих, з них висококваліфіковані - 54,4%, кваліфіковані - 71%, низькокваліфіковані - 50%.

Блок питань, пов'язаних з професійно-освітнім і кваліфікаційним рівнем працюючих. Він має враховувати наступні особливості кадрового забезпечення Брошнівського лісокомбінату:

- серед висококваліфікованих працівників особи, які працюють на комбінаті понад 15 років становить 34% /найхарактерніше це для цеху ОМЦ, ВТК, сувенірного, механічного, транспортного цехів/;
- серед низькокваліфікованих робітників ветерани зі стажем роботи понад 20 років складають 33% працюючих даної соціально-професійної категорії. Найбільше це відноситься до працюючих ВТК, меблевого та транспортного цехів/;
- в категорії низькокваліфікованих спеціалістів велика частка припадає на робітників /в даній час частка машин і устаткування зі строком служби понад 20 років складає 15%, а зі ступенем зносу 50 % і більше - 17%/;
- надзвичайно гостро стоїть потреба в кадрах інформаційного обслуговування виробництва.

Блок прогнозування перспективних форм зайнятості працівників підприємства, які звільняються. В цій частині програми соціального захисту працюючих необхідно враховувати, що:

- територія, в межах якої функціонує Брошнівський лісокомбінат, традиційно відноситься до ресурсонадлишкових /стосовно робочої сили/ зон України, оскільки за зайнятістю населення Івано-Франківська область посідає в Україні 17-е місце, а за рівнем безробіття - перше;
- на підприємстві існує безробіття в інерційній і прихованій формах;
- поява структурного та централізовано-реорганізаційного безробіття не передбачається;
- з освоєнням прогресивних технологій, нової техніки передбачається скорочення використання жіночих трудових ресурсів

у меблевому, сувенірному і швейному цехах;

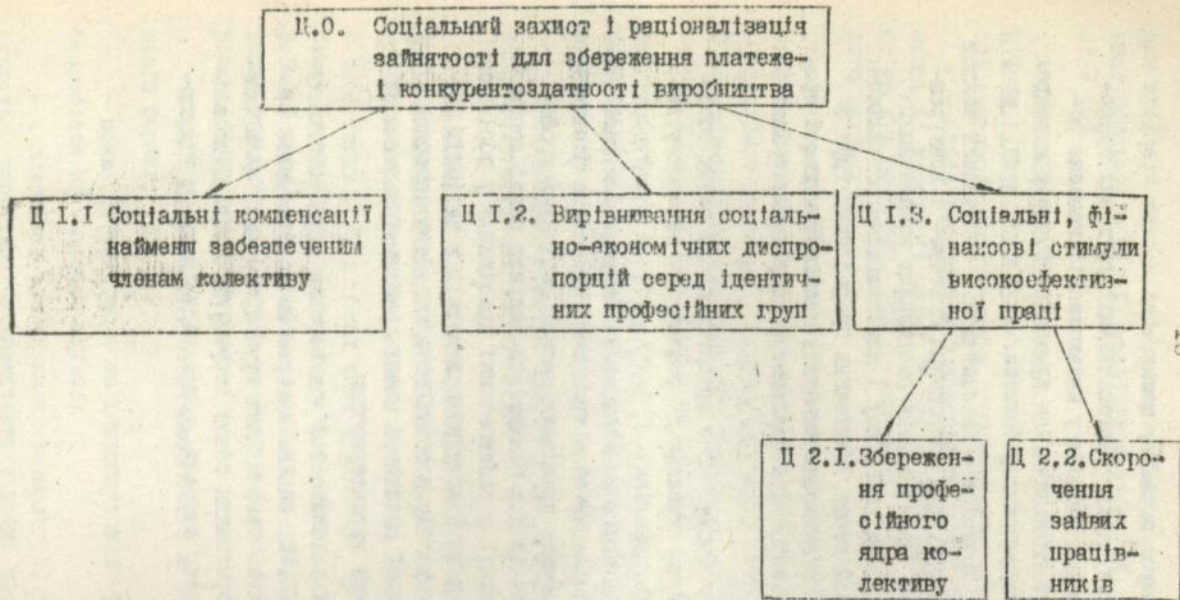
— зміна рівня механізації і автоматизації трудових процесів призведе до скорочення потреби у низькокваліфікованих робітниках по ремонту устаткування і до зростання потреби в кадрах інформаційного обслуговування виробництва.

2.9. Основна мета програми — забезпечити: соціальний захист і раціоналізацію зайнятості для збереження платеж- і конкурентоздатності виробництва через надання соціальних компенсацій найменш забезпеченим членам колективу і вирівнювання соціально-економічних диспропорцій серед ідентичних професійних груп з допомогою соціальних, фінансових стимулів високоєфективної праці, збереження професійного ядра колективу, скорочення зайвих працівників /мал.3/.

Програму необхідно формувати з орієнтацією на певну соціально-професійну групу, що вимагає її розверстки скремо у цехах виробництва, завдоуправлінні.

Аналітичні таблиці програми побудовані таким чином, щоб охопити загалом все соціальне поле трудових, економіко-фінансових відносин, в які вступає працівник певної соціально-професійної групи. Такий аналіз дає можливість виявити певні соціальні, фінансові диспропорції у забезпеченні працівника у порівнянні з середніми показниками на даному підприємстві, в регіоні, державі. Переваги такого аналізу в тому, що він чітко окреслює групу працівників, у якій виникають певні проблеми, подаючи її всі соціально-економічні характеристики.

Аналітична оцінка особливостей відтворення трудового потенціалу Брошнівського ЛК, цю ведена автором на підприємстві в розрізі окремих соціально-професійних груп працівників, дала можливість підійти до формування основ структурної моделі локальної /рівень підприємства/ системи соціального захисту працівників.



01

Мал.3. Структура цілей Програми

3. Основні положення дисертації опубліковані в наступних роботах:

- 3.1. Георгіаді Л.Г., Негрич М.Д. Соціологічні обстеження жіночих трудових ресурсів на Надвірнянському лісокомбінаті // Трудовий потенціал в умовах ринку. - Київ. - 1992 - 0,5 д.а.
- 3.2. Негрич М.Д., Садова У.Я., Семів Л.К. До питання формування програм соціального захисту працюючих / Проблеми раціонального використання соціально-економічного, природно-ресурсного потенціалу регіону. Тези доповідей науково-практичної конференції / Луцьк, 1993. - 0,1 д.а.
- 3.3. Негрич М.Д., Оксанич О.Е. Експертна оцінка роботи функціональних підрозділів підприємства / Зб. наук. праць Львівського лісотехнічного інституту. - Львів, - 1993 - 0,3 д.а.
- 3.4. Вдосконалення організаційно-економічних методів управління ресурсозбереженням / кол. монографія - деп. УкрНДІНГІ, -К.-1993.- 0,8 д.а.
- 3.5. Негрич М.Д. Дослідження проблем розвитку соціальної інфраструктури району в умовах переходу до ринкових відносин // Тез. наук.-практ. конф. "Трудовий потенціал України", -Львів, - 1992,- 0,3 д.а.
- 3.6. Негрич М.Д. Проблеми соціального захисту населення в умовах роздержавлення власності // Проблеми Гуцульщини - Тези науково-практичної конференції. - Косів, - 1993, - 0,2 д.а.
- 3.7. Негрич М.Д., Оксанич О.Е. Вибір форм роздержавлення комплексного підприємства / Економічні проблеми ресурсозбереження / препр. наук. доповіді - Київ, 1993.- 0.2 д.а.

ЛНБ ім. В. Стефаника  
АН України

Шляхам до друку 28.05.98. Формат 60x84 1/16. Друк офсетний.  
Фм. др. ар. 1,0, тираж 100, зам. 1041. Безплатно.  
Друк. ПТУ № 58. 290008. Львів, Ів. Федорська, 9.



AB 27.658

**AB 27.658**