

---

---

## Секція 2

*Гвелесіані А.Г.,*

*молодший науковий співробітник*

*Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України*

### *Деякі аспекти державного регулювання диференціації доходів населення*

---

**В статье рассматриваются некоторые аспекты государственного регулирования чрезмерной дифференциации доходов населения посредством использования инструментов политики перераспределения.**

**The present article deals with some aspects of the measures taken by the state to regulate excessive differentiation of population's income through the use of redistribution policy tools.**

**Ключові слова: державне регулювання диференціації доходів, грошові доходи, соціально-економічне розшарування населення, подолання бідності, прожитковий мінімум.**

---

У результаті соціально-економічних трансформацій, що відбуваються в нашій країні з 1990-х років, найбільш негативним явищем стала різка поляризація населення. Звичайно, диференціація грошових доходів населення має об'єктивний характер, обумовлений неоднорідністю праці, галузевими та кваліфікаційними відмінностями, рівнем освіти та іншими факторами. Але відсутність чіткого законодавчого регулювання відповідних процесів призводить до значного посилення нерівності у розподілі доходів, концентрації засобів у руках відносно невеликої групи населення та низького рівня доходів у основної маси. Це призводить до зменшення сукупного споживчого попиту, що не сприяє розвитку виробництва та реального сектора економіки. Як результат, зростає соціально-економічне розшарування населення стало однією з гострих проблем суспільства.

Вивченню явища диференціації доходів населення, механізмів його регулювання приділяється увага у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців. Серед українських вчених цією проблемою займаються Е. Лібанова, В. Новіков, М. Соколик та ін. У Росії над проблемою працюють В. Львов, Н. Рабікіна, Н. Римашевська, В. Роїк, А. Сурінов та ін.

Науковці у своїх дослідженнях висвітлюють питання, присвячені механізму регулювання доходів, соціальній диференціації населення, реформуванню оплати праці, проблемі подолання бідності, механізмам розподілу та перерозподілу доходів.

У пропонованій статті автором розглянуті деякі напрями державного регулювання надмірної диференціації доходів населення через використання інструментів політики перерозподілу.

Забезпечення можливості споживання кожним членом суспільства не нижче мінімального рівня (життєвого мінімуму), створення умов для нормального відтворення робочої сили, сприяння ослабленню соціальної напруги у суспільстві є основними цілями державного регулювання доходів населення. Крім того, з позиції зміцнення соціальної стабільності у суспільстві, політика доходів, соціального захисту населення повинна формуватися таким чином, аби доходи найменш забезпечених груп населення були достатніми для підтримки життєвого

мінімуму. Тільки у цьому випадку зростання доходів найбільш забезпечених груп населення не стане фактором, що збільшує соціальну напругу у суспільстві. Ринкові реформи можуть бути виправдані лише в тому випадку, якщо при зростанні загальної нерівності становище малозабезпечених груп населення постійно покращується.

Регулювання державою надмірної диференціації доходів населення здійснюється через регулювання процесів розподілу та перерозподілу за допомогою таких інструментів, як:

- забезпечення мінімального (заснованого на прожитковому мінімумі) рівня заробітної плати;
- застосування пропорційного (чи прогресивного) оподаткування особистих доходів;
- звільнення доходів у межах прожиткового мінімуму від податків;
- запровадження механізму індексації грошових доходів населення.

Мінімальна заробітна плата є вихідною величиною для диференціації оплати праці за складністю, кваліфікацією, умовами та галузями праці. Застосування в економічній практиці мінімальної оплати праці є однією з необхідних умов стабілізації економіки, адже введення гарантованого мінімуму оплати праці встановлює нижню межу ефективності праці й обмежує приплив некваліфікованої робочої сили, перешкоджає довільному зниженню ціни праці, скорочує і дозволяє регулювати диференціацію зайнятих за оплатою праці, а у кінцевому рахунку і соціальною стратифікацією суспільства у цілому.

Економічна сутність мінімальної заробітної плати полягає у тому, що вона є нижньою межею ціни робочої сили, що забезпечує винагороду за працю найменшої складності, виконувана в нормальних для здоров'я умовах. Мінімальна оплата праці повинна бути достатньою для задоволення найнеобхідніших потреб працівника, в якій «...не можуть не передбачати, крім покриття витрат на харчування, одяг, предмети домашнього побуту, що також постійно зростають, витрати на утримання житла, медичне обслуговування, загальну і професійну освіту, соціальні потреби працівника як у період трудової діяльності, так і після її завершення» [1].

В усьому світі мінімальна заробітна плата використовується як механізм перерозподілу та підтримки доходів найбільш вразливих працівників. Питання про ефективність МЗП як інструменту перерозподілу активно дискутується як у промислово розвинутих, так і країнах, що розвиваються. Спеціалісти світового банку підтверджують, що встановлення мінімального розміру оплати праці на відповідному рівні може призвести до скорочення нерівності та здійснити значний позитивний вплив на бідність [2]. За даними міжамериканського банку розвитку, зниження покупної спроможності МЗП супроводжується посиленням концентрації доходів і навпаки. За умов планової економіки цей інструмент використовувався з метою встановлення мінімально прийнятної рівня заробітної плати (що відображає мінімальний рівень життя) для працівників низької кваліфікації. З переходом до ринкових відносин в Україні мінімальна заробітна плата не виконує своїх функцій.

Низький рівень МЗП є головною причиною зростання диференціації заробітної плати в Україні. За останні роки реальний мінімум заробітної плати фактично був відсутній. У 2001 р. мінімальна заробітна плата становила 35,6 % від прожиткового мінімуму працездатної особи. Протягом 2002 – 2003 рр. цей показник дещо підвищився – до 45,2 %, за рахунок підвищення мінімальної заробітної плати – до 205 грн. Якщо врахувати вилучення прибуткового податку, величина буде ще меншою. За даними МОП, мінімальна заробітна плата (МЗП) у більшості країн світу становить 40 – 60 % середньої заробітної плати і у кілька разів перевищує фізіологічний прожитковий мінімум. Радою Європи справедливо визначається мінімальна заробітна плата, розмір якої становить 68 % середньої заробітної плати [3]. За звітними даними, співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати становило: у 1999 р. – 41,7 %; 2000 – 51,3 %; 2001 – 37,9 %; 2002 – 40,6 %; 2003 р. – 44,4 %. На нашу думку, МЗП не може бути нижче прожиткового

мінімуму. Середня заробітна плата повинна покривати повні житлово-комунальні витрати (без дотацій з державного бюджету), платежі в усі фонди соціального страхування (пенсійний, медичний, фонд зайнятості).

Тільки за таких умов працівник одержує адекватну оплату, виходячи на ринок праці, і повною мірою включається до системи обов'язкового соціального страхування як основи свого соціального забезпечення, а галузі соціальної сфери набувають ринкового характеру.

Відставання мінімальної заробітної плати від прожиткового мінімуму несе у собі загрозу «розкрутки спіралі бідності»: працівники, заробітна плата яких наближається до розміру прожиткового мінімуму, не мають шансів на пенсію, що перевищує прожитковий мінімум пенсіонера. Практично ці громадяни стикаються з перспективою бідної старості. Це дестабілізує пенсійну систему та ускладнює її реформування.

За сучасних умов підвищення розміру мінімальної заробітної плати – важливе завдання на шляху до нормалізації відтворюючої функції заробітної плати, подолання тінізації економіки і оздоровлення соціально-трудових відносин.

В свою чергу, використання завищеної ставки МЗП може негативно впливати на темпи економічного зростання та зайнятості, що створює негативні наслідки для бідного населення. На думку вітчизняних вчених, введення підвищених розмірів мінімальної заробітної плати, збільшення рівнів середньої заробітної плати значною мірою залежать від факторів формування ставок і фінансових можливостей підприємств, а для бюджетників – наявності відповідних бюджетних асигнувань [3]. За звітними даними, у 2002 р. 38 % загальної кількості підприємств були збитковими. Сума збитків по них становила 21 млрд. грн. Сума заборгованості із виплати заробітної плати – 2,3 млрд. грн.

Враховуючи такий стан, підвищення розміру мінімальної заробітної плати може призвести до подальшого зростання числа збиткових підприємств, різкого зменшення прибутковості економічної діяльності, значного зростання заборгованості по заробітній платі.

Істотне підвищення мінімальної зарплати без одночасного збереження існуючих співвідношень в оплаті праці працівників залежно від їх кваліфікації неминує призведе до зрівнялівки в оплаті праці як у галузевому, так і регіональному аспектах.

Також можливі такі негативні наслідки, як зростання безробіття внаслідок вивільнення працівників, зростання заборгованості з виплати заробітної плати, у разі широкого розповсюдження неповної зайнятості можливе деяке підвищення диференціації заробітної плати.

Для того, щоб заробітна плата впливала на підвищення реальних доходів найбіднішого населення, на думку експертів світового банку, вона повинна відповідати певним умовам. По-перше, МЗП не має викликати скорочення сукупного попиту на робочу силу. Рівень МЗП в Україні низький, тому не здійснює значного впливу на зайнятість. По-друге, аби МЗП була ефективним механізмом розподілу, необхідний високий відсоток дотримання МЗП. По-третє, МЗП має бути встановлена на рівні, що охоплює значну за кількістю групу незаможних працівників.

Одним з найважливіших інструментів державного впливу на перерозподіл грошових доходів населення та зниження надмірної диференціації є оподаткування доходів громадян.

Застосування прогресивної шкали оподаткування вважається необхідною умовою функціонування національних систем розподілу доходів. Відповідно до Закону України від 22.05.2003 р. № 889 «Про податок з доходів фізичних осіб» встановлено єдину ставку податку з доходів фізичних осіб у розмірі 15 % (на період 2004 до 2007 р. – 13 %). Прийняття такого рішення аргументувалось необхідністю «вивести з тіні» доходи, що не реєструються. В Росії такі сподівання не виправдалися [4]. Як зазначають дослідники, у Росії введення плоскої шкали податків призводить до того, що диференціація збільшується, ще раз знедолюються бідні, тіньові доходи залишаються в «тіні», а основними платниками є середньо- та малозабезпечені групи

населення [5]. До негативних наслідків введення єдиної ставки податку науковці відносять галопуючі темпи зростання диференціації доходів населення. Такі самі висновки робить Римашевська. «Плоска» шкала прибуткового податку з фізичних осіб має й суттєві недоліки:

- основний тягар податкового тиску переходить на бідні та малозабезпечені верстви населення;
- багаті та надбагаті сплачують відносно своїх доходів мізерні податки;
- при існуючій диференціації доходів вона збільшується, призводячи до дестабілізації та дезінтеграції суспільства;
- зростаючі доходи багатих і надбагатих не використовуються на розвиток підприємництва, а йдуть на споживання вузького прошарку населення та за кордон.

А. Кокін також вказує на негативні наслідки введення єдиного прибуткового податку: у результаті переходу на єдину ставку податку надбагаті сплачуватимуть подорожний податок на тих самих умовах, що і найбідніші. Навіть якщо це дозволить підвищити збирання податків, як вважають розробники Податкового кодексу, такий підхід не можна визнати справедливим: по суті, цим узаконюється майнове розшарування населення та відхилення багатих верств населення від сплати податків.

Між тим у країнах з розвинутою економікою використовується прогресивне оподаткування, з максимальною ставкою сплати податку значно вищою ніж в Україні: в Італії – 66 %, у Франції – 57, Швеції – 55, Німеччині – 53, Австрії – 50 %.

Важливим інструментом державного регулювання надмірної диференціації доходів населення є їх індексація. В Україні до 1998 р. не індексувався жодний із доходних показників (заробітна плата, соціальні виплати і компенсації, неоподаткований мінімум доходів громадян). Декретом Кабінету Міністрів України від 9.12.1992 р. №7-92 «Про тимчасове припинення індексації грошових доходів населення» з 1.01.1993 р. була зупинена дія Закону УРСР «Про індексацію грошових доходів населення». Основними підставами для скасування дії цього Закону (тобто індексації заробітної плати, пенсій, стипендій, допомог та ін.) були твердження, що за умов інфляції індексація, по-перше, не тільки не захищає доходи громадян, а сама перетворюється на один із чинників розкручування інфляційної спіралі, і, по-друге, вимагає від держави значних коштів, яких немає у бюджеті, і тому неминуче призводить до подальшого збільшення дефіциту державного бюджету.

У 1998 р. було відновлено дію Закону України «Про індексацію грошових доходів населення». 7.05.1998 р. Постановою Кабінету Міністрів України № 663 затверджено Порядок проведення індексації грошових доходів громадян. Індексація мала здійснюватися, коли індекс споживчих цін перевищує 105 %. Індексації підлягали всі грошові доходи населення, оплата праці, пенсії, стипендії, соціальна допомога, крім тих, що мають разовий характер. Практично цей закон не виконувався. Причиною тому є високий рівень індексу споживчих цін. По-друге, високий поріг індексації. З 1998 р. до 2001 р. індекс споживчих цін становив по роках послідовно – 120,0; 119,2; 125,8; 100,1; 99,45 %. Таке інфляційне зростання перевищувало бюджетні можливості країни, оскільки суми індексованих грошових доходів (оклади, тарифні ставки, пенсії, соціальні допомоги) збільшували витратну частину державного і місцевого бюджетів.

Слід зазначити, що протягом попередніх років неодноразово індексувались пенсії, проте цей процес відбувався відповідно до можливостей Пенсійного фонду України і за його механізмами, який не відшкодував інфляційне зростання цін.

У 2003 р. прийнято Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення». Цим Законом запроваджено новий механізм індексації грошових доходів громадян. Індексація проводиться у межах прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних соціальних і демографічних груп населення у разі, коли споживчі ціни перевищили

поріг індексації, визначений у розмірі 101%. Фактично це прогресивне положення нового закону, оскільки він виходить не з мінімальної заробітної плати як попередній, а з більш високого рівня соціального стандарту.

У результаті проведеного аналізу можна дійти висновку, що за сучасних умов значної диференціації населення за доходами основною метою має бути вдосконалення та створення, використовуючи досвід розвинутих країн, ефективних механізмів перерозподілу доходів, що дасть змогу підвищити рівень доходів населення та зменшити невиправдану диференціацію населення за доходами.

### Література

1. Суринов А.Е. Доходы населения. Опыт количественных измерений – М., 2000. – С. 337.
2. Обратить реформы на благо всех и каждого. Бедность и неравенство в странах Европы и Центральной Азии/ Всемирный банк. – Вашингтон, 2001. – С. 312.
3. Новіков В.М., Сітнікова Н.П., Мусіна Л.А., Семенов В.В. Соціальні трансформації: міжнародний та вітчизняний досвід. – К., 2003. – С. 159. – С. 160.
4. Роик В. Какая модель распределения нужна России? //Российский экономический журнал. – 2003. – № 7. – С. 41.
5. Римашевская Н. Экономическая стратификация населения России //Общество и экономика. – 2002. – № 12. – С. 210.

**Гайдуков А.С.,**

*канд. экон. наук, доцент кафедры мировой экономики и финансов  
Международного института трудовых и социальных отношений,  
г. Минск, Республика Беларусь*

### *Проблемы формирования заработной платы в аграрной сфере Республики Беларусь*

---

**В статье рассматриваются проблемы формирования заработной платы в аграрной сфере Республики Беларусь. Исследуется один из главных приоритетных субъектов распределительных отношений – оплата труда.**

**Some problems of forming the labour payment system in the agricultural sector of Republic of Belarus are brought up in the present article. Labour payment being one of the major priority subjects of distribution relations is investigated.**

**Ключевые слова: заработная плата, материальное стимулирование, закрепление кадров, рабочая сила на рынке, прожиточный минимум.**

---

В условиях перехода к рынку одним из главных приоритетных субъектов распределительных отношений является оплата труда. Она является формой вознаграждения за труд и важнейшей формой материального стимулирования труда работника в условиях рынка. По мнению К. Маркса, заработная плата есть превращенная форма стоимости и цены рабочей силы. Зарботная плата – это плата за наемный труд рабочих и вне зависимости от их использования. Фактически заработная плата – это процесс, связанный с потреблением рабочей силы. Обычно в заработной плате реализуется цена рабочей силы. Она также представляет дивиденд на человеческий капитал. В условиях плановой экономики наблюдалась жесткая система регулирования и установления заработной платы со стороны государства. Это обуславливало такое явление при использовании рабочей силы как закрепление кадров, в место их найма, исходя из спроса и предложения на рабочую силу на рынке.

Сегодня заработная плата не выполняет ни производственной, ни стимулирующей функции, она также перестала выполнять роль социальных гарантий для работников.

Это обуславливает обесценивание заработной платы человеческого потенциала на селе. Об этом свидетельствуют данные о соотношении размера заработной платы с МПБ и ПМ. Исследования показали, что в 2000 и 2003 г. эти соотношения равнялись соответственно 78,8 и 122,2 и 83,3 и 132,5 %, в результате этого работники, занятые в отрасли, вынуждены обменивать свою нищенскую заработную плату на продукцию и услуги потребительского рынка, цены на которые приблизились к мировым. Наблюдалась дифференциация в соотношении этих показателей среди различных категорий работников аграрной сферы. Как показали исследования, наименьший уровень заработной платы в соотношении с этими показателями наблюдался среди работников конно-ручного труда и работников ремонтной мастерской соответственно 56 и 58 и 89 и 93 %. Все это подтверждает, что для села характерен бесплатный труд. Для значительной части крестьян заработная плата превратилась в пособие по бедности. Появление категории работающих бедных связано с низкими конкурентными позициями национальной аграрной экономики.

Западные экономисты считают, что никогда бесплатный труд не был производительным и результативным. В большинстве стран с развитой рыночной экономикой обычно минимальная заработная плата равна прожиточному минимуму. Чтобы уровень заработной платы обеспечивал работнику воспроизводственную функцию необходимо, чтобы уровень минимальной заработной платы был равен прожиточному минимуму. У нас он составляет 15% МПБ и 25% ПМ.

В этих условиях важны причины низкой заработной платы в аграрной сфере. Главной причиной низкой заработной платы в аграрной сфере является отсутствие государственной поддержки аграрного сектора. В результате товаропроизводители недополучают значительное количество денежной выручки. Второй причиной низкого уровня заработной платы является задержка заработной платы, рост инфляции, сокращение доли трудовой части в совокупном доходе работника, действие неодинаковой ценовой политики, отсутствие методики формирования заработной платы. Нет обоснованного соотношения между оплатой труда и его производительностью. Сегодня на 1% прироста производительности заработная плата возрастает на 0,9 %.

Наблюдалась дифференциация заработной платы по удельному размеру ее выплат в течение года. Проведенные исследования показали, что в 2004 г. почти 40% занятого населения в аграрной сфере имели уровень заработной платы ниже уровня МПБ. Это свидетельствует о том, что почти 40% сельского населения находится за чертой бедности и 25% занятого населения в аграрной сфере имеют уровень доходов ниже прожиточного минимума. Бедность стала как бы основой жизни на селе и порождена низкими доходами. Вызвана она в основном отсутствием конкуренции за рабочие места.

Чтобы обеспечить нормальный процесс воспроизводства рабочей силы, размер минимальной заработной платы должен составлять 2,5 ПМ. Такой уровень среди занятых работников в аграрной сфере имели только 20,4 % всех занятых. Исходя из этого, можно сказать, что для значительной части сельского населения заработная плата превратилась в пособие по бедности. Тем самым создается ситуация бедности на рабочем месте. Об увеличивающейся бедности на селе свидетельствует соотношение между 10 беднейшими работниками по размеру выплачиваемой заработной платы и 10 наиболее оплачиваемыми. Результаты исследований показали, что это соотношение все больше увеличивается: если в 2000 г. оно составляло 1: 6, то сейчас оно составляет 1: 10. Это свидетельствует о том, что на селе наблюдается расслоение трудящихся по уровню доходов. Не идет создание среднего класса работников по уровню доходов. Богатые богатеют, беднейшие беднеют. Хотя в странах Западной Европы эта дифференциация не превышает в соотношении этих групп по заработной плате уровня не более 1: 5. Сокращение в соотношении этих групп работников позволит увеличить ставку первого разряда заработной платы до размера прожиточного минимума.

За последние годы существенно снизилась покупательская способность заработной платы в аграрной сфере. Это подтвердили исследования по размеру реальной заработной платы, по которой шло падение, составляющие в 2000 – 2002 гг. соответственно на 35 и 40 и 18 по отношению к уровню номинальной заработной платы. Причина падения реальной заработной платы связана с ростом цен, которые опережали рост заработной платы в указанные годы соответственно на 54; 20,3 и 20,6 %. Однако это падение не всегда компенсировалось индексацией заработной платы, что приводило к снижению заработной платы и ее обесцениванию. Важно в будущем обеспечить ежемесячную защиту заработной платы от инфляции. С этой целью необходимо ежемесячно осуществлять ее индексацию, исходя из роста потребительских цен.

Важной проблемой является задолженность по заработной плате. Особенно высок уровень этих задержек в аграрной сфере и составляет более 50 % по всем отраслям экономики.

Причина этого процесса видится нами в проведении неправильной макроэкономической политики, которая привела к росту размера инфляции. Кроме того, нами было изучено влияние уровня задолженности заработной платы при одинаковых условиях хозяйствования на уровень и эффективность производства. В качестве результативного показателя по задолженности по заработной плате был выбран размер задолженности в отношении к среднегодовому уровню среднемесячной заработной платы. Как показали исследования, во всех группах товаропроизводителей, имеющих различные условия хозяйствования, когда уровень задолженности по заработной плате достигает предела 0,5 — 0,7 уровня, наблюдается снижение уровня и эффективности производства и начинают падать стимулы к труду. Задолженность по заработной плате превращает работника в кредитора своего работодателя.

Какой выход из создавшегося положения видится нами? Мы считаем, что в первую очередь необходимо проведение реформ в аграрной сфере. По нашему мнению, вместо колхозов необходимо создать крупное частное аграрное предприятие, где собственником продукции будет не государство, а товаропроизводитель. Земля должна быть арендована у собственника. Основной формой материального стимулирования должен стать предпринимательский доход, а заработная плата в течение года должна выполнять роль аванса.

Каждый работник должен получить при реформировании предприятия долю капитала. Сдавая в аренду этот размер своего капитала, он должен получать процент на капитал от прибыли в виде дивиденда независимо от того, участвует он в этом производстве или нет. Все наемные работники, участвующие в производстве, должны иметь возможность участвовать в распределении прибыли в виде участия в прибылях. Причем оплата труда должна строиться с учетом спроса и предложения на продукцию и должна зависеть от объема реализации. Чем больше размер реализованной продукции, тем выше должен быть процент отчислений от денежной выручки на размер заработной платы. Сама система оплаты труда должна иметь прогрессивно возрастающий характер.

*Додонов О. В.,*

*старший науковий співробітник державної установи  
«Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин»  
Мінпраці України (м. Луганськ)*

### *Оплата праці у виробничій сфері: шляхи вдосконалення*

---

В статье проанализированы главные проблемы, которые сдерживают рост заработной платы работников предприятий производственной сферы Украины. На основе анализа предложены пути усовершенствования оплаты труда как на макро-, так и на микроуровне.

The article analyses main problems hindering the increase of industrial workers' wages in Ukraine. Basing on the analyses, the author of the article offers some ways of labour payment perfection on both macro and micro levels.

Ключові слова: виробнича сфера, ринкова економіка, митні тарифи, імпортована продукція, давальницька сировина, амортизаційні витрати, ресурсозабезпечення, продуктивність праці.

---

Україна як держава, що стала на шлях ринкової економіки, найближчим часом зробить останній крок до існування виробничих підприємств за умов вільних взаємовідносин із підприємствами інших країн світу, у тому числі – індустріально розвинутих країн. Цим кроком стане приєднання нашої країни до Світової Організації Торгівлі (далі – СОТ). З урахуванням тих обставин, що для українських підприємств СОТ, насамперед, стане ареною конкурентної боротьби на ринках збуту своєї продукції, необхідно проаналізувати можливі наслідки як для самих підприємств, так і для працівників, які повинні виробляти конкурентоспроможну продукцію при тому, що вони отримують середню заробітну плату на рівні 85,28 євро (при курсі 6,93 грн. за 1 євро).

Проведення такого аналізу обґрунтовується тим, що серед діючих чинників, які суттєво впливають на зростання собівартості вітчизняної продукції (використання на більшості вітчизняних підприємств застарілого обладнання; «дегуманізація праці», яка виникає внаслідок несприятливих умов виробничого середовища, що пов'язане із моральною зношеністю основних фондів та призводить до зниження продуктивності праці найманих працівників; зростання цін на сировину природних монополій; велика кількість посередницьких структур (так званих фірм-поросяток), які підвищують ціни на матеріали, комплектуючі, сировину для процесу виробництва), найближчим часом з'являться ще кілька суто макроекономічних чинників, внаслідок чого більша частка промислових підприємств (а в окремих випадках і галузей) може опинитися на межі зруйнування. До таких чинників віднесено:

- зниження (скасування) митних тарифів на імпортовану продукцію;
- підвищення тарифів на імпортовану давальницьку сировину;
- скасування пільг для вітчизняних виробничих підприємств.

Чого слід чекати від керівників госпрозрахункових виробничих підприємств, які вимушені будуть пристосовуватися до стримування зростаючої собівартості з метою забезпечення конкурентоспроможності ціни своєї продукції? Якщо врахувати тенденції останніх років, то за цих обставин можна розраховувати на такі наслідки:

- подальше зростання частки матеріальних та амортизаційних витрат і скорочення у зв'язку з цим витрат на оплату праці у структурі собівартості промислової продукції: так, за 1998 – 2003 рр. при зростанні матеріальних та амортизаційних витрат на 2,8 % витрати на оплату праці в собівартості промислової продукції скоротилися на 0,9 %, а в обробній промисловості становище ще гірше – зростання матеріальних та амортизаційних витрат на 4,9 % та скорочення витрат на оплату праці на 12,9 % [1];



- збільшення кількості підприємств, для яких єдиною можливістю стримування зростання цін на кінцеву продукцію стане скорочення кількості промислово-виробничого персоналу (у 2003 р., за даними опитування керівників великих промислових підприємств, їх кількість дорівнювала близько 573) [2];
- подальше скорочення кількості зайнятих у промисловості (за 2001 – 2003 рр. щорічне скорочення становило 2,2 % у 2002 р. та 1,9 % у 2003 р. до попередніх років) [3];
- посилення експлуатації праці найманих працівників, які залишилися працювати на промислових підприємствах, та невідповідність між темпами зростання інтенсивності їхньої праці і темпами зростання заробітної плати: при щорічному зростанні валової доданої вартості в промисловості за 2001 – 2003 рр. на 22,1; 20,1 і 14,1% темпи зростання оплати праці найманих працівників становили за той самий період +22,1; +17,6; +20,4 %, але при цьому у 2003 р. темпи зростання продуктивності праці становили 19,8 % до 2002 р., а темпи зростання реальної заробітної плати за цей самий період зменшилися на 3,0 % [4], [5].

Отже, якщо такі тенденції спостерігалися у роки, коли вітчизняні промислові підприємства були більш-менш захищеними (дія тарифів на імпорт товарів, які виробляються українськими підприємствами; дія пільг для вітчизняних товаровиробників, у тому числі за умов вільних економічних зон тощо), то є відповідний ризик, що перелічені негативні тенденції ще більш загостряться, а умовний показник «рівень середньої заробітної плати» зростатиме лише під впливом чергового підвищення рівня мінімальної заробітної плати (далі – МЗП) та, як наслідок, значних звільнень працівників для забезпечення роботодавцями цього підвищення.

Негайним, на нашу думку, є визначення шляхів збереження як кількості працівників виробничих підприємств, так і визначення альтернативних напрямів, що забезпечують стримування зростання цін на кінцеву продукцію. І у цьому випадку першочергове значення має погляд на окремого працівника як джерело збереження та заощадливого використання всіх наявних ресурсів підприємства: «часу», «матеріалів», «енергії», «землі», «обладнання» тощо. На сучасному етапі розвитку вітчизняних виробничих підприємств може бути лише одна можливість, яка забезпечує обґрунтоване підвищення рівня заробітної плати найманих працівників та утримання від підвищення цін на кінцеву продукцію: *стимулювання працівників виробничих підприємств до високопродуктивної праці та ресурсозбереження за рахунок удосконалення системи формування та розподілу фондів оплати праці (далі – ФОП) і визначення заробітної плати відповідно до дійсної ринкової вартості робочої сили*. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі завдання:

- посилити захист прав працівників на своєчасне та у відповідності до інтенсивності їх праці зростання та одержання заробітної плати;
- розробити методичні підходи до формування джерел подальшого підвищення заробітної плати.

Таким чином, вдосконалення оплати праці повинно відбуватися як на рівні держави та профспілок (посилення контролюючих функцій з точки зору захисту прав найманих працівників), так і на рівні самих підприємств (застосування сучасних науково-методичних підходів до відбудови системи організації та оплати праці).

Вітчизняні науковці, які зацікавлені вирішенням проблем оплати праці, пропонують різні шляхи: радикальні зміни у чинному законодавстві обґрунтовують О. Грішнова, Л. Тертичина, Є. Чумаченко, Ю. Цал-Цалко; наукові підходи, які влаштовують керівників підприємств (підвищення заробітної плати лише на підставі зростання продуктивності праці), пропонує С. Лучанінов; суто радикальну точку зору мають С. Білецький, Т. Мірошніченко та А. Хохлюк, які пов'язують зростання заробітної плати з активізацією діяльності профспілок та вдосконаленням колективно-договірного регулювання.

З науково-практичної точки зору найефективніші методи вирішення проблеми у комплексі (як із урахуванням інтересів найманих працівників та роботодавців, так і з урахуванням економічних інтересів держави) пропонують Д. Богиня, Г. Волинський, А. Колот, І. Ломанов, І. Куліков. З точки зору цих науковців *зростання заробітної плати повинно бути пов'язане із заощадливим використанням наявних ресурсів підприємства, стимулюванням працівників до пошуків резервів ресурсозбереження, поточним плануванням ФОП із урахуванням показників, які відбивають ефективність виробництва.*

Але сьогодні, напередодні приєднання України до СОТ, як ніколи раніше у промисловості загострюватиметься проблема низького рівня застосування вітчизняними підприємствами сучасних наукових підходів до визначення розмірів заробітної плати окремого працівника залежно від якості його праці.

Слід зазначити, що лише за останніх чотири роки нашою установою розроблено вкрай необхідні методичні рекомендації, які дають змогу керівникам підприємств:

- удосконалити організацію матеріального стимулювання праці працівників як до високопродуктивної праці, так і до підвищення ефективності виробництва [6];
- регулювати ФОП підприємств виробничої сфери залежно від підвищення продуктивності праці та виробництва [7];
- удосконалити розробку тарифних сіток та міжтарифну диференціацію в оплаті робітників, професіоналів, фахівців та керівників підприємств [8];
- налагоджувати систему колективно-договірної регулювання оплати праці та використання резервів для її підвищення [9].

Застосування цих наукових методик під час розробки системи організації заробітної плати відповідає як інтересам працівника, так і інтересам роботодавця та забезпечує належний рівень зростання ФОП при зниженні витрат на одиницю продукції, що гарантує підвищення оплати праці залежно від ефективності роботи підприємства, продуктивності праці та зниження собівартості. Отже, якщо роботодавець справді зацікавлений не тільки в отриманні особистих прибутків (а потім – будь що буде), а й у підвищенні добробуту найманих працівників та подальшому розвитку виробництва, то проблемні питання у сфері оплати праці при застосуванні перелічених наукових підходів на підприємстві не виникатимуть. Отже, якщо перелічені проблеми виникають внаслідок об'єктивних причин, пов'язаних із необізнаністю роботодавців щодо сучасних наукових підходів до підвищення рівня організації праці на підставі розвитку систем стимулювання, то проблеми повинні бути вирішеними відповідними організаційними заходами («наближення виробництва до науки»). А якщо проблеми виникають внаслідок суб'єктивних причин (корисливі інтереси роботодавців, які не піклуються про добробут працівників, необґрунтовано підвищують інтенсивність їхньої праці та приховують отримані прибутки з метою особистого збагачення; низька правова культура найманих працівників, які не в змозі захистити власні інтереси або яких влаштовують тіньові розрахунки (отримання заробітної плати у конвертах), то проблема може бути вирішеною лише за допомогою посилення контролю держави над діяльністю суб'єктів господарювання.

На підставі проведених досліджень щодо діяльності виробничих підприємств України, які фахівці Інституту виконали у 2004 р., у межах цієї статті уявляється можливим:

- запропонувати шляхи нормативно-правового, організаційного та науково-методичного забезпечення вирішення питань захисту прав найманих працівників на своєчасне, у повному обсязі отримання заробітної плати та унеможливлення її штучного зниження;
- ознайомити читачів із використанням сучасних методичних підходів щодо необхідного використання при формуванні та розподілі ФОП найважливіших показників та мотиваційних механізмів з метою поширення цих розробок на виробничих підприємствах;

Вирішення цих питань, на нашу думку, повинно забезпечити підвищення рівня організації праці та ефективності виробництва на підприємствах, що забезпечить належний рівень конкурентоспроможності як робочої сили, так і вітчизняної продукції.

1. *Нормативно-правове забезпечення вдосконалення оплати праці у виробничій сфері* обґрунтовується висновками, які отримали фахівці ДУ НДІ СТВ (м. Луганськ) під час вивчення рівня гармонізації законодавчих та нормативних актів з оплати праці в Україні з відповідними актами європейських країн та виконанням (невиконанням) цих актів суб'єктами господарювання на більш як 50 обстежених підприємствах виробничої сфери різних регіонів України.

На підставі вивчення питань гармонізації законодавства України, в якому питання регулювання оплати праці регламентується нормативно-правовими актами, можна дійти висновків, що з питань встановлення та перегляду мінімальної заробітної плати, застосування тарифної оплати праці, колективно-договірного регулювання оплати праці, участі державних органів у регулюванні оплати праці та індексації заробітної плати вітчизняні нормативно-правові акти гармонують з аналогічними документами, чинними в європейських країнах [10]. Але щодо захисту прав працівників на своєчасне та в повному обсязі отримання заробітної плати, яке регулюється як ст. 21 – 30 та 34 Закону України «Про оплату праці», так і трудовим законодавством (КЗпП України, глави VII, VIII), то тут, на нашу думку, виникають деякі розбіжності із практикою, існуючою у країнах ЄС:

- положення норм ЗУ «Про оплату праці» мають загальний характер і не передбачають конкретних заходів щодо боржників, які б спонукали їх своєчасно і у повному обсязі розраховуватися з найманими працівниками, оскільки роботодавці особисто не несуть жодних ані економічних, ані фінансових чи матеріальних витрат;
- незважаючи на те, що Україною ратифіковано відповідні базові акти МОП щодо захисту прав найманих працівників (Конвенції № 98, 98 та Рекомендації № 98, 129, 163, 180) на більшості обстежених підприємств, на жаль, досі не забезпечуються належним чином трудові права працівників. Тобто при тому, що фактично діяльність профспілок під час захисту прав працівників формалізована, роботодавці у змозі використовувати принципи гармонізації законодавства з ринковими умовами як можливість безконтрольних дій, наданих їм законодавством.

Процес реформування оплати праці в Україні розпочався з прийняттям у 1991 р. Закону України «Про підприємства в Україні», завдяки якому госпрозрахункові підприємства набули право самостійно встановлювати фонд, форми, системи та розміри оплати праці. При скасуванні цього закону з 2004 р. в Господарському кодексі України закріплено ті самі норми щодо самостійності керівників госпрозрахункових підприємств у вирішенні питань, що стосуються оплати праці найманих працівників (за винятком мінімальних державних гарантій – рівня мінімальної заробітної плати, індексації, застосування доплат і надбавок, які визначено Генеральною угодою). Прийнятий у 1995 р. Закон України «Про оплату праці», який є основним документом з питань регулювання оплати праці, також надає можливість керівникам госпрозрахункових підприємств самостійно вирішувати всі питання оплати праці за винятком мінімальних державних гарантій (ст. 8 цього закону). *Самостійність та безконтрольність керівників госпрозрахункових підприємств у встановленні фонду, форм, систем і розмірів оплати праці найманих працівників фактично унеможлиблює реалізацію контролюючої функції держави під час захисту прав найманих працівників.*

Дослідження, проведені співробітниками нашої установи під час виконання науково-дослідних робіт, дають змогу стверджувати, що у зв'язку з недосконалим контролем за системою оплати праці на госпрозрахункових підприємствах відбуваються прямі порушення законодавства України:

- безпідставне зниження норм часу на відрядні роботи (порушення вимог статей 85 – 89 КЗпП України) з метою зниження собівартості;

- невиконання вимог законодавства щодо доплат за припинення робіт з провини роботодавця (порушення вимог статті 14 КЗпП України) з метою зниження собівартості;
- врахування при розрахунках мінімальної заробітної плати доплат за «нічні» години та святкові дні (порушення вимог статті 95 КЗпП України та статті 3 Закону України «Про оплату праці»);
- не оплачується додаткова праця у святкові та вихідні дні, надурочні години (порушення вимог статей КЗпП України 103, 106, 107);
- не здійснюється індексація при зростанні індексу цін за відповідних обставин (порушення вимог ст. 4 Закону України «Про індексацію грошових доходів громадян»);
- компенсаційні виплати здійснюються без урахування індексу інфляції (порушення ст. 1, 2 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частки доходів у зв'язку з порушенням строків їх сплати»);
- оплата праці нижча від норм Генеральної, галузевої та регіональної угод здійснюється у терміни понад 6 місяців (порушення ст. 14 Закону України «Про оплату праці»);
- скасування визначених трудовим законодавством доплат за умови праці для окремих категорій працівників (порушення вимог ст. 100 КЗпП України та положень галузевих угод (перелік професій зі шкідливими умовами праці) та колективних договорів (додатки з переліком професій, що дають право на доплату за шкідливі умови праці);
- затримка термінів виплати заробітної плати (порушення вимог ст. 24 Закону України «Про оплату праці» та ст. 116 КЗпП України);
- невиконання норм колективного договору стосовно захисту заробітної плати працівників (порушення вимог ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Основними причинами перелічених порушень були: економія на ФОП, зниження його частки у собівартості, фінансові труднощі підприємств.

Наслідками таких порушень є:

- звільнення висококваліфікованих працівників;
- збільшення розміру диференціації доходів керівництва та найманих працівників підприємств;
- збільшення «тіньових» доходів як роботодавців, так і найманих працівників. При цьому роботодавці збагачуються як за рахунок прихованих прибутків, так і за рахунок безпосереднього підвищення рівня експлуатації праці найманих працівників, а працівники – за рахунок реалізації шляхів отримання незадекларованих доходів як на самому підприємстві, так і за його межами.

На нашу думку, такі тенденції призводять до поширення негативних явищ, які спостерігаються на госпрозрахункових підприємствах виробничої сфери України: зменшення їх прибутковості; зростання частки матеріальних та інших операційних витрат у структурі собівартості продукції, зниження рівня конкурентоспроможності вітчизняної продукції на ринках збуту тощо.

При цьому добробут найманих працівників для третини керівників 1684 великих вітчизняних підприємств (за висновками досліджень, проведених Держкомстатом України у 2003 р.) залишається на останньому місці.

Отже, на нашу думку, нагальним питанням сьогодення у сфері оперативного удосконалення соціально-трудових відносин є посилення контролюючої функції держави за системою оплати праці на госпрозрахункових підприємствах.

2. *Науково-методичне забезпечення вдосконалення оплати праці у виробничій сфері обґрунтовується необхідністю пошуку альтернативних підходів для підприємств, які вимушені стримувати зростання собівартості шляхом економії на ФОП або скороченням чисельності найманих працівників.*

Ми вважаємо, що підприємствам необхідно провести розрахунок як ФОП, так і заробітної плати окремих підрозділів підприємства на підставі переходу до ресурсозберігаючої економіки з аналізом показника «продуктивність виробництва», який застосовується в країнах з ринковою економікою як на мікро-, так і на макрорівні.

У 2001 р. фахівцями Інституту було розроблено Методичні рекомендації щодо регулювання фондів оплати праці підприємств виробничої сфери за умов економічного зростання [7]. Саме у цих Рекомендаціях обґрунтовано доведено застосування показника «продуктивність виробництва» як важеля, який відбиває ступінь використання усіх наявних ресурсів, що задіяні у процесі виробництва (матеріальні, енергетичні, фінансові, капітальні вкладання, устаткування (через величину його амортизації, робочої сили), при розрахунках ФОП. Суть застосування цього показника полягає у тому, що при розрахунках збільшення ФОП враховуються не тільки обсяги реалізованої продукції, а й зниження собівартості за всіма видами витрат, економія від якої є підґрунтям для підвищення заробітної плати тих працівників, які сприяли її отриманню.

*За допомогою цього показника підприємство має можливість щомісячно коригувати як загальний приріст ФОП ( $\Delta\Phi$ ), так і визначати внесок окремого підрозділу підприємства у його забезпечення. Тим самим гарантується зростання мотивації всіх працівників підприємства як у збільшенні обсягів реалізації продукції, так і у зниженні її собівартості.*

У цьому випадку розмір збільшення ФОП ( $\Delta\Phi$ ) розраховується за формулою

$$\Delta\Phi = \Phi_6[(I_{пв} \times K_{сі}) - 1], \quad (1)$$

$$\text{де } I_{пв} = (O_{рп} \times C_{рб}) : (O_{рб} \times C_{рп}), \quad (2)$$

$$K_{сі} = (O_{чп} \times \Phi_б) : (O_{чб} \times \Phi_п), \quad (3)$$

де  $\Delta\Phi$  – розмір збільшення або зменшення ФОП за щомісячними результатами роботи підприємства, тис. грн.;

$\Phi_б$  – ФОП базисного місяця, тис. грн.;

$I_{пв}$  – індекс продуктивності виробництва;

$K_{сі}$  – коефіцієнт співвідношення індексів чистої продукції та ФОП;

$O_{рб}$ ,  $O_{рп}$  – обсяги реалізованої продукції відповідно у базисному та поточному (прогнозованому) періодах, тис. грн.;

$C_{рб}$ ,  $C_{рп}$  – собівартість реалізованої продукції відповідно у базисному та поточному (прогнозованому) періодах, тис. грн.;

$O_{чб}$ ,  $O_{чп}$  – обсяги чистої продукції відповідно базисного та поточного (звітного) місяців, тис. грн.;

$\Phi_б$ ,  $\Phi_п$  – ФОП відповідно базисного та поточного (звітного) місяців, тис. грн.

На наступному етапі підприємство аналізує ефективність використання всіх ресурсів (матеріалів, сировини, енергоносіїв, устаткування, робочої сили, капітальних вкладень тощо), які вплинули на індекс продуктивності виробництва. На основі цього аналізу керівництво підприємства повинно з'ясувати причини неефективного використання ресурсів та розробити заходи щодо підвищення ефективності використання наявних ресурсів та зростання на цих засадах заробітної плати працівників.

На нашу думку, такими заходами повинні бути не тільки оцінка праці найманих працівників – «відрядників» (оплата яких залежить від продуктивності праці та обсягів виробленої продукції), а й усіх підрозділів, які за своїми функціональними обов'язками повинні забезпечувати якісні умови для виготовлення відповідної продукції. *І у цьому випадку для працівників, зайнятих*

за погодинною формою оплати праці, необхідно встановлювати планові нормовані завдання, які характеризують підвищення продуктивності виробництва за рахунок економії окремих видів ресурсів.

Таблиця 1

**Перелік показників, які необхідно використовувати для оцінки праці підрозділів підприємства щодо підвищення рівня продуктивності виробництва**

<i>Підрозділ підприємства</i>	<i>Показник, який необхідно використовувати при встановленні планових завдань та нарахуванні заробітної плати</i>	<i>Показник, який відбиває пряме зростання заробітної плати</i>	<i>Показник (ресурс), який відбиває опосередковане зростання заробітної плати</i>
Служба (відділ) головного конструктора	1. Розробка та впровадження конструкторської документації, що забезпечує: зниження трудомісткості	Продуктивність праці; обсяг реалізованої продукції	Скорочення часу на виробництво
	економію матеріальних ресурсів	Обсяг чистої продукції	Зниження собівартості (стаття «Матеріальні витрати»)
	2. Виконання термінів розробки технічної документації	Продуктивність праці; обсяг реалізованої продукції	Скорочення часу на виробництво
Служба (відділ) головного технолога	1. Виконання термінів розробки технологічної документації	Обсяг реалізованої продукції	Скорочення часу на виробництво
	2. Розробка та впровадження технологічної документації, що забезпечує: скорочення використання ручної праці	Продуктивність праці; обсяг реалізованої продукції	Скорочення часу на виробництво
	економію матеріальних ресурсів	Обсяг чистої продукції	Зниження собівартості (стаття «Матеріальні витрати»)
	скорочення кількості рекламаций, повернення продукції замовником	Обсяг реалізованої продукції	Зниження собівартості (статті «Інші операційні витрати», «Невиробничі витрати»)
Служба (відділ) головного металурга	1. Розробка та впровадження документації, що забезпечує: економію матеріальних ресурсів	Обсяг чистої продукції	Зниження собівартості (стаття «Енергетичні витрати»)

## Секція 2

<i>Підрозділ підприємства</i>	<i>Показник, який необхідно використовувати при встановленні планових завдань та нарахуванні заробітної плати</i>	<i>Показник, який відбиває пряме зростання заробітної плати</i>	<i>Показник (ресурс), який відбиває опосередковане зростання заробітної плати</i>
	економію палива та енергії	Обсяг чистої продукції	Зниження собівартості (стаття «Матеріальні витрати»)
	скорочення використання ручної праці	Продуктивність праці; обсяг реалізованої продукції	Скорочення часу на виробництво
	2. Виконання термінів розробки технічної документації	Продуктивність праці; обсяг реалізованої продукції	Скорочення часу на виробництво
Служба (відділ) головного механіка	1. Своєчасне та якісне виконання робіт з ремонту устаткування; відсутність (скорочення) термінів простоювання устаткування через низьку якість ремонту	Продуктивність праці; обсяг реалізованої продукції	Скорочення часу на виробництво
	2. Зниження видатків на утримання та експлуатацію устаткування	Обсяг чистої продукції	Зниження собівартості (стаття «Амортизаційні витрати»)
Служба (відділ) головного енергетика	1. Своєчасне забезпечення виробничих підрозділів всіма видами енергії	Продуктивність праці; обсяг реалізованої продукції	Скорочення часу на виробництво
	2. Використання палива та енергії у межах нормативних значень та вживання заходів щодо скорочення норм витрат	Обсяг чистої продукції	Зниження собівартості (стаття «Енергетичні витрати»)
	3. Якісна робота енергоустаткування	Продуктивність праці; обсяг реалізованої продукції	Скорочення часу на виробництво
	4. Виконання графіків ремонту та кошторисів видатків на ремонт енергоустаткування	Обсяг чистої продукції	Зниження собівартості (стаття «Інші операційні витрати», «Невиробничі витрати»)
Інструментальний відділ	1. Забезпеченість виробничих підрозділів інструментом та технологічним устаткуванням; відсутність простоїв	Продуктивність праці; обсяг реалізованої продукції	Скорочення часу на виробництво
	2. Виконання графіка виготовлення та придбання спеціального інструменту та устаткування	Продуктивність праці; обсяг реалізованої продукції	Скорочення часу на виробництво

## Секція 2

<i>Підрозділ підприємства</i>	<i>Показник, який необхідно використовувати при встановленні планових завдань та нарахуванні заробітної плати</i>	<i>Показник, який відбиває пряме зростання заробітної плати</i>	<i>Показник (ресурс), який відбиває опосередковане зростання заробітної плати</i>
	3. Розвиток централізованих форм обслуговування робочих місць	Продуктивність праці; обсяг реалізованої продукції	Скорочення часу на виробництво
Комерційна служба (служби (відділи) постачання, збуту, маркетингу)	1. Забезпечення всіх підрозділів підприємства матеріально-технічними ресурсами за визначеною номенклатурою, встановленими термінами, за затвердженими нормами витрат	Продуктивність праці; обсяг реалізованої продукції, обсяг чистої продукції	Скорочення часу на виробництво; зниження собівартості (стаття «Невиробничі витрати»)
	2. Дотримання встановленого нормативу виробничих запасів	Обсяг чистої продукції	Зниження собівартості
	3. Зниження транспортно-заготівельних витрат	Обсяг чистої продукції	Зниження собівартості (стаття «Невиробничі витрати»)
	4. Зниження цін на закупівлю всіх видів матеріально-технічних ресурсів	Обсяг чистої продукції	Зниження собівартості
	5. Своєчасне оформлення договорів; виконання графіків реалізації (закупівлі) продукції та ресурсів	Продуктивність праці; обсяг реалізованої продукції	Скорочення часу на виготовлення
Служба (відділ) технічного контролю	1. Відсутність рекламаций на продукцію підприємства	Обсяг реалізованої продукції	Скорочення часу на виготовлення
	2. Своєчасне та якісне приймання постачальних матеріалів, напівфабрикатів, комплектуючих	Продуктивність праці; обсяг реалізованої продукції; обсяг чистої продукції	Скорочення часу на виготовлення; зниження собівартості (стаття «Невиробничі витрати» на виправлення браку постачальників)

Отже, для підвищення рівня ефективності та продуктивності виробництва, зростання обсягів реалізації продукції, отримання прибутків тощо підприємству необхідно вдосконалювати систему оплати праці на засадах ресурсозбереження та стимулювання працівників до сумлінного виконання своїх службових обов'язків. Це повинно стати головним кроком до усунення причин надмірної експлуатації праці «відрядників», забезпечення належних умов їхньої праці та обґрунтування підвищення заробітної плати для працівників, які працюють за погодинною



формою оплати праці у невиробничих структурних підрозділах підприємства. У той самий час такі підходи повинні стримати відтік працівників (переважно робітників-«відрядників») та забезпечити виготовлення конкурентоспроможної продукції на підставі реалізації техніко-технологічних та організаційних заходів.

На підставі проведених досліджень з питань як законодавчого регулювання оплати праці, так і можливостей її вдосконалення на рівні підприємства можна дійти таких висновків:

- для підвищення рівня захисту прав працівників необхідно розглянути стратегічні підходи щодо нормативно-правового вдосконалення оплати праці на всіх рівнях – від державного до виробничого;
- для вдосконалення системи оплати праці на рівні підприємства необхідно забезпечити максимальне наближення виробника до сучасних науково-методичних розробок;

У зв'язку з цим необхідно викласти рекомендації, які є складовою часткою розробленого фахівцями нашого інституту у лютому 2005 р. та поданого до Міністерства праці та соціальної політики України проекту Програми «Дії центральних органів виконавчої влади щодо реформування соціально-трудових відносин в Україні до 2007 р.».

*З метою підвищення рівня захисту прав найманих працівників:*

1. Вийти з пропозицією до Верховної Ради України щодо внесення змін до статті 18 ЗУ «Про колективні договори і угоди», ст. 188-6 Кодексу України про адміністративні правопорушення та ст. 170, 172, 173, 175 Кримінального кодексу України щодо застосування більш жорстких норм покарання стосовно відповідних осіб підприємств за порушення норм, які визначено:
  - – статтями 14, 85-89, 95, 103, 106, 107, 116 КЗпП України;
  - ст. 3, 14, 24 ЗУ «Про оплату праці»;
  - ст. 4 ЗУ «Про індексацію грошових доходів громадян»;
  - статтями 1, 2 ЗУ «Про компенсацію громадянам втрати частки доходів у зв'язку з порушенням строків їх оплати»;
  - статтею 4 ЗУ «Про колективні договори і угоди»;
  - норм Генеральної та галузевих угод (передбачити порядок конкретизації міри покарання у зазначених законодавчих актах за факти порушення).
2. Внести зміни до ст. 15 КЗпП України та ст. 16 ЗУ «Про місцеві державні адміністрації» щодо вдосконалення процедури реєстрації колективних договорів районними державними адміністраціями та міськвиконкомами. (Передбачити під час розробки змін до статей вищевказаних законів процедуру удосконалення контролю за всіма суб'єктами, які реєструються без наявності найманої робочої сили, та відстеження їхньої діяльності в подальшому при прийнятті на роботу найманих працівників).
3. Внести зміни до ЗУ «Про оплату праці» щодо обов'язкового застосування єдиних тарифних сіток з оплати праці на підприємствах виробничої сфери всіх форм власності та видів економічної діяльності.
4. У законодавчому порядку закріпити обов'язкову наявність та виконання положень колективних договорів щодо: формування та розподілу ФОП; визначення розмірів оплати праці працівників залежно від зміни продуктивності праці; підвищення рівня заробітної плати залежно від підвищення продуктивності виробництва. Розробити відповідні положення щодо введення показника «продуктивність виробництва» до державної статистичної звітності.

*З метою підвищення рівня вдосконалення оплати праці та підвищення рівня інформаційно-методичного забезпечення виробників сучасними науковими розробками з цих питань вважаємо за необхідне:*

1. При місцевих органах влади провести нараду із залученням керівників підприємств (за галузевою ознакою), фахівців галузевих міністерств та відомств, науковців системи

Міністерства праці та соціальної політики України для ознайомлення керівників підприємств із сучасними методичними підходами щодо шляхів збільшення заробітної плати працівників та їх застосування на підприємствах.

2. Провести нараду із залученням науковців системи Мінпраці України щодо можливої апробації та застосування на виробничих підприємствах всіх форм власності сучасних методичних розробок з питань вдосконалення організації та оплати праці.
3. Визначити перелік необхідних напрямів вдосконалення системи оплати праці найманих працівників, які потребують першочергової наукової розробки з питань мотивації та оплати праці на засадах ресурсозбереження; розглянути питання щодо необхідності їх впровадження на виробничих підприємствах на підставі прийняття відповідних нормативно-правових актів.

Для більш ефективної реалізації перелічених заходів необхідно активізувати діяльність профспілкових об'єднань у регіонах з метою визначення чинників порушень прав найманих працівників на підприємствах, оперативної фіксації та усунення негативних проявів. Підвищення рівня ефективності реалізації законодавчо встановлених функцій, які надані профспілковим об'єднанням, дозволить захистити права найманих працівників, поліпшити умови праці та підвищити рівень доходів.

Отже, на нашу думку, процес економічних реформ та оперативного удосконалення сфери соціально-трудових відносин в Україні повинен врахувати негативний досвід роботи госпрозрахункових підприємств, пов'язаний як з об'єктивними, так і з суб'єктивними причинами, що призвели до низької заробітної плати найманих працівників, неконкурентоспроможності виробничих підприємств, зростання рівня безробіття тощо.

Усунути ці причини неможливо без посилення контролюючої функції держави на підставі запропонованих нормативно-правових, організаційних та інформаційно-методичних заходів. Досвід роботи фахівців системи Міністерства праці та соціальної політики України дозволяє стверджувати, що вже є достатня методична база для удосконалення сфери соціально-трудових відносин на підставі її складової частки – системи оплати праці. Застосування цієї методичної бази на законодавчому рівні дозволить найближчим часом забезпечити як права зайнятих громадян, гарантованих Конституцією України, так і підвищити рівень конкурентоспроможності вітчизняних виробничих підприємств. І якщо враховувати те, що існування вітчизняних виробників у рівних умовах конкуренції після приєднання України до СОТ збігається із сучасним станом «третьої промислової революції», то слід зазначити, що на цьому етапі ані нафта, ані газ, ані золото, ані інші матеріальні цінності та ресурси не виступають запорукою успіху, а ті знання, що забезпечують створення сучасних технологій, за допомогою яких створюються новітні продукти. Їх створення можливе лише на тих підприємствах, де переважає висококваліфікована робоча сила та є достатній рівень мотивації працівників до високопродуктивної праці із належною її оплатою.

### Література

1. Додонов О.В. Підвищення оплати праці працівників як фактор прискорення розвитку підприємств виробничої сфери /Управління проектами та розвиток виробництва. Зб. наук. праць. – 2004. – № 12. – С. 171 – 179.
2. Основні підсумки діяльності промислових підприємств України (за кварталними обстеженнями ділової активності 2003 року, проведеними НДІ статистики Держкомстату України) /Праця та зарплата. – 2004. – №4. – С. 6 – 7.
3. Праця України 2003: Статист. зб. /Державний комітет статистики України № 09-2-2/22/277 від 9.07.2004 р.
4. Державний комітет статистики України /Експрес-інформація. – 18.03/17, 16:46, FAX 044+220+7464. – NDC-KYIV.-2с.

5. Економіка України. – 2004. – № 64. – С.4 – 10.
6. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій. – К.: Вид-во «Соцінформ», 2003. – 72 с.
7. Методичні рекомендації щодо регулювання фондів оплати праці підприємств виробничої сфери в умовах економічного зростання. – К.: Вид-во «Соцінформ», 2001. – 24 с.
8. Методичні рекомендації з розробки внутрішньовиробничих тарифних умов організації оплати праці працівників госпрозрахункових підприємств та організацій виробничої сфери. – К.: Вид-во «Соцінформ», 2004. – 32с.
9. Рекомендації щодо формування тарифної системи оплати праці при укладанні галузевих (регіональних) угод і колективних договорів. – К.: Вид-во «Соцінформ», 2003. – 16 с.
10. Додонов О.В., Кузьменко В.В. Стан та подальше підвищення рівня гармонізації законодавчих та нормативних актів з оплати праці в Україні до відповідних актів Європейських країн / «Україна: аспекти праці». – 2004. – № 7. – С. 42 – 45.
11. Закон України «Про оплату праці» від 20.04.1995 №144/95-ВР //Основні чинні кодекси та закони України. – К.: Махаон, 2003.

*Додонов О. В.,*

*старший науковий співробітник державної установи  
«Науково-дослідний інститут соціально-трудоових відносин»*

*Мамаєва М. М.,*

*економіст I категорії державної установи  
«Науково-дослідний інститут соціально-трудоових відносин»  
Мінпраці України (м. Луганськ)*

*Радомська М. С.,*

*канд. екон. наук, провідний менеджер  
спільного підприємства «Колумб»(м. Москва)*

### *Підходи щодо збалансованості оплати та продуктивності праці*

---

**Определены существенные факторы, которые сдерживают увеличение заработной платы и определяют резервы ее повышения.**

**The article defines some essential factors hindering the increase of wages and consequently forming the reserves of their increase.**

**Ключові слова: оплата праці, продуктивність праці, собівартість, категорії працівників, ресурси підприємства.**

---

Проблема, на яку ми звертаємо Вашу увагу, на перший погляд може здатися другорядною у системі управління людськими ресурсами. Вона стосується взаємозв'язку між оплатою та продуктивністю праці найманих працівників на виробничих підприємствах України.

Як свідчить досвід обстеження роботи підприємств, сприймання цього питання як другорядного за ринкових умов не дає змоги вітчизняним підприємствам досягти головної мети господарської діяльності: «Забезпечити як додаткове отримання прибутку та виготовлення конкурентоспроможної продукції, так і зберегти та (або) залучити до процесу виробництва конкурентоспроможну робочу силу, яка цю продукцію виробляє».

Якщо цього не враховувати, то ми матимемо своєрідне відбиття системи оплати праці, що не пов'язана ані з продуктивністю, ані з ефективністю, ані з прибутками та частково нагадує залишену у спадщину радянську зрівняльну систему в підходах щодо оцінки праці найманих працівників та виплати винагороди за цю працю. Але слід підкреслити суттєві відмінності між підходами до оцінки праці на вітчизняних виробничих підприємствах до 90-х років ХХ ст., коли всі вони були державними, та підходами до оцінки праці за ринкових умов, коли більшість виробничих підприємств є госпрозрахунковими:

- за радянських часів державних коштів вистачало на всіх: і для тих категорій працівників — «паразитів», для яких заробітна плата була своєрідною «подякою» за присутність на роботі (адже держава вела боротьбу із дармоїдством та стримувала звільнення з підприємств (організацій, установ) не стільки працівників, скільки осіб, які заповнювали вакансії з метою недопущення «безробіття»); і для іншої категорії працівників, які, маючи високопродуктивні показники у праці, отримували заробітну плату в «обрізаному» вигляді (бо, не дай Боже, працівник заробить надто багато або перевиконає план більш ніж на «*n*» відсотків, приріст яких тоді теж коригувався).

За ринкових умов картина інакша. Підприємство має саме заробляти кошти, у тому числі і на виплату заробітної плати найманих працівників. І на цьому шляху рівень заробітної плати окремого працівника повинен залежити від двох складових, що характеризують як продуктивність

праці окремого працівника (що дає змогу безпосередньо коригувати розміри його заробітної плати), так і продуктивність самого виробництва (що дає змогу коригувати ті видатки, які використовуються на оплату праці та залежать від ступеня ефективності виробництва та змін у структурі матеріальних, амортизаційних та інших операційних витрат у собівартості вироблюваної продукції). Якщо системою оплати праці не враховуються у комплексі ці складові, то ми матимемо негативні тенденції, які відстежуються на підприємствах промислового комплексу держави за останні роки:

- зростання в собівартості частки матеріальних та інших операційних витрат призводить до скорочення частки ФОП, що змушує підприємства йти шляхом скорочення окремої частки працівників при черговому законодавчому підвищенні рівня мінімальної заробітної плати;
- кожна витрачена на утримання робочої сили гривня (показник «рентабельність праці») в усіх галузях промисловості дає менше 1 грн. прибутку;
- економія на заробітній платі призводить до використання низькокваліфікованої робочої сили, яку влаштовує низький рівень оплати: середньомісячна заробітна плата в промисловому комплексі України у 2004 р. становила 85,28 євро, що у 5,9 – 10,0 раза менше як на промислових підприємствах Євросоюзу.

Отже, напередодні приєднання до СОТ персонал виробничих підприємств України став настільки висококваліфікованим, що у 2003 р. виробив продукцію відповідно до вимог міжнародних стандартів ISO серії 900 лише на 300 підприємствах України (враховуючи малі); виробив продукцію із товарними знаками, які зареєстровані в Україні, лише на 0,8% всіх підприємств; та «аж» на 0,002% підприємств із зареєстрованими товарними знаками в інших країнах.

За цих обставин постають такі запитання.

1. Чи буде робоча сила вітчизняних підприємств дійсно конкурентоспроможною після приєднання до СОТ із таким рівнем праці та її оплати?
2. Чи зможе ця робоча сила з таким рівнем «мотивації» забезпечити виготовлення конкурентоспроможної продукції?
3. Чи вистоять більшість діючих підприємств (а в окремому випадку й галузей) у ринковому просторі СОТ як «рівні серед рівних», або їм вже відведене місце виробництв, які виготовлятимуть низькотехнологічну продукцію, яка відповідає низьким вимогам як до якості, так і до складності виготовлення?
4. Чи залишиться на тій малій кількості підприємств висококваліфікована робоча сила, яка виробляє конкурентоспроможну продукцію, що відповідає міжнародним стандартам, або ці працівники знайдуть собі більш привабливі умови оплати їхньої праці у країнах ЄС чи в «тіні»?

Перелічено лише основні запитання, на які можливо відповісти позитивно у разі виконання таких умов.

По-перше. Не розглядати лише інвестиції, що нам, можливо, позичать іноземні партнери як єдину можливість розширення виробництва на підставі оновлення обладнання. Як свідчить досвід, обсяги таких інвестицій не завжди відповідають рівню зростання продуктивності, матеріало-, фондо-, трудомісткості та фондівдачі.

По-друге. Якщо система оплати праці без додаткових інвестицій вже дійсно мобілізувала людські ресурси до високопродуктивної праці, а рівень мотивації в оплаті праці чітко відбиває внесок окремого працівника (незалежно від того, чи він «відрядник», чи «погодинник») у кінцеві результати роботи всього підприємства – зростання продуктивності – підвищення ефективності – збільшення прибутків.

Лише за таких обставин інвестування підприємства, з точки зору його кредитоспроможності, є доцільним та не затягне його у боргову кабалу, що призводить, як правило, до санації або ліквідації взагалі.

На думку фахівців нашого Інституту, окремі з яких є співавторами багатьох фундаментальних та нормативно-правових документів, якими регулюються питання заробітної плати в країні сьогодні (зокрема – ЗУ «Про оплату праці» від 20.04.1995 р., Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні від 05.12.2000 р., Концепції нормування праці на принципах ефективної взаємодії показників професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їх продуктивності та заробітної плати від 2004 р. тощо), забезпечити подальший розвиток виробництва можливо, якщо:

- в першу чергу – мобілізувати людські ресурси до високопродуктивної праці;
- лише на цих засадах, у разі необхідності, залучити інвестиції у подальше розширення виробництва. Саме така послідовність обґрунтовується досвідом багатьох азійських країн (зокрема Сінгапуру, Південної Кореї, Китаю тощо), які у короткий термін забезпечили розвиток підприємств на засадах концентрації всіх працівників (людські ресурси) на економічне використання всіх наявних ресурсів підприємства (час, матеріали, енергія, земля, обладнання тощо).

Складні умови, в яких опинилися вітчизняні підприємства промисловості сьогодні: лібералізація та постійне зростання цін на сировину та енергоносії, застаріле обладнання, застарілі технології, велика кількість посередницьких торговельних структур – дають підставу стверджувати, що без удосконалення механізмів менеджменту персоналу, заснованих на засадах стимулювання до економічного використання наявних ресурсів підприємства, всі бажання увійти до СОТ та ЄС у ролі конкурентоспроможної та рівної індустріальної держави є марними.

Саме людські ресурси на сучасному етапі повинні забезпечити розширення виробництва без додаткових інвестицій. І у цьому випадку без застосування стимулюючих систем та зміни погляду на оцінку праці всіх категорій персоналу не обійдеться.

Неможливо вести мову про ув'язування заробітної плати та продуктивності праці лише однієї категорії працівників – робітників із відрядною формою оплати праці (тобто, оцінку їхньої праці через трудомісткість). Досвід обстеження промислових підприємств засвідчує, що за такого підходу порушуються елементарні норми трудового законодавства (Гл. VI КЗпП України «Нормування праці»), переглядаючи норми праці у бік їх зниження з метою стримування зростання собівартості, роботодавець не враховує елементарні умови праці:

- справжній стан машин та устаткування;
- належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи та їх вчасне постачання;
- вчасне забезпечення виробництва джерелами енергоживлення;
- своєчасне забезпечення технічною документацією;
- здорові та безпечні умови праці;
- впровадження сучасної техніки та технології.

Отже, виникає своєрідний дисбаланс між оплатою праці та продуктивністю праці «відрядників» і «погодинників», при якому перші несуть на собі тягар невиконання службових обов'язків останніх.

При цьому продуктивність (інтенсивність) праці робітників основного виробництва зростає, а продуктивність (інтенсивність) праці інших категорій працівників, які повинні забезпечувати процес виробництва (вдосконалення техніки, технології, якісне забезпечення матеріалами, сировиною, інструментом тощо), залишається на останньому рівні (а в окремих випадках цей рівень не зростає, а зменшується).

У той самий час заробітна плата зростає у всіх працівників однаковими темпами та пов'язана із законодавчим підвищенням рівня МЗП.

За таких обставин, як говорив один із відомих політиків: «Маємо те, що маємо», тобто розвиток «паразитизму» однієї категорії працівників та деморалізація й надмірна експлуатація праці іншої категорії.

Для усунення цих негараздів фахівці Інституту за останні роки розробили багато методичних підходів, за допомогою яких можливо досягти як збалансованості оплати та продуктивності праці всіх категорій працівників, так і забезпечити на цих засадах зростання обсягів виготовлення, реалізації та отримання прибутків. Ось деякі рекомендації з цих питань.

1. При формуванні та розподілі ФОП використовувати показник «продуктивність виробництва», що забезпечить чітке визначення внеску окремих підрозділів підприємства у кінцеві результати. Саме застосування цього показника дає змогу керівництву підприємства вживати організаційних заходів щодо коригування коштів, які використовуються для оплати праці як «відрядників», так і «погодинників», що за умовами сумлінного виконання службових обов'язків забезпечують ощадливе та ефективне використання наявних ресурсів підприємства.

Допомогою підприємствам щодо досягнення цієї мети можуть бути розроблені фахівцями Інституту та схвалені у 2001 р. наказом Міністерства праці та соціальної політики України «Методичні рекомендації щодо регулювання ФОП підприємств виробничої сфери за умов економічного зростання».

2. Необхідно удосконалити організацію матеріального стимулювання праці щодо підвищення ефективності виробництва та ресурсозбереження на кожному робочому місці. Допомогою підприємствам у досягненні цієї мети можуть бути «Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій», які розроблені фахівцями Інституту у 2003 р. і схвалені відповідним наказом Міністерства праці та соціальної політики України.

3. Необхідно удосконалити процес встановлення тарифних ставок та посадових окладів для всіх категорій працівників. І у цьому процесі особлива увага повинна приділятися обґрунтуванню міжтарифної диференціації та редукції праці із використанням максимально можливої кількості показників (коефіцієнтів), які відбивають якість праці всіх категорій працівників. Допомогою підприємствам у досягненні цієї мети можуть бути «Методичні рекомендації з розробки внутрішньовиробничих тарифних умов організації оплати праці працівників госпрозрахункових підприємств та організацій виробничої сфери», розроблені фахівцями Інституту та схвалені відповідним наказом Міністерства праці та соціальної політики України у 2004 р.

4. Удосконалювати систему колективно-договірного регулювання оплати праці та використання резервів для її підвищення. На цьому шляху необхідно забезпечити прозорість та ясність для кожного працівника умов нарахування як основної, так і додаткової заробітної плати, що повинно бути визначено в колективних договорах у відповідних положеннях щодо формування та розподілу ФОП, заощаджень за підвищення продуктивності праці та виробництва тощо. Допомогою підприємствам щодо досягнення цієї мети можуть бути «Рекомендації щодо формування тарифної системи оплати праці при укладанні галузевих (регіональних) угод і колективних договорів».

Отже, можна стверджувати, що вітчизняна наука має достатній потенціал, який забезпечить як підвищення заробітної плати, так і вдосконалення стимулюючої функції у менеджменті персоналу виробничих підприємств. Остаточна реалізація цього потенціалу залишається за роботодавцями, але від нас з Вами також залежить наближення виробництва до науки з метою скорішого застосування на вітчизняних підприємствах таких методичних підходів менеджменту персоналу, які дозволяють підприємствам індустріально розвинутих країн виробляти конкурентоспроможну продукцію та забезпечувати достатній рівень добробуту своїх працівників.

**Короленко В.М.,**

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін  
Академії праці і соціальних відносин

*Найближчі перспективи правового регулювання статусу профспілок як представників працівників у договірному регулюванні оплати праці*

---

В этой статье рассматриваются некоторые законопроекты Украины в части определения роли профессиональных союзов в переговорах по подготовке и заключению коллективных договоров. Предлагается определение понятия «коллективный договор».

In the given article, some bills of Ukraine concerning the definition of the trade unions' role in negotiations on the preparation and conclusion of collective agreements are considered. A definition of the concept «collective agreement» is offered.

Ключові слова: **правове регулювання, договірне регулювання, трудові виплати, договір найму, договірні відносини, трудовий кодекс України.**

---

На сучасному етапі розвитку української економіки гостро постало питання підвищення заробітної плати працівників до рівня, який би забезпечував не лише найнагальніші потреби людей, а й гарантував необхідне відтворення робочої сили. Згідно зі ст. 8, 14 Закону України «Про оплату праці» державне регулювання оплати праці полягає у встановленні розміру мінімальної заробітної плати, а договірне регулювання оплати праці здійснюється через систему угод, що укладаються на відповідних рівнях [5]. Сьогодні розмір мінімальної заробітної плати залишається меншим від прожиткового мінімуму, отже, існує потреба забезпечити працівникам оплату праці, вищу, ніж гарантовано державою. Одним із засобів досягнення цієї мети є укладення колективних договорів на підприємствах, адже такі договори містять локальні норми щодо оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат, встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Сучасний стан правового регулювання участі професійних спілок у укладенні колективних договорів обумовлений практикою колдоговірних відносин радянських часів. На різних історичних етапах ставлення науковців і законодавців до статусу профспілок у колдоговірних відносинах змінювалося від визнання їх представниками працівників до надання їм статусу сторони колективного договору. Наразі законодавчо чітко не визначено, чи є профспілки стороною колективного договору, чи представником сторони, проте науковці здебільшого розглядають їх саме як представників працівників. Тому актуальним є питання вдосконалення законодавчого регулювання участі професійних спілок у колдоговірному регулюванні оплати праці. Сьогодні у Верховній Раді України зареєстровано кілька відповідних законопроектів. Отже, необхідно з'ясувати, на скільки чітко визначена у них роль профспілок як представників працівників при укладенні колективних договорів.

*Ступінь наукової розробки проблеми.* Статус професійних спілок у колективних переговорах розглядався як радянськими, так і українськими науковцями. Зокрема, у радянські часи він був об'єктом дослідження таких вчених, як Т. Айзенберг, А. Черняк, Н.Г. Александров, Я.Л. Кисельов, А.І. Процевський, В.І. Смолярчук, І.О. Снігір'ова, Л.С. Явич. Не завжди їхні погляди повністю відповідали нормам законодавства. Здебільшого науковці розглядали профспілку як сторону колективного договору, яка виступає від імені працівників. На наш погляд, саме таке визначення не є логічно вірним. Адже сторона – це суб'єкт, який має власні права та інтереси, які відображаються в укладеній угоді, в той же час визначається, що профспілки виступають від імені працівників, тобто виражають інтереси та реалізують права саме робітників та службовців. Таку,



на нашу думку, не зовсім коректну точку зору висловлювали Т. Айзенберг, А. Черняк [1, с. 38], хоча є ст. 15 чинного на той час Кодексу законів про працю УРСР окреслювалося, що колективний договір є угодою, що її укладає професійна спілка як представник робітників і службовців, з однієї сторони, і наймач, з другої, що встановлює умови праці й найму для окремих підприємств, установ і господарств або їх груп і визначає зміст майбутніх особистих (трудових) договорів найму [6, с.14], тобто профспілка однозначно визнавалася представником робітників і службовців як сторони колективного договору.

Пізніше Н.Г. Александров з приводу участі професійних спілок в укладенні колективних договорів зазначав, що від імені колективу робітників і службовців колективний договір укладається фабричним, заводським, місцевим комітетом профспілки (ФЗМК) [2, с. 204]. Він звернув увагу на те, що профспілки завжди є представниками колективу робітників і службовців. Сторонами колективного договору науковець визнавав адміністрацію та колектив підприємства [3, с. 216].

І.О. Снігирьова та Л.С. Явіч вказували на подвійну суть участі первинної профспілкової організації у колдоговірних відносинах: з одного боку, ФЗМК представляв колектив робітників та службовців, а з іншого, – він був наділений правом юридичної особи і міг вступати у певні відносини від свого імені [12, с. 153].

Наразі науковці визнають дві функції професійних спілок: представницьку та захисну. Таким чином, профспілки здебільшого визнаються саме представниками інтересів працівників у переговорах щодо укладення колективних договорів. Зокрема, З.Я. Козак стверджує, що наймані працівники беруть участь у колективно-договірному регулюванні через своїх представників, якими можуть бути й профспілкові організації [13, с. 136]. В.І. Прокопенко в свою чергу зазначав, що у переговорному процесі профспілковий комітет є представником працівників [11, с. 159].

У цій статті автор прагне визначити, який статус можуть отримати професійні спілки у переговорах з розробки та укладення колективних договорів у разі прийняття того чи іншого законопроекту, та з'ясувати, на скільки чітко розроблені законопроекти визначають такий статус.

Згідно з ч. 1 ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» професійні спілки створюються з метою представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників [4]. Однією із форм реалізації представницької функції профспілок є участь цих специфічних об'єднань громадян у підготовці та укладенні колективних договорів. Правові норми, які сьогодні регулюють укладення колективних договорів, напрацьовувалися і приймалися в часи переходу України від планової економіки до ринкової шляхом внесення змін та доповнень до КЗпП та прийняття відповідного закону в 1993 р., тому не позбавлені впливу радянської практики колдоговірних відносин. Сьогодні ж виникла необхідність прийняття нових законів, які б комплексно вирішували відповідні питання.

Проект Закону «Про внесення змін до Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачає нову редакцію Закону [7]. Згідно зі ст. 8 запропонованої редакції закону право на ведення колективних переговорів щодо розроблення, укладання чи внесення змін до колективних договорів мають представники найманих працівників, а за ст. 1 представниками найманих працівників є профспілки, їх організаційні ланки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють відповідно до своїх статутів (положень), в особі виборних органів чи уповноважених осіб, а у разі відсутності профспілок – представники, вільно обрані на загальних зборах (конференції) найманих працівників та уповноважені ними. У ст. 15 законопроекту стверджується, що стороною колективного договору є саме наймані працівники підприємства.

У Проекті міститься таке визначення поняття колективного договору: «... колективний договір – правовий акт, який регулює трудові та соціально-економічні відносини працівників і роботодавця та встановлює трудові та соціально-економічні права та гарантії для найманих працівників на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності, їх структурних підрозділах, а також у фізичної особи, яка використовує найману

працю». Це визначення не вказує на те, що колдоговір насамперед є угодою, таким чином не визначаються і сторони угоди. На нашу думку, таке визначення колективного договору не є повним. У визначенні слід вказати, що колдоговір є угодою, яка укладеється між працівниками і роботодавцем безпосередньо або за участі їх представників.

Проект Трудового кодексу України 14.05.2003 р. №1038 [8] подано народним депутатом В.І. Коновалюком. На заміну цього законопроекту депутатом двічі (15.01.2003 р. та 14.05.2003 р.) подався текст зі змінами. В останній редакції Закону проекту норми Глави XXII покликані регулювати колективно договірні відносини.

Згідно зі ст. 373 Проекту № 1038 право на ведення колективних переговорів щодо розроблення, укладення чи внесення змін до колективних договорів мають представники профспілкового органу або інший представницький орган працівників, а ст. 380 визнає стороною колективного договору представників профспілкового органу або інший представницький орган працівників. Наголосимо, що ст. 373 та ст. 380 мають суттєві розбіжності. Зокрема в кожній з них, коли йдеться про участь профспілок чи їх органів у колдоговірних відносинах та про представництво ними інтересів організації чи її органу. Коли ж йдеться про участь інших, крім профспілок, представницьких органів, то представляють такі органи саме працівників. Тобто автор законопроекту чітко не визначає, кого ж саме представляють учасники колективних переговорів. Крім того, зі ст. 373 випливає, що стороною колективного договору є профспілковий орган, оскільки саме його представляє особа, яка беруть участь у переговорах, а з назви та змісту ст. 380 – що стороною є самі представники профспілкового органу. Ми не можемо погодитись з жодним з цих формулювань. Адже у ст. 351 Проекту № 1038 передбачається право профспілок, їх об'єднань (а не органів профспілок) на ведення колективних переговорів та укладення угод від імені працівників (не лише членів профспілок), тобто саме працівники визнаються стороною. Якщо працівників не визнавати стороною, то постає питання правомірності поширення умов колдоговору на всіх працівників підприємства. Тобто відсутнє представництво при встановленні, зміні та припиненні прав та обов'язків. Також можуть виникнути підстави притягнення профспілкових організацій до матеріальної відповідальності за невиконання умов колективного договору.

Згідно зі ст. 369 Проекту № 1038 колективний договір – це правовий акт, який регулює трудові та соціально-економічні відносини працівників і роботодавців (їх структурних підрозділів). Таке визначення не можна назвати повним, адже не вказано, що колективний договір є угодою між працівниками і роботодавцем, не визначено роль профспілок у підготовці та укладенні цієї угоди.

З викладеного вище доходимо висновку, що запропонований народним депутатом В. Коновалюком Проект Трудового кодексу України у розглянутій частині, на нашу думку, не відповідає сучасній ролі професійних спілок як представника інтересів працівників, містить внутрішні суперечності, а отже, потребує подальшого доопрацювання.

До другого читання 07.05.2004 р. підготовлено Проект Трудового кодексу, зареєстрований 28.08.2003 р. за № 1038-1, поданий до Верховної Ради України Кабінетом Міністрів України [9]. Колдоговірні відносини у ньому розглядаються крізь призму відносин соціального партнерства як одна з його форм.

Згідно зі ст. 349 Проекту право на ведення колективних переговорів щодо розроблення, укладення колективного договору чи внесення до нього змін мають представники працівників. Стороною соціального партнерства ст. 338 Проекту визнаються саме працівники, а ст. 339 їх представниками на виробничому рівні «...одна або кілька первинних профспілкових організацій або їх об'єднаний представницький орган, за їх відсутності вільно обрані працівниками представники (представник)». Практично дублюють положення цих статей норми ч. 3 ст. 345 Проекту, згідно з якою представництво колективних інтересів працівників перед роботодавцем здійснюють професійні спілки, які утворюють на пропорційній основі об'єднаний

представницький орган у разі, коли на відповідному рівні представницькі повноваження належать кільком спілкам.

Згідно зі ст. 353 Законопроекту, який розглядається, колективний договір – це правовий акт, що регулює трудові та соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцем, встановлює трудові та соціально-економічні права і гарантії для працівників. Як бачимо, у визначенні не розкривається суть колективного договору як угоди, не визначено сторони цієї угоди та їх представників. Тому дефініцію необхідно доопрацювати.

Третім проектом Трудового кодексу України є законопроект №1038-2 від 08.12.2003 р. [10], авторами якого є народні депутати Б.В. Губський, В.М. Сушкевич, В.Б. Шкляр, О.І. Юхновський та ін. Ст. 23 Законопроекту колективний договір відноситься до локальних нормативних актів про працю, тобто його норми є правилами загальнообов'язкової поведінки (відповідно до сфери дії), що попередньо санкціоновані державою і прийняті у встановленому законом порядку.

Стороною колективного договору, згідно зі ст. 530, є колектив працівників підприємства, установи, організації. Визначення поняття «колектив працівників підприємства» у проекті на дано і, окрім ст. 529, 530, у документі поняття не вживається. На нашу думку, доцільнішим є визнати стороною колективного договору працівників підприємства, а не певне їх об'єднання, як наприклад, колектив працівників або трудовий колектив тощо, тим самим виключивши необхідність окреслювати ознаки належності працівників до такого їх об'єднання. Так само є нелогічним називати стороною представників працівників, адже професійні спілки і мають статус представників тому, що вони представляють інтереси працівників, які є стороною. Якби профспілки були стороною, то не могло б ітися про представництво, оскільки вони мали б укладати угоди від свого імені та у власних інтересах що не змінювало б прав та обов'язків працівників.

Представником сторони працівників Проектом № 1038-2 визнається виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник). У разі, коли на підприємстві, в установі, організації діє кілька виборних органів первинних профспілкових організацій (профспілкових представників) колективний договір укладається єдиним представницьким органом виборних органів первинних профспілкових організацій (профспілкових представників). Проте з огляду на положення ст. 2, 19, 37 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ним є не виборний орган первинної профспілкової організації, а сама профспілкова організація. У той самий час організація як юридична особа бере участь у правовідносинах через свої колегіальні чи одноособові органи, через своїх представників, повноваження яких, проте, визначаються статутами профспілок. Таким чином, доцільніше визнати представниками працівників профспілкові організації, а необхідність утворення спільного представницького органу для проведення колективних переговорів пов'язати з діяльністю на підприємстві кількох профспілкових організацій.

Проектом № 1038-2 передбачається надання працівникам права через загальні збори або конференцію працівників підприємства визначитись із представництвом у разі відсутності домовленості між первинними профспілковими організаціями щодо створення єдиного представницького органу.

Стаття 529 Законопроекту №1038-2 визначає «Колективний договір» як «письмову угоду між роботодавцем і колективом працівників підприємства, установи, організації про умови праці, оплати праці й інші соціально-економічні умови». На відміну від розглянутих вище запропонованих визначень, останнє розкриває суть колективного договору як угоди, визначає його сторони, однак не наголошує на нормативному характері цієї угоди.

Розглядуваний проект Трудового кодексу України, як і два розглянутих вище, надає пріоритет у представництві прав та інтересів працівників у колективно-договірних відносинах професійним спілкам. Можливість участі зі сторони працівників інших, крім профспілкових, представників допускається лише у випадку відсутності на підприємстві, в установі, організації

виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і у випадку, якщо збори колективу працівників не передали функцію представництва і захисту працівників професійній спілці відповідної галузі економічної діяльності.

Сьогодні в Україні існує кілька законопроектів, спрямованих на регулювання колдоговірних відносин. Законопроекти № 1042 та № 1038-1 визначають стороною колективного договору працівників, а пріоритет у представництві інтересів працівників надають професійним спілкам. Саме такі положення впливають з функцій сучасних профспілок (представницької і захисної) і дозволяють правомірно поширювати дію умов колективних договорів на всіх працівників підприємства, незалежно від їх профспілкового членства. Тому, на нашу думку, розглянуті положення цих двох законопроектів необхідно використати у подальшій законотворчості. Видається за доцільне узгодити їх та, за можливості прийняття Трудового кодексу України у найближчому майбутньому, внести норми, що повною мірою регулюють колдоговірні відносини на первинному рівні, до Кодексу. Особливу увагу необхідно приділити доопрацюванню дефініції колективного договору, яка в жодному з цих законопроектів не розкриває його суті як угоди, не вказує його сторін та їх представників.

З огляду на представницьку роль профспілок у колдоговірних відносинах, ми пропонуємо визначати колективний договір як письмову угоду про умови праці та найму на підприємстві (в установі, організації), яка має статус локального нормативного акта, укладається між роботодавцем, який може бути представлений керівником підприємства, установи, організації та працівниками підприємства в особі профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі, організації, а у разі їх відсутності – в особі іншого (інших) вільно обраного працівниками представника (представників). Таке формулювання визнає стороною колективного договору працівників, надає профспілкам пріоритет перед іншими особами у представництві прав працівників у колективних переговорах, забезпечує гарантії виконання положень колективного договору, наголошуючи на його статусі як локального нормативного акта, і загалом відповідає визначенню поняття «колективний договір», закріпленому Рекомендацією № 91 МОП. У той самий час ми допускаємо, що в запропонованому визначенні колективного договору не зовсім повно визначені особи, які можуть представляти сторону роботодавця, адже статус цієї сторони не входить до предмету нашого дослідження.

### Література

1. Айзенберг Т., Черняк А. Права и преимущества профсоюзов и низовых профячеек по действующему законодательству. – 4-е изд. Испр. и доп. – Одесса: БИП, 1928. – 160 с. (Популярно- справочная библиотека по трудовому праву).
2. Там само. – 384 с.
3. Александров Н.Г. Советское трудовое право. – М.: «Юридическая литература», 1972. – 576 с.
4. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV //Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – С. 397.
5. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР //Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – С. 121.
6. Кодекс законів про працю Української РСР (1922 р.). Офіційний текст із змінами на 15 червня 1965 року та з додатками систематизованих матеріалів //Відп. ред. М.Й. Бару – К.: Вид-во політичної літератури України, 1966. – 438 с.
7. Проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про колективні договори і угоди» № 1042 від 21. 05. 2002  
[//http://gska2.rada.gov.ua:7777/pls/zweb/webproc34?id=&pf3511=12273&pf35401=36219](http://gska2.rada.gov.ua:7777/pls/zweb/webproc34?id=&pf3511=12273&pf35401=36219)
8. Проект Трудового кодексу України №1038 від 21.05.2002  
[//http://gska2.rada.gov.ua:7777/pls/zweb/webproc34?id=&pf3511=12265&pf35401=21655](http://gska2.rada.gov.ua:7777/pls/zweb/webproc34?id=&pf3511=12265&pf35401=21655)

9. Проект Трудового кодексу України №1038-1 від 05.07.2004  
[//http://gska2.rada.gov.ua:7777/pls/zweb/webproc34?id=&pf3511=15689&pf35401=55254](http://gska2.rada.gov.ua:7777/pls/zweb/webproc34?id=&pf3511=15689&pf35401=55254)
10. Проект Трудового кодексу України №1038-2 від 08.12.2003р.  
[//http://gska2.rada.gov.ua:7777/pls/zweb/webproc34?id=&pf3511=16524&pf35401=44027](http://gska2.rada.gov.ua:7777/pls/zweb/webproc34?id=&pf3511=16524&pf35401=44027)
11. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підруч. Вид. 3-е, перероб. та доповн. – Харків: «Консум», 2002. – 528 с.
12. Снигирева И.О., Явич Л.С. Государство и профсоюзы. – М.: Профиздат, 1967. – 263 с.
13. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. /Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 536 с.

*Куліков Г.Т.,*

*канд. екон. наук, провідний науковий співробітник  
Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України*

### *Формування механізмів підвищення реальної заробітної плати за сучасних умов*

---

В статье рассматриваются вопросы формирования механизмов повышения реальной заработной платы в современной экономике Украины. Формулируются выводы и рекомендации по дальнейшему увеличению размеров оплаты труда на различных уровнях хозяйствования посредством этих механизмов.

The present article considers the questions on reforming the mechanisms of a real wage increase in the contemporary economy of Ukraine. The author of the article formulates conclusions and recommendations on a further increase of labour payment on different management levels by means of the mentioned above mechanisms.

Ключові слова: рівень оплати праці, європейська інтеграція, приріст ВВП, приріст інвестицій, основний капітал, лібералізація цін, правова держава, сукупний дохід.

---

Вельми актуальною і водночас дуже складною є проблема підвищення реальної заробітної плати в економіці України. Рівень оплати праці продовжує залишатися дуже низьким. Так, у січні 2005 р. середньомісячна номінальна заробітна плата, нарахована на одного штатного працівника, дорівнювала 641 грн., що усього в 1,4 раза перевищує рівень встановленого прожиткового мінімуму для працездатного (453 грн.) [1, с. 62], а майже половина працівників одержала заробітну плату, нижчу за цей мінімум. Про рівень вказує показник питомої ваги витрат на оплату праці у загальних витратах на виробництво продукції (робіт, послуг) – 11 % у промисловості у 2003 р. [2, с. 110], тоді як у країнах Європейського Союзу він становить 30 – 35 %.

Завдання полягає у тому, щоб упродовж найближчих років створити об'єктивні передумови підвищення заробітної плати як мінімум до 300 доларів США на місяць [3, с.5], тобто у 2,5 раза. Зростання реальної заробітної плати — це одна із стратегічних цілей Програми діяльності Кабінету Міністрів України [4,5].

Дослідження свідчать, що для забезпечення сім'ї житлом у кредит на десять років із початковим внеском 20 % потрібно мати зарплату 1 000 доларів, для молодіжного будівництва – 500 доларів. Такі доходи нині мають лише 2–3 % населення. Якщо ситуація не зміниться, це може призвести до деградації трудового та інтелектуального потенціалу, відсутності на невизначену перспективу формування в Україні громадянського суспільства й побудови правової держави.

Слід звернути увагу на те, що рух у бік Європи, європейська інтеграція зажадають багаторазового підвищення реальної заробітної плати як в економіці у цілому, так і в усіх її галузях, видах економічної діяльності і регіонах (табл.). Із даних таблиці бачимо, що за одними

показниками, такими, як приріст ВВП, приріст інвестицій в основний капітал, Україна випереджає ЄС, ЗА іншими — значно відстає, особливо по заробітній платі (у 19 разів).

Таблиця

**Показники соціально-економічного розвитку ЄС і України**

№ з/п	Показник	Критерії ЄС	Величина показника України у 2003 р.	Ступінь відповідності
1.	Середньомісячна заробітна плата, євро	1900	76,7	0,04
2.	Рівень інфляції, % за рік	2,0	8,2	4,1
3.	Приріст ВВП, %	3,0	9,4	3,1
4.	Розмір ВВП на душу населення по паритету купівельної спроможності, тис. доларів США	11,0	3,8	0,3
5.	Приріст інвестицій в основний капітал, %	22,0	31,3	1,4
6.	Частка зайнятих у малому бізнесі, % від зайнятих в економіці	50,0	7,2	0,1

Порівняльний аналіз соціально-економічних показників ЄС і України виявив, що низький рівень середньої заробітної плати у нашій країні значною мірою обумовлюється недостатньою часткою оплати праці у собівартості продукції та послуг і низьким рівнем продуктивності праці, капіталу та інших ресурсів.

За умов лібералізації цін уряд України проводив жорстку політику обмеження оплати праці для стримування інфляції. Підприємствам, з одного боку, було надано свободу у формуванні цінової політики, а, отже, структури собівартості продукції і визначення у ній частки оплати праці, з іншого, – нав'язано жорсткий контроль над політикою оплати праці через високе оподаткування.

За даними соціологічних обстежень, якщо у 1990 р. середній дохід 10% найбільш забезпечених громадян України перевищував середній дохід найменш забезпечених у 4 рази, то у 2004 р. – у 35 разів (з урахуванням тіньової економіки). Офіційні дані не дають уявлення про масштаби розшарування суспільства, але відомо, що переважна частка сукупного доходу зосереджена у 3 – 5 % населення. У проведених обстеженнях домогосподарств, як правило, не представлено 2 – 3 % найбагатших у країні осіб та їх сімей.

Для вирішення вельми складного завдання багатократного підвищення реальної заробітної плати в економіці України, її секторах, на підприємствах необхідно сформувати і задіяти механізми його реалізації. Необхідно відзначити, що цьому питанню присвячені праці таких відомих українських вчених, як Д.П. Богиня, А.М. Колот, В.М. Новіков, Н.О. Павловська та ін. Однак у дослідженнях вказаних та інших авторів розглядалися лише деякі аспекти окремих механізмів регулювання зарплат. Тому метою цієї статті є аналіз цих механізмів на основі комплексного підходу і розробка пропозицій щодо їх подальшого вдосконалення. На нашу думку, такими механізмами є: механізм державного регулювання економіки (у контексті підвищення реальної заробітної плати); механізм державного регулювання оплати праці; механізм договірної регулювання оплати праці; ринковий механізм оплати праці, механізм регулювання заробітної плати на рівні підприємства.

*1. Механізм державного регулювання економіки (у контексті підвищення реальної заробітної плати)*

Більш потужним за силою свого впливу на зростання зарплат у перехідний період є механізм державного регулювання економіки. Головна теза полягає у тому, що держава втручається в економіку настільки, наскільки це необхідно. У контексті підвищення реальної

зарплати за допомогою механізму державного регулювання національної економіки необхідно вирішувати такі завдання: створення умов для розвитку підприємництва, насамперед, малого і середнього, з тим, щоб було сформовано конкурентне середовище; реформування податкової системи на основі Податкового кодексу, прийняття якого слід прискорити; створення в країні та її регіонах сприятливого інвестиційного клімату з метою залучення іноземних і вітчизняних інвесторів; проведення політики протекціонізму та захисту вітчизняного товаровиробника; здійснення антиінфляційної політики; вдосконалення грошово-кредитної системи, державне регулювання попиту на робочу силу та ін. Але для цього потрібна політична воля керівників держави. Необхідно відзначити також, що підвищення реальної заробітної плати пов'язане із запуском механізму банкрутства підприємств, реалізацією Закону України «Про банкрутство», що сприятиме створенню дієвого конкурентного середовища.

Прийняття Податкового кодексу України повинне істотно сприяти скороченню кількості податків, зборів (обов'язкових платежів), у тому числі загальнодержавних. Для зменшення податкового навантаження на платників податків доцільно знизити ставки податків на прибуток підприємств, на додану вартість і нарахування на фонд оплати праці підприємства.

Потребують подальшого зниження відсоткові ставки за користування кредитами комерційних банків. Важливою передумовою підвищення заробітної плати має бути залучення інвестицій у розвиток малого і середнього бізнесу для створення нових робочих місць, скорочення безробіття, а також легалізація тіньового сектора економіки. Певною мірою цьому має сприяти запровадження персоніфікованого обліку в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

#### *2. Механізм державного регулювання оплати праці*

Перелік питань, що ставляться до механізму державного регулювання оплати праці, відображений у Законі України «Про оплату праці» [6]. Можливості цього механізму обмежені оскільки, в основному, це встановлення і регулювання мінімальної заробітної плати та оплати праці у бюджетному секторі економіки. Проблематичною залишається якість прожиткового мінімуму, що сьогодні є фіктивним, оскільки він далеко не повною мірою відображає реальні потреби людини.

Важливим завданням держави є сприяння виконанню заробітною платою своїх основних функцій, таких, як мотиваційна, відтворювальна, регулююча, стимулююча і соціальна. У цьому зв'язку суттєве значення набуває адаптація державою заробітних плат до розширення платності житла і соціальних послуг (медичних, освітніх, культурних тощо). Для цього держава повинна здійснювати, перш за все, активно блокуюче втручання у процес зниження купівельної спроможності заробітної плати. Вважаємо, що держава повинна також здійснювати необхідні заходи щодо запуску механізму формування ринкової ціни послуг робочої сили.

На нашу думку, державне регулювання оплати праці через мінімальну заробітну плату зводиться до таких концептуальних положень:

- по-перше, вимагають перегляду критерії визначення розміру МЗП, зафіксовані у 9 ст. Закону України «Про оплату праці», оскільки вони не забезпечують комплексний підхід до встановлення і перегляду мінімальної заробітної плати. До числа критеріїв було б доцільно віднести такі важливі макроекономічні показники, як обсяг і темпи зміни ВВП, продуктивність ресурсів (факторів) виробництва;
- по-друге, єдина загальноукраїнська мінімальна заробітна плата не має економічного сенсу, оскільки не відображає умови життя у конкретних регіонах чи областях. Тому подальше реформування оплати праці потребує переходу до визначення і встановлення на єдиній методичній основі мінімальних зарплат для кожного регіону України. Причому, має сенс встановлювати відносну величину у відсотках до прожиткового мінімуму, що склався у даному регіоні.

У Законі «Про оплату праці» передбачається виключно державне регулювання умов і розмірів оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються із бюджету. Такий підхід виключає можливість використання механізму соціального партнерства у регулюванні оплати праці в бюджетному секторі економіки, що вкрай негативно відбивається на мотивації праці персоналу. Як засвідчує аналіз, організації заробітної плати у цьому секторі притаманні риси старої централізовано-планової системи розподілу. Тобто бюджетний сектор розглядається як неринковий у ринковій економіці, що саме по собі є нонсенсом, і перешкоджає формуванню сучасного мотиваційного механізму ефективної праці у цій важливій сфері економіки. У бюджетному секторі, як і у небюджетному, заробітна плата повинна бути предметом тристоронніх угод і встановлюватися на основі соціального партнерства. На нашу думку, необхідне випереджаюче (порівняно з реальним сектором економіки) підвищення заробітної плати у бюджетній сфері, особливо в її пріоритетних галузях – освіті, охороні здоров'я. Оплата праці у цьому секторі, зрозуміло, має свою специфіку, але при цьому вона не повинна виходити тільки із можливостей бюджету. Навпаки, при формуванні бюджетів усіх рівнів, у тому числі й державного, необхідно обов'язково враховувати вимоги ринку праці по заробітній платі працівників певних видів діяльності.

Згідно з Концепцією подальшого реформування оплати праці в Україні удосконалення системи організації заробітної плати працівників бюджетного сектора повинно здійснюватися шляхом встановлення оптимальної, на основі Єдиної тарифної сітки (ЄТС), диференціації тарифних ставок і посадових окладів різних професійно-кваліфікаційних груп працівників з урахуванням складності і результатів їх праці [7, с.10].

Ми вважаємо, що упорядкування та удосконалення системи оплати праці працівників бюджетного сектора економіки повинне здійснюватися на основі не стільки ЄТС (хоча вона може використовуватися як мінімальний рівень оплати праці), скільки на базі соціального партнерства і галузевих тарифних сіток. Такий підхід мотивується тим, що застосування Єдиної тарифної сітки у цьому секторі сьогодні вельми проблематичне, оскільки в окремих його галузях, таких, як освіта, наука і наукове обслуговування, охорона здоров'я, культура та інших повинні діяти прийняті Верховною Радою України у 1990-х роках відповідні закони, які регламентують умови і розміри оплати праці.

Для вирішення практичного завдання підвищення рівня оплати праці у бюджетному секторі економіки країни першочергове завдання має суттєве скорочення масштабів тіньової економіки із 35 – 40 % до 5 – 6 % від ВВП. Це величезна проблема, якщо врахувати, що підприємства, які знаходяться у сфері тіньової економіки, не платять податки.

Подальше реформування оплати праці потребує правового і нормативно-методичного забезпечення. Насамперед, необхідно розробити і здійснити заходи щодо використання європейських трудових норм і провести експертизу законодавчих і нормативних актів України на відповідальність їх вимогам стандартів ЄС. Зокрема, назріла необхідність максимально наблизити вітчизняне законодавство до стандартів ЄС у галузі трудових прав особистості з метою виключення дискримінації працюючих жінок. Для цього доцільно переглянути чинні закони України та адміністративні методи з тим, щоб визнати у певний мірі права жінок на економічні ресурси (господарчі цінності) і гарантувати їм доступ до цих ресурсів. З цією метою необхідно практикувати проведення гендерної експертизи проектів законодавчих актів України на відповідальність їх вимогам стандартів ЄС з питань забезпечення прав жінок.

З урахуванням змін в економіці України і потреб у подальшому реформуванні оплати праці необхідно внести відповідні зміни і доповнення до деяких законів України. Зокрема, слід внести зміни до Закону «Про колективні договори та угоди» для того, щоб розповсюдити зміст угод і договорів на усіх рівнях ведення господарювання, закріпити послідовність їх укладання, уточнити сферу дій. Потребує змін і Закон «Про оплату праці». Насамперед, доцільно внести зміни до цього закону щодо мінімальної заробітної плати: уточнити критерії її регулювання,



процедури перегляду тощо. Надалі має сенс розробити і ввести у дію Закон «Про мінімальну заробітну плату». Крім того, необхідно враховувати, що Верховною Радою України прийняті закони тільки по окремих галузях бюджетної сфери, а у цілому ж у країні відсутній закон про заробітну плату у цій найважливішій сфері. Тому доцільно розробити проект загального закону про регулювання оплати праці у бюджетному секторі економіки.

Один із резервів підвищення заробітної плати низькооплачуваним категоріям найманих працівників – обмеження не виправдано високих доходів топ-менеджерів акціонерних товариств, у яких держава володіє контрольним пакетом акцій. Органи державної влади повинні посилити контроль за діяльністю подібних структур. У цьому зв'язку доцільно розробити проект Закону України «Про регулювання оплати праці і доходів керівників державних підприємств та акціонерних товариств із державною участю», прийняти і ввести його у дію. Важливо також прийняти і ввести в дію проект Закону України «Про акціонерні товариства», в якому передбачити доступність для усіх без винятку акціонерів відомостей про структуру і розміри доходів перших керівників та їх заступників.

### *3. Механізм договірної регулювання оплати праці*

Більш гнучким порівняно із державним є механізм договірної регулювання оплати праці. Як засвідчує проведений нами аналіз, розвитку цього механізму перешкоджає відсутність чіткого правового поля. Зокрема, Закон України «Про колективні договори і угоди» фактично визначає пріоритетне право держави бути соціальним партнером у переговорах із профспілками та організаціями (ст. 3) і не передбачає відповідальність сторін за невиконання прийнятих зобов'язань [8].

Важливу роль у регулюванні соціально-трудових відносин у цілому та оплати праці зокрема, мають відігравати регіональні договори. Існуюча правова невизначеність змісту цих угод і сфери їх дії негативно впливають на практику укладання таких угод. Аналіз змісту угод, що уклалися за останні роки на регіональному рівні, свідчить, що абсолютна їх більшість не містить норм регламентації умов оплати праці.

У зв'язку з тим, що на багатьох підприємствах існує чималий діапазон зарплат, який досягає нерідко 30 – 50-кратної величини, необхідно обмежити цей діапазон і зробити його обґрунтованим. До генеральної чи галузевої угоди доцільно включати пункт про співвідношення максимальної і мінімальної зарплат, як це практикується у країнах ЄС, наприклад, у Франції. На рівні підприємства таке співвідношення може бути зафіксоване у колективному договорі, виходячи із галузевої угоди.

### *4. Ринковий механізм оплати праці*

Найдуще на виробничу діяльність підприємства впливає ринковий механізм регулювання заробітної плати. В Україні склалося несприятливе співвідношення між попитом на робочу силу і пропозицією робочої сили: перша частина значно перевищує другу. Так, за станом на 1 січня 2005 р. навантаження незайнятого населення на одну вільну вакансію становило шість осіб, а у західних областях – 20 – 25 осіб. Для усунення цього недоліку необхідно створити конкурентне середовище, для чого першочергове значення має розвиток приватного бізнесу, насамперед – малого і середнього з тим, щоб підвищити попит на робочу силу (для порівняння: в Україні діє близько 300 тис. МП, у Польщі – 2,5 млн.).

Заробітну плату необхідно одночасно розглядати як категорію ринку праці і як категорію товарного виробництва. Це означає, що поточна зарплата, яка пропонується працівнику, повинна, як мінімум, дорівнювати альтернативним зарплатам, які пропонуються на зовнішньому (відносно підприємства) ринку праці. Рівень оплати праці, який перевищує ринковий, за якого граничні прибутки підприємця від подальшого зростання заробітної плати дорівнюють граничним витратам, є у результаті цього рівнем, який максимізує прибуток.

З урахуванням стану ринку праці рівень заробітної плати на підприємстві повинен бути достатнім для залучення, мотивування і затримання персоналу. Для цього, зокрема, тарифні ставки

з окремих видів робіт на підприємстві слід встановлювати на основі співвідношення їх з даними про загальний рівень оплати по професійних групах у регіоні та обліку розміру офіційної мінімальної заробітної плати в країні. У цьому зв'язку важливе завдання роботодавців полягає в ув'язці ринкової ціни робочої сили з технічними, технологічними та організаційними умовами трудової діяльності найманого персоналу шляхом нормування праці, форм і систем його оплати.

#### *5. Механізм регулювання заробітної плати на рівні підприємства*

Механізм регулювання оплати праці на рівні підприємства повинен включати як систему договірною регулювання соціально-трудова відносин, так й адміністративні методи управління на цьому рівні. Саме на рівні підприємства можна успішно вирішувати, ефективно використовуючи принципи і методи соціального партнерства, основні питання заробітної плати, наприклад, такі, як побудова тарифної системи оплати праці, співвідношення між фіксованою і змінною частинами зарплати та ін.

Магістральний шлях підвищення заробітної плати на рівні підприємства – реструктуризація собівартості продукції (робіт, послуг), яка має бути спрямована на підвищення частки оплати праці за рахунок ресурсозбереження, включаючи матеріальні і фінансові витрати невиробничого характеру, зниження витратності виробництва та підвищення його рентабельності.

Має сенс ввести у практику роботи підприємств аналіз взаємозв'язку витрат, обсягу виробництва і прибутку, який дозволив би порівняти різні варіанти встановлення цін на продукцію та одержання прибутку (так званий CVP-аналіз або аналіз критичної точки). Аналіз критичної точки може бути використаний також для визначення обсягу реалізації продукції, необхідного для одержання максимального прибутку. Для того щоб CVP-аналіз був наочним, доцільно побудувати комплексний графік «витрати — обсяг виробництва — прибуток».

Таким чином, на рівні підприємства важливо ефективно використовувати усі види вказаних вище механізмів і, особливо, ринковий механізм і механізм договірною регулювання оплати праці на основі системи соціального партнерства.

#### *Висновки*

З урахуванням викладеного вище можна дійти таких висновків щодо формування механізмів підвищення реальної заробітної плати за сучасних умов:

1. В Україні є досить фінансових ресурсів для кардинального підвищення заробітних плат найманих працівників усіх галузей і видів діяльності, ув тому числі працівників галузей бюджетного сектора економіки. Для цього потрібна політична воля представників вищої влади у вирішенні цього винятково важливого питання.
2. Необхідно посилити роль держави у формуванні і здійсненні дієвих механізмів економічного і правового регулювання заробітної плати в умовах перехідної економіки України. Практика засвідчує, що роль держави у визначенні і реалізації політики оплати праці, непрямого регулювання економіки залишається значною й за умов економічної трансформації.
3. Потребує розробки і прийняття нове податкове законодавство, що обмежить надмірне зростання доходів найбільш багатой частини населення і забезпечить ефективний перерозподіл доходів на користь найменш забезпечених верств суспільства. Це можливо здійснити шляхом введення прогресивної шкали прибуткового податку з фізичних осіб. Реальним джерелом підвищення номінальної і реальної заробітної плати може стати реалізація заходів, що зменшують податкове навантаження як на фонд оплати праці, так і на доходи громадян. У подальшому доцільно запровадити єдиний соціальний податок.
4. Головним чинником підвищення розмірів заробітних плат, як мінімальних, так і середніх, є зростання продуктивності усіх видів ресурсів (факторів) виробництва за рахунок покращання інноваційно-інвестиційної діяльності, впровадження нової техніки і прогресивної технології, скорочення чисельності працюючих, насамперед, надлишкової, непродуктивних витрат. У цілому ж проблеми у сфері заробітної плати, які були накопичені за перехідний період, починаючи із 1991 року, можуть бути вирішені лише у контексті соціально-економічної

політики (як загальної, на рівні держави, так і регіональної), враховуючи те, що провідним фактором, який впливає на рівень оплати праці за сучасних умов трансформації економіки України та її регіонів, є бюджетний, який нівелює дію інших. Підвищення купівельної спроможності заробітної плати на усіх рівнях господарювання може стати активним спонукальним мотивом удосконалення організації виробництва і підвищення ефективності роботи підприємств (фірм), що, в свою чергу, створить необхідні умови для подальшого зростання реальних доходів населення.

5. Доцільно сформувані і задіяні якісно нові механізми підвищення реальної заробітної плати в галузях соціальної інфраструктури. Ці механізми повинні бути спрямовані на створення економіки ефективного попиту, підвищення ролі людського фактора. На основі комплексу заходів необхідно забезпечити випереджаюче зростання заробітної плати працівників бюджетної сфери порівняно із ВВП для того, щоб довести її розміри до рівня оплати праці у промисловості.

Реформування оплати праці у галузях соціальної інфраструктури слід здійснювати шляхом розробки та впровадження галузевих тарифних сіток, максимального розширення прав регіональних і муніципальних органів влади по регулюванню заробітних плат у підвідомчих їм організаціях та установах. На загальнодержавному рівні доцільно встановлювати тільки єдині принципи оплати праці для кожної галузі з обліком властивих їй особливостей, а також визначати розміри ставок і окладів працівників бюджетної сфери на рівні держави. Суб'єкти регіонів і муніципалітети правочинні використати будь-які тарифні сітки, встановлювати рівень зарплати, виходячи зі своїх фінансових можливостей.

Таким чином, при вирішенні проблеми підвищення рівня оплати праці необхідно забезпечити комплексний підхід як по вертикалі (на усіх рівнях управління), так і по горизонталі (на рівні підприємств). При цьому суттєве значення має використання механізмів регулювання як економіки у цілому, так і її окремих аспектів, перш за все, оплати праці і зайнятості на національному, галузевому, регіональному рівнях і на рівні підприємства (фірми, організації).

### Література

1. Про соціально-економічне становище України за січень – лютий 2005 р. – К.: Державний комітет статистики України. – 2005. – 97 с.
2. Статистичний щорічник України за 2003 рік /Державний комітет статистики України /За ред. О.Р. Осауленко; відп. за вип. В.А. Головка. – К.: Вид-во «Консультант», 2004. – 631 с.
3. Стратегічні перспективи реформ. Виступ Президента України Леоніда Кучми на науково-практичній конференції «Стратегія сталого розвитку і структурно-інноваційної перебудови української економіки (2004 – 2015)» //Урядовий кур'єр. – 2004. – № 80. – С. 5 – 8.
4. Програма діяльності Кабінету Міністрів України «Послідовність. Ефективність. Відповідальність» //Урядовий кур'єр. – 2004. – № 60.
5. «Назустріч людям». Програма діяльності Кабінету Міністрів України //Урядовий кур'єр. – 2005. – № 26. – 11 лют. – С. 6 – 12.
6. Закон України «Про оплату праці» /Закони України. – К.: Інститут законодавства Верховної Ради України, 1997. – Т. 8. – С. 210 – 218.
7. Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні /Схвалено Указом Президента України від 25 грудня 2000 р. №1375/2000 //Урядовий кур'єр. – 2000. – № 4. – С. 9 – 10.
8. Закон України «Про колективні договори та угоди» //Закони України. – К.: Інститут законодавства Верховної Ради України, 1996. – Т. 6. – С. 5 – 11.

*Новіков В.М.,*

*докт .екон. наук, професор,  
завідувач відділу соціальної інфраструктури ІДСД НАН України*

## *Збільшення заробітної плати в Україні: можливі наслідки та їх статистична оцінка*

---

**В статье рассматриваются главные приоритеты правительственной программы социально-экономического развития страны – повышение благосостояния населения.**

**The present article deals with major priorities of the government programme on social and economic development of the country i.e. population's welfare improvement.**

**Ключові слова: підвищення добробуту, моделювання та прогнозування розподільчих відносин, прогнозна модель, регресія, логарифмічно-нормальна модель.**

---

Головним пріоритетом урядової програми соціально-економічного розвитку України є підвищення добробуту народу, що надає особливої актуальності питанням прогнозування наслідків зростання заробітної плати (доходів), досягнення оптимальної диференціації матеріальної забезпеченості населення. Моделювання і прогнозування розподільчих відносин має важливе значення при реалізації соціальної політики і регулювання розподільчих відносин.

Головним критерієм під час вибору прогнозної моделі є її відповідність природі економічного об'єкта. Користуючись формальним підходом, можна добитися близької схожості з емпіричним процесом, побудувавши, наприклад, регресію, динамічний ряд або криву розподілу доходів. Однак параметри у цих формулах, як правило, відірвані від економічного змісту, що не дає можливості розробляти прогнози з певним ступенем достовірності. Крім того, наближення до фактичних даних може обмежуватися малим відрізком часу. Подібні статистичні методи вирівнювання придатні для вирішення окремих часткових завдань і не відповідають завданню побудови економічно-математичної моделі як дієвого інструменту економічного аналізу та прогнозування.

На відміну від них логарифмічно-нормальна (логнормальна) модель передає лише найбільш типові та закономірні риси, характерні статистичним процесам розподілу і, зокрема, розподілу заробітної плати і доходів. Вона дозволяє із професійних позицій вирішувати питання, пов'язані з прогнозами, та інші практичні завдання у галузі регулювання розподільчих відносин.

У плановій економіці, починаючи із 1960-х років, для оцінки прогнозів розподілу населення за розмірами заробітної плати використовували логарифмічно-нормальну функцію. Однойменні моделі, розроблені різними авторами із Центрального економіко-математичного інституту, Науково-дослідного економічного інституту Держплану, Науково-дослідного інституту статистики, відрізнялися між собою засобами визначення параметрів розподілу. Адекватність використання функції характеру соціально-економічних процесів не викликала сумніву.

Отже, логарифмічно-нормальна модель заробітної плати дозволяє будувати ряди розподілу для будь-яких варіантів і співставляти відповідність того чи іншого варіанта фонду заробітної плати. Головною особливістю вказаних моделей є те, що під час розрахунків виходять або з мінімальної заробітної плати, або з її середнього рівня, а також темпів зростання цих двох показників. Такий методологічний принцип дозволяє однозначно визначити приріст фонду заробітної плати і необхідний обсяг бюджетних асигнувань.

Дослідження диференціації заробітної плати населення пов'язане із певними труднощами, головна з яких – недостатність інформації. Що стосується моделей розподілу заробітної плати, то при прогнозуванні можливо використати щоквартальну інформацію за розмірами нарахованої заробітної плати.

Прогнозування розподілу заробітної плати здійснюється на обмеженій інформаційній базі. Для оцінки достовірності отриманих результатів доцільно проводити суцільні обстеження, що дозволить коригувати виявлені закономірності та співвідношення. Така практика, наприклад, існувала у радянській економіці.

Ринкові реалії перехідного періоду дали підстави для висловлення критичної думки щодо логнормального закону розподілу доходів населення, який за сучасних економічних умов втрачає свою емпіричну основу. Проте такий висновок навряд чи може вважатися достатньо аргументованим. У ринковій, як і у плановій економіці, існують однакові регулятори розподільчих відносин: мінімальна і середня заробітна плата. Більше того, логарифмічно-нормальний характер розподілу доходів і заробітної плати підтверджується даними бюджетних обстежень.

Разом із тим можна стверджувати, що сьогодні відбуваються певні зміни у розподільчих відносинах, що висуває високі вимоги до адекватності теоретичної моделі фактичним показникам розподілу доходів і заробітної плати.

Функція щільності логнормального розподілу  $f(x)$  має вигляд:

$$f(x) = \frac{1}{x\sigma\sqrt{2\pi}} \exp\left\{-\frac{(\ln x - \mu)^2}{2\sigma^2}\right\}$$

Отже, для визначення питомої ваги теоретичного розподілу працівників за величиною заробітної плати необхідно визначити  $\mu$  та  $\sigma^2$ .

Умовами прогнозування у нашому випадку є трикратне зростання середньої заробітної плати, двократне збільшення мінімальної величини оплати праці. При цьому виходимо із диференціації заробітної плати і того інтервального ряду розподілу, які склалися наприкінці 2004 р. Таким вихідним завданням прогнозування відповідає формула:

$$\mu = \ln \chi_{\min} + P_{\min}^2 - P_{\min} \sqrt{P_{\min}^2 + 2(\ln m - \ln \chi_{\min})}$$

$$\sigma = \sqrt{P_{\min}^2 + 2(\ln m - \ln \chi_{\min})} + P_{\min}$$

де  $\mu$  – середня заробітна плата у грн.;

$\chi_{\min}$  – мінімальна заробітна плата у грн.;

$P_{\min}$  – частка працівників, які отримують мінімальний розмір заробітної плати.

Розрахунки полегшуються завдяки таблицям стандартної нормальної функції або використанню комп'ютерних програм EXCEL.

Визначимо, що середня річна заробітна плата підвищиться із 600 до 1800 грн., мінімальна – із 262 до 450 грн. Питома вага працівників, які одержують заробітну плату нижче мінімального рівня, становила у III кварталі 2004 р. 10,0 %.

Процедура прогнозування складається із кількох етапів. На першому етапі знаходимо величину  $P$  – значення оберненої функції нормального розподілу, яка визначається за комп'ютерною математичною функцією EXCEL – «НОРМОБР» за формулою:

$$P = \frac{\chi_i z_i - \mu}{\sigma}, \text{ де}$$

$\mu$  – середнє значення логнормального розподілу;

$\sigma$  – дисперсія логнормального розподілу;

$\mu$  і  $\sigma$  розраховуються за емпіричними даними розподілу кількості працівників за розмірами заробітної плати на певну дату (вересень 2004 р.).

За статистичними даними, інтервальний емпіричний ряд розподілу працівників за розмірами заробітної плати становить:

№ з/п	Фактичний інтервальный ряд, грн.	Питома вага працівників		Відхилення
		Фактичний кумулятивний ряд	Теоретичний кумулятивний ряд	
1.	До 237	0,1	0,171	0,072
2.	237,1-250,0	0,153	0,191	0,037
3.	250,1-275,0	0,208	0,228	0,02
4.	275,1-300,0	0,263	0,266	0,003
5.	300,1-325,0	0,313	0,303	0,009
6.	325,1-387,0	0,393	0,391	0,001
7.	387,1-400,0	0,435	0,408	0,026
8.	400,1-500,0	0,435	0,529	0,011
9.	500,1-600,0	0,541	0,627	0,005
10.	600,1-750,0	0,633	0,735	0,001
11.	750,1-1000,0	0,735	0,847	0,01
12.	1000,1-2000,0	0,858	0,975	0,001
13.	Понад 2000	0,975	100,0	0,201
	X	X	X	-1,68%

На підставі розрахунків за стандартною функцією «логнормраспр» знаходимо параметри моделі:  $\sigma = 7,177$ ,  $\mu = 0,794$ . Оцінка точності прогнозу за логнормальною функцією розподілу здійснена за критерієм абсолютного відхилення (MAD):

$$MAD = \frac{1}{n} \sum_{z=1}^4 (\chi_z - \bar{\chi}_z), \text{ де}$$

$\chi_i$  – емпіричні частки в розподілі;  $\bar{\chi}_z$  — частки за логнормальною моделлю.

Показник відхилення теоретичної (розрахункової) величини від фактичної свідчить про сталість прогнозу і становить менше 1,8%, що свідчить про точність апроксимуючої моделі.

**Прогноз розподілу працівників за розмірами заробітної плати**

№ з/п	Інтервальний ряд, грн.	Кумулятивний ряд, %	Ряд за частками, %
1.	До 450	0,089	8,90
2.	450,1-575	0,149	6,05
3.	575,1-685	0,206	5,71
4.	685,1-790	0,261	5,49
5.	790,1-890	0,312	5,10
6.	890,1-1050	0,389	7,69
7.	1050,1-1150	0,434	4,45
8.	1150,1-1425	0,541	10,72
9.	1425,1-1700	0,627	8,64
10.	1700,1-2150	0,732	10,51
11.	2150,1-3075	0,857	12,53
12.	3075,1-6225	0,975	11,70
13.	Понад 6225,1		2,51

За стабільності економічних умов (структурної, податкової і фінансової політики держави) зростання оплати праці втричі прогресивно позначиться на розподільчих відносинах. Частка працівників, які знаходяться в інтервальному ряду із першого по п'ятий, скоротиться більше як на 5 %, із шостого до десятого – на 0,45, а з одинадцятого до дванадцятого збільшиться на 0,2 %. Частка працівників, які мають найвищий рівень, виявлятиме тенденцію до стабілізації.

### Соціальні наслідки підвищення заробітної плати

№ з/п	Фактичний інтервальный ряд у грн. (узагальнений)	Фактичний ряд за частками, %	Прогнозний інтервальный ряд, %	Прогнозний ряд, за частками, %
1 – 5	237 – 325,0	31,3	450 – 890	26,2
6 – 10	325,1 – 750,0	42,5	890,1 – 2150	42,05
11 – 12	750,1 – 2000,0	24,0	2150,1 – 6225	24,2
	Понад 2000	2,5	Понад 6225,1	2,5

Фактично підвищення заробітної плати призведе до зменшення кількості працівників, які отримують заробітну плату нижче за мінімальну заробітну плату, і помітно розширить коло працівників, яких за розмірами заробітної плати можна віднести до середнього класу.

Коефіцієнт фондів (диференціації) знизиться на 15 %.

Для визначення економічних наслідків проведемо порівняльний аналіз індексів інфляції та фонду заробітної плати:

	2001	2002	2003	2004	2001 – 2004
Індекс інфляції	106,1	99,4	108,2	112,3	128,1
Фонд заробітної плати	119,5	113,6	115,6	104,0	163,2

Наведені щорічні індекси інфляції та заробітної плати свідчать, що їхня динаміка взаємозалежна, проте не прямо пропорційна. Фактор зростання заробітної плати не є домінуючим в активізації інфляційного процесу. Наприклад, у 2003 р. Мінекономіки, коментуючи макроекономічну ситуацію, офіційно зазначив, що інфляція тоді практично не мала монетарного характеру. Через рік макроекономічна картина в Україні суттєво не відрізнялася від попереднього, що дає право стверджувати про пасивну роль оплати праці у зростанні інфляції. Індекс інфляції майже на 18 % випереджав індекс фонду заробітної плати.

Необхідно враховувати співвідношення показників доходів і товарообороту, яке безпосередньо впливає на інфляцію. В Україні обсяг доходів населення майже у 2,5 раза перевищує обсяг товарообороту, а питома вага заробітної плати не перевищує 43 %. Це свідчення того, що заробітна плата поки не стала головним фактором формування платоспроможного попиту. Накопичення грошової маси та її реалізація на внутрішньому ринку відбувається, в основному, не через заробітну плату а через інші економічні джерела.

За п'ять останніх років в Україні готівка поза банками у загальних обсягах грошових ресурсів підвищилася у 3,3 раза, а її питома вага у грошовій масі залишається високою і сталою – до 40 %. Фактично на руках у населення зосереджено 40 млрд. грн. Частина доходів населення є не задекларованою і має тіньове походження. За експертними оцінками, поза банками обертається 125 млрд. грн. наявної грошової маси, майже 70 % її зосереджено у населення. Отже, у доларовому еквіваленті в Україні накопичено 10 – 15 млрд. доларів США, або 53 – 80 млрд. грн.

Викладені вище тенденції дозволяють стверджувати, що зростання обсягу внутрішнього ринку відбудеться темпами меншими, ніж зростання фонду заробітної плати. Роздрібний товарооборот, за розрахунками, підвищиться максимально у 1,8 раза.

На нашу думку, для зменшення впливу споживчого попиту на динаміку цін доцільно його розподілити по каналах реалізації, тобто через роздрібний товарооборот підприємств, оборот ресторанного господарства, побутового обслуговування та різноманітних видів послуг. У цьому випадку динаміка інфляції може не перевищити 115 – 117 %, що є допустимою для перехідної економіки.



*Плахотнікова М.В.,*

*канд. екон. наук, доцент кафедри економічної теорії  
Східноєвропейського університету економіки і менеджменту*

### *Реформування оплати праці на підприємствах за умов транзитивної економіки*

---

В статье рассматриваются теоретические и практические проблемы реформирования оплаты труда на предприятии, а также механизм проведения этой работы, что даст возможность сформулировать пути завершения указанной реформы.

The given article deals with some theoretical and practical problems of industrial labour payment reforming. It also considers the mechanism of its performing which will enable to define the ways of completing the mentioned above reform.

Ключові слова: реформування оплати праці, транзитивна економіка, трудомісткість продукції диференціація заробітної плати.

---

Як необхідність докорінних змін в організації оплати праці є прийняття і реалізація «Концепції реформування оплати праці в Україні». Від попередніх реформ вона відрізняється такими особливостями: по-перше, ця реформа проводиться за умов становлення ринкових відносин в Україні. Тарифна реформа 30-х років минулого століття проводилась з метою посилення диференціації заробітної плати і боротьби зі зрівнялівкою в оплаті праці. Під час реформи були запроваджені нові тарифні сітки для оплати праці робітників і схеми посадових окладів службовців. У 50 – 60-і роки проводилося так зване впорядкування заробітної плати, метою якого була уніфікація умов оплати праці за галузями економіки, скорочення безпідставно високих заробітків, підвищення мінімальної заробітної плати.

Але у всіх цих реформ зміни у системах оплати праці і механізмі їх регулювання не виходили за межі адміністративної економіки і централізованого управління трудовими відносинами. Сучасна реформа повинна, по-перше, забезпечити створення ринкового механізму регулювання оплати праці, адекватного умовам транзитивної (перехідної) економіки. По-друге, реформа оплати праці наразі проводиться як частина загальної реформи соціальної сфери у тісній взаємодії з реформуваннями пенсійної системи, соціального страхування, житлово-комунального господарства, освіти і охорони здоров'я. Взаємозв'язок реформи оплати праці з іншими соціальними реформами досить очевидний: перехід, наприклад, до накопичувального принципу формування пенсійних фондів, підвищення тарифів за житло і комунальні послуги, а також збільшення питомої ваги платних послуг в освіті і медицині вимагають суттєвого підвищення заробітної плати. По-третє, ця реформа оплати праці відрізняється своїми специфічними стартовими умовами. За останні роки в Україні по суті відбувся перехід від неринкової моделі регулювання оплати праці в народному господарстві до неринкової моделі регулювання зарплати на рівні підприємства. У результаті втрачено управління зарплатою і вона перестала виконувати свої функції – відтворювальну, розподільчу, стимулюючу, соціальну.

Аналіз останніх досліджень і публікацій стосовно цієї проблеми свідчить про нагальну необхідність реалізації однієї із найважливіших цілей реформування оплати праці – це створення кожному працівникові умов, які дозволяють йому своєю працею підтримувати достатній рівень життя. Разом з тим слід підняти мотиваційний потенціал заробітної плати, привести у відповідність механізм оплати праці з кінцевими результатами діяльності підприємства.

Реформа оплати праці передбачає розробку і прийняття на національному рівні комплексу законодавчих і нормативних актів, у тому числі законів про мінімальний розмір зарплати, про тарифне її регулювання тощо. Але досвід проведення економічних реформ досить переконливо

підтверджує приреченість будь-якої реформи, якщо вона починається і закінчується на рівні верхніх ешелонів управління економікою. Тим більше це стосується оплати праці, реформа якої торкається життєвих інтересів безпосередніх створювачів матеріальних цінностей.

Виходячи із викладеного вище, першочергові завдання, які повинні бути вирішені під час реформування оплати праці на підприємстві, такі:

- забезпечення повної і своєчасної виплати заробітної плати за умов скорочення обсягу реалізації продукції і несвоєчасних платежів;
- створення реальних умов для підвищення мінімальної і середньої зарплати працівникам підприємства;
- оптимізація структури заробітної плати і співвідношень в рівнях оплати праці за категоріями персоналу, професіями і спеціальностями;
- забезпечення більш тісної залежності розмірів зарплати від кінцевих результатів роботи підприємства, його структурних підрозділів і кожного окремого працівника і тим самим стимулювати збільшення конкурентоспроможності продукції і ефективності праці;
- закріплення на підприємстві відносин соціального партнерства у сфері організації праці та заробітної плати.

Передумова успішності вирішення цих завдань – це комплексний підхід: реформування оплати праці повинно проводитись у комплексі з заходами по перебудові техніко-технологічної та організаційної структури підприємств, яка повинна адаптувати останні до нових умов праці, які все більше мають наближатися до ринкових.

**Мета статті** – розкрити стан реформування оплати праці на підприємстві та визначити принципи і критерії проведення цієї роботи, що дасть можливість сформулювати шляхи завершення зазначеної реформи. Важливим при проведенні реформи оплати праці є врахування досвіду підприємств, накопиченого ними під час реалізації програми змін в організації оплати праці.

У зв'язку з цим заслуговує на увагу позитивний досвід, отриманий під час реформування системи оплати праці на одному із підприємств Черкаської області (у радянський час – одне із потужних підприємств військово-промислового комплексу).

**Виклад основного матеріалу.** Робота розпочалася із аналізу конкурентоспроможності і технічного рівня продукції. Дослідження довели, що покращення останніх вимагає проведення робіт щодо вдосконалення організаційно-технічної структури підприємства.

У результаті перебудови організаційно-технічної структури підприємства (об'єднання цехів і служб, ліквідація зайвих, створених ще за радянських часів відділів і бюро; зміцнення висококваліфікованими конструкторами і технологами конструкторсько-технологічних служб підприємства; реорганізація економічних підрозділів і створення єдиної служби економіки і фінансів) дало можливість не тільки підвищити ефективність його управління, а й скоротити на третину зайву чисельність персоналу, що дозволило суттєво збільшити мінімальну і середню заробітну плату, заохотити найбільш ініціативних і кваліфікованих працівників. Одночасно на підприємстві формувались і випробовувались відносини соціального партнерства: вивільнення частини працівників – одна із найбільш проблем підприємства – тільки завдяки взаємодії та погодженню рішень підприємства і профспілкової організації пройшло з мінімальними соціальними втратами та без серйозних конфліктів.

Один із найважливіших моментів у проведенні змін в організації оплати праці – це застосування нових підходів до формування і використання фондів оплати праці.

На підприємстві формування фонду оплати праці було поставлено у безпосередню залежність від головного результативного показника роботи – обсягу реалізованої продукції і фактично отриманої виручки: розподіляти можна лише реально зароблені і отримані гроші.

Відповідно до спеціального «Положення про утворення і коригування фонду заробітної плати структурних підрозділів підприємства» фонд заробітної плати (ФЗП) структурного підрозділу складається з:

- основної заробітної плати, нарахованої працівникам за відпрацьований час (всі працівники підприємства, у тому числі й робітники, переведені на почасово-окладну форму оплати праці);
- додаткової заробітної плати, яка гарантована трудовим законодавством (оплата відпусток, за роботу у нічний час та ін.);
- фонду керівника структурного підрозділу, з якого можуть виплачуватися надбавки, доплати, премії найбільш кваліфікованим і ініціативним працівникам.

Таким чином, ФЗП складається із відносно постійної частини (зарплата за окладами) і змінної (фонд керівника). Потреба в коштах для виплати посадової зарплати розраховується виходячи з нормативної трудомісткості і плану товарного випуску продукції, доведеного до цехів, а також штатного розпису керівників, спеціалістів, службовців і робітників. Фонд керівника розраховується на основі усталеної бази і включає всі доплати, надбавки і премії за виконані роботи.

Зміна (збільшення або зменшення) розміру виплат із фонду керівника може відбутися лише у випадку збільшення-зменшення порівняно з планом надходжень коштів від реалізації продукції у цілому по підприємству, а також, якщо відбуваються зміни у нормативній трудомісткості продукції. У разі зменшення ФЗП структурного підрозділу посадовий фонд зарплати може бути збереженим (не зміниться) за рахунок фонду керівника. В окремих випадках структурним підрозділам може бути наданий кредит за рахунок фонду директора підприємства, який становить 10 % від ФЗП всього підприємства.

Головне призначення фонду керівника – це додаткове матеріальне стимулювання підвищення ефективності праці. У «Положенні про порядок застосування доплат» до окладу працівників підприємства передбачені такі види доплат:

- доплата за напружене виконання планових завдань (в залежності від % виконання норм);
- доплата за збільшення зайнятості впродовж робочого дня (освоєння сумісних професій, багатостаттєве обслуговування);
- доплата за особливий режим і особливі умови праці.

Іншою формою виплат із фонду керівника є надбавки до посадових окладів, що теж регулюється спеціальним Положенням, яким передбачено систему критеріїв і показників оцінки діяльності кожного працівника. Це дозволяє стимулювати тих працівників, які заслуговують заохочення, а також визначати розмір цього заохочення.

Заохочувальні надбавки і доплати мають непостійний характер: вони можуть бути зменшені або зовсім не виплачуватися у разі погіршення показників роботи чи зменшення розміру фонду керівника. Визначає і коригує розмір доплат і надбавок керівник структурного підрозділу.

На підприємстві відмовилися від традиційної преміальної системи, за якої всім працівникам наперед визначався в процентах до окладу однаковий розмір премії. Проте за наявності коштів керівники структурних підрозділів мають можливість додатково заохочувати працівників за особливі досягнення в праці: економію матеріальних ресурсів, освоєння нових виробів, запровадження нової технології тощо.

Як було зазначено раніше, всі працівники підприємства були переведені на почасову оплату праці за місячними окладами. Найбільш складним був процес переведення на посадові оклади робітників-відрядників, які становили близько 40 % від усього промислово-виробничого персоналу. Це вимагало вирішення таких завдань:

- визначити обґрунтовані розміри мінімальних місячних окладів;
- оптимізувати співвідношення в рівнях місячних тарифних окладів залежно від кваліфікації робітників і складності виконуваної ними роботи;

- зробити аналіз структури зарплати кожного працівника з тим, щоб не допустити необґрунтованого зменшення її рівня;
- покращити нормування праці і виключити падіння продуктивності праці;
- підвищити роль тарифної заробітної плати.

При переході на нові умови оплати праці вперше була поставлена мета – вбудувати внутрішньофірмову тарифну систему в механізм соціального партнерства не тільки на рівні фірми, а й на галузевому та регіональному рівнях. Це стосувалось передусім проектування мінімальних місячних розмірів зарплати. У результаті переговорів з профспілками і врахувавши галузеві і регіональні угоди, було визначено мінімальний розмір оплати праці на рівні офіційного прожиткового мінімуму, зафіксованого на момент укладання колективного договору.

Мінімальні місячні оклади робітників були диференційовані відносно трьох категорій (професійних груп) робочого персоналу. Перша група – це робітники з найвищими мінімальними місячними окладами: слюсарі-інструментальники, верстатники широкого профілю, наладчики і ремонтники, зайняті обслуговуванням унікального обладнання.

Друга група – основна частина верстатників, зайнятих на металообробних верстатах, зварювальники, робітники, зайняті на холодному штампуванні металів.

Всі інші робітники віднесені до третьої професійної групи. Їх мінімальний місячний оклад є вихідним для всього персоналу підприємства.

Диференціація окладів залежно від форми оплати праці (відрядники і почасовики) не проводилася у зв'язку з переведенням відрядників на посадові оклади.

Таким чином, вдвічі вдалося скоротити кількість ставок оплати праці робітників і спростити тарифну систему в цілому.

Нова система оплати праці робітників дозволяє суттєво покращити структуру заробітної плати. Частка тарифу в оплаті праці робітників раніше не перевищувала 40 – 45 %. Більша половина зарплати відрядників складалася із відрядного приробітку (середнє виконання норм часу доходило до 200 %) та різних доплат. У новій системі тариф (оклад) становить основу заробітної плати робітників.

У той самий час вперше з'явилася можливість зняти з нормування праці невластиву йому функцію регулювання зарплати і перетворити його на дієвий інструмент планування і організації оплати праці. Розробкою норм праці за нових умов її оплати займаються в основному технологічні служби підприємства.

Із відміною відрядної форми оплати праці змінилася система виписки і руху нарядів. Традиційні відрядні наряди перетворилися на нормовані планові завдання, де фіксуються описи операцій та норми часу на їх виконання. Збереження нарядів у формі планових завдань дозволяє стимулювати робітників у підвищенні їх продуктивності праці.

Нова система оплати праці «зачепила» не тільки «блакитних» комірців, а також і «білих», тобто завдяки реформі зроблено крок до побудови єдиної внутрішньофірмової тарифної системи для всього персоналу. А саме:

- створено єдиний інструмент оплати праці – фонд зарплати із виділенням у структурних підрозділах фонду керівника;
- розроблено єдині принципи визначення місячних окладів, надбавок і доплат, а також єдині критерії оцінки трудової діяльності;
- поруч із посиленням диференціації заробітної плати у межах кожної із категорій персоналу, поліпшені співвідношення в рівнях заробітної плати робітників, з одного боку, і спеціалістів – з іншого.

З цією метою було запропоновано випереджаюче зростання середньої зарплати спеціалістів порівняно з ростом середньої зарплати робітників.

Основним інструментом збільшення заробітної плати спеціалістів та інших категорій персоналу було вивільнення частини працівників під час переходу на нові умови оплати праці, при

цьому робилось все можливе для того, щоб зберегти «золотий фонд» – висококваліфікованих спеціалістів, особливо конструкторів і технологів. Відтік таких фахівців міг би стати великою втратою для підприємства.

Нові схеми окладів керівників, спеціалістів і службовців були побудовані на тому самому принципі, що і сітки окладів робітників: вони передбачали досить великі вики окладів по кожній спеціальності і давали можливість при визначенні окладів всебічно врахувати складність робіт, кваліфікацію, ділові якості, ефективність і результати праці кожного працівника. Так, наприклад, різниця між максимальним і мінімальним посадовим окладом начальника цеху складала 3 рази.

Прийнята на підприємстві система оцінки особистого трудового вкладу керівників і спеціалістів дозволила провести досить обґрунтовану і справедливую диференціацію заробітної плати працівників і стимулювати зростання ефективності праці.

Запроваджену систему організації оплати праці на підприємстві можна розглядати як один із можливих варіантів внутрішньофірмового реформування організації оплати праці. Сферою її застосування можуть бути великі промислові підприємства. Разом з тим, основні її положення можуть бути враховані під час розробки системи оплати праці і на інших підприємствах, зважаючи на конкретні умови їх діяльності.

Поєднання реформування оплати праці «знизу» з проведенням відповідного комплексу заходів на національному, галузевому і регіональному рівнях дозволить отримати необхідний економічний і соціальний ефект зазначеної реформи.

---

---

## Секція 3

*Безрученко В.С.,*

*канд. фіз.-мат. наук, доцент, провідний науковий співробітник  
Науково-дослідного центру з проблем оподаткування  
Національної академії державної податкової служби України*

### *Оплата праці науково-педагогічних працівників на підставі рейтингу*

---

**В статье раскрываются основы построения системы оплаты труда научно-педагогических работников ВУЗов на основании рейтингового оценивания результатов работы.**

**The article is devoted to basic development principles of the labour payment system for academic staff of high-educational institutions basing on job performance rating evaluation.**

**Ключові слова: система оплати праці, рейтингове оцінювання результатів роботи, європейський освітній простір, робоча сила на ринку праці.**

---

За ринкових умов господарювання вищий навчальний заклад (ВНЗ), у тому числі й державний, значною мірою є комерційною організацією, діяльність якої, крім усього іншого [1], спрямована на отримання доходу. Збільшення за роки незалежності України кількості ВНЗ та наслідки демографічної кризи посилюють конкуренцію на ринку освітніх послуг [2]. Одним із головних чинників перемоги у конкурентній боротьбі для ВНЗ є його здатність сформувати високопрофесійний склад науково-педагогічних працівників (НПП), що відповідає сучасним вимогам. Роль висококваліфікованих викладацьких кадрів у забезпеченні конкурентоспроможності ВНЗ, створенні його позитивного іміджу набуває особливої актуальності за умов реформування принципів діяльності вищої школи, що супроводжує інтеграцію України в європейський освітній простір.

Залучення потрібних ВНЗ фахівців ускладнюються такими факторами, як тенденція до погіршення фінансування освіти з боку держави, зниження соціального статусу НПП, неефективна система мотивації до праці.

Існуюча система оплати праці викладачів вищої школи враховує, в першу чергу, такі диверсифікуючі фактори, як посада, стаж роботи, наявність наукового ступеня та вченого звання, і не залежить від кількості та якості виконаної роботи, що не сприяє мотивації ефективної діяльності конкретного працівника. Разом з тим, за рахунок позабюджетних коштів більшість ВНЗ мають змогу додатково стимулювати своїх співробітників до досягнення максимальної ефективності шляхом розробки внутрішньої системи додаткової оплати праці, що враховуватиме не лише посаду та інші традиційні показники, а й індивідуальну кваліфікацію співробітника та результати його роботи.

Відомо, що співвідношення постійної та додаткової частини заробітної плати залежить від рівня організації управління та якості нормування і обліку праці. Побудова науково-обґрунтованої системи мотивації НПП є необхідною вимогою модернізації управління ВНЗ за умов інтеграції України в європейський освітній простір [3].

Останні публікації у галузі управління персоналом засвідчують, що ефективна корпоративна система управління персоналом є одним з головних чинників успіху будь-якої сучасної компанії, а

у цій системі вирішальне значення має мотиваційний менеджмент [4]. Мотивацію визначають як процес спонукання людини до діяльності для досягнення певної мети.

Система оплати праці є важливою складовою системи мотивації. Вона має враховувати як ціну робочої сили на ринку праці, так і взаємозв'язок між ціною робочої сили і показниками, що характеризують ефективність діяльності працівника [5], забезпечуючи оптимальну конкурентоспроможність підприємства.

Важливою складовою системи оплати праці за результатами роботи співробітників є облік виконаної роботи та її нормування.

Цікавим є досвід багатьох ВНЗ, які з цією метою запровадили системи обліку кількості виконаної роботи шляхом розрахунку за певними формулами інтегрального показника – рейтингу, що може вимірюватись у годинах або у безвимірних величинах (балах). Короткий огляд існуючих методик та авторську методику розрахунку рейтингу суб'єктів діяльності Національного аграрного університету України наведено у колективній монографії Д.А. Мельничука, І.І. Ібатуліна, А.В. Шостака [6].

Отримання коректної оцінки співробітника досягається застосуванням математично вивірених моделей розрахунку рейтингу та методів оцінки достовірності рейтингу [7].

Разом з тим, існують проблеми з визначенням механізмів переведення кількісних значень рейтингу в конкретні засоби системи мотивації персоналу.

**Метою цієї статті є** визначення управлінських процедур, спрямованих на вдосконалення бізнес-процесів у сфері мотивації професійної діяльності науково-педагогічних працівників ВНЗ.

Побудова рейтингової система оцінювання результативності роботи НПП на підставі об'єктивних норм часу на виконання певних видів методичної, наукової та організаційної роботи є, одночасно, і підставою для планування роботи НПП. Оскільки, згідно з управлінською аксіомою, виконується тільки те, що вимірюється та оцінюється, каталог показників результатів діяльності формується максимально повним, із зазначенням мір значущості (ваги) кожного виду роботи. Міра значущості (ваги) роботи визначається її трудомісткістю, задля зменшення загальної кількості показників вони максимально уніфіковані. Основним методом формування каталогу є метод експертних оцінок. Розроблене в лабораторії наукового аналізу розвитку персоналу Національної академії державної податкової служби України «Положення про рейтингову систему оцінювання» використовується для оцінювання всіх видів діяльності – навчальної, методичної, наукової та організаційної – лише 27 показників, до того ж, як засвідчує пілотне тестування системи, середньостатистичному викладачу потрібно заповнювати менше 12 з них. Рейтинг визначається як сума добутоків кількісних значень показників на відповідні міри їх значущості [2].

За допомогою системи оцінювання вирішуються такі завдання:

- стимулювання активності співробітників на стратегічних напрямках;
- здійснення оперативного аналізу результатів роботи;
- створення засад побудови системи мотивації.

Розроблена система оцінки має переваги над аналогами. Вона:

- динамічна, тобто дозволяє змінювати систему показників відповідно до пріоритетів діяльності;
- об'єктивна – критерії оцінювання однакові для всіх та не залежать від особистого ставлення керівника до підлеглого;
- проста у використанні – спрощено порядок розрахунку рейтингу, оцінювання різних видів робіт здійснюється відповідно до витрат часу на їх виконання.

Система дозволяє індивідуально підходити до кожного та врахувати думку про роботу НПП керуючої вертикалі від завідуючого кафедрою до проректорів за напрямками.

Разом з тим, при пілотному оцінюванні виявлені слабкі місця в системі обліку виконаної НПП роботи. Незважаючи на те, що кафедри регулярно готують різноманітні звіти, зібрати об'єктивну інформацію щодо переліку та обсягів виконаної роботи виявилось достатньо складно.

Для оптимізації цієї діяльності співробітниками лабораторії на підставі клієнт-серверної технології розробляється автоматизована система реєстрації і обліку наукової та навчально-методичної продукції (рис. 1).

Рис. 1. Вікно для введення даних програми-клієнта

Це дасть змогу після одноразового введення в загальну базу даних інформації щодо виконаної викладачем роботи (назви та вихідні дані підготовлених посібників, статей, навчально-методичних матеріалів), у подальшому формувати різноманітні звіти без відволікання НПП, проводити аналіз результатів роботи у розрізі окремих підрозділів і виконавців, визначати рівень забезпеченості навчальних дисциплін методичними матеріалами, розраховувати рейтингову оцінку результатів роботи (рис. 2).



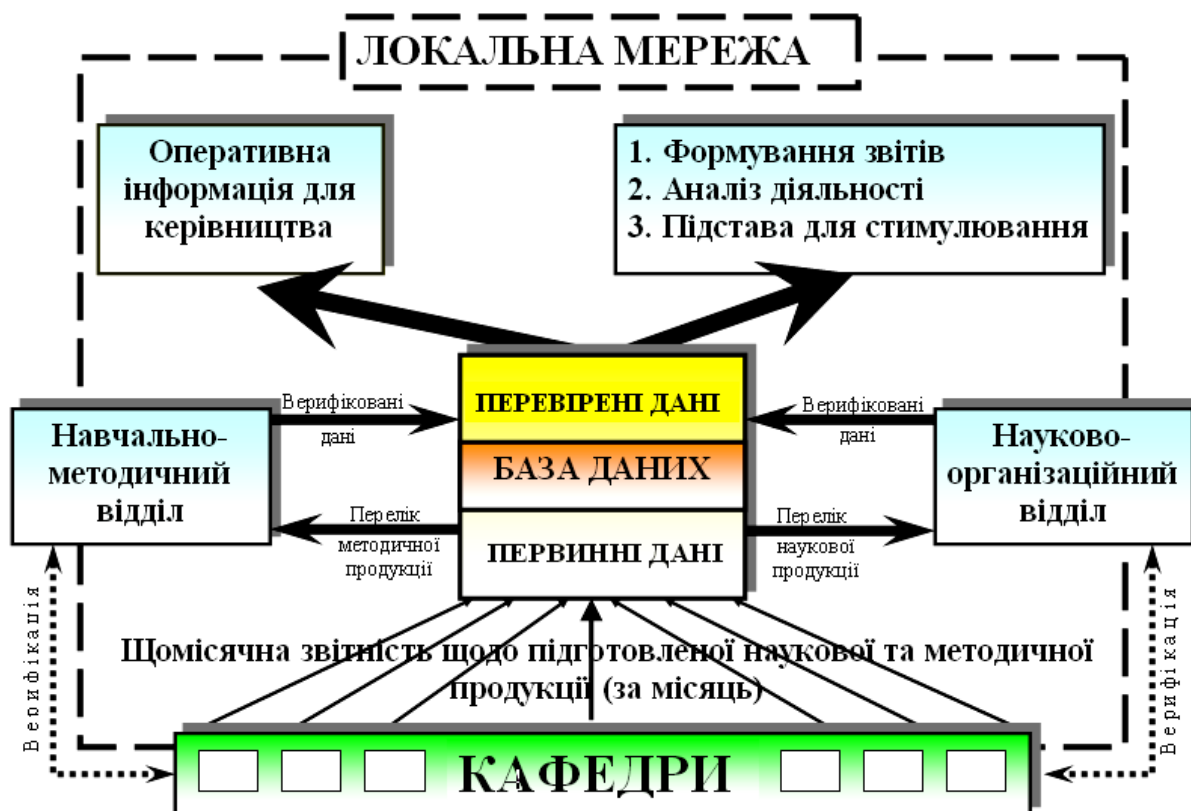


Рис. 2. Схема інформаційних потоків системи реєстрації та обліку наукової і навчально-методичної продукції

Важливим фактором успіху впровадження рейтингової системи оцінювання результативності роботи є формування серед НПП культури критичного ставлення до оцінки своєї роботи та до оцінки роботи своїх колег. Система оцінки побудована так, що неправомірне завищення заслуг одного автоматично знижує рейтинг усіх. Це сприятиме об'єктивному оцінюванню результатів роботи на кафедрах, відокремленню авторських навчально-методичних матеріалів від менш оригінальних робіт.

Механізм розподілу винагороди відповідно до результатів роботи може бути таким:

Обов'язкова частина заробітної плати, що враховує оклад за посадою, доплати за вчене та спеціальне звання, стаж роботи тощо, має виплачуватись у повному обсязі, а надбавки за досягнення в роботі мають перерозподілятися відповідно до розрахованого рейтингу. Тобто кошти, як у законі сполучених посудин (рис. 3), мають перетікати до тих, хто виконав за період оцінювання більше роботи, і, відповідно, має більше значення рейтингу. Це сприятиме підвищенню ініціативи НПП.

Також є доцільними і моральні заохочення (тобто нагородження грамотами, державними та відомчими знаками та званнями) застосовувати відповідно до результатів рейтингового оцінювання.

Таким чином, впровадженням запропонованих заходів досягається врегулювання рівнів матеріально-морального стимулювання різних категорій науково-педагогічних працівників ВНЗ, приведення їх у відповідність з рівнем кваліфікації та результатами роботи, надання зворотного зв'язку співробітникам про ступінь відповідності їх робочих показників вимогам, що пред'являються, стимулювання безперервного підвищення професійної кваліфікації персоналу.

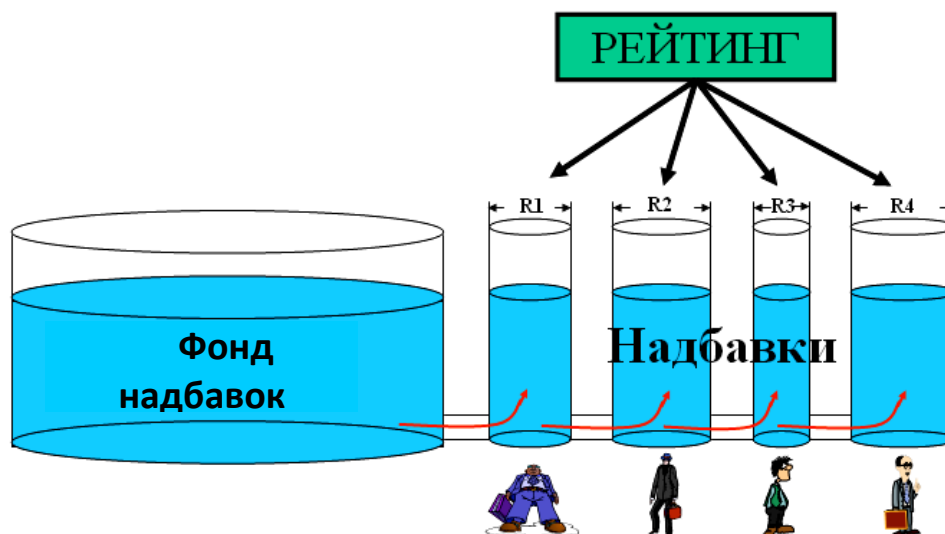


Рис. 3. Механізм розподілу надбавок відповідно до результатів роботи

Перспективним напрямом є розробка та впровадження накопичувальної системи преміальних балів (так званих бонусів), які може отримати працівник за результатами своєї роботи, та витратити їх за своїм бажанням на різні заохочення. Наприклад, отримати постійні або разові грошові виплати, різні засоби морального заохочення або нефінансової винагороди (сувеніри, подарунки, безкоштовне навчання дітей або родичів у Академії та ін.), які матимуть певну, заздалегідь визначену «вартість» у преміальних балах [1].

### Література

1. Ляшенко Ю.І., Безрученко В.С. Стратегія формування корпоративної системи мотивації науково-педагогічної діяльності // Науковий вісник Національної академії ДПС України. – 2004. — № 4(26). – С. 19 – 25.
2. Ляшенко Ю.І., Безрученко В.С. Модернізація управлінської діяльності в сфері планування, обліку та оцінювання роботи науково-педагогічних працівників // Науковий вісник Національної академії ДПС України. – 2004. — № 2(24). – С. 33-38.
3. Про затвердження Державної програми розвитку вищої освіти на 2005-2007 роки. Постанова Кабінету Міністрів України № 1183 від 8 вересня 2004 р. // Офіційний вісник України. – 2004. – № 36 (24.09.2004). – Ст. 2405.
4. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента. – М.: ЭКМОС, 2000. – 352 с.
5. Шабанова Г.П. Системы оплаты труда и компенсаций на предприятии // Материалы семинара-практикума «Современные системы оплаты труда. Стимулирование персонала» – <http://iprnou.ru/article.php?idarticle=000701>.
6. Мельничук Д.А., Ибатуллин И.И., Шостак А.В. Рейтинг субъектов деятельности национального аграрного университета Украины // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 3(32). <http://unimgmt.eunnet.net/unimgmt>
7. Горский П. Оценка персонала. Математический инструментарий // [http://bin-n.narod.ru/personnel/ootchenska\\_1.htm](http://bin-n.narod.ru/personnel/ootchenska_1.htm).

Куценко В.І.,

докт. екон. наук,  
професор кафедри маркетингу  
Академії праці і соціальних відносин

## *Модернізація оплати праці в Україні в контексті евроінтеграції*

Раскрываются сущность, основные функции оплаты труда работников, занятых в экономике. Обосновываются пути ее модернизации и повышения мотивации трудовой деятельности.

The given article reveals the essence and main functions of labour payment for the employees engaged in the economy. It also grounds ways of its modernization and labour activity motivation increase.

Ключові слова: заробітна плата, номінальна, реальна і мінімальна; функції заробітної плати, нова економіка.

*Постановка проблеми.* Україна намагається отримати статус країни з ринковою економікою. За умов здорового ринку працівникам має бути гарантоване право на отримання достатнього доходу. Заробітна плата є основним джерелом доходу найманих працівників, формування їхнього добробуту. В Україні рівень оплати праці в усіх сферах діяльності постійно зростає (табл. 1).

Таблиця 1

*Динаміка середньомісячної заробітної плати найманих працівників за видами економічної діяльності, грн.*

Вид діяльності	1995	2000	2001	2002	2003	
					грн.	% до 2002
Всього	73	230	311	376	462	123
Сільське господарство, мисливство	37	114	154	183	219	120
Промисловість	89	302	406	485	591	122
Оптова та роздрібна торгівля	66	225	284	330	394	119
Транспорт і зв'язок	90	335	460	573	685	120
Фінансова діяльність	172	559	833	976	1051	108
Освіта	71	156	224	267	340	127
Охорона здоров'я та соціальна допомога	75	139	183	223	279	125
Колективні, громадські та особисті послуги	63	163	211	247	299	121

Джерело: Статистичний щорічник України за 2003 рік. – К., 2004. – С. 425-426; Соціально-економічна захищеність населення України. Стан, тенденції, напрямки використання. – К., 2003. – С. 9 – 11.

Динаміка зростання заробітної плати значною мірою зумовлена рівнем зайнятості та безробіття, наявного широкого кола можливостей гідного працевлаштування, стабільної та вільної зайнятості, відновлення професійних навичок, гарантій отримання певного мінімального доходу. Як свідчить статистика, з 2001 р. спостерігається зростання числа зайнятого населення, зокрема, у сфері будівництва, транспорту і зв'язку, послуг.

Водночас оплата праці в Україні продовжує залишатись такою, що не сприяє досягненню високих соціальних стандартів життя населення. Від величини оплати праці залежить структура

доходів і витрат, рівень споживання товарів і послуг, стан здоров'я населення, продуктивність праці та ефективність виробництва.

Тому багато науковців свої дослідження спрямовують на пошук шляхів оптимізації оплати праці. В їх числі роботи В.М. Абрамова, Д.П. Богині, І.К. Бондар, А.М. Гриненка, О.А. Грішнкової, В.М. Данюка, Р.П. Колосова, А.М. Колота, І.В. Кушніра, В.І. Марцинкевича, Г.Г. Мелік'яна, А.І. Рофе, М.Г. Рохміна та ін.

Проте до цього часу заробітна плата не виконує жодної зі своїх функцій\*. Через низький рівень оплати праці порівнянно з європейськими країнами, зокрема Європейського Союзу (ЄС), в Україні переважає споживання дешевої продукції, що негативно позначається на стані здоров'я населення. Пересічний українець недоодржує науково обгрунтовану норму м'яса, риби тощо, перш за все через диспаритет їх ціни та середньої заробітної плати. Так, у харчовому раціоні хлібопекарська продукція складає 141,5 % до ЄС, картопля – 171,5, тоді як м'ясо – 39,3, риба – 58,6%<sup>1</sup>.

То ж не дивно, що останнім часом очевидним стає катастрофічне погіршення здоров'я, яке, за даними ВООЗ, на 50% залежить від способу життя. 75% дітей мають одне або декілька захворювань; тривалість життя чоловіків лише за останнє десятиріччя скоротилась на 5 років, жінок – на 2,6 року.

За розрахунками І.В. Кушніра, для забезпечення європейських стандартів харчування однієї особи за середніми реалізаційними цінами необхідно на продукти харчування витратити більше 500 грн. на місяць<sup>2</sup>. Тобто за нинішньої заробітної плати не відбувається відтворення фізичних, інтелектуальних, психічних та інших сил, необхідних для успішної діяльності.

У той же час інтеграція України до Європи неможлива без підвищення життєвого рівня населення, забезпечення його першочергових матеріальних і духовних потреб. А це, в свою чергу, потребує модернізації оплати праці.

*Вклад основного матеріалу.* Як відмічається в Законі України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку трудовим договором власник або ж уповноважений ним орган оплачує працівникові за виконану роботу. Заробітна плата – це одне з найважливіших явищ, оскільки вона є не лише основним джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту, а й важливим засобом мотивації праці.

В Україні уже протягом тривалого часу заробітна плата підтримується на соціально низькому рівні у загальному обсязі виробленої продукції (на рівні 12-14%). У той же час

\* До найголовніших функцій оплати праці відносяться:

- *відтворювальна*, що забезпечує працівників і членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, тобто здатності до праці; відтворення поколінь;
- *стимулююча*, яка полягає у встановленні залежності її розміру від кількості та якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства;
- *регулююча* полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. Вища заробітна плата на ефективних робочих місцях стимулює перехід сюди працівників з неефективних робочих місць;
- *соціальна*, що відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва. Її значення полягає у забезпеченні соціальної справедливості при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, при розподілі між найманими працівниками у відповідності з результатами їхнього трудового внеску;
- *формуюча платоспроможний попит населення*. Її призначення – узгодження платоспроможного попиту, під яким розуміється форма виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів – з іншого (Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. Навчальний посібник. – К., 2000. – С. 216 – 217)

<sup>1</sup> База даних ООН FAOS TAT DATABASE.

<sup>2</sup> Кушнір І.В. Обгрунтування розміру мінімальної зарплати з урахуванням рівня харчування населення // Економіка АПК. – 2005. – № 4. – С. 120-121.

трудомісткість виготовленої продукції у 3-4 рази перевищує даний показник у високорозвинутих країнах.

При цьому темпи зростання реальної зарплати є нижчими, ніж номінальної (рис. 1).

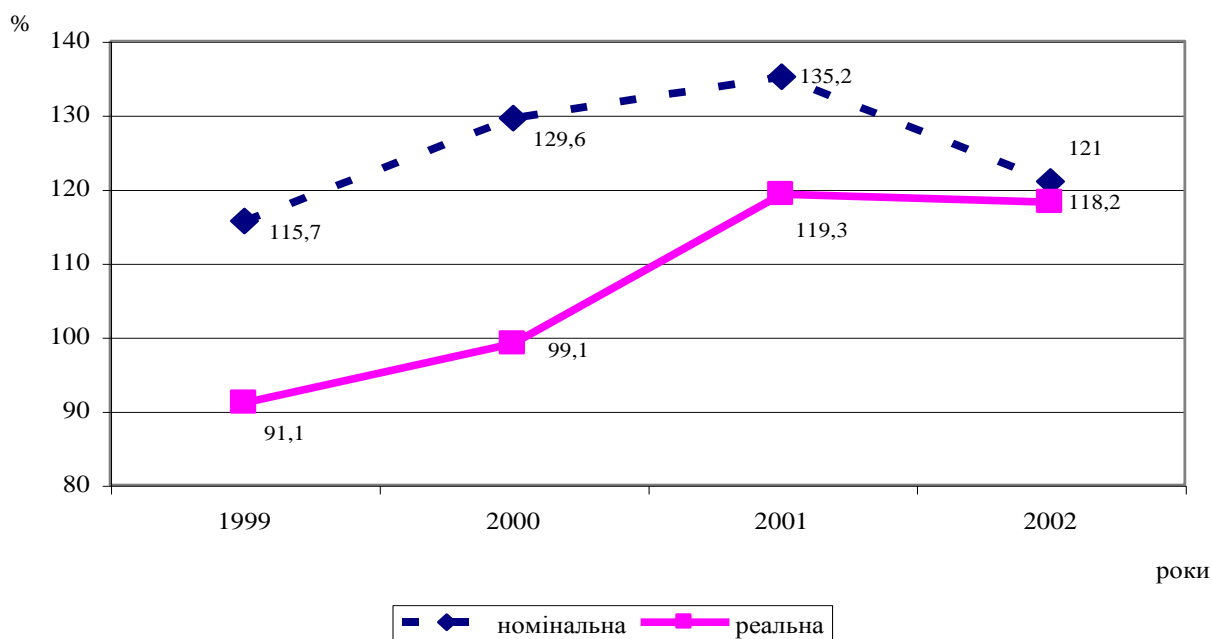


Рис. 1. Динаміка зростання номінальної і реальної зарплати, % до попереднього року

Не дивно, що Уряд України у своїй програмі «Назустріч людям» ставить перед собою завдання – забезпечити щорічне зростання реальної заробітної плати<sup>1</sup>. Зростання ж реальної заробітної плати, що має місце в останні роки, на жаль, не дозволило компенсувати значного її зменшення порівняно з 1990 р. Визначальну роль у цьому, на нашу думку, відіграло різке підвищення цін на паливо, продукти харчування та інфляційні процеси. Темпи зростання номінальної заробітної плати не адекватні темпам зниження бідності в Україні та зростанню прошарку середньо- та високооплачуваних працівників. Разом із тим має місце тенденція зростання частки працівників різних сфер економіки, середня заробітна плата яких перевищує середньомісячну номінальну зарплату, і навпаки – зменшується питома вага працівників, рівня оплати праці яких не перевищує офіційно встановлений мінімум\*.

Низький рівень оплати праці нерідко є причиною звільнення з роботи за власним бажанням, високого рівня безробіття – головних чинників бідності.

У зазначеному вище Законі України «Про оплату праці» відмічається, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Однак до цього часу це положення Закону не виконується. Адже і нині найнижчий рівень оплати праці мають ті сфери діяльності, де зосереджена найінтелектуальніша частина нашого суспільства – освіта та охорона здоров'я (рис. 2).

<sup>1</sup> Програма діяльності Кабінету Міністрів України «Назустріч людям». – К., 2005. – С. 7.

\* Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір зарплати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватись оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці. Вона є соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності.

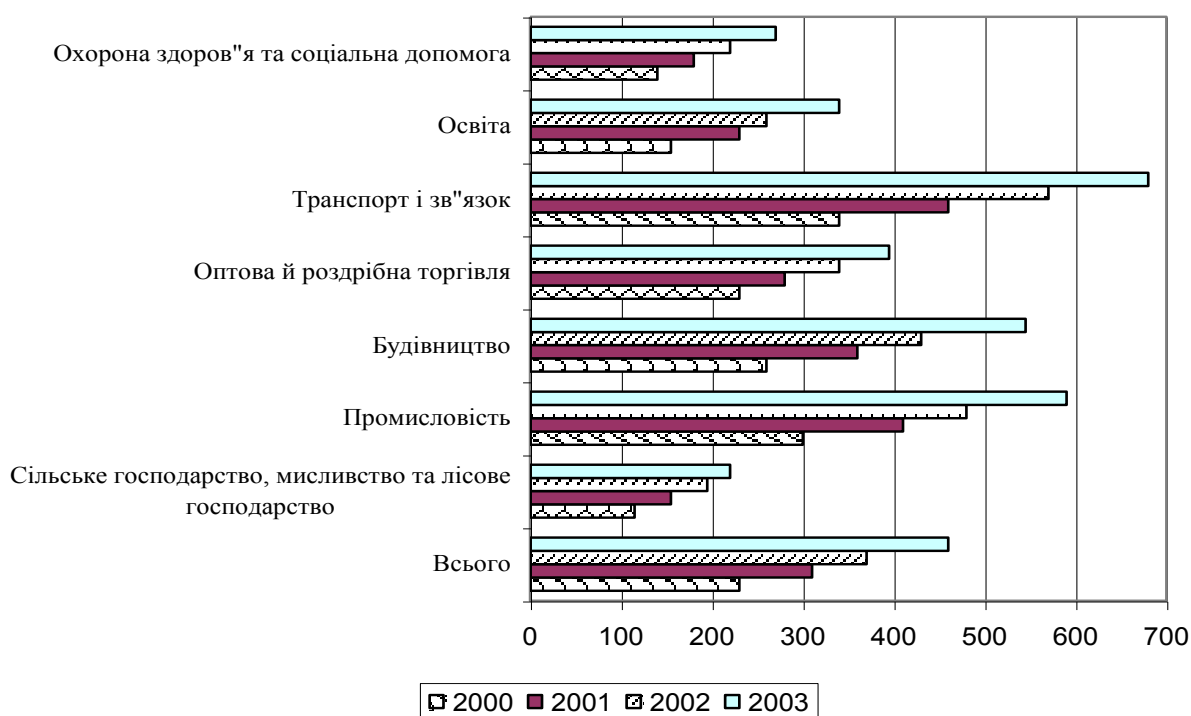


Рис. 2. Середньомісячна номінальна зарплата за видами економічної діяльності

Оплата праці освітян, лікарів в Україні є однією з найнижчих у Європі. Так, середня зарплата вчителя становить близько 70 % розміру оплати праці в економіці, тоді як у розвинутих країнах вона випереджає рівень оплати праці багатьох інших професій. Приміром, в Англії вчителі заробляють на 21 % більше ніж середня заробітна плата по країні; в Японії – на 26, а в Німеччині – майже на 50 %.

Подібна картина характерна і для медичної сфери. Зокрема, лікар-початківець у Чехії отримує 450 євро на місяць, у Німеччині – 3 тис., а в Україні – менше 90 євро.

Середня зарплата професора державного вищого навчального закладу у 2004 р. склала 750 грн., тоді як у США – 8-10 тис. доларів. А це позначається і на результативності їх діяльності. Адже американський професор за свою зарплату може побудувати й утримувати дім, їздити по світу, купувати хорошу необхідну літературу, тобто вести нормальний академічний і просвітницький спосіб життя.

Він є представником середнього класу, чого не можна сказати про українського професора. Тож не дивно, що лише в 2004 р. понад 600 професорів виїхали за межі України\*, у зв'язку з чим економіка України має великі втрати.

*Висновок.* Таким чином, подальше підвищення рівня оплати праці, її модернізація тісно пов'язані зі структурною перебудовою економіки на користь галузей, які забезпечують зростання нових робочих місць; зниження безробіття; підвищення ефективності виробництва; на користь нової економіки. Остання – це економіка постіндустріальних галузей, що базуються на інтелекті, людському факторі і приносять великі прибутки. У XXI ст. конкурентоспроможним буде той працівник, який зможе швидше і краще від інших заробляти гроші своїм розумом. Така економіка диверсифікована. За цих умов необхідно на рівні кожного регіону визначитись, яка сфера

\* Кожен доктор наук, професор, який виїхав з України, зумовив утрату національного багатства на суму 300 тис. дол. США.

діяльності має бути пріоритетною, які види мають бути суміжними. Тобто потрібна грамотна державна політика щодо розвитку економіки, яка і забезпечила б високий рівень оплати праці.

Подальше підвищення заробітної плати у бюджетній сфері, згідно з постановою Кабінету Міністрів України «Про підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» від 9 квітня 2005 р., здійснюватиметься шляхом поетапного запровадження оплати праці на основі Єдиної тарифної сітки. Останнє має сприяти ліквідації існуючих диспропорцій і встановленню оптимальних співвідношень в оплаті праці залежно від складності та відповідальності робіт, які виконуватимуть працівники. Проте розмір посадових окладів, передбачений з 1 липня, на наш погляд, ні в освіті, ні в охороні здоров'я не забезпечать такого (оптимального) співвідношення (рис. 3).

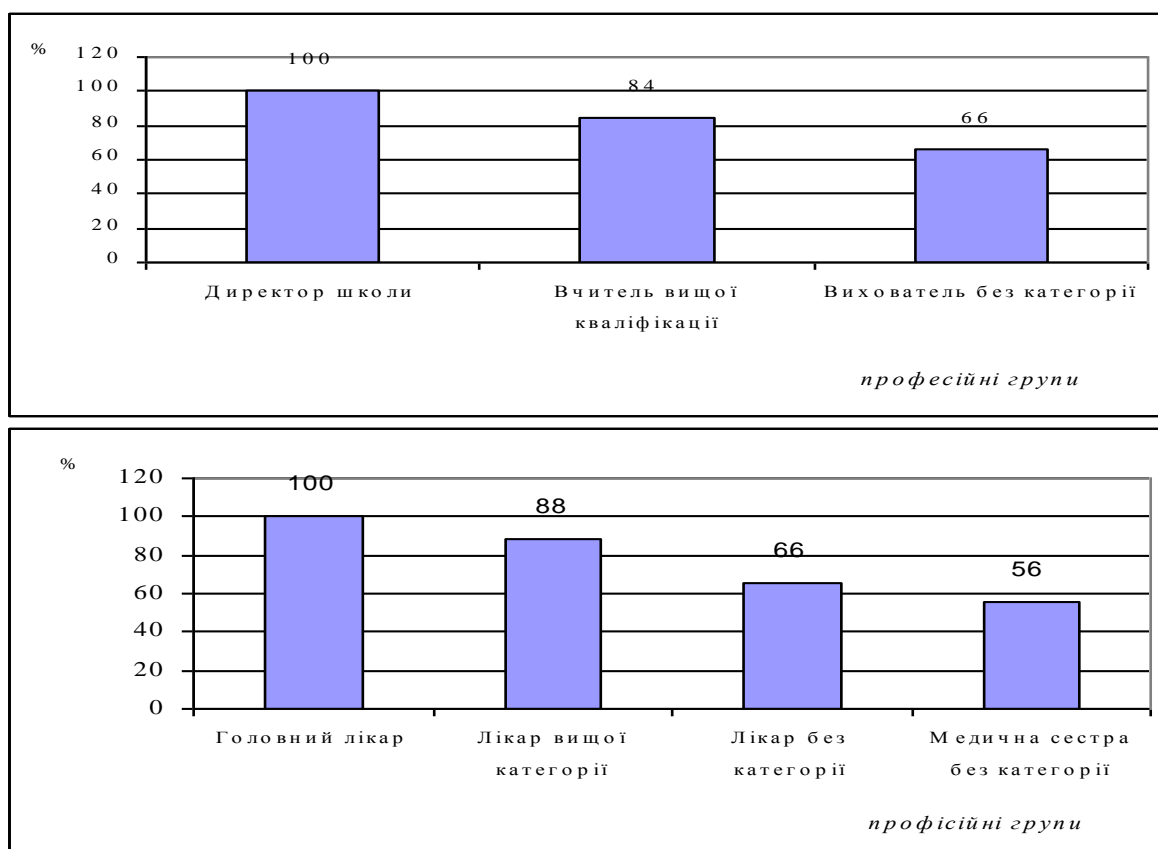


Рис. 3. Співвідношення у величині оплати праці фахівців соціальної сфери

Адже, хіба може стимулювати працю лікаря оплата праці, яка є всього лише на 17 % вищою від зарплати медичної сестри.

Тому подальша робота в цьому плані має бути направлена на суттєве підвищення заробітної плати, приведення її у відповідність з обсягом і якістю виробленої продукції, наданих послуг. Зарплата має ґрунтуватись на поєднанні економічних і соціальних стимулів. Кожен працівник має знати існуючу нормативну базу трудозатрат. Потребує постійного вдосконалення не лише сам механізм регулювання заробітної плати, але і його складові (ринкове регулювання, державне, колективно-договірне та механізм визначення величини індивідуальної заробітної плати). За таких умов, на наш погляд, рівень оплати праці сприятиме підвищенню ефективності виробництва і використанню людських ресурсів.

### Література

1. Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М. та ін. Нормування праці. – К., 1995. – 2008 с.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. – К., 2000. – 315 с.

3. Бондар І., Сологуб О. Продуктивність праці – нові підходи //Україна: аспекти праці. – 1995. – № 1-2. – С. 17-20.
4. Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. – К., 1999. – С. 466-470.
5. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К., 1997. – 192 с.
6. Про посадові оклади бюджетників //УК 13 травня 2005 р., № 87.
7. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М., 1962. – 208 с.
8. Струмилин С.Г. Избранные произведения. Т. 3: Проблемы экономики труда. – М., 1964, – 401 с.

*Півень М. П.,*

*молодший науковий співробітник  
Інституту економічного прогнозування НАН України*

### *Моделювання підвищення заробітної плати працівникам корпоративної та бюджетної сфери: умови та наслідки*

---

В статті обосновані сценарні умови підвищення мінімальної заробітної плати, определена специфика ее внедрения в бюджетном и корпоративном секторах экономики, рассмотрены сценарные варианты, которые отвечают запланированным на 2005 г. изменениям уровня минимальной заработной платы, приведены прогнозные оценки фонда оплаты труда и налоговых поступлений в Государственный бюджет от налога с доходов физических лиц на 2005 год.

The author of the article grounds scenario conditions for the increase of minimal wage rates, defines a specific character of their introduction into both budget and corporate sectors of the economy. He also studies scenario possibilities corresponding to the changes of the minimal wage level planned in 2005, and forecasts the estimations of the labour payment fund and tax revenues coming from individuals' income tax to the State Budget in 2005.

Ключові слова: мінімальна заробітна плата, податкові надходження, прожитковий мінімум, бюджетний сектор, корпоративний сектор.

---

Підвищення рівня мінімальної заробітної плати, заплановане на 2005 р., зумовлене новими перспективними завданнями розвитку людського потенціалу України через механізм наближення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму [1]. За цих обставин особливої актуальності набуває кількісна оцінка фінансових можливостей економіки щодо підвищення життєвого рівня населення України.

Теоретичне обґрунтування необхідності підвищення рівня мінімальної заробітної плати (МЗП) для підтримання стійкого соціального розвитку широко висвітлювалось у працях Р. Горловського, Р. Капелюшнікова, Г. Кулікова, В. Матусевича, В. Новікова, К. Ульянова, Л. Шевченко та інших дослідників [1 – 5]. Між тим практичним питанням підвищення рівня МЗП, визначенню умов такого підвищення та оцінці його наслідків приділено недостатньо уваги.

Метою цього дослідження є розробка моделі підвищення рівня мінімальної заробітної плати, дослідження її особливостей у корпоративному та бюджетному секторах економіки, виявлення можливих сценаріїв та прогнозування наслідків такого підвищення.

Розглядаючи особливості підвищення МЗП у корпоративному та бюджетному секторах економіки, слід відзначити, що у бюджетному секторі підвищення МЗП, як правило, супроводжується зростанням рівня оплати праці для працівників всіх груп доходів відповідно до тарифної сітки. З іншого боку, в корпоративному секторі середньомісячна заробітна плата працівників меншою мірою залежить від рівня мінімальної заробітної плати. Відповідно до таких особливостей зміни рівня оплати праці у бюджетному та корпоративному секторах економіки було розроблено три сценарії зростання рівня оплати праці при підвищенні рівня МЗП. Першому сценарію відповідає ситуація обмеженого підвищення оплати праці, яке розповсюджується лише на тих працівників, середньомісячна заробітна плата яких менша за новий рівень мінімальної



заробітної плати. За другим та третім сценаріями зростання оплати праці розповсюджується на доходні групи працівників, причому другим сценарієм передбачається збільшення рівня середньомісячної заробітної плати на одну й ту саму величину для працівників з різними рівнями оплати праці, а третій відповідає рівномірному підвищенню оплати праці згідно з тарифною сіткою, коли співвідношення між різними рівнями оплати праці зберігаються і після її підвищення.

Перший сценарій більше відповідає ситуації підвищення мінімальної заробітної плати у корпоративному секторі, третій – характеризує становище з визначенням оплати праці переважно у бюджетному секторі, другий є проміжним, хоча всі три сценарії можуть описувати ситуацію підвищення рівня мінімальної заробітної плати як у корпоративному, так і у бюджетному секторах.

Так, для бюджетного сектора перший сценарій відповідає ситуації вкрай напруженого фінансування підвищення рівня оплати праці, коли можливостей бюджету вистачає лише на підтримку найбільш вразливих. Рівень оплати праці у корпоративному секторі хоча і мало залежить від рівня мінімальної заробітної плати, між тим відчутно реагує на зміни рівня цін, отже, у тому випадку, коли індекс цін дорівнює індексу підвищення рівня мінімальної заробітної плати, можна говорити про здійснення третього сценарію підвищення оплати праці в корпоративному секторі. Перший сценарій для корпоративного сектора економіки демонструє витрати на підвищення мінімальної заробітної плати за інших рівних умов, у той час як третій сценарій відображає витрати, пов'язані зі зміною макроекономічної ситуації у цілому.

З 1 січня 2005 р. МЗП становила 262 грн., з 1 квітня її розмір був підвищений до 290 грн., а до кінця року планується ще два підвищення – з 1 липня – до 310 грн., а з 1 вересня – до 332 грн. У процесі дослідження було розглянуто сценарні варіанти підвищення мінімальної заробітної плати до рівнів, що відповідають запланованим на 2005 р., за кожним з трьох сценаріїв, причому всім варіантам підвищення мінімальної заробітної плати відповідає прожитковий мінімум, що використовується для розрахунку податкової пільги, на рівні 409 грн. Наведені оцінки базуються на даних розподілу працівників за рівнем заробітної плати, які працювали не менше 50 % робочого часу у грудні 2004 р. Для корпоративного сектора частка таких працівників становила близько 50 % їх загальної чисельності, для бюджетного сектора – майже 80 %. Враховуючи відсутність статистичної інформації щодо розподілу по доходних групах для всіх працюючих, для дооцінки фонду оплати праці та податкових надходжень до бюджету від податку з доходів фізичних осіб було визначено середній по галузях економіки коефіцієнт оплати праці для працівників, що працювали менше половини робочого часу. За нашими розрахунками, він становить 47,9 % від середньомісячної заробітної плати за повний робочий день, що можна пояснити малою ймовірністю отримання працівниками, які працювали менше половини робочого часу, заробітної плати, що перевищувала б 50 % середньомісячної заробітної плати працівників, зайнятих протягом повного робочого дня.

На нашу думку, підвищення рівня оплати праці для корпоративного сектора відбуватиметься за сценарієм 1, тобто воно торкнеться лише тих працівників, середня заробітна плата яких не перевищувала новий рівень МЗП, а для бюджетного сектора – за сценарієм 3, тобто зміна рівня МЗП призведе до зміни тарифної сітки (табл. 1).

У 2004 р. фонд заробітної плати в цілому по економіці становив 113,4 млрд. грн. За нашими розрахунками, фонд оплати праці в корпоративному секторі становив 90,8 млрд. грн., у бюджетному – 22,6 млрд. грн., що дорівнює відповідно 80,1 % та 19,9% від загального фонду. У результаті певних підвищень МЗП протягом року, у 2005 р. фонд оплати праці становитиме не менше 133,6 млрд. грн. у цілому по економіці, причому у корпоративному секторі не менше 100,8 млрд. грн., і близько 32,8 млрд. грн. у бюджетному секторі.

Таблиця 1

## Фонд заробітної плати у 2004 – 2005 рр.

(млн. грн.)

	2004 р.		2005 р.					
	МЗП 225 – 237 грн.		МЗП 262 грн.	МЗП 290 грн.	МЗП 310 грн.	МЗП 332 грн.	У цілому за рік	
	на рік	на місяць	на місяць	на місяць	на місяць	на місяць	на рік	на місяць
Всього економіці по	113419,9	9451,7	10701,4	11010,4	11240,0	11500,6	133617,7	11134,8
Корпоративний сектор	90776,6	7564,7	8313,2	8366,9	8414,3	8474,4	100766,2	8397,2
Бюджетний сектор	22643,2	1886,9	2388,2	2643,4	2825,7	3026,3	32851,6	2737,6

Таким чином, у цілому для економіки підвищення МЗП у 2005 р. коштуватиме 20,2 млрд. грн., а для корпоративного сектора – майже 10 млрд. грн. Навантаження на бюджет зростатиме значними темпами, оскільки, якщо при МЗП на рівні 262 грн. порівняно з 2004 р. фонд оплати праці у бюджетному секторі зріс на 501,3 млн. грн. на місяць, то при МЗП, що дорівнює 332 грн., таке зростання перевищуватиме 1,1 млрд. грн. на місяць. У середньому за 2005 р. фонд оплати праці працівників бюджетної сфери перевищуватиме обсяг 2004 р. на 10,2 млрд. грн. (табл. 2).

Таблиця 2

## Зростання фонду оплати праці порівняно з 2004 р. при зміні рівня мінімальної заробітної плати у 2005 р.

(млн. грн.)

	2005 р.					
	МЗП 262 грн.	МЗП 290 грн.	МЗП 310 грн.	МЗП 332 грн.	У цілому за рік	
	на місяць	на місяць	на місяць	на місяць	на рік	на місяць
Всього економіці по	1249,7	1558,7	1788,3	2049,0	20197,9	1683,2
Корпоративний сектор	748,4	802,2	849,5	909,6	9989,5	832,5
Бюджетний сектор	501,3	756,5	938,8	1139,3	10208,4	850,7

Порівняно з 2004 р., коли МЗП становила 237 грн., подальше підвищення її рівня означає зростання обсягу податкових пільг для працівників. Такий самий ефект має зростання прожиткового мінімуму. За першим сценарієм зростання МЗП за прожиткового мінімуму у 409 грн. поступово знижує податкові надходження, зміна ж прожиткового мінімуму до 453 грн. викликає різке зниження податкових надходжень, дефіцит яких порівняно з 2004 р. при МЗП 305 грн. становить 716,0 млн. грн., а при МЗП – 453 грн. – 947,3 млн. грн (табл. 2). За другим сценарієм зростання МЗП не викликає зменшення надходжень від податку на доходи, але зміна прожиткового мінімуму провокує спад, зменшуючи, наприклад, величину податкових надходжень від бюджетної сфери майже до рівня 2004 р. Тенденції третього сценарію збігаються з другим, відрізняючись більшою злагоженістю.

З 2004 р. введено єдину ставку оподаткування доходів фізичних осіб – 13 %.

Для працівників, середньомісячна заробітна плата яких менша за прожитковий мінімум, помножений на 1,4 і округлений до 10 грн., застосовують податкову пільгу. На 2005 р. її величина становить 50 % від розміру МЗП, що діяла на 1 січня 2005 р., тобто – 131 грн.

Якщо у 2004 р. податкові надходження до бюджету від податку з доходів фізичних осіб у цілому по економіці становили 13,2 млрд. грн., у тому числі у корпоративному секторі – 10,5 млрд. грн., у бюджетному секторі – 2,7 млрд. грн., то у 2005 р. їх величина досягне 15,7 млрд. грн. по економіці, і відповідно 11,9 млрд. грн. у корпоративному секторі та 3,8 млрд. грн. у бюджетному секторі (табл. 3).

Таблиця 3

**Податкові надходження до бюджету від податку  
з доходів фізичних осіб у 2004 – 2005 рр.**

(млн. грн.)

	2004 р.		2005 р.					
	МЗП 225 – 237 грн.		МЗП 262 грн.	МЗП 290 грн.	МЗП 310 грн.	МЗП 332 грн.	у цілому за рік	
	на рік	на місяць	на місяць	на місяць	на місяць	на місяць	на рік	на місяць
Всього по економіці	13247,8	1162,3	1250,0	1294,0	1326,2	1362,4	15734,2	1311,2
Корпоративний сектор	10561,9	938,5	983,1	990,1	996,3	1004,1	11928,6	994,1
Бюджетний сектор	2685,9	223,8	266,9	303,8	330,0	358,4	3805,6	317,1

Підвищення податкових надходжень до бюджету відбуватиметься разом із підвищенням рівня МЗП. Так, при МЗП у 262 грн. зростання порівняно з 2004 р. становитиме 146 млн. грн. на місяць, при МЗП у 290 грн. – 190 млн. грн., при МЗП у 310 грн. – 222,2 млн. грн., при МЗП у 332 грн. – 258,5 млн. грн. У цілому за рік податкові надходження мають зрости на 2,5 млрд. грн. (табл. 4).

Таблиця 4

**Зростання податкових надходжень до бюджету від податку  
з доходів фізичних осіб порівняно з 2004 р. при зміні рівня  
мінімальної заробітної плати у 2005 р.**

(млн. грн.)

	2005 р.					
	МЗП 262 грн.	МЗП 290 грн.	МЗП 310 грн.	МЗП 332 грн.	У цілому за рік	
	на місяць	на місяць	на місяць	на місяць	на рік	на місяць
Всього по економіці	146,0	190,0	222,2	258,5	2486,3	207,2
Корпоративний сектор	103,0	110,0	116,1	123,9	1366,7	113,9
Бюджетний сектор	43,1	80,0	106,1	134,5	1119,6	93,3

При зростанні рівня мінімальної заробітної плати корпоративний сектор змушений підвищувати рівень оплати праці для частини своїх низькооплачуваних працівників. Тобто будь-яке підвищення мінімальної заробітної плати вимагає додаткових фінансових витрат корпоративного сектора, а отже, і зменшення обсягу інвестицій. Фактично, таке підвищення є

механізмом перерозподілу використання валового внутрішнього продукту з інвестиційного напрямку витрат корпоративного сектора до споживчого напрямку витрат сектора домашніх господарств. У бюджетному секторі зростання витрат на оплату праці пов'язане зі зменшенням інвестиційної складової бюджетних видатків. Щоправда, зростання витрат бюджетного сектора на підвищення рівня оплати праці частково компенсується підвищенням податкових надходжень від податку з доходів фізичних осіб, що працюють у цьому секторі. Отже, ціною підвищення розміру мінімальної заробітної плати є зменшення інвестиційних видатків.

За нашими розрахунками, при підвищенні МЗП до 262 грн. щомісячні витрати на підвищення фонду оплати праці, з урахуванням компенсуючого впливу податків на бюджетний сектор перевищували середньомісячні за 2004 р. на 1,2 млрд. грн., при МЗП на рівні 290 грн. – 1,5 млрд. грн., при МЗП на рівні 310 грн. – 1,7 млрд. грн., при МЗП на рівні 332 грн. – 1,9 млрд. грн. щомісяця. В середньому за 2005 р. такі витрати перевищать рівень 2004 р. на 19 млрд. грн., відповідно у корпоративному секторі – на 10 млрд. грн., у бюджетному – на 9 млрд. грн. (табл. 5).

Таблиця 5

**Витрати на підвищення фонду оплати праці порівняно з 2004 р.  
при зміні рівня мінімальної заробітної плати у 2005 р.**

(млн. грн.)

	2005 р.					
	МЗП 262 грн. на місяць	МЗП 290 грн. на місяць	МЗП 310 грн. на місяць	МЗП 332 грн. на місяць	В цілому за рік	
					на рік	на місяць
Всього по економіці	1206,7	1478,7	1682,2	1914,5	19078,3	1589,9
Корпоративний сектор	748,4	802,2	849,5	909,6	9989,5	832,5
Бюджетний сектор	458,2	676,5	832,7	1004,8	9088,7	757,4

З одного боку, підвищення рівня оплати праці внаслідок зростання мінімальної заробітної плати стримує інвестиційний потенціал економіки, з іншого боку, воно безпосередньо пов'язане із активізацією споживчого попиту населення, підвищенням рівня споживчих витрат, а отже, призводить до стимулювання виробництва на внутрішньому ринку, тим самим сприяючи подальшому розвитку економіки.

### Література

1. Назустріч людям. Програма діяльності Кабінету Міністрів України //Урядовий кур'єр. – 2005. – № 26. – 11 лют. – С. 6 — 12.
2. Капелюшников Р. Механізми формування заробітної плати в російській промисловості //Вопросы экономики. – 2004. – № 4. – С. 66 — 90.
3. Шевченко Л. Мінімальна заробітна плата та її рівень: теоретичне осмислення проблеми //Україна: аспекти праці. – 2003. – №4. – С. 30 — 33.
4. Ульянов К. Мінімальна заробітна плата як елемент регулювання трудових відносин: деякі проблеми та можливі шляхи їх вирішення //Україна: аспекти праці. – 2003. – № 5. – С. 21 — 25.
5. Горловський Р. Мінімальна заробітна плата як інструмент мотивації праці //Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С. 43 — 47.
6. Матусевич В., Шевченко С. Основные направления государственного регулирования заработной платы в республике Беларусь //Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С. 17 — 21.

**Соколик М.П.,**

канд. екон. наук,

старший науковий співробітник

Інституту економічного прогнозування НАН України

### *Прогноз фонду оплати праці для бюджетної сфери у взаємозв'язку з макроекономічними показниками*

В статті изложены прогнозные оценки увеличения фонда заработной платы для работников бюджетной сферы при постепенном приближении минимальной заработной платы к прожиточному минимуму, сформированы допуски, условия и следствия такого повышения в макроэкономической ситуации в Украине.

The given article presents some forecasted estimations of the wage fund for employees of the budgetary sphere while gradually increasing the minimal wage rate to a subsistence level. It also generates admissions, conditions and consequences of such increase in the microeconomic situation in Ukraine.

Ключові слова: бюджетна сфера, макроекономічні показники, загальний фонд бюджету, інноваційно-інвестиційна модель, державне управління, освіта.

Для сприяння економічному зростанню держава повинна інвестувати в розвиток людського капіталу, створювати і зміцнювати основні інститути ринкової економіки, забезпечуючи політичну, соціальну та фінансову стабільність. Пріоритетними інвестиціями у людський фактор як фактор економічного зростання є видатки Державного бюджету в освіту, охорону здоров'я, духовний і фізичний розвиток, науку, соціальний захист і соціальне забезпечення. Питанням удосконалення і підвищення заробітної плати працівникам бюджетної сфери значну увагу приділено у нормативно-правовому забезпеченні з оплати праці цих працівників, у Програмі діяльності Кабінету Міністрів України [1–4], а також у дослідженнях таких вчених, як В.В. Близнюк, В.С. Безрученко, Ю.М. Вітренко, В.І. Куценко, Т. Кир'ян, М.С. Шаповала та ін. [5–7].

Очікуване значне підвищення мінімальної заробітної плати матиме як позитивні, так і негативні наслідки для розвитку економіки. Активізуючи платоспроможний попит населення, воно вносить певний дисбаланс в окремі макропоказники, вимагає акумуляції коштів у Державному бюджеті для підвищення заробітної плати працівникам бюджетної сфери. Мета дослідження полягає в тому, щоб оцінити обсяг цих коштів, їх вплив на оплату праці у взаємозв'язку з економічним зростанням в Україні.

Аналіз засвідчує, що видатки на освіту у відсотках до ВВП скоротилися з 5 % у 1996 р. до 3,6 % у 1999 р. У 2000 р. освіта була профінансована у розмірі 4,2 % ВВП, з яких лише 3,2 % – за рахунок загального фонду бюджету і 0,9 % – за рахунок спеціального фонду бюджету (в основному за рахунок отримання коштів від надання платних послуг бюджетними освітніми установами). Протягом 2001–2004 рр. спостерігалася позитивна тенденція до збільшення видатків на освіту до 4,7 та 5,3 % ВВП відповідно за умови, що фінансування певної частини освітніх послуг перекладається з бюджету на приватний сектор. Знизилася питома вага видатків на охорону здоров'я в Україні з 3,9 % ВВП у 1996 р. до 3,6 % ВВП у 2003 р., до 3,5 %, у 2004 р. Витрати Зведеного бюджету на духовний та фізичний розвиток становили: у 2002 р. – 0,6 % ВВП, у 2003–2004 рр. – 0,8 % ВВП, що без сумніву є недостатнім для подальшого гармонійного розвитку людини (табл. 1).

Дослідження динаміки державних інвестицій у бюджетну сферу засвідчує, що за час реформування економіки ці видатки зазнали суттєвого скорочення. Досвід інших країн перехідних економік свідчить, що майже всі ці країни були змушені *тимчасово обмежити капітальні*

видатки заради захисту поточних видатків бюджету і, насамперед, заробітної плати. Проте в Україні ці обмеження затяглися на неприпустимо тривалий час. Скорочення видатків на виробничий капітал, технічне обслуговування та ремонт також негативно впливає на перспективи економічного зростання.

Таблиця 1

*Динаміка видатків на фінансування бюджетної сфери  
у 1999 – 2004 рр.*

(млрд. грн.)

Показник	1999 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.
Видатки Зведеного бюджету	34,8	48,1	55,5	60,3	75,8	101,3
у тому числі:						
державне управління	1,5	3,5	3,7	8,6	10,0	12,3
освіта	4,7	7,1	9,6	12,3	15,0	18,3
охорона здоров'я	3,8	4,9	6,2	7,5	9,7	12,1
соціальний захист і соціальне забезпечення	4,1	6,0	8,3	12,6	13,0	19,3
духовний та фізичний розвиток	0,8	1,1	1,4	1,4	2,0	2,7
Номінальний ВВП	130,4	170,0	204,2	225,8	267,3	345,9
Довідково:						
Прибутковий податок з громадян	4,4	6,4	8,8	10,8	13,5	13,2
у % до ВВП						
Видатки Зведеного бюджету	26,7	28,3	27,2	26,7	28,4	29,3
у тому числі:						
державне управління	1,1	2,0	1,8	3,8	3,7	3,6
освіта	3,6	4,2	4,7	5,4	5,6	5,3
охорона здоров'я	2,9	2,9	3,1	3,3	3,6	3,5
соціальний захист і соціальне забезпечення	3,2	3,5	4,1	5,6	4,8	5,6
духовний та фізичний розвиток	0,6	0,6	0,7	0,6	0,8	0,8
Номінальний ВВП	100	100	100	100	100	100
Довідково:						
Прибутковий податок з громадян	3,4	3,8	4,3	4,8	5,1	3,8

Високі темпи зростання реальної середньомісячної заробітної плати на 19,3 % у 2001 р., 18,2 – у 2002 р., 15,2 у 2003 р. і на 23,8 % у 2004 р. призвели до зменшення чисельності працівників із низькою заробітною платою (до 365 грн.) на 8,1 % до загальної чисельності працівників у грудні 2002 р. порівняно з груднем 2001 р., на 10,5 % у грудні 2003 р. порівняно з груднем 2002 р. і на 16,6 % у грудні 2004 р. порівняно з груднем 2003 р. Однак значне вимивання працівників із низькою середньомісячною заробітною платою суттєво не впливає на підвищення середньомісячної заробітної плати з економіки. Причина полягає у тому, що зростання чисельності працівників із заробітною платою понад 730 грн. на місяць змінювалося непропорційно вимиванню низькооплачуваних і становило за цей період 3,7 % у грудні 2002 р., 20,1 % у грудні 2003 р. і 2,3 % у грудні 2004 р. порівняно з попередніми роками. Такі тенденції у зростанні середньомісячної заробітної плати не дуже сприятливі для реалізації інноваційно-інвестиційної моделі і вказують на те, що потрібно акцентувати увагу на підвищенні вартості висококваліфікованої праці, яку виконують працівники бюджетної сфери [8].

Згідно з чинним законодавством про освіту, охорону здоров'я, передбачено підвищення середньомісячної заробітної плати цих працівників до рівня середньої по народному господарству і промисловості. Законом України «Про освіту» від 23.05.1991 р. №1060-ХІІ частиною другою у ст. 57 визначено, що держава забезпечує встановлення доплат спеціалістам, які працюють у

системі освіти, до рівня середньомісячної заробітної плати працівників у цілому по народному господарству; частиною першою у цій самій статті абзацом 11 і 12 передбачено встановлення середніх посадових окладів науково-педагогічним працівникам вищих закладів освіти III та IV рівнів акредитації на рівні подвійної середньої заробітної плати працівників промисловості, педагогічним працівникам вищих закладів освіти I та II рівнів акредитації на рівні, не нижчому від середньої заробітної плати працівників промисловості. При існуючій середньомісячній заробітній платі працівників освіти, що у 2004 р. дорівнювала 429,4 грн., для наближення її до рівня середньої по народному господарству (до 589,6 грн. за місяць), необхідно збільшити на 37,3 % (у цінах 2004 р.).

«Основами законодавства України про культуру» від 14.02.1992 р. № 2117-ХІІ, остання редакція від 27.11.2003 р., статтею 28 держава гарантує працівникам державних закладів, підприємств і організацій культури встановлення середньої заробітної плати у розмірі, не нижче середнього рівня заробітної плати працівників народного господарства. При існуючій середньомісячній заробітній платі працівників культури, що у 2004 р. дорівнювала 399,6 грн., для наближення її до рівня середньої по народному господарству необхідно збільшити на 47,5 % (у цінах 2004 р.).

«Основами законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 р. № 2801-ХІІ, статтею 77 пунктом «ж» передбачено встановлення у державних закладах охорони здоров'я середніх ставок і посадових окладів медичних та фармацевтичних працівників на рівні, не нижчому від середньої заробітної плати працівників промисловості. При існуючій середньомісячній заробітній платі працівників охорони здоров'я у 2004 р., яка дорівнювала 351,2 грн., для наближення її до рівня середньої по промисловості (до 743,4 грн. на місяць) необхідно збільшити у 2,1 раза (у цінах 2004 р.).

Труднощі у підвищенні середньомісячної заробітної плати працівникам бюджетної сфери пов'язані із значною диференціацією заробітної плати за видами економічної діяльності, оскільки тепер заробітна плата працівників, що займаються фінансовою діяльністю, у 2,3 раза перевищує середню по економіці, у промисловості – у 1,3 раза; у працюючих на підприємствах з виробництва коксу, продуктів нафтопереробки вона у 2,1 рази вища за середній рівень по промисловості. Заробітна плата працівників бюджетної сфери впродовж тривалого часу залишалася на рівні 65 – 75 % від середньої по економіці, а відносно її рівня у промисловості – ще нижчою. При підвищенні мінімальної заробітної плати необхідно підвищити заробітну плату насамперед для 4,1 млн. працівників бюджетної сфери (табл. 2).

Таблиця 2

**Ранжування галузей і видів економічної діяльності за рівнем номінальної середньомісячної заробітної плати в Україні у 1990 – 2004 рр.**

(%, номінальна середньомісячна заробітна плата = 100%)

Види економічної діяльності	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Промисловість	113,9	121,9	131,3	130,5	129,0	127,9	126,1
Фінансова діяльність	150,0	238,3	243,0	267,8	260,0	227,4	213,4
Дослідження і розробки	128,7	112,3	131,3	135,0	125,0	123,4	...
Державне управління	125,0	112,3	146,5	127,4	131,5	124,9	117,2
Освіта	72,1	97,3	67,8	72,0	71,0	73,6	72,8
Охорона здоров'я	67,2	106,8	60,4	58,8	59,3	60,4	59,6
Колективні, громадські та особисті послуги				67,8	65,5	64,6	67,7
Культура і спорт	69,3	89,0	70,9	72,0	...	...	...

Необхідність значного підвищення оплати праці, особливо у цих низькооплачуваних галузях, вимагатиме значних коштів. Згідно з розподілом працівників за рівнем середньомісячної заробітної плати кількість працівників, середньомісячна заробітна плата яких у грудні 2004 р. була нижчою за прожитковий мінімум, становила для зайнятих у державному управлінні 16 %, в освіті – 43,3, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – 51,8 %, у наданні колективних громадських та особистих послуг – 53,7 %, з них у сфері відпочинку та розваг, культури та спорту – 58,5 % всіх зайнятих у цих видах діяльності.

Завдання в сфері реформування оплати праці полягає в тому, щоб для цих працівників підвищити заробітну плату до прожиткового мінімуму, враховуючи сучасну диференціацію в оплаті праці. Кількість таких працівників бюджетної сфери становитиме 1,7 млн., або близько 43 % зайнятих цими видами діяльності (табл. 3).

Таблиця 3

**Розподіл працівників за розмірами середньомісячної заробітної плати у 2004 р.\***

(%)

	Всього зайнятих	у тому числі частка зайнятих, середньомісячна заробітна плата яких**:			
		менша МЗП	більша МЗП і менша ПМ	більша одного ПМ і менша двох ПМ	більша двох ПМ
Всього по народному господарству	100	8,5	24,6	35,6	31,3
Всього у бюджетній сфері	100	8,6	34,4	39,4	17,5
з неї:					
державне управління	100	3,6	12,5	37,6	46,3
освіта	100	8,9	34,4	41,1	15,6
охорона здоров'я та соціальна допомога	100	8,8	43,0	40,3	7,9
колективні, громадські та особисті послуги	100	14,7	39,0	31,7	14,6

\* Розраховано за даними за грудень 2004 р.

\*\*МЗП — мінімальна заробітна плата (237 грн.), ПМ – прожитковий мінімум (387 грн.)

Фонд заробітної плати (без соціальних нарахувань) зайнятих у бюджетній сфері у 2004 р. (за нашими дооцінками) становив 23 млрд. грн. або 20,3 % всього фонду по економіці України, фонд оплати праці (разом із соціальними нарахуваннями) – 9,0 % до ВВП (табл. 4).

У оцінках фонду і середньомісячної заробітної плати на 2005 – 2006 рр. прийнято припущення: про поступове наближення мінімального розміру заробітної плати до прожиткового мінімуму, про підвищення заробітної плати працівникам бюджетної сфери як на основі тарифної сітки, яка розроблена і частково введена, так і безпосередньо зміна її на основі приросту мінімальної заробітної плати порівняно з 2004 р.



**Структура фонду заробітної плати і оплати праці  
працівників бюджетної сфери,  
що працювали більше 50 % робочого часу, у 2004 р. \***

	Методом розрахунку				З дооцінкою			
	ФЗП зайнятих (без соціальних нарахувань)		Оплата праці (з соціальними нарахуваннями)		ФЗП зайнятих (без соціальних нарахувань)		Оплата праці (з соціальними нарахуваннями)	
	млрд. грн.	%	млрд. грн.	%	млрд. грн.	%	млрд. грн.	% до ВВП**
Всього по народному господарству	78,2	100	105,5	100	113,4	100	153,1	44,3
Всього у бюджетній сфері	20,2	25,8	27,3	24,8	23,0	20,3	31,0	9,0
з них:								
державне управління	4,6	5,9	6,2	5,9	6,8	6,0	9,2	2,7
освіта	8,4	10,8	11,4	10,4	8,2	7,2	11,1	3,2
охорона здоров'я та соціальна допомога	5,4	7,0	7,4	6,4	5,4	4,8	7,3	2,1
колективні, громадські та особисті послуги	1,7	2,2	2,3	2,1	2,5	2,2	3,4	1,0

\* За нашими оцінками

\*\*За попередніми оцінками у 2004 р. ВВП дорівнює 345,9 млрд.грн., ФЗП – фонд заробітної плати

У прогнозах очікуваного приросту фонду оплати праці (без соціальних нарахувань) прийнято припущення, що при зростанні заробітної плати на величину зростання мінімальної заробітної плати додаткова заробітна плата працівника змінюється аналогічно основній. Це припущення може певною мірою завищити очікуваний (розрахунковий) фонд заробітної плати працівників бюджетної сфери, тобто непряме врахування надбавок і доплат до тарифних ставок та посадових окладів і премій за виробничі результати обумовлене тим, що порядок їх нарахування не зміниться порівняно з існуючим, а вплив цього фактору залишається незмінним.

Оцінки фонду оплати праці для зростання середньомісячної заробітної плати працівникам бюджетної сфери при наближенні мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму значною мірою залежать від прийнятих сценаріїв підвищення заробітної плати працівників згідно з існуючою диференціацією. Сценарієм 1 передбачено підвищення заробітної плати тільки тим працівникам, середньомісячна заробітна плата яких менша мінімальної заробітної плати; сценарієм 2 – підвищення працівникам на величину зростання мінімальної заробітної плати, що дорівнює різниці між очікуваною мінімальною заробітною платою у 2005 р. і мінімальною заробітною платою у 2004 р.; сценарієм 3 передбачено зростання заробітної плати всім працівникам згідно з тарифною сіткою., тобто при очікуваному підвищенні мінімальної заробітної плати з 237 до 262 грн. або на 10,5 %, а пізніше – до 282 і 305 грн., або на 19 і 28,7 % порівняно з 2004 р. тарифні ставки (посадові оклади) працівників зростають пропорційно коефіцієнту зростання мінімальної заробітної плати (у 1,11 і 1,19, 1,287 раза) і коефіцієнтів тарифної сітки.

Нами розглянуто варіанти підвищення мінімальної заробітної плати до рівня 262, 282, 305, 332, 350, 409, 453 грн. за кожним з трьох сценаріїв, де варіантам підвищення мінімальної

## Секція 3

заробітної плати до 305 грн. відповідає прожитковий мінімум на рівні 409 грн., а вище – 453 грн. Наведені оцінки базуються на даних розподілу працівників за рівнем заробітної плати, які працювали не менше 50 % робочого часу у грудні 2004 р., за умови, що розподіл працівників рівномірно зміщується на величину зростання мінімальної заробітної плати.

Введення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму з 1 січня 2005 р. на рівні відповідно 262 грн. і 409 грн. вимагатиме витрат для зростання фонду заробітної плати у бюджетній сфері на 5,2 млрд. грн. більше ніж у 2004 р. Згідно з уточненим Державним бюджетом України на 2005 р. планується збільшити розмір мінімальної заробітної плати з 262 до 332 грн. Це потребуватиме за сценарієм 3, за нашими оцінками, збільшення видатків із Державного бюджету на фінансування оплати праці працівників бюджетної сфери в межах 9,4 – 12 млрд. грн.; для корпоративного сектора – 24 – 31 млрд. грн.; для останнього такі додаткові видатки, враховуючи існуючу диференціацію в оплаті праці, можуть стати нереальними і заблокувати подальше підвищення мінімальної заробітної плати (табл. 5 – 6).

Таблиця 5

Фонд заробітної плати у бюджетній сфері за сценарієм 3

	2004 р.	2005 р. (оцінка)	Прогноз				
			282	305	350	409	453
Мінімальна заробітна плата (МЗП), грн.	237	262	282	305	350	409	453
Коефіцієнт зростання МЗП, разів	1,0	1,105	1,190	1,287	1,477	1,726	1,911
Фонд заробітної плати (ФЗП), млрд. грн.	ФЗП	ФЗП	ФЗП	ФЗП	ФЗП	ФЗП	ФЗП
Всього по економіці	78,2	95,4	102,7	111,1	127,5	149,0	165,0
Всього по бюджетній сфері	20,2	25,4	27,3	29,6	33,9	39,7	43,9
Державне управління	4,6	6,3	6,7	7,3	8,4	9,8	10,8
Освіта	8,4	10,3	11,1	12,0	13,7	16,1	17,8
Охорона здоров'я та соціальна допомога	5,4	6,7	7,2	7,8	8,9	10,4	11,6
Колективні, громадські та особисті послуги	1,7	2,2	2,3	2,5	2,9	3,4	3,8
з них діяльність у сфері відпочинку	1,2	1,5	1,6	1,8	2,0	2,4	2,6
Приріст ФЗП (без соціальних нарахувань) у бюджетній сфері: порівняно з 2004 р.		5,2	7,2	9,4	13,8	19,5	23,7
порівняно з 2005 р.			1,9	4,2	8,5	14,3	18,5
Довідково: прожитковий мінімум для працездатних осіб	387,0	453,0	453,0	453,0	453,0	453,0	453,0

Таблиця 6

## Секція 3

**Приріст фонду оплати праці порівняно з 2004 р.  
при зміні мінімальної заробітної плати**

(млрд. грн.)

Мінімальна заробітна плата, грн.	262	282	305	332	350	409	453
<i>Сценарій 1</i>							
Всього по економіці	8,6	9,0	9,6	10,5	11,2	13,8	16,1
Бюджетний сектор	2,9	3,1	3,4	3,8	4,1	5,3	6,3
<i>Сценарій 2</i>							
Всього по економіці	11,3	13,7	16,6	19,9	22,1	29,4	34,9
Бюджетний сектор	3,9	4,7	5,7	6,9	7,6	10,2	12,1
у тому числі:							
Державне управління	1,2	1,4	1,5	1,7	1,8	2,2	2,5
Освіта	1,3	1,7	2,1	1,7	2,9	4,0	4,8
Охорона здоров'я та соціальна допомога	1,0	1,2	1,6	2,6	2,2	3,0	3,7
Колективні, громадські та особисті послуги	0,3	0,4	0,5	2,0	0,7	0,9	1,1
з них діяльність у сфері відпочинку	0,3	0,3	0,4	0,6	0,5	0,7	0,8
<i>Сценарій 3</i>							
Всього по економіці	17,3	24,6	32,9	42,8	49,3	70,8	86,9
Бюджетний сектор	5,2	7,2	9,4	12,0	13,8	19,5	23,7
у тому числі:							
Державне управління	1,7	2,2	2,7	3,3	3,8	5,2	6,2
Освіта	1,9	2,6	3,5	4,6	5,3	7,6	9,4
Охорона здоров'я та соціальна допомога	1,2	1,8	2,3	3,0	3,5	5,0	6,1
Колективні, громадські та особисті послуги	0,4	0,6	0,8	1,0	1,2	1,7	2,0
з них діяльність у сфері відпочинку	0,3	0,4	0,6	0,7	0,8	1,2	1,4

Підвищення середньомісячної заробітної плати працівників бюджетної сфери до 690 – 790 грн. означає підвищення її порівняно з 2004 р. за сценарієм 3 на 47 – 68 %. Воно вплине й на зростання частки оплати праці у ВВП; остання збільшиться порівняно з її значенням у 2004 р., що дорівнювала 44 % ВВП, ще на 1 – 2 % (табл. 7 – 8).

Таблиця 7

**Прогноз середньомісячної заробітної плати  
у бюджетній сфері за сценарієм 3**

(грн.)

	2004 р.	2005 р. (оцінка)	Прогноз				
Мінімальна заробітна плата (МЗП), грн.	237	262	282	305	350	409	453
Коефіцієнт зростання МЗП, разів	1,0	1,105	1,190	1,287	1,477	1,726	1,911
Середньомісячна заробітна плата (СЗП), грн.	СЗП	СЗП	СЗП	СЗП	СЗП	СЗП	СЗП

## Секція 3

	2004 р.	2005 р. (оцінка)	Прогноз				
Всього по економіці	589,6	772,0	830,9	898,7	1031,2	1205,1	1334,7
<i>Всього по бюджетній сфері</i>	<i>470,5</i>	<i>592,2</i>	<i>637,4</i>	<i>689,3</i>	<i>791,0</i>	<i>924,4</i>	<i>1023,8</i>
Державне управління	691,1	981,3	1056,2	1142,3	1310,8	1531,8	1696,6
Освіта	429,4	561,2	604,0	653,3	749,6	876,0	970,2
Охорона здоров'я та соціальна допомога	351,2	472,4	508,5	550,0	631,1	737,5	816,8
Колективні, громадські та особисті послуги	399,6	538,7	579,9	627,2	719,7	841,0	931,5
з них діяльність у сфері відпочинку	...	520,5	560,3	606,0	695,4	812,6	900,0
<i>Довідково:</i> прожитковий мінімум для працездатних осіб	387,0	453,0	453,0	453,0	453,0	453,0	453,0

Таблиця 8

**Зміна середньомісячної заробітної плати у бюджетній сфері за сценарієм 3**

(%)

	2004 р.	2005 р. (оцінка)	Прогноз				
Мінімальна заробітна плата (МЗП), грн.	237	262	282	305	350	409	453
Коефіцієнт зростання МЗП, разів	1,0	1,105	1,190	1,287	1,477	1,726	1,911
Середньомісячна заробітна плата (СЗП), грн.	СЗП	СЗП	СЗП	СЗП	СЗП	СЗП	СЗП
Всього по економіці	100	130,9	140,9	152,4	174,9	204,4	226,4
<i>Всього по бюджетній сфері</i>	<i>100</i>	<i>125,9</i>	<i>135,5</i>	<i>146,5</i>	<i>168,1</i>	<i>196,5</i>	<i>217,6</i>
Державне управління	100	142,0	152,8	165,3	189,7	221,6	245,5
Освіта	100	130,7	140,7	152,1	174,6	204,0	225,9
Охорона здоров'я та соціальна допомога	100	134,5	144,8	156,6	179,7	210,0	232,6
Колективні, громадські та особисті послуги	100	134,8	145,1	156,9	180,1	210,4	233,1
з них діяльність у сфері відпочинку	...	100,0	107,6	116,4	133,6	156,1	172,9
<i>Довідково:</i> прожитковий мінімум для працездатних осіб	100	117,1	117,1	117,1	117,1	117,1	117,1

Обґрунтоване підвищення рівня оплати праці у бюджетній сфері та мінімальної заробітної плати в корпоративному секторі хоча і може спровокувати певні інфляційні процеси, але при цьому стане джерелом нової хвилі економічного зростання в корпоративному секторі економіки спочатку через поживлення і нарощування виробництва внаслідок зростання платоспроможного і споживчого попиту населення, які поступово поширюватимуться на всі галузі економіки.

Підвищення середньомісячної заробітної плати працівникам бюджетної сфери (зайнятим в освіті, охороні здоров'я, соціальному забезпеченні, культурі і відпочинку) на основі зростання мінімальної заробітної плати, її поступового наближення до прожиткового мінімуму із збереженням значної диференціації між працівниками згідно з тарифною сіткою вимагатиме значних коштів. Частина їх може бути компенсована зростанням надходжень від податків на доходи фізичних осіб, соціальних нарахувань до Пенсійного та інших страхових фондів. Одноразова акумуляція коштів для підвищення заробітної плати працівникам бюджетної сфери у Державному бюджеті в результаті залучення доходів від приватизації, надходжень від митних зборів та з інших джерел є на даному етапі тільки пусковим механізмом до підвищення заробітної плати не тільки у бюджетній сфері, а й у корпоративному секторі.

Принципи формування заробітної плати у корпоративному секторі мають свою специфіку, оскільки вона більшою мірою залежить від результатів господарської та фінансової діяльності підприємств і організацій по виробництву товарів і наданню послуг. Подальше зростання доходів зайнятих у корпоративному секторі також повинно сприяти зростанню податкових надходжень до Державного бюджету і соціальних нарахувань до страхових фондів. Такий сценарій реформування оплати праці в Україні надалі можливий при вищій продуктивності праці і вищій ціні на висококваліфіковану працю, що забезпечуватиме вищі податкові надходження з доходів фізичних осіб, стабільність фінансування бюджетної сфери і соціальних виплат.

Завдання соціальної політики полягає у тому, щоб поступово підвищувати середньомісячну заробітну плату, але цей ріст повинен бути узгодженим, з одного боку, із продуктивністю праці, з другого, — із розвитком виробництва і споживчого ринку. За нормальних умов розвитку економіки продуктивність праці і заробітна плата мають тенденцію до постійного зростання. За період перетворень Україна не вийшла навіть на рівень цих показників у 1990 р. Вищий рівень реальної середньомісячної заробітної плати у 2004 р. до її рівня у 1990 р. порівняно з продуктивністю праці (73,7 % проти 72,3 % у 2004 р.) вказує на те, що для забезпечення подальшого зростання заробітної плати необхідно приділити увагу зростанню продуктивності праці як основного джерела до підвищення оплати праці.

### Література

1. Назустріч людям. Програма діяльності Кабінету Міністрів України //Урядовий кур'єр. – 2005. — №26. – 11 лют. – С. 6 – 12.
2. Десять рішень Уряду для добробуту людей //Урядовий кур'єр. – 2005. — №70. – 15 квіт. – С. 1 – 2.
3. Державні фінансові зобов'язання в освіті, культурі, охороні здоров'я, обороні, науці та інших сферах. Бюджетна політика у контексті стратегії соціально-економічного розвитку України: У 6 т. – К.: НДФІ, 2004. – Т. 1. – С. 471 – 531.
4. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери. Постанова КМУ від 30 серпня 2002 р. №1298 // Комп'ютерна правова система «Ліга».
5. Кир'ян Т., Шаповал М. Сподівання на краще життя людей // Урядовий кур'єр. – 2005. — № 33. – 22 лют. – С. 1 — 2.
6. Капелюшников Р. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности // Вопросы экономики. – 2004. — № 4. – С. 66-90.

7. Дубянская Г.Ю. Экономико-статистический анализ заработной платы в России. 1991 — 2001.- М.: Финансы и статистика, 2003. — 256 с.
8. Інноваційна стратегія українських реформ /Гальчинський А.С., Геєць В.М., Кінах А.К., Семиноженко В.П. — К.: Знання України, 2002. — 336 с.
9. Моніторинг макроекономічних та галузевих показників. — К.: Мінекономіки України, 2005. — № 2 (58). — С. 10, 46, 74 — 81, 86 — 87.

*Гармідер Л.Д.,*

*канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства  
Дніпропетровського університету економіки та права*

### *Оцінка та визначення особливостей територіальної сегментації України за рівнем тіньової зайнятості*

**В статье определена актуальность исследования теневой занятости и установлено отсутствие количественной оценки ее масштабов в Украине. В целях углубленного изучения территориальной структуры занятости населения Украины осуществлена сегментация ее территории по уровню теневой занятости. Представлены результаты исследования динамики уровня теневой занятости в г. Днепропетровске.**

**The author of the article grounds the urgency of researching underground employment and points on the lack of a quantitative assessment of its scales in Ukraine. To study profoundly the territorial frame of population's employment in Ukraine, its territory has been segmented according to the level of underground employment. Some research results showing the underground employment dynamics in Dnipropetrovsk. are also introduced in the article.**

**Ключові слова: трудові ресурси, ринок праці, регулювання, зайнятість, безробіття, тіньова зайнятість, комплексна оцінка, система, економіко-математичні методи, прогноз, модель, методика, соціальна політика.**

---

Коли говорять про тіньовий сектор економіки, мають на увазі неформальні, офіційно не зареєстровані види робіт, що не належать до розряду нелегальної кримінальної діяльності. Тіньова економіка — це спосіб уникнути бідності для тієї частини населення, соціально-демографічні характеристики й кваліфікаційний рівень якої неадекватні запитам ринку. Майже для 2,5 млн. громадян України зайнятість у тіньовому секторі економіки є основним джерелом прибутків.

Традиційно проблема зайнятості розглядається найчастіше у плані офіційного сектора економіки, тобто офіційної зайнятості. У сучасній науковій літературі склався цілісний підхід у дослідженні окремих показників офіційного ринку праці [1 – 5]. У працях В. Юрченко, Р. Жадан, Б. Іличок, І. Давидової, М. Матюхи, Т. Старцун, О. Макарової, А. Вакуленко та інших звертається увага на появу та розвиток неофіційного сектора ринку праці. Однак у них відсутня кількісна оцінка тіньової зайнятості, не виявлені фактори її формування (у цілому по країні і на регіональному рівні) і не встановлена їх кількісна оцінка.

Взагалі методи вимірювання тіньової зайнятості населення можна поділити на три види: прямі, непрямі та розрахункові [6 – 9]. Розрахункові методи застосовують в основному країни Центральної, Східної Європи та СНД, які мають державну статистичну звітність. На базі макроекономічних даних і балансу трудових ресурсів виявляється чисельність зайнятих на підприємствах, не зареєстрованих у законодавчому порядку і не охоплених офіційною статистикою. Подібні дослідження проводились і в Україні [10]. У НЦПЗРП НАН і Мінпраці України у 1994 р. була створена методика розрахунку обсягів нерегламентованої зайнятості. Згідно з цією методикою обсяг нерегламентованої зайнятості визначається як різниця між загальною кількістю трудових ресурсів та зайнятими у народному господарстві регіону, навчанням,

у домашньому та особистому підсобному господарстві, іншими зайнятими та зареєстрованими безробітними [11].

Загальним недоліком чинних методів оцінки тіньової зайнятості є те, що вони не дають змоги виявити тенденції її зростання, але надають деталізовану інформацію про структуру і склад зайнятих у тіньовій економіці. Крім того, більшість із них не враховують причин її зростання. Запропонований метод побудови динамічної моделі оцінки масштабів тіньової зайнятості принципово відрізняється від інших методів тим, що дає змогу враховувати численні причини і наслідки – показники тіньової зайнятості.

Запропонований нами метод дає можливість на базі системи статистичних звітів за допомогою не прямого, а зворотного розрахунку визначати рівень тіньової зайнятості та на цій основі застосовувати економіко-математичне моделювання, побудоване з урахуванням ймовірностей міжсегментних пропорцій контингентів трудових ресурсів, спричинених міжсегментними переходами. Такий підхід, на нашу думку, дозволяє оцінити як розміри залучення трудових ресурсів до подібного виду неофіційної діяльності, так і інтенсивність їх відтоку із галузей народного господарства і, крім того, сприяє певному вирішенню проблем тіньової зайнятості за рахунок підвищення надійності механізму її регулювання.

Тому пропонується спрощений варіант оцінки рівня тіньової зайнятості населення, доступніший і більш дієвий — на основі балансу трудових ресурсів (за аналогією з рівнем зайнятості та рівнем безробіття):  $Y_{тз} = 100 - (Y_3 + Y_6)$ [12]., де  $T$  – обсяг трудових ресурсів ( $T=100\%$ );  $Y_3$  – рівень зайнятості трудових ресурсів (відношення чисельності зайнятого в економіці міста (регіону, країни) населення до чисельності трудових ресурсів),%;  $Y_6$  – рівень безробіття (відношення чисельності зареєстрованих безробітних до чисельності трудових ресурсів), %.

Насамперед потрібне обґрунтоване дослідження такого феномена як тіньова зайнятість, її сутності і форм прояву не у цілому, а в органічному взаємозв'язку з іншими поняттями, категоріями і процесами ринкової економіки з урахуванням специфічності прояву тіньової зайнятості в тих чи інших регіонах [13].

Дослідження отриманої диференціації регіонів дозволило встановити неоднакові рівні тіньової зайнятості, що може бути обумовлене різним ступенем дії різноспрямованих факторів<sup>1</sup> (табл. 1). Таким чином, як засвідчує ранжування, регіони з розвинутою виробничою інфраструктурою (Дніпропетровська, Донецька, Харківська, Луганська, Запорізька, Одеська, Львівська області) характеризуються значним рівнем тіньової зайнятості. Важке становище у цих регіонах пояснюється структурним безробіттям, пов'язаним з вугільною промисловістю (Донецька і Луганська області); закриттям і реструктуризацією ВПК (Дніпропетровська, Харківська і Львівська області). Багатофункціональні регіони, такі як Дніпропетровська, Донецька, Харківська та Запорізька області, концентрують основний попит на робочу силу через пропозицію робочих місць на своїй же території, що забезпечує широку сферу прикладання праці й характеризується досить середнім рівнем тіньової зайнятості.

Існуючий порядок розподілу ресурсів і коштів у період ринкової трансформації економіки стимулював їх розвиток на фоні занепаду інших регіонів. Про це свідчать розміри показників, що характеризують їхній економічний потенціал порівняно з іншими регіонами. Прикордонне положення Луганської області вплинуло на високий рівень тіньової зайнятості. Воно сприяє великому відтокові місцевого населення на нелегальні заробітки в сусідні держави (зокрема, на шахти Росії).

<sup>1</sup>Слід зазначити, що присвоєні типові характеристики є відносними, тобто вони справедливі для регіону лише в порівнянні з іншими регіонами. Отримана типологізація, за даними 1999 – 2000 рр., стійка та зберігає значення на тривалий період, а якщо навіть і виникне новий механізм за цей час, то результати його функціонування не проявляться відразу.



Типологізація регіонів за рівнем тіньової зайнятості  
у 1999 – 2000 рр., %

Рівень тіньової зайнятості, %		Середній показник по групі, %		Регіон	
1999 р.	2000 р.	1999 р.	2000 р.	1999 р.	2000 р.
Високий (понад 23,1)	Високий (понад 27,1)	28,01	31,47	Запорізька, Одеська, Луганська, Івано- Франківська області, Автономна Республіка Крим	Запорізька, Одеська, Луганська, Івано- Франківська, Херсонська області, Автономна Республіка Крим
Середній (18,1 – 23)	Середній (22,1 – 27)	19,63	24,70	Дніпропетровська, Донецька, Харківська, Львівська, Закарпатська, Кіровоградська, Херсонська, Чернівецька, Тернопільська, Хмельницька, Чернігівська, Миколаївська області	Дніпропетровська, Донецька, Харківська, Львівська, Закарпатська, Кіровоградська, Чернівецька, Тернопільська, Миколаївська області
Низький (13 – 18)	Низький (17 – 22)	15,54	19,43	Київська, Полтавська, Вінницька, Сумська, Черкаська, Волинська, Житомирська, Рівненська області	Київська, Полтавська, Вінницька, Сумська, Черкаська, Волинська, Житомирська, Рівненська, Хмельницька, Чернігівська області
У середньому		20,09	24,23	Україна (25 областей)	

У Київській області низький рівень тіньової зайнятості пояснюється тим, що її центром є потужний науково-промисловий центр – м. Київ, господарство регіону є багатопрофільним. Але задовольнити всіх бажаючих одне тільки місто не може, оскільки для самої столиці України гострими є проблеми забезпечення населення роботою, житлом, транспортом, тому питома вага працевлаштованих серед незайнятого населення, що звернулося за працевлаштуванням, нижче загальнодержавної й з цим пов'язаний високий рівень безробіття по області. Невисокий рівень тіньової зайнятості порівняно з загальноукраїнським у Полтавській області пояснюється тим, що вона має невисоку частку населення в працездатному віці щодо загальноукраїнського рівня. Крім того, третина сільських жителів – пенсіонери. Депопуляція охопила понад 80% сільської поселенської мережі. Сьогодні майже в кожному п'ятому з населених пунктів немає жителів молодше 18 років. Найбільше таких поселень у Сумській, Чернігівській і Полтавській областях. Відомо, що основне джерело тіньової зайнятості – це населення працездатного віку.

Високий рівень тіньової зайнятості в Автономній Республіці Крим, Одеській, Херсонській та Миколаївській областях пояснюється тим, що район має унікальний рекреаційний комплекс із приморським розташуванням, що і дає можливість розвивати курортне господарство, а на його базі процвітає тіньовий бізнес, у тому числі й контрабанда.

Традиційно області західного регіону були надлишковими у пропозиції праці (Івано-Франківська, Закарпатська, Чернівецька, Тернопільська, Волинська, Рівненська області). Після

розпаду СРСР кількісна та якісна структури їх трудових ресурсів прийшли у певну невідповідність із потребами економічного розвитку цих регіонів. Аналіз ринку праці в західних регіонах свідчить про те, що фактичний тиск пропозиції на ринку праці набагато більший, ніж в інших регіонах. Однак цей тиск деякою мірою послабляє тіньова економіка. Прикордонне положення західних територій не тільки певним (стимулюючим) способом впливає на високий рівень тіньової зайнятості. Воно сприяє великому відтокові молодих контингентів місцевого населення, що виїжджає на заробітки в Румунію, Польщу, Словаччину, Росію та ін.

Розроблена типологія ринку праці свідчить про неможливість створення єдиної універсальної програми зайнятості населення. Доцільно вирішувати соціально-економічні проблеми у межах визначених типів і груп регіонів. Але врахування регіональної специфіки можливе лише за умови здійснення комплексного аналізу досягнутого рівня демографічного, соціально-економічного розвитку та оцінки сучасних тенденцій ринку праці. Основна мета оцінки полягає у визначенні пріоритетних напрямів регіональної політики на ринку праці, створенні умов для розвитку кожного регіону.

Дослідження тенденцій рівня тіньової зайнятості нами було проведене у межах м. Дніпропетровська. Здійснили пов'язування значень показників рівня тіньової зайнятості, офіційної зайнятості та рівня безробіття з показниками плану соціально-економічного розвитку міста і виявленими факторами, що істотно вплинули на динаміку показників<sup>2</sup>.

Кореляційно-регресійний аналіз засвідчив, що найсуттєвішими факторами, які впливають на зміну рівнів офіційної зайнятості, безробіття та тіньової зайнятості, є обсяг інвестицій  $X1(t)$  та середньомісячна заробітна плата  $X2(t)$  (табл. 2). Аналіз темпів відібраних факторів дозволяє одержати певну інформацію щодо стану та тенденцій зміни офіційної зайнятості, тіньової зайнятості та безробіття. Згідно зі сформованою тенденцією, зменшення інвестицій скорочує рівень офіційної зайнятості та сприяє збільшенню рівня тіньової зайнятості, тобто при збереженні тенденцій, що склалися за попередні роки, можна чекати подальшого зниження обсягу інвестицій і, отже, зменшення рівня зайнятості у легальному секторі економіки. Не менш важливе значення для регулювання зайнятості має врахування динаміки середньомісячної заробітної плати. Згідно з запропонованими моделями зростання заробітної плати призводить до збільшення рівня офіційної зайнятості і зниження рівня тіньової зайнятості.

Беручи до уваги той факт, що заробітна плата є основним показником доходу, спостерігаємо, що повільні темпи зростання заробітної плати не сприяють більш прискореному росту зайнятості в офіційному секторі економіки. Аналіз засвідчує, що її низький рівень призводить до розвитку процесів зайнятості у тіньовому секторі економіки.

<sup>2</sup> Обсяг промислової продукції (млн. грн.); обсяг виробництва товарів народного споживання (млн. грн.); середньомісячна заробітна плата (грн.); обсяг інвестицій (млн. грн.); склад населення за статтю (частка чоловіків у загальній чисельності населення, %); віковий склад населення (частка населення в працездатному віці, %); народжуваність (чоловік на 1000 чол. населення); смертність (чоловік на 1000 населення); старіння населення (частка пенсіонерів у загальній чисельності населення, %); чисельність вивільнених працівників (чол.), тобто відібрали 10 найважливіших факторів, що визначають рівні офіційної зайнятості, тіньової зайнятості та безробіття

**Багатофакторні рівняння регресії й  
їх статистичні характеристики (для м. Дніпропетровська)**

Фактори-аргументи				
X1 – обсяг інвестицій, млн грн X2 – середньомісячна заробітна плата, грн.				
Показник	Рівняння регресії	Коефіцієнт кореляції (R)	Коефіцієнт детермінації (R <sup>2</sup> )	Критерій Фішера (F)
Рівень офіційної зайнятості (Y <sub>з</sub> )	$Y_z(t) = 72,28355 + 0,0127 * X1(t) + 0,00353 * X2(t)$	0,8939	0,7990	15,90
Рівень тіньової зайнятості (Y <sub>тз</sub> )	$Y_{tz}(t) = 28,2827 - 0,01343 * X1(t) - 0,00697 * X2(t)$	0,8910	0,7939	15,41
Рівень безробіття (Y <sub>б</sub> )	$Y_b(t) = -0,7592 - 0,00766 * X1(t) + 0,008036 * X2(t)$	0,8897	0,7915	15,18

Як відзначають спеціалісти, ринок праці України формувався під впливом негативних тенденцій розвитку національної економіки. Катастрофічний спад виробництва, зниження інвестиційної активності та платоспроможності населення, неефективне податкове законодавство та інші фактори, що сприяють тінізації економіки, зумовили специфічні особливості ринку праці [14].

Для визначення темпів росту рівнів офіційної зайнятості, тіньової зайнятості та безробіття в перспективі по місту були проведені багатоваріантні розрахунки цих рівнів на основі розроблених математичних моделей:

1. Перший варіант – песимістичний – базується на припущенні про поглиблення кризи до 2004 р. та збереження тенденцій соціально-економічного розвитку, які склалися в минулому (зменшення обсягу інвестицій у основний капітал та повільні темпи зростання заробітної плати).
2. Другий варіант – оптимістичний – базується на гіпотезах відносно зміни тенденцій економічних процесів та здійснення соціальних перетворень (висувається припущення щодо зростання обсягу інвестицій та прискореного зростання заробітної плати):

Оптимістичний прогноз був отриманий за умов позитивних результатів ринкових перетворень, зростання інвестиційної активності, макроекономічної стабільності, фінансового оздоровлення економіки. Відповідно до цього розрахунку рівень офіційної зайнятості у Дніпропетровську зростатиме у наступні роки із 75,34 % у 2000 р. до 80,84 % (прогноз на 2004 р.); рівень тіньової зайнятості знижуватиметься, відповідно, із 22,88 до 15,61 %; рівень безробіття повільно зростатиме з 1,78 до 2,46 %.

Песимістичний прогноз розроблений відповідно до можливості затягування економіки України у фазу депресії, яка триватиме кілька найближчих років. Рівень офіційної зайнятості продовжує знижуватися повільними темпами з 75,34 у 2000 р. до 74,45 % (прогноз на 2004 р.); рівень тіньової зайнятості зростає і знаходиться на такому самому високому рівні (з 22,88 до 24,74%) і спостерігається підвищення рівня безробіття з 1,78 до 2,21%.

Таким чином, події на ринку праці Дніпропетровська можуть розвиватися двома шляхами:

- працездатне населення, залишаючи ряди зайнятих у тіньовій економіці, поповнює, головним чином, контингент офіційно зайнятих осіб (за оптимістичними оцінками);
- працездатне населення переміщується з офіційного сектора економіки в тіньовий, що підтверджується зниженням рівня офіційної зайнятості та зростанням тіньової (за песимістичними оцінками).

Таким чином, результати дослідження припускають подальше зростання нелегальної (тіньової) зайнятості й називають такі фактори, що опосередковано підтверджують ці висновки:

1. Інвестиційна активність не супроводжується зростанням зайнятості населення в офіційному секторі економіки.

Це свідчить про існування і значну частку неофіційного ринку капіталу. Тобто значна частка інвестицій, спрямованих на розвиток офіційного сектора економіки, витрачається в тіньовому секторі економіки, стимулюючи тим самим його зростання. Так, нелегальний сектор, будучи самостійним сегментом ринку праці, створює робочі місця, тобто впливає на стан зайнятості населення, знижуючи тим самим напруженість на ринку праці; розширює ринок товарів і послуг; створює базу для розвитку малого бізнесу. Незареєстрована зайнятість дозволяє швидше нарощувати капітал і тим самим сприяє розвитку бізнесу. Справа в тому, що існування і функціонування українського приватного сектора відбувається за умов жорсткої фінансової і податкової політики, а також високої бюрократичної заорганізованості. Неформальна ж зайнятість дозволяє уникнути фінансового контролю держави. Крім того, неформальна зайнятість створює додаткові робочі місця, які через відсутність капіталу і високого рівня фінансових платежів легально виникнути не можуть.

2. Зниження масштабів і рівня зареєстрованого безробіття за умов триваючого скорочення робочих місць у офіційному секторі економіки.

Одна з причин зниження рівня офіційного безробіття пов'язана зі зменшенням кількості людей, які звертаються до служб зайнятості. Цей факт опосередковано підтверджує розширення неформального сектора економіки, оскільки низька величина допомоги по безробіттю стала причиною зниження кількості звертань до служб зайнятості. Крім того, самі служби перестали справлятися зі своєю основною функцією пошуку і надання роботи, оскільки число бажаючих працевлаштуватися значно перевищує число вакантних місць. Очевидно, надалі процес скорочення робочих місць продовжиться. Це підтверджується наявністю неповної, або часткової, зайнятості. У зв'язку зі складним фінансовим становищем керівництво підприємств усе частіше відмовляється від патерналістської політики стосовно трудящих. Крім того, чисельність звільнених з підприємств перевищує чисельність прийнятих. Отже, немає підстав для оптимізму щодо перспектив зниження зареєстрованого безробіття цивілізованим шляхом.

3. Низька питома вага оплати праці у зіставленні з купівельною спроможністю населення нашоєхує на думку про наявність прихованих доходів. Крім того, ще одна характерна ознака розвитку зайнятості у тіньовому секторі економіки – значне розшарування й поляризація трудящих залежно від рівня доходів. Так, на одному полюсі знаходиться найбільш багата частина громадян, для яких тіньова зайнятість є засобом нагромадження капіталу для переходу в більш значний бізнес, на іншому полюсі – бідняки, особи неконкурентоспроможні на ринку праці, тобто ті, кому складно знайти роботу у формальному секторі.

Доки в Україні набуватимуть чинності низькі стандарти оплати праці, доти спостерігатиметься зростання тіньової зайнятості, незважаючи на збільшення обсягу інвестицій. За даними Національного інституту стратегічних досліджень, 70 % легально працюючих громадян України одержують заробітну плату нижчу від прожиткового мінімуму [15]. Відповідно до цього заробітна плата (втрачаючи свої відтворювальні, стимулюючі й перерозподільні функції) починає виконувати функції, що сприяють неформальній зайнятості, а це негативно впливає на мотивацію до праці. А недостатня мотивація до праці не дозволяє налагодити механізми регулювання ринку праці та забезпечити відповідні процеси відтворення трудового потенціалу міста. Головним питанням, що постає перед керуючими органами, є необхідність підвищення оплати праці до рівня, достатнього для підтримки і стимулювання економічного зростання.

Світовий досвід показує, що, незважаючи на негативні явища, пов'язані з розвитком тіньового сектора, заборонні і силові заходи щодо нього не приносять належного результату [16]. Ефективними виявляються непрямі методи, такі, як підтримка малого і середнього підприємництва, зниження рівня податків, пільгове кредитування й інші заходи, спрямовані на стимулювання реєстрації неформальних виробничих одиниць [17].

Завдання проведеного у цьому дослідженні розрахунку і прогнозу рівнів офіційної, тіньової зайнятості та безробіття полягало в тому, щоб знизити ступінь невизначеності у сфері зайнятості та безробіття, виявити і вивчити можливі альтернативи майбутнього розвитку їх рівнів і структуру ймовірних траєкторій. Ми не ставили за мету розрахувати конкретне значення рівнів офіційної зайнятості, тіньової зайнятості і безробіття, оскільки, по-перше, прогнозовані значення не підлягають безпосередньому контролю з боку прогнозиста, та, по-друге, неможливо усунути невизначеність. Основне завдання нашого дослідження полягає в тому, щоб знайти кращі рішення за умов невизначеності.

### Література

1. Найдич Н.М. Соціально-економічні проблеми зайнятості в умовах становлення ринкової економіки: Автореф. дис...канд. екон. наук: 08.00.01. – К., 1994. – 17 с.
2. Жадан Р.П. Ринок праці: суть і тенденції становлення в перехідній економіці України: Автореф. дис...канд. екон. наук: 08.01.01. – К., 1996. – 17 с.
3. Іванілов О.С. Регіональне управління трудовими ресурсами в умовах формування ринкових відносин: Автореф. дис...канд. екон. наук: 08.09.02. – К., 1996. – 49 с.
4. Макарова О.В. Регіональне прогнозування трудової активності населення: Автореф. дис...канд. екон. наук: 08.10.01. – К., 1996. – 23 с.
5. Романенко О. Моделивання територіальної сегментації ринку праці //Україна: аспекти праці. – 1996. – № 6. – С.11–14.
6. Муравьева Н.В. Роль неформальной занятости в пополнении доходов домохозяйств //Труд за рубежом. – 2002. – № 3. – С.111–122.
7. Степанова М.П. Теневая экономическая деятельность в современном мире //Труд за рубежом. – 2002. – №2. – С.36–56.
8. Ткаченко Л. Інформаційне забезпечення досліджень зайнятості в неформальному секторі і аналіз міжнародного досвіду та можливості України //Статистика України. – 2000. – № 2. – С.45–50.
9. Лібанова Е., Баланда А. Незареєстрована зайнятість в Україні: формування й можливості державного регулювання //Україна: аспекти праці. – 2000. – №4. – С.3–9.
10. Неформальний сектор, нерегламентована зайнятість, дикий ринок праці /М.В. Шаленко, Л.П. Піддубна, Д.К. Прейгер, О.П. Громов. – К.: НЦ ЗРП, 1996. – 52 с.
11. Покришук В., Ковальський В., Пазюк О., Черниш Т., Близнюк В. Ринок праці України: сучасні тенденції зайнятості населення //Україна: аспекти праці. – 1998. – №5. – С.3–9.

12. Гармидер Л.Д. Оценка объема теневой занятости //Актуальні проблеми економіки: Зб. наук. пр. – Дніпропетровськ: Навчальна книга, 2000. – Т. 7. – С. 25–33.
13. Шаленко М.В. Територіальна сегментація ринку праці України. – К.: НЦ ЗРП, 1994. – 53 с.
14. Крупка М.І. Фінансові методи активної соціальної політики //Фінанси України. – 2002. – №7. – С. 3–13.
15. Кисільова Т. Позитивні тенденції ринку праці м. Києва у цифрах і фактах //Україна: аспекти праці. – 2002. – № 3 – С. 3–7.
16. Степанова М.П. Теневая экономическая деятельность в современном мире //Труд за рубежом. – 2002. – №2. – С. 36–56.
17. Муравьева Н.В. Неформальная занятость в странах Центральной и Восточной Европы //Труд за рубежом. – 2000. – № 1. – С.

**Коломієць В.М.,**

*викладач кафедри економічної теорії  
Гуманітарного університету «ЗДМУ»*

### *Теоретичні аспекти та сутнісна характеристика нелегального ринку праці*

---

В статье исследуются теоретические подходы к определению категорий, использующихся для характеристики нелегального рынка труда в Украине, уточнен понятийный аппарат и сущность нелегального рынка труда. Предложена схема структурирования украинского рынка труда.

The present article studies some theoretical approaches to determining the categories characterising the shadow labour market in Ukraine. The author of the article specifies the essence of the matter and its conceptual set, as well as offers a structurizing pattern for Ukrainian labour market.

Ключові слова: **нелегальний ринок праці, нелегальна зайнятість, ринок праці, тіньовий ринок праці, нетоварна зайнятість, неформальна зайнятість**

---

В Україні за останнє десятиріччя значних масштабів набула нелегальна зайнятість як основна стратегія виживання для більшості населення. Недосконалість законодавства, низький рівень оплати офіційної праці, соціальна незахищеність більшості населення країни призводить до поширення нелегальної зайнятості населення. За експертними оцінками, саме у нелегальному секторі економіки сьогодні виробляється близько половини ВВП України, а загальна частка зайнятих у нелегальній економіці сягає 11 млн. осіб. 10 % населення України концентрують 40 % доходів всього населення країни, причому 2/3 цих доходів мають кримінальне походження.

Нелегальний сектор ринку праці інтенсивно розвивається і набуває масштабів, які негативно впливають на загальний дисбаланс в економіці країни. Невраховування реально існуючих масштабів цього сектора економічної діяльності призводить до значного перекручення макроекономічних показників, що впливає на результати аналізу, прогнозування та моделювання соціально-економічної ситуації.

Проблема вивчення ринку праці як невід'ємного елементу економіки стає основою досліджень зарубіжних вчених, зокрема І. Масакова, О. Пономаренко, О. Синдяшкіна, Н. Черніна (Російська Федерація), Т. Терлемезяна, Г. Манасяна (Вірменія), Я. Вітковського, С. Кострубця (Польща). Значний внесок у створення національної концепції неформального сектора зробили українські вчені А. Баланда, С. Бандур, С. Коваленко, І. Кравченко, Е. Лібанова, В. Мандибур, Г. Мімандусова, Р. Михайлишин, І. Петрова, В. Онікієнко, О. Турчинов, М. Шаленко. Одночасно нелегальний ринок праці як об'єктивна складова тіньової економіки поки що залишається поза межами вивчення.

Зважаючи на ступінь вивчення питання та неоднозначність трактування категорій різними вченими, на першому етапі дослідження вважаємо за необхідне уточнення сутності нелегального ринку праці та понятійного апарату, а також обґрунтування структури ринку праці з позицій існування офіційної та тіньової економіки, що є метою даної роботи.

Нелегальний ринок праці – складова тіньової економіки. Основним індикатором ринку праці ми вважаємо зайнятість робочої сили, що обумовлює необхідність вивчення нелегальної зайнятості населення. В економічній літературі розглядаються категорії «тіньовий ринок праці», «тіньова зайнятість», «неформальний ринок праці», «неформальна зайнятість», «нетоварна зайнятість», «нелегальний ринок праці», «зайнятість у неформальному секторі економіки».

Дослідники при визначенні категорій використовують принципово різні критерії, деякі категорії аналогічні, а однакові у різних дослідників мають різний економічний зміст. Відповідно, оцінки нелегальної діяльності мають значні розбіжності. Встановити реальні збитки держави та суспільства за такої різноманітності підходів практично неможливо.

Ринок праці вважається фахівцями одним із найскладніших елементів ринкової економіки. На ринок праці впливають не лише взаємовідносини робітника та роботодавця, а й значною мірою соціально-економічні зміни у суспільстві. Дослідження ринку праці України, у тому числі тіньового сектора, пов'язане з труднощами, зумовленими «зниженням рівня достовірності традиційних джерел інформації, визнанням тіньової економіки, дослідження якої потребує інших методологічних підходів» [1, с. 97].

Нелегальний ринок праці при дослідженні доречно розглядати з двох позицій: як елемент тіньової економіки та як складову загального ринку праці. В обох системах нелегальний ринок праці – невід'ємний елемент.

Мета існування будь-якої підприємницької структури за умов ринку – отримання прибутку та задоволення потреб ринку в товарах. Існування тіньового сектора економіки обумовлене загальним прагненням отримати дохід, не сплачуючи податків. Обов'язковим елементом виробництва поряд з капіталом та природними ресурсами є праця, тому нелегальний ринок праці логічно впливає як необхідна складова тіньової економіки. Автор вважає за доречне розглядати понятійний апарат нелегального ринку праці, виходячи з досліджень тіньової економіки, що ускладнюється відсутністю єдиних підходів до її визначення, єдиного трактування понять, структури, секторів.

При сегментуванні ринку праці виділяють сегмент нелегального ринку праці. Тому вивчення цього сектора доречно базувати на використанні деяких визначених та вивчених аспектів ринку праці.

Для визначення категорійного апарату потрібно проаналізувати економічний зміст визнаних категорій нелегального ринку праці. Слід також зауважити, що, незважаючи на чисельні дослідження тіньових аспектів української економіки, чітко визначено небагато категорій. Тому в роботі поряд з категоріями «тіньовий» та «нелегальний, неформальний ринок праці», досліджено категорію «зайнятість» у неформальному секторі.

Автор вважає за доцільне для повноти при визначенні нелегального ринку праці розглянути загальний ринок праці. З цією самою метою проведено структурування ринку праці з позицій існування офіційної та тіньової економіки.

Ринок праці як елемент ринкової системи визначається, в широкому розумінні, як система суспільних відносин, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили та ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджуються [2, с. 12]. Складовими ринку праці є зайнятість та безробіття.

Ряд авторів [3, с. 81] поділяють ринок праці на формальний та неформальний (рис. 1). До формального ринку праці відносять офіційно працюючі підприємства, переважно великі та середні. Вони вважають, що неформальний ринок праці становлять «тіньові» та дрібні підприємства з мінімумом працівників, що не дотримуються трудового законодавства. Виділяють

окремо нетоварний сектор, що включає всі види неоплачуваної роботи, а результати споживаються самими працівниками або членами їх сімей.

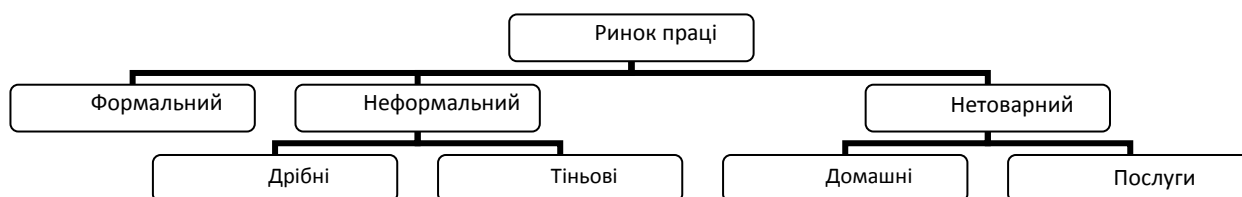


Рис. 1. Структура ринку праці згідно з класифікацією Д.П. Богині, О.А. Грішинової

За дослідженнями Л.Г. Ткаченко, до неформального сектора економіки в Україні слід віднести приватні некорпоративні підприємства, незареєстровані місцевими органами влади як суб'єкти підприємницької діяльності, що виробляють товари чи послуги для ринку, і мають невелику чисельність працівників. За методологічним підходом, до сфери зайнятості в неформальному секторі економіки в Україні слід віднести зайнятість на підприємствах, які відповідають критеріям неформального сектора [4].

А.В. Калина не визначає тіньовий ринок праці як окремий об'єкт дослідження [5, с. 48]. Але у межах трійної моделі сегментації українського ринку праці виділяє сектори: зайняті в офіційній економіці, зайняті одночасно в офіційній і неофіційній економіках (особи, що працюють на засадах вторинної зайнятості одержують нелегальні доходи на основному робочому місці), зайняті в неофіційній економіці (зайняті нелегальною діяльністю та неформальною діяльністю (рис. 2).

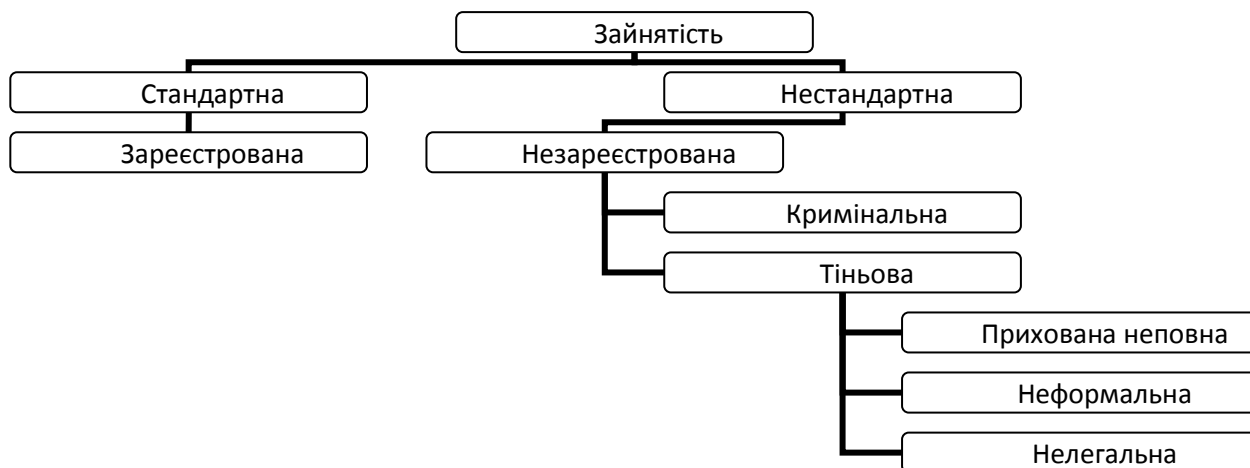


Рис. 2. Структура зайнятості населення на українському ринку праці згідно з дослідженням А.В. Калини



Підпорядкованість і взаємообумовленість неформального, тіньового та нелегального секторів ринку праці, за А.В. Калиною, відображено на рис. 3.

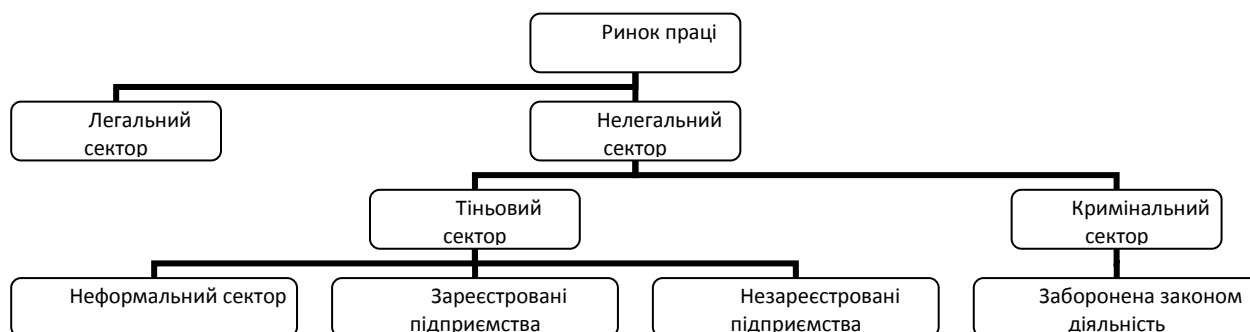


Рис. 3. Структура ринку праці за класифікацією А.В. Калини

Ряд авторів – П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінська, М.І. Григор'єва, Г.Т. Завіновська виділяють окреме поняття «нерегламентована зайнятість» як діяльність працездатного населення працездатного віку, що виключена зі сфери соціально-трудова норм та відносин і не враховується державною статистикою [6, с. 38]. Але ринок праці вони не сегментують відносно законності діяльності.

Е.М. Лібанова сегментує загальний ринок праці за ознаками стандартності і, виходячи з цього, поділяє його на стандартний та нестандартний [2, с. 84]. У нестандартному секторі дослідник виділяє гнучкий сегмент, оплачуваний не за прийнятими стандартами, та незареєстрований сегмент, який у свою чергу поділяє на неформальний, тіньовий, кримінальний.

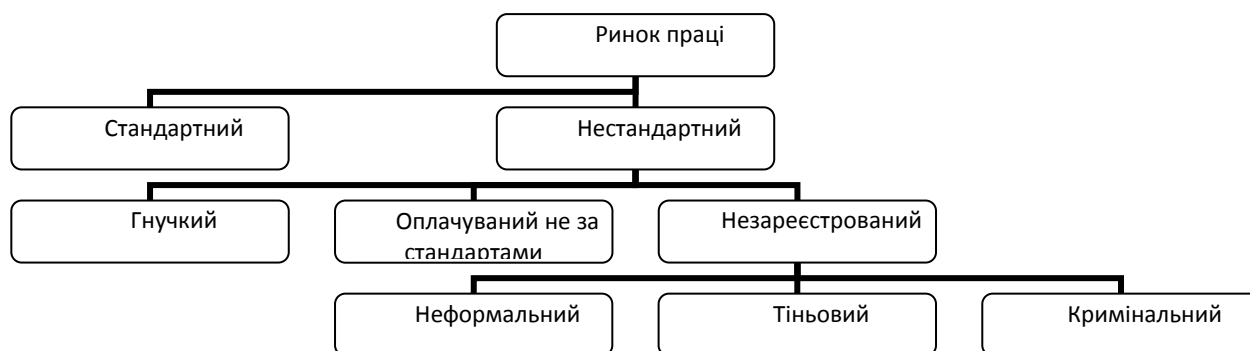


Рис. 4. Структура ринку праці згідно з класифікацією Е.М. Лібанової

На рис. 4 виділено окремо гнучкий сегмент на ринку праці, який включає функціонування на умовах: самозайнятості, неповної зайнятості, вторинної зайнятості. Але гнучкий ринок праці як предмет дослідження існує вже давно і є однією з дозволених законодавством форм зайнятості населення. Тому, на нашу думку, гнучкий ринок праці є сегментом стандартного ринку праці.

За умов функціонування нелегального ринку праці, що бурхливо розвивається на відміну від легального ринку праці, важливо знайти підхід до визначення єдиних теоретичних основ. Аналіз досліджень теоретичних підходів до визначення категорій «тіньовий ринок праці», «нелегальний ринок праці», «незаконний ринок праці», «незареєстрований ринок праці» показав множину та неоднозначність трактування.

Автор вбачає доцільним визначення кожного поняття, його структури, підпорядкованості. Пропонуємо поділити ринок праці на сегменти за принципом законності:

- легальний ринок праці – ринок праці, який функціонує згідно з чинним законодавством;
- неформальний ринок праці – ринок праці, що функціонує при досить слабкому втручанні офіційних економічних структур держави, або взагалі поза межами будь-якого державного обліку і контролю;
- нелегальний ринок праці – ринок праці, що діє з порушенням чинного законодавства.

Легальний ринок праці уособлює офіційно зареєстровані підприємства-роботодавці та належним чином оформлених найманих працівників; заробітна плата, оподаткування, конкуренція на цьому ринку належать до сфери регулювання законодавством. У цілому – це сфера суспільних відносин, що функціонують та розвиваються на законодавчій базі.

Неформальний ринок праці включає сектор домашніх господарств. Але, вважаємо за потрібне відзначити, сьогодні доцільно виключити із цього сектора особисті селянські господарства. Їх діяльність, розміри, база оподаткування регламентуються законами, прийнятими за останній рік.

Нелегальний ринок праці – це система суспільних відносин між незаконно діючими суб'єктами підприємницької діяльності, незареєстрованими та зареєстрованими підприємствами, найманими працівниками, державною владою, що базується на отриманні прибутку за рахунок несплати податків, хабарництва та шкодить розвитку суспільства.

Нелегальний ринок праці має свої суб'єкти відносин, об'єкти регулювання, передумови формування, чинники розвитку, власні закони, а також загальні закони ринку, регулятори, інфраструктуру.

У свою чергу, на нелегальному ринку праці виділяється тіньовий ринок праці та кримінальний ринок праці як окремі категорії. Автор згоден з думкою більшості вітчизняних дослідників, що кримінальний ринок праці хоча й базується на економічних відносинах, але проблема боротьби з ним має не економічний, а правовий характер. Це не є підставою для відмови від вивчення цього сектора ринку праці. Адже в ньому обертається значна частина готівкових коштів, зайнята певна частина найманих працівників та підприємств.

Таким чином, кримінальний ринок праці можна визначити як систему відносин між роботодавцем та найманим працівником у сфері діяльності, яка заборонена законом та суперечить нормам моралі.

Тіньовий ринок праці – система суспільних відносин, що забезпечує функціонування тіньової економіки. Це невід'ємний елемент тіньової економіки.

Підсумовуючи наведене вище, автор пропонує схему структурування ринку праці за принципом законності (рис. 5):

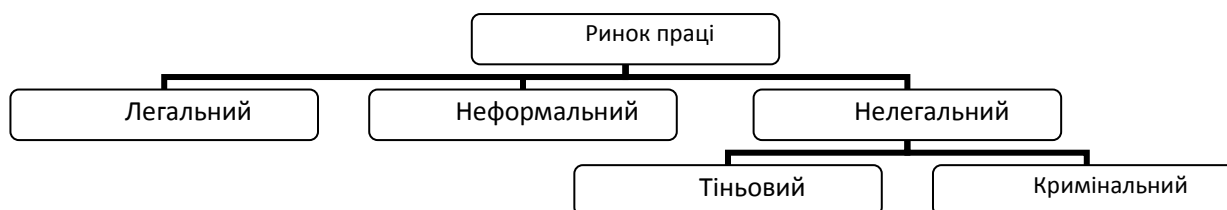


Рис. 5. Структура ринку праці України

Нелегальний ринок праці – компонент розвитку більшості економічних систем. Дослідження нелегального ринку праці дало змогу виділити його як одну зі структурних складових загального ринку праці поряд з легальним та неформальним секторами. Нелегальний ринок праці запропоновано поділити на тіньовий та кримінальний. Визначено нелегальний ринок праці як

систему суспільних відносин між незаконно діючими суб'єктами підприємницької діяльності, незареєстрованими та зареєстрованими підприємствами, найманими працівниками, державною владою, що базується на отриманні прибутку за рахунок несплати податків, хабарництва та шкодить розвитку суспільства.

Подальші дослідження необхідно спрямувати на визначення структури кожного елементу, обсяги, механізми функціонування, а також засоби детінізації нелегального ринку праці в Україні.

### Література

1. Зінов'єв Ф.В. Держава та тіньова економіка // Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво». – 2004. – № 4. – С. 97 — 99.
2. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
3. Богиня Д.П., Грیشінова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.
4. Ткаченко Л.Г. Зайнятість у неформальному секторі економіки України: методологія, аналіз, напрями регулювання: Дис...канд. екон. наук: 08.09.01/ Рада по вивченню прод. сил України НАН України. – К., 2001. – 176 с.
5. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
6. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.

*Кравчик В.К.,*

*доцент кафедри соціології та соціального управління  
Академії праці і соціальних відносин*

### *Соціальна відповідальність та оплата праці*

---

**В статье раскрывается суть метода экспертных оценок, задачи изучения и прогнозирования спроса на товары и услуги, при решении которых применяется этот метод, порядок проведения экспертизы, в том числе в организационном и информационном аспектах.**

**The given article is devoted to the essence of the expertise evaluation method and main tasks while studying and forecasting demand on goods and services with the mentioned above method applied. It also defines the expertise procedure together with its organization and information aspects, as well as requirements enabling a successful expertise**

**Ключові слова: унітарні підприємства, корпоративні підприємства, соціальна відповідальність, якість життя, соціальний розвиток, потреби, оплата праці.**

---

За роки незалежності в державі сформувалися нові ринкові відносини, з'явилися нові суб'єкти цих відносин. До них слід віднести діючі унітарні та корпоративні підприємства. Унітарне підприємство створюється одним засновником, який виділяє необхідне для того майно, формує відповідно до закону статутний фонд, не поділений на частки (паї), затверджує статут, розподіляє доходи, безпосередньо або через керівника, який ним призначається, керує підприємством і формує його трудовий колектив на засадах трудового найму, вирішує питання реорганізації та ліквідації підприємства. Унітарними є підприємства державні, комунальні, підприємства, засновані на власності об'єднання громадян, релігійної організації або на приватній власності засновника.

На відміну від них корпоративне підприємство утворюється, як правило, двома або більше засновниками за їх спільним рішенням (договором), діє на основі об'єднання майна та/або підприємницької чи трудової діяльності засновників (учасників), їх спільного управління справами, на основі корпоративних прав, у тому числі через органи, що ними створюються, участі засновників (учасників) у розподілі доходів та ризиків підприємства. Корпоративними є

кооперативні підприємства, підприємства, що створюються у формі господарського товариства, а також інші підприємства, в тому числі засновані на приватній власності двох або більше осіб. Відповідно до Господарського Кодексу України всі ці підприємства несуть соціальну відповідальність, яка включає питання щодо поліпшення умов праці, життя і здоров'я, гарантії обов'язкового медичного страхування працівників підприємства та їх сімей, а також інші питання соціального розвитку вирішуються трудовим колективом за участі власника або уповноваженого ним органу відповідно до законодавства, установчих документів підприємства, колективного договору. Окрім того, підприємство забезпечує підготовку кваліфікованих робітників та спеціалістів, їх економічне і професійне навчання як у власних навчальних закладах, так і в інших навчальних закладах за відповідними угодами. Підприємство надає пільги відповідно до закону своїм працівникам, які навчаються без відриву від виробництва. Що стосується пенсіонерів та інвалідів, які працювали до виходу на пенсію на підприємстві, то вони користуються нарівні з його працівниками наявними можливостями медичного обслуговування, забезпеченням житлом, путівками в оздоровчі та профілактичні заклади, іншими соціальними послугами і пільгами, передбаченими статутом підприємства. Власник, органи управління підприємства зобов'язані також забезпечити для всіх працівників підприємства належні і безпечні умови праці. Підприємство несе відповідальність в установленому законом порядку за шкоду, заподіяну здоров'ю та працездатності його працівників. Підприємство зобов'язане забезпечити сприятливі умови праці жінок та неповнолітніх, забезпечувати їх роботою переважно в денний час; жінок, які мають малолітніх дітей, вагітних жінок переводити на легшу роботу з нешкідливими умовами праці, надавати їм інші пільги, передбачені законом. Підприємство зі шкідливими умовами праці створює окремі цехи, дільниці для надання жінкам, неповнолітнім та окремим категоріям працюючих легшої роботи, підприємство самостійно встановлює для своїх працівників додаткові відпустки, скорочений робочий день та інші пільги, а також має право заохочувати працівників інших підприємств, установ, організацій, які його обслуговують.

Підприємство має право забезпечувати додатковою пенсією, незалежно від розмірів державної пенсії, працівника, який став інвалідом на даному підприємстві внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання. У разі смерті працівника підприємства під час виконання ним службових обов'язків власник, підприємство добровільно чи за рішенням суду забезпечують сім'ю працівника допомогою відповідно до закону. Підприємство з правом наймання робочої сили забезпечує визначену відповідно до закону кількість робочих місць для працевлаштування неповнолітніх, інвалідів, інших категорій громадян, які потребують соціального захисту. Відповідальність підприємства за невиконання даної вимоги встановлюється законом.

Таким чином, в Україні законом визначена соціальна відповідальність підприємств, яка спрямована на поліпшення умов життя. Але, на нашу думку, щоб соціальна діяльність стала запорукою максимально високого рівня та якості життя всіх категорій населення головною соціальною відповідальністю є проведення активної політики з оптимізації зайнятості з високою і своєчасною оплатою праці. Це особливо важливо, коли порушується конституційне право громадян на належний рівень оплати праці, при якому мінімальна заробітна плата повинна відповідати прожитковому мінімуму. Так, з 1 січня 2005 р. урядом передбачено встановлення розміру мінімальної заробітної плати у 262 грн. на місяць, що становить 67,7 % прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленого на 2004 р.

Поряд з неналежним рівнем заробітної плати гострим є питання забезпечення своєчасної виплати та погашення її заборгованості. За даними Держкомстату, станом на 1 вересня 2004 р. заборгованість із виплати заробітної плати становила 1468, 4 млн. грн. Із загальної суми боргу 26,0 %, або 382,3 млн. грн., припадає на підприємства, установи та організації, які призупинили свою діяльність у 2003 р. та попередніх роках. З них 155,6 млн. грн. припадає на підприємства сільського господарства. На економічно активні підприємства припадає 1086,2 млн. грн. боргу із

заробітної плати. Звичайно, такий стан виконання вимог Конституції України і законів щодо належного рівня та своєчасної виплати заробітної плати негативно впливає на життєвий рівень окремих верств населення. При цьому слід враховувати зміну купівельної спроможності гривні за цей період, що обезцінює оплату праці за минулий період. Зважаючи на це, виконання указу Президента України від 25 травня 2004 р. «Про невідкладні заходи щодо завершення погашення заборгованості із заробітної плати» сьогодні, без сумніву, є пріоритетним завданням.

У поточний момент, з метою виконання соціальної відповідальності, Український національний комітет Міжнародної торгової палати розробляє стратегію «Бізнес та суспільство», яку підтримав Кабінет Міністрів. Одним із пунктів стратегії пропонується ввести соціальне рейтингування підприємства. Там запропоновані позиції, які підприємство повинне виконувати, щоб відповідати вимогам соціально відповідального. Як виробник воно має виробляти якісні та безпечні товари і встановлювати на них відповідні ціни, як роботодавець – опікуватися матеріальним становищем робітників та не припускати їх дискримінації; як суб'єкт господарських відносин повинно дотримуватися чинного законодавства та відповідати існуючим суспільним нормам. І останнє – як учасник соціального розвитку воно має бути відповідальним за якість життя суспільства.

Прийняття такої стратегії свідчить, що настав час, коли «бізнес» повинен нести соціальну відповідальність. Це обумовлено змінами у нашій державі, які природно призвели до змін у бізнесі. Він ще молодий, але період, коли вимовляючи слово «бізнес», завжди мали на увазі «злочин», минув. Бізнес став зрілим, ознакою чого є його зростаюча активність у житті суспільства – йому вигідно, щоб суспільство стало стабільним, щоб розвивався середній клас, щоб подолати бідність. Тільки у такому середовищі саме підприємство може бути стабільно успішним. Слід сказати, що бізнес є одним з головних компонентів розвитку суспільства, оскільки саме через бізнес створюються робочі місця, виплачується заробітна плата, бізнесмени беруть на себе соціальні зобов'язання щодо своїх працівників, сплачують податки, тобто є домінантою, яка формує рівень суспільного життя, і певною мірою від нього залежить, чи будуть громадяни заможними. Крім того, бути соціально відповідальним вигідно і з комерційної точки зору, оскільки споживач віддає перевагу товарам того підприємства, яке займається благодійництвом.

Є надія, що підвищення соціальної відповідальності підприємств України сприятиме вирішенню головної проблеми для кожного громадянина – задоволення своїх потреб за рахунок оплати праці на відкритому ринку праці.

### Література

1. Господарський кодекс України. – К.: Атіка, 2003. – 208 с.
2. Шелкунов В. Суспільство вимагає нових підходів до бізнесу //Урядовий кур'єр. – 2005. – № 7. – С. 2.

*Лановенко І.І.,*

*канд. юрид. наук, доцент кафедри конституційного,  
адміністративного та фінансового права  
Академії праці і соціальних відносин*

### *Врегулювання оплати праці як кримінологічна проблема*

---

**В статье анализируется влияние политики в сфере оплаты на криминогенные процессы в Украине. Низкий уровень доходов рассматривается в контексте депривации биопсихических и социальных потребностей человека. Делается вывод о необходимости систематического криминологического анализа проблем оплаты труда, проведение криминологической экспертизы соответствующего законодательства.**

**The given article analyses the labour payment policy influence on criminogenic processes in Ukraine. The author of the article considers low incomes in the context of deprivation of a person's biomental and social needs. He also proves the necessity of a systematic criminological analysis of the problems associated with labour payment as well as a criminological expertise of the correspondent legislation.**

**Ключові слова: соціально-економічна політика, оплата праці, криминогенні процеси, потреби.**

---

Жодне суспільство, без сумніву,  
не може процвітати і бути щасливим, якщо  
значна частина його членів бідна і нещасна.

*A. Сміт*

Будь-яка стратегія розвитку нашої країни потерпить фіаско, якщо повною мірою не враховуватиме потреби людини як головного пріоритету соціально-економічного проектування. У дослідженнях учених на цю тему підкреслюється, що гуманізація промислових та суспільних відносин неможлива без «...всеохоплюючого задоволення особистості», підвищення якості життя у такий спосіб, щоб створювалися умови не тільки для самого існування людини як біологічного виду, а й як суспільної, свідомої, творчої і ціннісної істоти [15, С. 155 – 156]. Останнє неможливо без надання кожному суб'єкту реальних можливостей актуалізації своїх життєвих потенцій, задоволення прагнення до саморозвитку, бо саме від того, як фактично вдовольняються соціогенні потреби особистості (легітимно чи, навпаки, протиправно; у повному обсязі або обмежено) залежать не тільки специфічні ознаки взаємодії між конкретною людиною та її мікросоціумом, а й ціннісно-структурна розбудова суспільних відносин взагалі.

Одним з головних важелів спрямування соціально-економічної політики у напрямі реалізації умов «нормативного гуманізму» (Е. Фромм) як раніше, так і у доступному для огляду майбутньому, залишається політика у сфері оплати праці з її відтворюючою та стимулюючою функціями. Загальна декларація прав людини, яка була прийнята та схвалена ООН ще у 1948 р. постулює, що у трудових відносинах кожний громадянин має право на справедливу і задовільну заробітну плату, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї. Право заробляти та отримувати таку заробітну плату, яка б була адекватна існуючим у суспільстві матеріальним та соціокультурним умовам, є підґрунтям реалізації й інших невід'ємних особистих прав, таких як: право на життя, на повагу до людської гідності та вільний розвиток, що, в свою чергу, забезпечується утвердженням розвинення біопсихосоціального потенціалу людини як примата організаційно-управлінської діяльності держави.

У більшості досліджень заробітна плата та її розмір, насамперед, розглядаються як економічно-правова категорія, що відображає відносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу) [17, С. 176] та є винагородою, обчисленою, як правило, у грошовому виразі, за трудовим договором, яка виплачується за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці [19, С. 417]. Однак

фактично розмір заробітної плати, визначаючи обсяг виражених у грошовій формі основних засобів життєдіяльності, якими володіє та може розпоряджатися суб'єкт у виборі певних моделей взаємодії у економічній, соціальній, політичній та духовній сфері суспільного життя, є, крім міри вартості праці, споживання та накопичування, одним з важливих чинників формування суспільного статусу, системи ціннісних орієнтацій, громадянської та правової самосвідомості людини, впливаючи у тому числі й на динаміку її психічного стану, від того, чи знаходить особистість у трудових відносинах предмет задоволення матеріальних та духовних потреб свого життя і чи вдасться його відтворити у майбутньому.

У соціально-психологічних дослідженнях підкреслюється, що стан соціальної психіки, який формується на тлі сукупності інформації, яку отримують суб'єкти у той чи інший проміжок часу відносно відповідності їх потенціалу, можливостей, рівня особистих домагань, планів, сподівань – це та психологічна основа, на якій найчастіше ґрунтуються трансформації суспільно значущої поведінки, починаючи зі змін у взаємодії спільнот і закінчуючи певною ситуацією, у якій діє окремий суб'єкт [11, С. 79 – 82]. Вибір «життєвого плану», таким чином, представляється як результат оцінки ступеня збігу (незбігу) особистісних запитів із можливостями їхнього задоволення, де специфічну психологічну реальність складають уявлення особи про власні доходи (в Україні 90 % доходів працездатного населення формується із заробітної плати і навіть роздержавлення власності навряд чи змінить це становище у близькому майбутньому [4, С. 13]), їх очікування та характер отримання [23, С. 216], які, відбиваючись в усвідомленні пріоритетних, провідних потреб і мотивів, прямо чи опосередковано визначають спрямування та зміст боротьби за життєві шанси, іноді з виразним соціально конфліктним забарвленням.

Зумовлюючись протиріччями між бажаною та реальною вартістю реалізації власних здібностей різними професійними групами, блокуванням очікуваного рівня задоволення матеріальних потреб, такі конфлікти нерідко призводять до ненормативних трансформацій економіко-соціальної поведінки значного кола членів суспільства, набуваючи відповідного кримінологічного значення, бо прогнозування, попередження та розв'язання суспільно-небезпечних соціальних конфліктів на різних рівнях соціуму – центральне завдання будь-яких кримінологічних досліджень. А отже, проблема врегулювання оплати праці становить не тільки проблему соціально-економічну чи економіко-психологічну, а й, із точки зору ідеології держави щодо реалізації суспільних цілей розвитку – політичну, включаючись як одна з центральних ліній у державне планування з його невід'ємною кримінологічною складовою.

Аналізу впливу економічних явищ на криміногенні процеси, незважаючи на різні теоретико-ідеологічні позиції широкого кола дослідників в історії кримінології, завжди приділялася значна увага. Так, відомий європейський вчений кінця XIX – початку XX ст. Ф. Лист наголошував на тому, що злочинність є не тільки продуктом своєрідної особистості злочинця, а й тих, зовнішніх, особливо економічних, умов які його оточують у момент скоєння злочину [27, С. 77]. У класичній теорії «замісників покарання» Е. Феррі ми також знаходимо пріоритетне визначення перешкоджання падіння життєвого рівня, підтримці соціально невлаштованих громадян, зниження соціальної нерівності як соціальної альтернативи боротьби зі злочинністю. Представники ж радикально-економічного та соціоструктурного підходів взагалі налаштовані на розуміння злочинності як явища детермінованого переважно економіко-політичними протиріччями та криміногенними особливостями соціально-економічної соціалізації окремих верств населення, спрямовуючи свої зусилля на пошук нових шляхів соціально-економічного реформування, головна сучасна ідея якого досить слушно сформульована американським кримінологом А. Платтом, який зазначив, що для того, щоб зробити життя людей гідним та утримати їх від злочину, недостатньо декларувати їх права; необхідно щоб ці права мали реальне, а від себе зробимо уточнення – повсякденне, забезпечення [6, С. 192].

Досягти останнього, на нашу думку, неможливо без такої організації економіки, яка б створювала умови, насамперед, для утвердження неекономічних (загальнолюдських) цінностей як

запоруки подальшого власного прогресивного розвитку. Однак практика свідчить, що теоретично очевидні переваги економічних реформ та нововведень не завжди стають настільки ж очевидними щодо їх соціальних наслідків, а неврахування закону взаємопереходу утворюючих та деструктивних станів економічної і соціальної сфери життя можуть призвести до їх загальної кризи, криміногенні наслідки якої потребують спеціального системного дослідження.

Так, радикальне розширення «поля свободи» наприкінці 80-х – на початку 90-х років ХХ ст. створило політичні умови для утвердження в Україні ринкових відносин, зростання матеріального добробуту та соціального потенціалу людини. Проте активне входження до ринку, за відсутності відповідного економічного підґрунтя для підприємництва на перших етапах модернізації, супроводжувалося не тільки відходом від традиційних організаційно-процесуальних норм господарювання, а й змінами у побудові соціокультурного простору. Ступінь економічної свободи виявилася дуже нерівною і обумовленою насамперед наближеністю до фінансових та виробничих фондів, а також можливістю уникнути зовнішніх обмежень, у тому числі на рівні владної волі. Привілейований доступ до стратегічних ресурсів, жорстке обмеження фонду споживання, оплати праці у бюджетному та усунення від їх врегулювання у комерційному секторах економіки, капіталізація бізнесу за рахунок держави [10, С. 116 – 117], активний економіко-правовий нігілізм, гальмуючи процес демократизації, солідаризації соціально-економічного простору, по-перше, спричинив переверот у матеріальній диференціації суспільства з суттєвим зниженням рівня соціального благополуччя для більшості населення, а по-друге, призвів до такого вкрай негативного соціального феномену, як відчуження особи від держави. Люди не просто перестали визнавати позитивну роль держави в організації суспільного життя, вони почали розглядати державу як джерело небезпеки, і, відповідно, почали вибудовувати своє життя як протидію цій небезпеці [25, С. 125 – 126].

Цей процес супроводжувався активним виробленням нових адаптивних стратегій, які, з одного боку, відтворювали цінності матеріального процвітання, що пропагувалися державою, а з іншого, – інституціональний вектор (D. Lochak) опануванням ними все більше спрямовувався на «максимізацію корисності» (Д. Коулмен) за рахунок або поза будь-яким зв'язком із юридичними та моральними обов'язками, якими, до речі, держава також знехтувала, побудувавши економіку дешевого робітника. Серед найбільш суспільно небезпечних «інновацій» такого роду, як засвідчує досвід останнього десятиліття, стала експансія організованої злочинності – джерела адаптації для певної частини активних членів суспільства, коли на фоні існуючих «позитивних» взірців швидкого нагромадження приватних капіталів з одночасним фактичним обмеженням можливості задовольнити первинні життєві потреби у сфері легальної економіки значної частини працездатного населення, кримінальна субкультура, насамперед, для молоді, надаючи альтернативні зразки економічної (отримання доходів) та соціальної (соціоекономічний статус) самореалізації стала досить привабливим джерелом переваг у задоволенні матеріальних та психологічних потреб.

Масовій криміналізації економічної свідомості сприяло також фактичне самоусунення держави від партнерства з населенням у подоланні економіко-соціальних труднощів і, як це не парадоксально, захисту проголошених ідеалів модернізації. Активний процес не тільки десоціалізації, а й декапіталізації державного виробництва та відсутність державної підтримки приватизованих підприємств, які, навпаки, були поставлені в умови, що заздалегідь виключають можливість нормального функціонування [10, С. 120], не могла не відбитися на рівні доходів їх працівників, які у переважній більшості перестали покривати соціальні збитки, втративши у такій спосіб свої стимулюючу та мотивуючу функції. У результаті значний прошарок громадян був змушений переорієнтувати свою «ринкову поведінку» на користь офіційно нерегламентованої економічної діяльності як у неформальному секторі – тобто такому, який повністю або частково знаходиться поза межами державного обліку та контролю, і стикається з кримінальним світом у тій мірі, в якій ним контролюється; так і відверто «чорному», де відбувається виробництво,



розподіл, обмін соціально небезпечних товарів та послуг, забезпечуючи прибутки, у тому числі, за рахунок задоволення ірраціональних потреб нуворишів (участь у наркобізнесі, секс-індустрії тощо) [14, С. 13–14], із закономірною економічною та неекономічною залежністю від асоціальних субкультурних норм.

Втрата позитивної свободи – відмови від вибору такого напрямку свого життя, який би збігався із загальними універсальними моральними засадами організації соціуму, вбачається і у сприйнятті зразків-цінностей, поведінкових моделей процвітаючих девіантів, які завдяки явній чи прихованій злочинній діяльності домоглися владного впливу, престижу та високого становища у суспільстві (Р. Клоуард, Л. Оулін). У такий спосіб саме гроші – сила – влада набуватимуть стандартів успіху або невдачі індивідуальних життєвих стратегій [12] з відповідним формуванням агресивно-деструктивних компонентів мотивації досягнення коли, в першу чергу у молоді, соціально успішна людина починає асоціюватися з цілеспрямованою, схильною нехтувати нормами моралі та за для власної вигоди використовувати інших людей, принижуючи їх, особистість [3, С. 37].

Очевидно криміногенними є й протиріччя між проголошеними ринковими принципами розподілу та їх фактичним спотворенням у сфері визначення розміру оплати праці, під якою сьогодні «скоріше розуміється мінімізована частина доходу власника (роботодавця), яку він вимушений сплачувати робітникам, що знаходяться у нього на утриманні, з урахуванням приблизно уточнених і суб'єктивно оцінюваних розходжень результатів їх праці» [28, С. 68]. Стосуючись і кваліфікованих працівників держсектора, де 80 % [20] у ході реформ опинилися за межею бідності, і найманих працівників приватної економіки, ця практика дискредитує саму ідею нових економічних відносин, стимулюючи масові розкрадання на виробництві та експансію економічно вмотивованих злочинів у неекономічні суспільні інститути – правоохоронні органи, фінансові установи та заклади медицини, освіти і культури, відсутність по відношенню до яких з боку держави політики зваженості та контролю за встановленням такої матеріальної винагороди, яка б дійсно відповідала цінності реально зроблених внесків, стає, між іншим, важливим чинником корупції.

Соціально-економічній дестабілізації сприяє і люмпенізація вагомої частини кваліфікованих працівників, які, опинившись на соціальному «дні», посилюють тенденції «інтелектуалізації» та професіоналізації злочинності, особливі якісні зміни якої пов'язані з появою у кримінальному середовищі осіб з досвідом господарського керівництва, спеціалістів з технологій, аналізу інформації тощо [13, С. 465].

Загалом же слід зазначити, що, будучи вихідним началом, яке рухає особисте та соціальне життя, людські потреби є також і основним джерелом економіки. Неврахування цього факту у політиці в сфері оплати праці, зрештою, призводить до компенсації дисгармонії між сформованими матеріальними потребами і можливостями їх задоволення нелегітимними засобами. Так, бідні прошарки «підгодовують» кримінальну субкультуру, стимулюючи підвищений попит на товари, які в силу незаконного походження мають привабливо низьку ціну. І якщо попит породжує пропозицію, то цілком зрозумілим стає зростання рівня так званих загальнокримінальних корисливих злочинів, так само, як і контрабанди чи інтелектуального піратства, боротьба з якими не може бути ефективною без підвищення платоспроможності населення.

Однак викривлення соціалізації економічної політики держави та ринкових відносин не є єдиним і головним чинником соціальних конфліктів, які викликають кримінологічну стурбованість. Суспільні закони і закономірності, як відомо, реалізуються лише через дії конкретних людей з їх усвідомленими чи ні прагненнями і мотивами. І якщо має рацію У. Джемс, що особистість у широкому розумінні – це «Я» плюс капітал і готівка, зміна яких впливає на трансформацію власного образу «Я» [18, С. 5], то невиконання трудовою діяльністю своєї головної функції – отримання доходу у розмірі, необхідному для задоволення потреби людини в захисті,

самоповазі та самореалізації, не тільки безпосередньо впливає на стан суб'єкта аж до протиправних (злочинних) дій, а й у масовому вимірі – створює умови для розгортання системної соціально-біологічної та культурної, або іншими словами, антропологічної кризи.

На рівні дослідження механізмів індивідуальної злочинної поведінки низький рівень доходів, як детермінанта злочинності, найчастіше розглядається в контексті депривації здорового біопсихічного та соціального функціонування людини на фоні істотного зниження моральної складової мотивації, що, згідно з поширеними психологічними теоріями, впливає із самої природи мотиву – «запала» будь-яких дій, вчинків, спрямованих на задоволення тих потреб суб'єкта, які впливають на його життєдіяльність у першу чергу. Зокрема, відомий американський психолог-гуманіст А. Маслоу, побудувавши систему людських потреб (мотивів) від інстинктивних до вищих (фізіологічні потреби, потреби в безпеці, любові, визнанні та самоповазі, самоактуалізації (реалізації здібностей, потреби в пізнанні і розумінні)) [16, С. 78 – 96], наголошував на принципі відносного пріоритету їхньої актуалізації, згідно з яким кожний наступний рівень потреб визначає поведінку лише за умов задоволення попереднього. Звідси «кризу людяності» з відповідною девальвацією традиційних моральних цінностей, їх заміною ідеалами утилітаризму та прагматизму, «спрямованості на себе», можна розглядати як закономірний наслідок «ситуації стурбованості людей проблемою елементарного виживання» [21, С. 172], змагання з якою соціальні стосунки далеко не завжди витримують і швидко придушуються.

Відсутність законних фінансових можливостей чи взагалі руйнування соціально-економічних механізмів обслуговування елементарних потреб людини і, як наслідок, гальмування її культурного розвитку, може таким чином не тільки призводити до певного морального релятивізму, а й регресу поведінки до генетично-первісних механізмів, коли перед особою постає головне завдання – збереження власного існування, що змінює і суть мотивації, і навіть змістовну сутність свободи волі. І не випадково у теорії та практиці кримінального права деякі дефіцитарні стани розглядаються або як обставини, що пом'якшують відповідальність за пов'язаний з ними злочин, або як причина, що усуває злочинність діяння внаслідок крайньої необхідності, або навіть як підстава визнання особи неосудною, коли, приміром, відчуття голоду, вищою мірою відбиваючись на психічній діяльності, може бути причиною повного божевілля [24, С. 470].

Примітивізацію мотивації до «первородних» умов виживання, як результату поширення субкультури бідності, відзначають і українські кримінологи. Зокрема, показовою у цьому відношенні є структура крадіжки майна громадян. Якщо раніше предметом злочину були в основному цінні речі, речі престижу, то згодом – гроші чи легко оборотне у гроші майно, а також продукти харчування [10, С. 126 – 127]. Загалом же, як писав В.М. Бехтерев, уже деяка нестача харчових продуктів робить суспільство більш егоїстичним, більш міщанським; за умов же нормального задоволення насущних потреб суспільні зв'язки настільки сильні, що вони призводять до жертвності та подвигу.

В обстановці стрімкого поширення у суспільстві прошарку «нових бідних» та фактичної відмови держави від ефективних редистрибутивних заходів попередження регресивних змін становища суб'єкта у системі соціальних відносин, значно загострюється й проблема захисту біопсихічного здоров'я громадян як у контексті збереження та відновлення продуктивних робочих сил, так і в контексті виникнення асоціальних розладів.

Щодо першого, занепокоєння викликає епідемія психосоматозів, тобто психічно обумовлених соматичних захворювань, у патогенезі яких знаходяться внутрішні конфлікти, страждання, ностальгія, викликані змінами соціально-економічної долі багатьох людей [22; С. 18 – 19, 41], бо як свідчать, за результатами спеціальних досліджень, Д. Голберг і П. Хакслі, при загрозливих життєвих ситуаціях, а саме до таких, на нашу думку, можна віднести небачення жодних шансів у найближчий час вийти з бідності та її очікування у літньому віці 80 % населення

[7, С. 11], здатність до імунітету знижується на 50 %, що явно не сприяє бажаному підвищенню загальної ефективності трудової діяльності.

Інший вимір цієї проблеми – розповсюдження в ситуації соціально-економічної нестабільності кризи ідентичності – особливої ситуації свідомості, коли «більшість соціальних категорій, за допомогою яких людина визначає себе та власне місце, уявляються як такі, що втратили свої межі і свою цінність» [2, С. 266]. У такому стані картина дійсності набуває суперечливих ознак, система відносин із зовнішнім світом порушується, що призводить до неможливості самореалізації особистості, а внутрішній конфлікт схильний набувати невротичних ознак, коли невротичні недовірливість та заздрість, також як і підозрілість, інші невротичні симптоми виступають своєрідною «психічною готовністю фальсифікувати підбір й оцінку подій» [1, С. 145], підвищуючи вірогідність руйнівної поведінки, міжособистісних та соціальних конфліктів до максимуму [26, С. 495].

Загалом же, розглядаючись як «хвороба знедолених» (А. Маслоу), неврози, а також межові та психопатологічні розлади (депресія, дисфорія та ін.), виникаючи внаслідок втрати фінансового контролю над життям [18, С. 5], тісно корелюють порушення усталених умов соціалізації, так само, як і асоціальні розлади, які у незаможних фіксуються втричі частіше ніж у забезпечених суспільних прошарків [9, С. 209]. Соціальна ж ізоляція внаслідок руйнування значущої для людини системи відносин здатна підвищувати навіть ризик передчасної смерті. При цьому своєчасна соціальна підтримка, як наголошують Д. Голберг і П. Хакслі, є одним з головних, аж до стимулювання певних ланок імунної системи, чинників запобігання чи корекції небезпечних біопсихічних станів, відіграючи важливу роль у адаптації особи до навколишнього середовища [8, С. 57 – 58]. Останнє підтверджує думку про необхідність розгляду інституту соціальної підтримки не як кризового запобіжного заходу, а як постійно діючого механізму гармонізації та гуманізації відносин людини зі своїм соціально-економічним простором, встановлення такої соціально-економічної взаємодії, яка б найбільшою мірою шанувала біологічні та психологічні потреби особистості.

Але гуманізація економіко-соціального буття є дуже важливою, проте не єдиною складовою державної політики боротьби зі злочинністю. Важливо також враховувати, що детермінація мотивації поведінки через значущість оточуючих людину соціально-економічних явищ для її життя та самореалізації опосередковується інтеріоризованими культурними нормами, які, встановлюючи та утримуючи певний розподіл матеріальних благ, відповідним чином формують уявлення про економічну та соціальну справедливість, ідеал обміну та споживання, моделюючи настанови на взаємодію людини зі структурою та вимогами її суспільства. Відомий тезис багатьох кримінологів та економістів про те, що нерівність доходів є одним з головних чинників злочинності уявляється водночас справедливим і таким, який за певних умов відповідає дійсності лише частково. Конфлікти розподілу обмежених матеріальних благ мають місце завжди. Набуття ж ними масового характеру можливе лише у тому суспільстві, яке не володіє такою моральною силою, яка б локалізувала їх прояви. Міцність стабілізаційної суспільної свідомості в цьому випадку залежить від розуміння відносної цінності різних соціальних функцій і тієї винагороди, якої гідна кожна з них. «Суспільна думка, – писав Е. Дюркгейм, – ніби ієрархизує соціальні функції, й кожній з них належить той чи інший коефіцієнт життєвого благополуччя залежно від місця, що займається нею у соціальній ієрархії» [5, С. 289 – 290]. Однак за умов аномії, коли дезорганізована стара і ще тільки виробляється нова інституціональна модель (D. Lochak) обміну та розподілу, усвідомлення нових вимог та норм їх виконання, визначення нової «ідеології життя» і власних відносно неї позицій – досить тривалий процес і головна роль у цьому процесі, з метою пом'якшення чи зниження криміногенних конфліктів до мінімуму, повинна належати саме виваженій державній політиці, керівними засадами якої у галузі врегулювання оплати праці, на нашу думку, повинні бути:

- гармонізація співвідношення рівня мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму у напрямі забезпечення безпеки біопсихічного та соціального існування людини;
- врахування у гарантованому мінімальному розмірі заробітної плати економічних потреб особистості;
- врахування у визначеному розмірі бюджету робітника інтересів держави щодо природного відтворення кваліфікованої робочої сили, тобто інтересів, пов'язаних зі створенням та утриманням сім'ї, забезпеченням її морально-психологічного благополуччя;
- забезпечення економічних інтересів працюючих у напрямі максимізації фонду заробітної плати та вирівнювання можливостей її підвищення відповідно до зроблених внесків для будь-якої професійної групи;
- забезпечення, якщо це потрібно, волею держави участі найманих робітників у прибутках своїх підприємств, установ тощо.

На нашу думку, врегульована у такий спосіб політика оплати праці дозволить поступово подолати існуюче у суспільстві відчуження та соціально-економічну конфронтацію завдяки створенню сприятливих економіко-соціальних умов для забезпечення розвитку не тільки конкретної особистості чи спільноти, а й самої економіки, потреби якої, зрештою, це потреби людини, належне задоволення яких робить її конкурентоспроможною. Продуктивність праці залежить від рівня забезпечення заробітною платою цивілізованості існування, ознаками якого, в свою чергу, є забезпечення здорового життя в органічній єдності фізичного, психічного та соціального благополуччя. І якщо десоціалізація економічної політики руйнує цю єдність, можна говорити про існування факторів ризику виникнення девіантної та протиправної поведінки. А тому не буде зайвим і ставити питання про необхідність впровадження постійного кримінологічного аналізу процесів, які відбуваються у сфері оплати праці в Україні, та кримінологічної експертизи законодавчих новел з цього приводу, з метою виявлення відповідних криміногенних чинників та їх своєчасної нейтралізації.

### Література

1. Адлер А. О нервическом характере /Пер. с нем. И.В. Стефанович. – СПб.: Университетская книга, 1997. – 338 с.
2. Андреева Г.М. Психология социального познания. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 288 с.
3. Васильченко О. Методи психосемантики в дослідженні соціальних уявлень //Соціальна психологія. – 2004. – № 2 (4). – С. 19 – 37.
4. Ведерніков М.Д. Ринковий механізм оплати праці робітників (проблеми теорії та практики. Моногр. – Хмельницьк: Хмельницький НВП «Евріка» ТОВ, 2001. – 288 с.
5. Дюркгейм Э. Самоубийство. Социологический этюд: Пер. с фр./Изд. подгот. В.А. Луков. – СПб., Союз, 1998. – 496 с.
6. Иншаков С.М. Зарубежная криминология. – М.: Изд. группа ИНФРА-М – НОРМА, 1997. – 383 с.
7. Загальна оцінка країни. Україна 2001. – К.: Представництво ООН в Україні, 2002. – 50 с.
8. Кивенко Н.В., Лановенко І.І., Мельник П.В. Девіантна поведінка: сучасна парадигма. Монографія. – Ірпінь: АДПСУ, 2002. – 240 с.
9. Красон Р., Батчер Дж., Минека С. Анормальная психология. – 11 изд. – СПб.: Питер, 2004. – 1167 с.
10. Криминологія: запрошення до дискусії: Монографія /Авт. кол.: О.В. Баляба, Е.В. Віленська, Е.О. Дідоренко, Б.Г. Розовський. – Луганськ: РВВ ЛІВС, 2000. – 318 с.

11. Лановенко І.І. Актуальні аспекти дослідження трансформацій поведінки молоді в умовах соціальної кризи //Наукові студії із соціальної та політичної психології: Зб. ст. /АПН України, ІСПП. – К.: ТОВ «Видавництво «Сталь», 2000. – Вип.4(7). – С. 75 – 85.
12. Лановенко І.І. Світоглядні настанови як основа вибору девіантної поведінки //Наукові студії з соціальної та політичної психології: Зб. ст. /АПН України, Ін-т соціальної та політичної психології. – К., 2000. – Вип. 3 (6) – с. 48-58.
13. Лунеев В.В. Преступность XX века. Мировые, региональные и российские тенденции. – М.: Изд-во НОРМА, 1997. – 525 с.
14. Мандибуря В.О. Тіньова економіка України та напрямки законодавчої стратегії її обмеження. – К.: Парламентське видавництво, 1998. – 135 с.
15. Маркович Данило Ж. Социальная экология: Моногр. – М.: Изд-во РУДН, 1997. – 436 с.
16. Маслоу А.-Г. Мотивация и личность. – СПб.: Евразия, 1999. –479 с.
17. Мельник П.В., Старостенко Г.Г. Методологічні аспекти дослідження трудових відносин //Філософсько-психологічні підвалини кримінології як науки. Моногр. у 3 т. – К., 2001. – 678 с.
18. Москаленко В. Сучасні напрямки досліджень економічної психології //Соціальна психологія. – 2004. – № 3. – С. 3 – 21.
19. Науково практичний коментар Кримінального кодексу України від 5 квітня 2001 року /За ред. М.І. Мельника, М.І. Хавронюка. – К.: Каннон, 2001. – 1104 с.
20. Павловський М.А. Стратегія розвитку суспільства: Україна і світ (економіка, політологія, соціологія). – К.: Техніка, 2001. – 312 с.
21. Пирожков С.И. Человек и процесс общественных трансформаций //Украина-Россия: концептуальные основы гуманитарных отношений /Под ред. О.П. Лановенко. – К.: Стилос, 2001. – 153 – 176 с.
22. Психологія життєвої кризи / Відп. ред. Т.М. Титаренко. – К.: Агропромвидав України, 1998. – 348 с.
23. Спасенников В.В. Экономическая психология. – М.: ПЕРСЭ, 2003. – С. 216
24. Таганцев Н.С. Русское уголовное право. Лекции. Часть Общая. В 2 т. – СПб., 1902. – Т. 1. – 815 с.
25. Швалб Ю.М. Целеполагающее сознание (психологические модели и исследования). – К.: Миллениум, 2003. – 152 с.
26. Шибутани Т. Социальная психология /Пер. с англ. В.Б. Ольшанского. – Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 1999. – 544 с.
27. Шнайдер Г.Й. Криминология /Пер. с нем. Ю.А. Неподаев. – М.: Изд. группа «Прогресс» – «Универс», 1994. – 504 с.
28. Яковлев Р.А. Оплата труда в условиях криминализации экономики России // Оплата праці: Проблеми та практики: Зб. наук. праць. – Луцьк: Ред-вид. Виділ «Вета» Волинського держ. ун-ту ім. Л. Українки, 2000. – С. 63 – 70.

**Приходько Т.І.,**

канд. екон. наук, старший науковий співробітник,  
провідний науковий співробітник  
Інституту економічного прогнозування НАН України

*Оцінка обсягів тіньової діяльності в економіці  
та промислового виробництва України*

---

Разработаны методические подходы к определению объемов теневой деятельности в экономике Украины с использованием инструментария межотраслевого баланса, даны оценки уровня тенизации экономики в целом и промышленности за годы трансформации экономики, определены направления легализации теневой деятельности в экономике Украины.

The author of the article determines methodical approaches to the assessment of shadow activity scope in Ukraine's economy with the use of interbranch balance tools. She provides an estimated scope of the shadow sector in Ukraine's economy as a whole, as well as the industrial sector for the years of the economic transformation, and defines legalization trends for shadow activities in the economy of Ukraine.

Ключові слова: тіньова економіка, методичний підхід, промислове виробництво, міжгалузевий баланс.

---

Проблема визначення масштабів тіньового сектора в економіці України є особливо актуальною за умов, коли тіньова діяльність досягла такого розвитку, що суттєво погіршує соціальний та інвестиційний клімат у державі, знижує рівень соціального захисту громадян. Її недооцінка спричиняє значні помилки в оцінці соціально-економічної ситуації, визначенні напрямів макроекономічної політики, в розрахунках фінансових пропорцій та оцінці наслідків прийняття рішень владними структурами на різних рівнях управління. Проголошені Урядом першочергові завдання щодо виведення економіки України із «тіні» та забезпечення високих соціальних стандартів життя висувають цю проблему у коло найпріоритетніших.

Проблемі детінізації української економіки присвячено чимало наукових праць. Методологічними та методичними аспектами оцінки масштабів тіньової діяльності займалися такі відомі в цій сфері фахівці, як західні – П. Гутманн, Е. Файг, російські – В. Ісправників, Т. Корягіна, українські – А. Гальчинський, О. Турчинов та інші. Поряд з цим питання визначення методів оцінки обсягів тіньової діяльності у виробничій сфері із деталізацією її за видами економічної та промислової діяльності розроблені недостатньо. Метою статті є обґрунтування методичних підходів до обрахунку масштабів неформальної економіки в реальному секторі, отримання оцінок тіньової економічної та промислової діяльності за роки трансформації економіки України, а також визначення напрямів легалізації тіньового сектору в українській економіці.

У розвинутих країнах тіньова економіка становить від виробництва валового національного продукту: в США 8–12 %, Канаді, Франції – 8–18, Норвегії, Швеції – 6–7 %, у Греції і Італії питома вага тіньового сектора досягає 30 % [1, 2]. Згідно зі світовою практикою 30 % вважається критичною межею, перевищення якої свідчить про створення в країні відтворювальної системи тіньових економічних відносин. Згідно з цим критерієм економіка України є надзвичайно тінізованою.

За умов послаблення регулюючих та контролюючих функцій органів державної влади до основних факторів, які сприяли посиленню тіньового сектора за роки трансформації економіки України, слід віднести такі: потужний податковий прес, що суперечить інтересам і можливостям переважного числа фізичних і юридичних осіб, які працюють в рамках чинного законодавчого поля; правова незахищеність суб'єктів економічної діяльності від зловживань і вимогань з боку чиновників державного апарату; відсутність стабільного і збалансованого законодавства щодо регламентації економічної діяльності за умов існування багатьох недоцільних правових норм та

обмежень в частині розвитку підприємництва; несприятливий інвестиційний клімат в державі, що не створює стимулів для залучення тінювих капіталів; низький рівень оплати праці в державному секторі економіки; напівзакритий характер проведення приватизації економічно перспективних об'єктів та ігнорування принципів конкурентності і доступності приватизації для легальних капіталів, у тому числі і закордонних; високий рівень монополізації виробництва та ринків, що перешкоджає вільному перетіканню праці та капіталу; міждержавна інтеграція тінювого сектора і суб'єктів тінювої економічної діяльності.

Для визначення обсягів тінювої діяльності в промисловому виробництві та економіці в цілому розроблено метод її оцінки, який передбачає використання показника електроспоживання та інструментарію міжгалузевого балансу і ґрунтується на врахуванні взаємозв'язку між обсягами випуску (ВВП) за офіційними даними і споживанням електроенергії, пов'язаного з більшістю галузей економіки. Методика оцінки обсягів тінювого ВВП із використанням статистичних даних таблиць «Електробаланс України» (про споживання електроенергії в господарстві в кВт-год) було розроблено в 1996–1997 рр. і представлена в працях відомих фахівців [3, 4].

Реалізований на теперішньому етапі досліджень методичний підхід базується на визначенні обсягів тінювої економіки як різниці між загальним (з урахуванням тінювої економіки) і офіційним (за даними Держкомстату України) обсягом випуску (ВВП), а перший з них розраховується через показник питомого енергоспоживання.

Відхилення обсягів випуску (ВВП), визначеного на основі споживання електроенергії, від офіційно врахованого слугує оцінкою обсягів тінювої економіки. Використання принципу оцінки споживання електроенергії для визначення обсягів сукупної економічної діяльності обґрунтовується тим, що в промислово розвинутих країнах спостерігається досить тісний взаємозв'язок зміни обсягів випуску (ВВП) і споживання електроенергії. Як правило, еластичність споживання електроенергії до зміни випуску (ВВП) є близькою до 1, тобто зростання (скорочення) випуску (ВВП) на 1 % зумовлює збільшення (зниження) споживання електроенергії теж на 1 відсоток.

У більшості посткомуністичних країн, які стали на шлях трансформування власної економіки, при скороченні офіційного обсягу випуску (ВВП) споживання електроенергії скорочувалось меншою мірою. У державах Східної та Центральної Європи (Болгарії, Польщі, Словацькій і Чеській республіках, Угорщині) ці відхилення є незначними. Проте в країнах колишнього Радянського Союзу – набагато більшими. Одна з можливих причин такого розходження полягає в тому, що скорочення реального обсягу випуску (ВВП) перебільшене, що зумовлено неврахуванням тінювої економіки.

Під час реалізації означеного методичного підходу важливо уточнити еластичність попиту на електроенергію при зміні реального випуску (ВВП) у країнах з реформованою економікою. Звичайно при економічному піднесенні (зростанні випуску, ВВП) спостерігається еластичність попиту на електроенергію менше від 1 за рахунок її ефективного використання, тобто приріст випуску (ВВП) на 1 % пов'язаний із збільшенням попиту на електроенергію меншим від 1 %). За умов зростання питомої ваги тінювого сектора, що завжди збігається з періодом економічного спаду (скорочення випуску та ВВП), діють фактори, спрямовані в бік як збільшення, так і зменшення його енергоємності. До перших належать зростання частки енергоємних галузей в економіці, а також збільшення частки постійних затрат електроенергії у зв'язку зі старінням основних фондів і недовантаженістю виробничих потужностей. Під час розрахунків на макрорівні припускається, що за умов спаду виробництва зміни енергоємності в напрямі збільшення компенсуються дією факторів другої групи, пов'язаних із зменшенням витрат електроенергії за умов значного підвищення цін на цей ресурс, а також впровадженням організаційних заходів щодо зменшення споживання енергоресурсів. Тому передбачувана еластичність попиту на електроенергію дорівнює одиниці.

Розрахунки обсягів тіньової діяльності в промисловому виробництві та економіці в цілому у 1991–2000 рр., на відміну від раніше розроблених підходів, базуються на даних про енергоспоживання за галузями економіки у вартісному виразі. Вхідною інформацією для розрахунків є дані звітних міжгалузевих балансів виробництва і розподілу продукції про споживання електроенергії у вартісному виразі за 1990–2000 рр.

В даній роботі до тіньової економічної діяльності відноситься та частка економіки України, яка не реєструється, не відображається в офіційній статистичній звітності, внаслідок чого з неї не сплачуються податки [3]. Тобто головною ознакою тіньової економіки виступає наявність в розрахунках неврахованого обігу коштів з метою приховування частки фінансових потоків від контролюючих органів. За межами аналізу залишається власне кримінальна економіка. Водночас, згідно з визначенням, вона є часткою тіньової економічної діяльності і тому динаміка кримінального сектора враховується у тій частині, яка пов'язана із зростанням складової виробничих витрат – витрат електроспоживання.

Основні етапи та послідовність реалізації розробленого методу оцінки обсягів тіньової економіки на основі даних міжгалузевого балансу включають:

- визначення коефіцієнтів споживання електроенергії на одиницю випуску в цілому та за галузями (або валового внутрішнього продукту і доданої вартості галузей) на початок ретроспективного періоду (прийнятого за базову точку розрахунку);
- розрахунок загальних обсягів випуску та за галузями (або валового внутрішнього продукту і доданої вартості галузей), включаючи тіньовий сектор;
- визначення обсягів тіньової економіки на макrorівні (за галузями економіки та промисловості) за роками розрахункового періоду на період до 2000 р.;
- розрахунок обсягів тіньової діяльності у 2000 р. на основі коефіцієнтів переходу від виробництва за галузями економіки та промисловості (в класифікації ЗКГНГ) до видів економічної діяльності (в класифікації КВЕД);
- визначення обсягів тіньової економіки на макrorівні та за видами промислової діяльності (у 2000–2003 рр.) з урахуванням нового базового періоду (2000 р.);
- розрахунок коефіцієнтів тінзації економіки в цілому та галузей (видів економічної діяльності) як співвідношення обсягів тіньової економіки і обсягів випуску в цілому (ВВП та доданої вартості) за видами економічної діяльності за даними офіційної статистики.

Складнощі практичної реалізації цього підходу пов'язані з тим, що в умовах перехідної економіки України внаслідок швидких змін тарифів на електроенергію номінальні показники електроспоживання, що наведені в міжгалузевих балансах виробництва та розподілу продукції, не дозволяють визначити дефлятори (середнє значення індексу зростання цін), які б відповідали реальній динаміці проміжних витрат у цій сфері. Тому розроблено нові методичні підходи, згідно з якими здійснюється коригування зазначеної динаміки на основі визначення індексів зміни обсягів електроспоживання за показниками споживання електроенергії за галузями у натуральному виразі, тобто за даними статистичних таблиць «Електробаланси України». Аналіз результатів розрахунків показав, що визначення дефляторів електроспоживання в галузевому розрізі на основі номінальних вартісних показників міжгалузевих балансів в сукупності із використанням індексів галузевих обсягів електроспоживання за даними електробалансів дозволило суттєво уточнити базовий показник системи взаємопов'язаних розрахунків – динаміку галузевого споживання електроенергії за роками ретроспективного періоду.

Розрахунки обсягів тіньової економіки у 2000 – 2003 рр. на макrorівні та у розрізі видів промислової діяльності здійснені на основі статистичних даних таблиць «Витрати-випуск» України за відповідні роки та даних офіційної статистики щодо динаміки промислового виробництва.



Враховуючи, що з 2000 р. продукція промисловості обчислюється за класифікатором видів економічної діяльності (КВЕД), для оцінки обсягів тіньового сектора у нових класифікаційних групуваннях у 2000 р. здійснюється перерахунок визначених для цього року об'ємних показників тіньової діяльності за галузями промисловості на основі розроблених коефіцієнтів переходу від галузевої класифікації до КВЕД.

Запропонований методичний підхід дозволяє простежити динаміку тіньового сектору в господарстві України в цілому, а також у промисловості та її галузях, включаючи початок періоду трансформаційних перетворень. За результатами розрахунків, обсяги тіньової діяльності в господарстві України, починаючи з 1994 р., значно зросли (табл. 1, 2). Найвищі темпи зростання відмічались в 1996 – 1998 рр., коли їх рівень перевищував 65 відсотків від офіційних обсягів виробництва в господарстві України і знаходився на рівні 40–50 % в промисловому виробництві. Характерною ознакою цього періоду був підвищений попит підприємств та населення на готівку поза банками, темпи зростання якої майже вдвічі перевищували темпи росту банківських депозитів. Широкого розповсюдження в промисловості набули бартерні операції та необліковані розрахунки готівкою за товари і послуги. Розвиток фінансової кризи 1998 р., непрозорість та низька ефективність податкової системи спричинили поширення тіньової діяльності в економіці.

За роки економічного зростання знайшла прояв тенденція зниження частки тіньового сектора в економіці в цілому до рівня 40 – 60 %, а в промисловості – до 21 – 44 % у фактичних цінах.

Призупинення в деякій мірі процесів тінізації в промисловості та господарстві України в цілому за останні роки та зниження їх рівня відбулось в умовах зростання економіки завдяки заходам щодо удосконалення нормативно-правового поля в напрямі обмеження тіньової економічної діяльності, посилення відповідальності за її поширення, а також через покращання обміну інформацією між контролюючими органами. Однак її рівень в економіці та промисловості залишається високим внаслідок дії високої мотивації до здійснення тіньових операцій та існування джерел формування тіньового випуску.

Таким чином, за результатами розрахунків визначено, що питома вага обсягів тіньової діяльності у загальному обсязі промислового виробництва, незважаючи на сформовану за останні роки тенденцію до їх зниження, зберігається у 2002–2003 рр. на високому рівні (20 – 35 % офіційних обсягів виробництва в промисловості і 40 – 50 % від ВВП в господарстві в цілому).

Як показує аналіз, за умов розвитку кризових явищ в соціально-економічній сфері України тіньова економіка виступала своєрідним економічним стабілізатором, оскільки вона характеризується більшою гнучкістю та динамічністю, ніж легальна і здатна швидко заповнювати економічні ніші, що виникають, та створювати додаткові робочі місця. Це надавало певну стабільність всьому господарському комплексу. Участь в тіньовій економічній діяльності для значної частини населення стала засобом самозбереження, що дозволило уникнути соціальних потрясінь в суспільстві.

Водночас значні обсяги тіньової економічної діяльності в Україні, зрощування її з легальною економікою спричиняє суттєві негативні соціально-економічні наслідки, які значно перевищують її позитивні результати. Розвиток тіньової економіки та криміналізація суспільства викликає втрату державою своїх регулюючих, контролюючих та інших соціально важливих функцій. В країні створюються впливові соціальні прошарки, зацікавлені у збереженні економічних деформацій, які обумовлюють поширення тіньової економіки. До цих деформацій слід віднести непевність відносин власності, недостатня керованість розвитком приватизаційних процесів, рухом робочої сили, інвестиційною діяльністю.





В цілому через ухиляння від сплати податків бюджети розвинутих країн щороку недоотримають від 15 до 30 % суми податкових надходжень, а в країнах, що розвиваються, цей показник доходить до 50 %. В Україні, за нашими оцінками, значення цього показника дорівнює 45–55 %. Наслідком масового ухиляння від сплати податків є збільшення тиску на інших платників, серед яких, в свою чергу, з'являється дедалі більше бажаючих знайти додатковий заробіток у тіньовому секторі.

Ухиляння від сплати податків за умов розвитку тіньової економіки зменшує можливості держави щодо соціального захисту найбільш вразливих верств населення, а також скорочує обсяги фінансування науки, культури, освіти, охорони здоров'я. Це викликає соціальну напруженість у суспільстві, стримує розвиток ринкових реформ.

Силові і заборонні заходи, які реалізуються державою для локалізації тіньової економічної діяльності, не дають очікуваних результатів. Оскільки тіньова економічна діяльність у багатьох випадках є захисною реакцією суб'єктів на неможливість існування і розвитку в рамках офіційної економіки, то посилення переслідувань резидентів України за тіньову економічну діяльність призводить до появи нових, більш складних схем її реалізації і до збільшення еміграції підприємців і висококваліфікованих фахівців. Тому для радикального вирішення проблеми детінізації економіки необхідна реалізація комплексної системи заходів щодо використання правоохоронних, фінансових, контрольних та інших державних органів на основі створення ефективного механізму міжвідомчої координації.

*До висновків дослідження слід віднести позитивну оцінку результатів застосування методів розрахунку обсягів тіньової діяльності, заснованих на використанні інструментарію міжгалузевого балансу.* Застосування даних міжгалузевого балансу для оцінки обсягів тіньового сектора з використанням показника електроспоживання дозволяє визначити рівень тінізації виробничої сфери за галузями економіки, насамперед промисловості, що є неможливим при застосуванні інших методів. При цьому критичні зауваження окремих фахівців про те, що оцінки тіньового сектора, які отримані з використанням методи аналізу електроспоживання, не враховують можливості взаємозаміни різних видів паливно-енергетичних ресурсів викликають сумнів. Слід враховувати, що за умов спаду виробництва за кризові роки ефекти заміни одного джерела на інший були незначними, бо протягом тривалого періоду відносні ціни між різними видами енергоносіїв не були продекларовані. Крім того, низький рівень інвестицій за той період свідчить про малу ймовірність заміни одного виду енергії на інший, оскільки в такому випадку потрібні значні обсяги інвестиційних ресурсів.

За оцінкою ряду міжнародних організацій, використання методу аналізу електроспоживання є найбільш прийнятним для умов країн із трансформаційною економікою.

До результатів дослідження відноситься також визначення напрямів легалізації тіньової діяльності в Україні. З огляду на те, що соціально-економічні наслідки тінізації господарства України створюють значні перешкоди на шляху модернізації економіки та забезпечення високих темпів економічного зростання, необхідне, насамперед, прийняття системи радикальних заходів щодо формування інституцій ринкового середовища з урахуванням зарубіжного досвіду в цій сфері. До основних напрямів детінізації економіки слід віднести прийняття нового Податкового кодексу, орієнтованого на зниження рівня податкового навантаження та скасування недоцільних пільг у цій сфері. У перспективі в податковій політиці доцільно здійснити перехід до оподаткування доходів, які важко сховати в «тіні», тобто рентних доходів (від використання природних ресурсів), доходів від власності та діяльності, пов'язаної зі скороченням негативних екологічних та соціальних наслідків. Необхідно також забезпечити спрощення системи обліку і звітності, впровадити нові технології боротьби із корупцією державних чиновників. Наприклад, в Південній Кореї ефективно експлуатується система, що забезпечує комп'ютеризовані контакти відвідувачів із чиновниками (тобто виключає їх персональні контакти). Витрати на створення такої системи цілком зіставні з ефектом від скорочення корупції у сфері ділових відносин.

Важливим є також запровадження публічного обговорення рішень державної влади щодо підприємницької діяльності; підвищення контролю державних органів за нелегальною економічною діяльністю, особливо в інвестиційній сфері.

Значний рівень тінізації промислового виробництва України потребує проведення постійних досліджень і оцінок масштабів тіньового сектора та механізму його легалізації у галузевому розрізі. Подальший розвиток ринкових відносин за збереження існуючих тенденцій тіньової промислової та господарської діяльності створює умови для поширення економічних злочинів, якщо не будуть вжиті радикальні, а за окремими напрямками діяльності надзвичайні, заходи щодо обмеження та локалізації тіньових операцій.

#### Література

1. Прісняков В.Ф. Тіньова економіка і методи визначення її обсягу //Фінанси України. – 2001. – № 7. – С. 3–8.
2. Калугин В., Вовченко А. Тінь що закриває сонце //Бізнес. – 2003. – С. 36.
3. Бородюк В., Приходько Т., Турчинов О. Оцінка стану тіньової економіки та методи розрахунків її обсягів. – К.: Інститут Росії НАН України, 1997. – 139 с.
4. Бородюк В., Приходько Т., Турчинов О. Оцінка масштабів тіньової економіки та її вплив на динаміку макроекономічних показників //Економіка України. – 1997. – № 5. – С. 47–51.
5. Гальчинський А.С. Суперечності реформ: у контексті цивілізаційного процесу. – К.: Українські пропілеї, 2002.

---

---

## Секція 5

*Власов А.О.,*

*старший викладач кафедри конституційного,  
адміністративного і фінансового права  
Академії праці і соціальних відносин*

### *Розширення ринку праці як засіб підвищення попиту на робочу силу*

В статті аналізуються правові аспекти розширення ринку труда в рамках співробітництва з іншими країнами і побудови загального економічного простору, в якому б реалізовувалась свобода переміщення робочої сили. Досліджено досвід правового регулювання ринку труда в Європейському Союзі, а також розглядаються можливості і доцільність для України побудови подібного простору в співробітництві з такими організаціями як ЄС і ЄАП.

The author of the present article analyses some legal aspects of labour market expansion in the regard of cooperation with foreign countries and formation of a common economic space enabling labour forces to migrate freely. Taking into consideration the EU's experience of legal regulation of labour market, he also considers the possibilities and expedience for Ukraine to establish a similar space in cooperation with such organizations as the European Union and the Common Economic Space.

Ключові слова: **робоча сила, ринок робочої сили, інтеграція.**

Одним з ефективних засобів підвищення попиту на робочу силу є розширення ринку праці. За умов сьогодення це означає, що ринок праці повинен бути ширшим за державні кордони. Як відомо, ринок праці складається з двох елементів: ринку робітників та ринку роботодавців. Розширення ринку праці означає розширення можливості працевлаштування для робітників не тільки у своїй країні, а й в інших країнах на таких самих умовах, які передбачаються законодавством такої країни для власних громадян. З іншого боку, відбувається розширення ринку робітників, тобто роботодавець отримує можливість залучати до роботи висококваліфікованих працівників не тільки зі своєї країни. При цьому такий роботодавець не повинен долати законодавчі перешкоди під час працевлаштування працівників, які не мають громадянства цієї країни.

На жаль, питання правового регулювання розширення ринку праці здебільшого знаходяться поза увагою вітчизняних науковців. В Україні ще й досі відсутні комплексні дослідження цієї проблеми. Поряд з цим слід відзначити кілька наукових досліджень, в яких висвітлюються ті чи інші аспекти проблеми. Насамперед, це дослідження правового регулювання трудових відносин в Україні, у тому числі й питання працевлаштування іноземців в Україні. Науковою розробкою цих питань в Україні займаються такі науковці, як А.Ю. Бабаскін., Ю.В. Баранюк, Н.Б. Болотіна, В.І. Прокопенко, Н.М. Хуторян та ін. По-друге, ці дослідження присвячені праву Європейського Союзу, в яких розглядаються питання правового регулювання свободи переміщення працівників. Серед українських науковців вказаною проблематикою займаються такі вчені, як В.Ф. Опришок, А.В. Омельченко, А.С. Фастовець. Більш детально проблеми правового регулювання трудових відносин в Євросоюзі розглядаються в працях російських вчених, серед яких найбільш відомими є С.Ю. Кашкін, Л.Н. Ентін, Б.Н. Топорнін. Окремі аспекти проблеми, що досліджується в цій статті,

розглядаються в публіцистичних статтях та політичних промовах, які не мають наукового характеру.

Можна стверджувати, що сьогодні ринок праці фактично вже є ширшим за державні кордони України, адже за різними оцінками від 3 до 5 млн. українських громадян працюють за кордоном. За словами уповноваженого Верховної Ради України з прав людини Н. Карпачової, за перше півріччя 2002 р. з України виїхало за кордон близько 6 млн. громадян, з них приблизно 5 млн. поїхали на пошуки роботи, причому як легальної, так і нелегальної [1]. Це наочно демонструє те, що люди прагнуть мати ширші можливості щодо працевлаштування. І їх не спиняють доволі значні законодавчі бар'єри, що існують в країнах стосовно працевлаштування іноземців. На нашу думку, країни зобов'язані за цих умов об'єднувати свої ринки праці й реалізовувати на практиці принцип вільного руху робочої сили.

Крім проблеми працевлаштування українських громадян за кордоном, існує проблема працевлаштування іноземних спеціалістів на роботу в Україні. Абсолютна більшість іноземних співробітників, які працюють у нашій державі, займають керівні посади у філіях або представництвах іноземних компаній в Україні, або компаніях з іноземним капіталом. Щодо видів діяльності, то найбільш численні групи іноземних фахівців зайняті в оптовій, роздрібній торгівлі (29,5 %) і будівництві (11,8 %). Найчастіше іноземці працюють на сучасному устаткуванні й технологічних лініях, придбаних за кордоном. Виникає необхідність запрошення й фахівців дефіцитних на місцевому ринку праці професій (менеджерів зовнішньоекономічних відносин, перекладачів іноземних мов, технологів, кондитерів). За даними Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, у 2002 р. було отримано 3303 дозволи на працевлаштування для іноземних громадян, у 2003 р. – 3630, у першому півріччі 2004 р. – 1880. На 1 січня 2004 р. посади керівників, фахівців і службовців займали 3546 осіб (85,7 %), робочі місця відповідно до своєї професії – 501 особа (12,1 %) [2]. Тобто полегшення працевлаштування таких спеціалістів означатиме збільшення іноземних інвестицій у вітчизняну економіку і як наслідок створення додаткових робочих місць для українських громадян. Сьогодні в Україні існує доволі складна процедура працевлаштування іноземців. Згідно зі ст. 8 Закону України «Про зайнятість населення», роботодавці можуть використовувати працю іноземців тільки за наявності у них дозволу на працевлаштування, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України. Відсутність дозволу тягне за собою накладення на підприємство штрафу у 50-кратному розмірі мінімального прибутку громадян, що не обкладається податком (850 грн.), та депортації іноземця з країни із забороною в'їзду на територію України строком на 5 років [3]. Для працевлаштування на території України (а також для підписання установчих документів і реєстрації підприємства) необхідно мати ідентифікаційний номер платника податку. Отримати його нескладно. До податкової інспекції за місцем реєстрації подаються ксерокопія паспорту іноземного громадянина (всі сторінки з відмітками) та інформація про місце постійного проживання (в Україні або іншій країні). Щонайбільш через три дні ідентифікаційний номер буде зареєстровано.

Отримання дозволу на працевлаштування – більш тривалий і копіткий процес. У випадку, якщо засновник підприємства (не громадянин України) вирішить сам виконувати обов'язки директора, дозвіл також необхідно отримати. Хоча з будь-якого правила є виняток. Дозвіл на працевлаштування не вимагається від іноземців, які мають дозвіл на постійне проживання в Україні, а також тим, кого найняв інвестор у межах і за посадами, визначеними в угоді про розподіл продукції.

У той самий час, згідно зі ст. 8 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», іноземці не можуть займатися трудовою діяльністю, що пов'язана із належністю до громадянства України [4]. Тобто працювати адвокатами, аудиторами, працівниками митної служби, нотаріусами, державними службовцями тощо.

Обов'язок отримання дозволу на працевлаштування покладається на роботодавців. Дозвіл видається Державним центром зайнятості Мінпраці і соцполітики або за його дорученням відповідними центрами зайнятості, куди й подаються необхідні документи.

Дозвіл на працевлаштування видається терміном на один рік. Цей строк може бути подовжено. Для цього роботодавцю необхідно звернутися до центру зайнятості не менш як за місяць до закінчення дії попереднього дозволу (максимальний строк безперервного перебування іноземця в Україні – чотири роки). Рішення про надання дозволу на працевлаштування або відмову у видачі повинно бути прийнято протягом не більш ніж 30 днів з моменту отримання документів. Реально ця процедура може розтягнутися і на триваліший час.

Для отримання (або подовження) дозволу на працевлаштування в Україні іноземним громадянам необхідно зібрати доволі велику кількість документів. Зокрема вимагається:

- квитанція про внесення оплати за розгляд заяви про отримання дозволу на працевлаштування;
- оригінал дозволу на працевлаштування (якщо воно подовжується);
- довідка до клопотання підприємства з приводу прийняття іноземця на роботу, заповнена і підписана директором підприємства, директором районного центру зайнятості, завірена печатками;
- оригінал довідки з державної податкової інспекції про відсутність заборгованості підприємства перед бюджетом;
- заява роботодавця (українською мовою, у довільній формі), зареєстрована у центрі зайнятості;
- обґрунтування необхідності використання праці іноземців і можливості створення для них всіх необхідних умов перебування і діяльності;
- список іноземців;
- копія документа (протокол, наказ), що підтверджує особу, яка підписує документи як роботодавець, завіряється нотаріально;
- копія документа (протокол, розпорядження, рішення), що підтверджує прийняття іноземця на посаду після отримання дозволу на працевлаштування (тільки для керівників);
- копія диплома про вищу освіту (кваліфікацію) іноземця, перекладається (крім російської мови) бюро перекладів, засвідчується печатками бюро перекладів та підприємства;
- копія свідоцтва про реєстрацію підприємства, завіряється нотаріально;
- копія статуту підприємства, завіряється нотаріально;
- копія установчого договору, завіряється нотаріально;
- копія контракту між іноземним та українським суб'єктами господарської діяльності на виконання визначеного обсягу робіт (якщо контракт підписано), завіряється нотаріально;
- копія проекту контракту роботодавця з працівником-іноземцем, завіряється нотаріально;
- копія паспорта іноземця (всі сторінки з відмітками), завіряється печаткою підприємства;
- документ, що засвідчує право представника роботодавця представляти його інтереси в центрі зайнятості.

Як можна переконатися, працевлаштування іноземців в Україні – це доволі тривала і копітка справа. Адміністративні бар'єри на цьому шляху, на нашу думку, тільки сприяють зростанню кількості іноземних громадян, які працюють в Україні нелегально.

При вирішенні питання лібералізації ринку праці, а саме його розширення у рамках співпраці з іншими країнами, слід звернутися до досвіду тих економічних об'єднань, в яких успішно існує єдиний ринок праці.

Прикладом успішної реалізації принципу вільного руху працівників є Європейський Союз, до якого сьогодні входять 25 країн. За договором про створення Європейського Економічного Співтовариства були скасовані бар'єри щодо руху людей між державами – учасницями [5].



З підписанням Маастрихтського договору і встановлення єдиного громадянства ЄС, кожний громадянин ЄС отримав право вільного пересування [6]. Говорячи про принцип вільного пересування робітників, не слід забувати, що цей принцип розповсюджується взагалі на громадян ЄС. Це питання врегулював Суд ЄС, визначивши, що мається на увазі вільний рух людей взагалі [7]. Але у Договорі про створення Європейського Економічного Співтовариства 1957 р, йдеться про рух працездатних людей, і у цьому випадку особиста свобода пересування людей розглядається як економічна категорія, а не як соціальна. Відповідно і сам Договір є договором економічним.

Свобода пересування людей включає такі права:

- приймати реально запропоновану роботу;
- вільно переміщуватись з цією метою по території держав ЄС;
- займатися трудовою діяльністю в будь-якій з країн ЄС згідно із законодавством цієї країни про працю її власних громадян;
- залишатися на території країни ЄС після завершення трудової діяльності [8].

Забороняється дискримінація працівників з країн ЄС за ознакою їх громадянства. Тобто законодавство певної країни ЄС повинно розглядати працівників з інших країн ЄС як своїх власних громадян. Відносно громадян ЄС у будь-якій країні ЄС повинні існувати однакові вимоги при прийомі на роботу, при переведенні, звільненні тощо. Це не виключає встановлення додаткових вимог у певних випадках. Наприклад, якщо до дитячого навчального закладу Франції влаштовується на роботу громадянка Німеччини, то вона повинна додатково скласти екзамен з французької мови, чого не вимагається від самих французів.

Реалізація свободи руху осіб передбачає тісну співпрацю служб зайнятості всіх країн ЄС. Країни ЄС не повинні встановлювати додаткові умови та кількісні обмеження при прийнятті на роботу громадян з інших країн ЄС, допомозі у працевлаштуванні тощо.

Для реальної свободи руху осіб необхідно встановлення єдиного соціального гарантування, незалежно від місця їх роботи (це стосується нарахування трудового стажу, допомоги по безробіттю, виплат по інвалідності, пенсій, участі у профспілках). Навіть у Євросоюзі ці домовленості ще не реалізовані в повному обсязі, і все ще не уніфіковані питання соціальних виплат та не вирішено питання, хто повинен (які країни) сплачувати ці соціальні виплати.

Разом з працівником також може переміщуватись його сім'я, яка повинна бути забезпечена належними умовами проживання та соціального захисту в країні перебування на рівні з громадянами цієї країни (наприклад, соціальне житло може бути побудоване за рахунок держави, якщо буде визнано, що німецький громадянин у Франції є малозабезпеченим).

Також важливим у реалізації цієї свободи є переміщення з метою здобуття освіти (наприклад, студент однієї країни ЄС може обрати собі керівника під час написання дипломної роботи з іншої країни ЄС . Тобто вітаються переміщення людей в освітній та культурній сферах.

Існують певні обмеження щодо свободи руху осіб:

- обмеження свободи пересування з вимог державної безпеки та громадського порядку, але тут критерієм є не громадянство особи, а моральне обличчя самої людини;
- обмеження щодо працевлаштування на державну службу.

В ЄС існує проблема визначення кола осіб, які можуть бути державними службовцями (наприклад, у Голландії державними службовцями вважаються особи, які працюють у приміщенні державного органу, навіть сантехніки, прибиральниці. З цього питання в Суді ЄС навіть розглядалась справа про прийняття на роботу людей з інших країн на посади в державних органах, які за своєю суттю не пов'язані із реалізацією державних функцій).

Незважаючи на значні зусилля країн по реалізації свободи руху осіб, переміщення громадян країн ЄС не перевищує 2 % населення, що, на думку автора, є наслідком типового європейського консерватизму [9]. У Сполучених Штатах Америки мобільність працівників та осіб, які здобувають освіту, значно більша. Але справа не стільки у фактично незначній кількості людей,

які працюють в інших країнах Євросоюзу, а в існуванні можливості працевлаштування в інших країнах, тобто в ЄС реально існує єдиний ринок праці.

Отже, досвід Європейського Союзу засвідчує, що свобода руху працівників або свобода працевлаштування в країнах, що входять до певного економічного утворення, в якому реалізується ця свобода, не тільки сприяє розвитку економіки, а й розширює реалізацію права людини на працю. А реалізоване право на працю, в свою чергу, сприяє підвищенню життєвого рівня людей. Можна дійти однозначного висновку – економічна інтеграція, в рамках якої реалізується можливість працевлаштування в інших країнах на умовах, передбачених для громадян цих країн, це позитивний момент для нашого суспільства. Як висловився колишній міністр фінансів Росії Олександр Лівшиц: «Інтеграція завжди вигідна. Таким є світовий досвід. Винятки мені невідомі» [10].

Найбільш реальним, і за строками реалізації, і за економічною перспективою є формування Єдиного Економічного Простору (ЄЕП) у складі Білорусі, Казахстану, Росії та України. Договір про заснування цієї економічної організації був підписаний в Ялті 19 вересня 2003 р., і одним зі своїх завдань саме, і визначає створення додаткових робочих місць [11].

Після підписання основного договору про формування ЄЕП президенти чотирьох країн затвердили комплекс заходів щодо його формування. Він містить у собі 126 пунктів, які охоплюють основні сторони економічної діяльності чотирьох держав. Серед них: митно-тарифне регулювання, регулювання ринків природних монополій, робота в сфері послуг, у тому числі фінансовій та банківській, проблеми забезпечення вільного пересування фізичних осіб [12].

Альтернативою створення єдиного ринку праці у рамках ЄЕП є поступова інтеграція до Європейського Союзу і поступове скасування бар'єрів між Україною та ЄС стосовно працевлаштування українських громадян в ЄС та навпаки. Але, на нашу думку, це досить тривалий процес, успішне завершення якого ніхто не може гарантувати. З іншого боку, більшість українських громадян фактично працюють саме в Росії та країнах СНД. Так, за експертними оцінками Міністерства закордонних справ України, кількість українських працівників у Росії становить від 1 до 3 млн. осіб. На другому місці Польща – 300 тис. осіб, далі – Італія – 200 тис., Чехія – 100 тис. та ін. [13]. Ці показники підтверджують тезис про необхідність кооперації у сфері створення ринку праці саме з країнами колишнього Радянського Союзу, оскільки саме це відповідає прагненням більшості українських громадян, що працюють за кордоном.

Крім того, співпраця в рамках ЄЕП передбачає вже протягом найближчих років реалізацію масштабних інвестиційних проектів на території України.

В інтерв'ю РІА «Новини» [14] заступник голови Комітету Державної Думи Росії зі справ СНД О. Лебедев повідомив про існування інвестиційного проекту у рекреаційну структуру Криму, за яким передбачається створення 120 тис. додаткових робочих місць. Також обговорюється проект створення на базі авіабудівних підприємств України та Росії єдиної авіапромислової корпорації на зразок європейського авіабудівного гіганту «Ейрбас індастріз». Цей проект також передбачатиме створення додаткових робочих місць, а також потребуватиме певної «мобільності» працівників авіабудівної промисловості, яку можна забезпечити саме через створення єдиного ринку праці.

У результаті проведеного аналізу як європейського досвіду створення єдиного ринку праці і реалізації свободи руху працівників, так і об'єктивних обставин, що фактично склалися на ринку праці в Україні, можна стверджувати, що розширення ринку праці – це «веління часу», це об'єктивна необхідність для подальшого розвитку економіки України. По-друге, Україні слід враховувати, а у певних моментах безпосередньо запозичувати досвід країн Євросоюзу з формування єдиного ринку праці. І по-третє, розширення ринку праці за сьогоденних умов найдоцільніше проводити в рамках Єдиного економічного простору. На нашу думку, це найбільш реальна перспектива для України. Крім того, створення єдиного ринку праці в рамках ЄЕП означає не тільки створення певної кількості додаткових робочих місць, а й якісний розвиток цього ринку. Якщо українські «заробітчани» у країнах Євросоюзу займаються переважно некваліфікованою і низькооплачуваною роботою, то співпраця з країнами ЄЕП передбачає насамперед

створення кращих можливостей щодо працевлаштування для висококваліфікованих спеціалістів у промисловості та високих технологій.

### Література

1. Литовченко В. Вот это да! 5000000 украинцев работают за границей //Сегодня. – 2002 р. – № 1304. – 12 ноябр.
2. Прием на работу иностранца //Инвестгазета. – 2005. – № 3 – 4. – 25 янв.
3. Закон України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 № 803-ХІІ //Відомості Верховної Ради. – 1991. – № 14. – Ст. 170.
4. Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 04.02.1994 № 3929-ХІІ //Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1994. – № 23. – Ст. 161.
5. Опришко В.Ф., Омельченко А.В., Фастовець А.С. Право Європейського Союзу. Заг. част. – К., 2002. – С. 205.
6. Европейское право. Учеб. для вузов /Под ред. Л.М. Энтина. – М.: Норма, 2000. – С. 23.
7. Топорнин Б.Н. Европейское право. Учеб. – М.: Юристъ, 1998. – С. 69.
8. Там само. – С. 70.
9. Там само. – С. 71.
10. Лившиц А. Три противных вопроса //Известия. – 2003. – 29 авг.
11. Власов А.О. Аналіз Угоди про формування Єдиного Економічного Простору в контексті процесу вступу України до СОТ //Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2004. – № 1. – С. 96.
12. Серова О. Емкий общий рынок нужен всем //Панорама Содружества. –2004. – № 5. – С. 56.
13. Шкарпова Е., Брыль Р. Легализация для избранных //Инвестгазета. – 2005. – 15 февр.
14. Россия –Украина: развитие экономического сотрудничества, перспективы создания ЕЭП //РИА 'Новости', <http://eepnews.ru/10.08.2004/interview/m2254>.

*Лавриненко Л. М.,*

*канд. екон. наук, науковий співробітник  
Інституту економічного прогнозування НАН України*

### *Формування конкурентоспроможності робочої сили у системі соціально-трудовак відносин*

---

Исследуются методологические проблемы формирования конкурентоспособности рабочей силы в системе социально-трудовых отношений. Сформулированы предложения относительно комплексного подхода к решению вопросов повышения конкурентоспособности рабочей силы в условиях перехода к рыночным отношениям. Рассмотрены вопросы влияния существующей системы оплаты труда в Украине на конкурентоспособность отечественной рабочей силы. Проанализированы основные недостатки, присущие системе оплаты труда в Украине, и предоставлены рекомендации относительно их устранения.

The present article investigates some methodological problems of forming competitive labour forces in the system of social and labour relations. It also offers a complex approach to the problem of raising labour forces competitiveness under the transition to market relations. The author of the article studies the influence of the current labour payment system in Ukraine on the competitiveness of domestic labour forces and analyses main shortcomings inherent in the labour payment system of Ukraine as well as gives some recommendations on their elimination.

Ключові слова: конкурентоспроможність робочої сили, людський фактор, високоскладні технології, масова комп'ютеризація, цивільний ринок праці.

---

Сучасний етап соціально-економічної трансформації українського суспільства пов'язаний з новим поглядом на робочу силу як одного із головних ресурсів стабільного розвитку економіки. Це свідчить про те, що за умов розширення і поглиблення науково-технічного прогресу (особливо за останні роки), освоєння високоскладних технологій і масової комп'ютеризації існує пряма залежність результатів виробничо-господарської діяльності від характеру використання сукупної, а також індивідуальної робочої сили.

Зростання ролі людського фактора у виробництві підтверджено результатами соціально-економічних досліджень провідних учених світу і практикою роботи підприємств (фірм) різних форм власності і господарювання. Сьогодні національна економіка вже не може обійтися без високоосвічених спеціалістів у широких масштабах.

За умов економічного зростання все більш актуального значення в теоретичному та науково-практичному аспектах набуває забезпечення конкурентоспроможності у сфері трудової діяльності. Ця важлива проблема знайшла певне відображення у працях зарубіжних і вітчизняних учених-економістів.

Вагомий внесок у цих питаннях належить представникам економічної науки країн далекого зарубіжжя: Ф. Тейлору, А. Маслоу, Ф. Герцбергу та ін.

Окремі аспекти зазначеної проблеми вивчалися вченими колишнього Союзу РСР та країн близького зарубіжжя: В.В. Куліковим, С.Г. Струмиліним, В.Л. Іноземцевим та ін.

В Україні цю проблему досліджували О.І. Амоша, Д.П. Богиня, Е.М. Лібанова, В.В. Онікієнко, Л.С. Лісогор, В.М. Новіков та ін. Наукові пошуки українських вчених-економістів останніми роками дещо поглибили уявлення про конкурентоспроможність працівників, проте проблема ще не розроблена з достатньою глибиною.

В Україні продовжується процес формування ринкових відносин, що неминуче призводить і до необхідності формування ринкового механізму розподілу робочої сили. Сьогодні особливого значення набуває завдання формування ефективного ринкового механізму регулювання оплати праці працюючих.

«...Конкурентоспроможність є засобом досягнення безпеки і довготривалості життя, зайнятості населення, можливості отримання належного рівня освіти і соціального захисту,

матеріального добробуту тощо» [1, с. 215]. А саме тому серед головних напрямів вирішення проблем підвищення конкурентоспроможності робочої сили значне місце посідають проблеми, пов'язані з реформуванням механізму стимулювання праці, підвищенням життєвого рівня найманих працівників, забезпеченням якісних умов використання робочої сили на загальнонаціональному, галузевому і регіональному рівнях, розвитком трудового потенціалу та створенням цивілізованого ринку праці. Ринок праці – це динамічна система руху потоків трудових ресурсів. Як невід'ємна частина системи суспільного відтворення ринок праці має забезпечувати пропорційний розподіл трудових ресурсів відповідно до структури державних потреб і техніко-технологічного рівня розвитку економіки.

Серед соціально-економічних важелів впливу на трудову поведінку найманих працівників незалежно від форми власності підприємства провідне місце належить оплаті праці, оскільки на сучасному етапі ринкових перетворень економіки України важливим фактором її розвитку і підвищення ефективності є оплата праці.

За умов ринкових відносин рівень доходів визначається власністю на фактори виробництва, проте для більшості населення основним доходом є заробітна плата. Вона також має і головний стимул до праці, оскільки з її допомогою можна задовольнити економічні інтереси працівників. Однак реальна практика оплати праці в Україні засвідчує, що заробітна плата ще не є достатнім стимулом до праці і основою відтворення та формування і підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Рівень оплати праці є важливим показником конкурентоспроможності, що визначає ступінь вирішення одного з основних завдань конкурентоспроможності – підвищення життєвого рівня найманої робочої сили високої і найвищої кваліфікації.

Нині особливого значення набуває також проблема впливу ринкової економіки на механізм диференціації заробітної плати як на галузевому, так і на міжгалузевому рівнях. При регулюванні цього питання важливо не допустити досить розповсюджених помилкових підходів, що часто висловлюються деякими економістами і стосуються насамперед того, що бачення процесів розвитку системи оплати праці (особливо її тарифної системи та механізму регулювання мінімальної заробітної плати) за цими підходами має відбуватися стихійно, лише під впливом так званих ринкових саморегуляторів. Держава при цьому повинна залишатися відстороненою від регулювання зазначених процесів.

Цей підхід ґрунтується на тому, що саме конкуренція, яка пануватиме на стихійному ринку праці, відповідно до попиту і пропозиції на робочу силу регулюватиме рівень заробітної плати. При цьому, як зазначає Л.С. Лісогор, «...конкуренція на ринку праці (з позиції попиту) являє собою відносини суперництва між роботодавцями з приводу володіння та розпорядження робочою силою працівників певного професійно-кваліфікаційного рівня за умов відповідної оплати їх праці. Конкуренція на ринку праці (з позиції пропозиції) являє собою відносини суперництва між найманими працівниками з приводу володіння та збереження за собою робочого місця, яке відповідає їх вимогам, до рівня оплати праці та можливостям професійної реалізації...» [2, с. 57].

Регулювання заробітної плати, встановлення її мінімальних ставок, регламентація основних правил дотримання міжгалузевих пропорцій, контроль за відносинами та конфліктами, що виникають між роботодавцями і найманими працівниками, є важливою сферою регулюючого впливу держави навіть за умов ринкової економіки.

Сьогодні заробітна плата перестала необхідною мірою виконувати свою відтворювальну функцію. Реальний рівень середньої заробітної плати у національному господарстві України залишається таким, що вона може задовольнити лише найнеобхідніші потреби відтворення найманої робочої сили. Це, в свою чергу, призводить до загострення становища на ринку праці. Більшості найманих працівників недоступними стали товари довгострокового користування, якісний відпочинок тощо. За цих умов особливо потерпає наймана робоча сила вищої та найвищої кваліфікації і все це пригнічує її конкурентоспроможні можливості.

Для відповідності робочої сили умовам ринку, для забезпечення її конкурентоспроможності слід вивести розміри заробітної плати на світовий рівень, узаконити мінімальну заробітну плату в розмірі, не нижче мінімального споживчого бюджету, тобто того рівня споживання, який забезпечує оптимальне відтворення робочої сили, задоволення в мінімально допустимих розмірах основних фізіологічних і соціальних потреб. Проте такий сегмент ринку праці як кваліфікована і висококваліфікована робоча сила потребують значно більших витрат на її відтворення, а тому це найбільше стосується саме висококваліфікованої робочої сили, відтворення якої особливо дорого коштує порівняно з відтворення простої робочої сили, і насамперед тому особливу увагу необхідно приділяти оплаті праці висококваліфікованої робочої сили.

Конкурентоспроможність робочої сили залежить від рівня її кваліфікації, а тому роботодавці надають перевагу тим найманим працівникам, які мають більш професійну підготовку, а як відомо, «...визначення вимог до робочої сили є першим і вихідним кроком щодо визначення особливостей формування уявлення про конкурентоспроможність» [3, с. 223].

Одним із основних факторів, що визначають конкурентоспроможність економіки, є людські ресурси. Важливими конкурентними перевагами України є значна кількість висококваліфікованої робочої сили, якісна освіта, гнучкість ринку праці. Проте, як показує досвід, низька продуктивність використання робочої сили, особливо високої кваліфікації, слабка прив'язка заробітної плати до міри витрат і результатів праці, небезпечні та шкідливі умови праці, неефективність виробничих технологій негативно впливають на рівень конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили. А одним із основних факторів, що формують трудовий потенціал та визначають максимальні можливості щодо відтворення і використання робочої сили у процесі економічного зростання, є життєвий рівень населення.

Для забезпечення прагнення працівників до підвищення конкурентоспроможності своєї праці необхідне комплексне удосконалення елементів механізму регулювання оплати праці. Також важливою складовою запровадження стратегії підвищення конкурентоспроможності має бути розробка соціальних програм підтримки населення, програм перенавчання, впровадження механізмів держаної підтримки створення нових робочих місць, розробка заходів щодо вдосконалення механізмів державного регулювання ринку праці, ступеня використання робочої сили, життєвого рівня населення як важливої передумови її відтворення.

Тому, на нашу думку, для забезпечення прагнення працівників до підвищення конкурентоспроможності своєї праці на основі високих економічних результатів виробничої діяльності необхідне комплексне удосконалення всіх елементів механізму регулювання оплати праці.

### Література

1. Кір'ян Т.М. Конкурентоспроможність робочої сили в Україні /Соціальне партнерство – механізм прав людини, розбудови правової держави, громадянського суспільства: Міжвід. наук. зб. /За ред. А.І. Комарової та ін. – К., 2001. – Т. 24. – 778 с.
2. Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. Серія «Економіка праці та соціальної сфери» /Відп. ред. Д.П. Богиня. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – Вип. 2. – 188 с.
3. Цимбал О.І. До визначення категорії конкурентоспроможність стосовно робочої сили в умовах функціонування економіки перехідного типу /Зайнятість та ринок праці. Міжвід. наук. зб. – К.: РВПС України, 1999. – Вип. 9. – 250 с.

*Литвин В.В.,*

*канд. екон. наук, доцент кафедри економічної теорії  
Донецького державного університету економіки і торгівлі  
імені М. Туган-Барановського*

*Теоретичні засади формування державної політики доходів  
та заробітної плати в Україні*

---

В статті освещены негативные тенденции в социальной сфере украинского общества, проанализированы средние показатели доходов и заработной платы украинцев с применением межгосударственных сравнений, рассматриваются теории заработной платы, отдельные аспекты социальной теории распределения Туган-Барановского, проанализирован зарубежный опыт политики формирования собственников, сделаны выводы для Украины.

The given article throws light on some negative tendencies in the social sphere of the Ukrainian society, analyses average indices of the Ukrainians' income and wages comparing with those of foreign countries. The author of the article considers labour payment theories, some aspects of the social theory of distribution advanced by Tugan-Baranovsky, analyses foreign countries' experience in the policy promoting private ownership for some conclusions for Ukraine to be made.

Ключові слова: державна політика доходів, соціальна держава, типи соціальної держави, Туган-Барановський.

---

Закріплення в Конституції України орієнтації на створення соціальної держави викликало негайну потребу в розробці та обґрунтуванні концепції її побудови. Визнано, що соціальна держава будь-якого типу повинна забезпечувати: соціальну справедливість у суспільстві, послаблення соціальної нерівності; формування сприятливого життєвого середовища, що надає можливості задовольняти матеріальні та духовні потреби людини; збереження миру та злагоди у суспільстві. Різні типи соціальної держави (ліберальний, консервативний, соціал-демократичний) об'єднує єдина мета – забезпечення прийнятного рівня доходів різних верств населення для максимального задоволення їх потреб. Тому формування ефективної політики регулювання доходів громадян є важливішою передумовою розбудови «держави добробуту» в Україні.

Вивчення літературних джерел за цією проблематикою дозволяє дійти висновку про відсутність науково обґрунтованої концепції поступового підвищення рівня доходів українських громадян з метою формування середнього класу як основи суспільства нової якості. Окремі аспекти проблеми досліджуються в працях таких учених, як А. Чухно, Г. Щокін, В. Новіков, Н. Сітнікова, Л. Мусіна, В. Семенова, В. Юрченко, В. Гутнік та ін. Мета даної статті полягає в тому, щоб на основі аналізу різних теоретичних концепцій – теорії звичайного життєвого рівня, теорії фонду заробітної плати, соціальної теорії розподілу Туган-Барановського, обґрунтувати спрямованість ефективної державної політики доходів, визначити її пріоритети в Україні.

На жаль, у нас на фоні істотного пожвавлення економічної активності у 2003 – 2004 рр., спостерігаються негативні тенденції у соціальній сфері:

- поляризація суспільства на багатих і високозабезпечених громадян (до яких належить політична еліта) і бідних, доходи яких нижчі за прожитковий мінімум;
- безробіття в явній і прихованій формах, затримування виплати і невиконання заробітної плати, тіньові доходи і «бартерна» оплата праці, що озлоблює людей, породжує агресивні й інші деструктивні настрої у суспільстві;
- погіршення стану здоров'я нації, переважає смертності над народжуваністю, вимушена трудова еміграція, що призводять до небезпечного розвитку демографічної ситуації;
- руйнування галузей соціальної сфери, що особливо виявилось в освіті, охороні здоров'я і пенсійному забезпеченні;

- корумпованість, а часто й криміналізація влади, засилля сваволі чиновників, що ускладнює соціально-економічний розвиток підприємств, регіонів і країни загалом;
- майже повна відсутність середнього класу як адаптованої до нових умов соціальної верстви, котра забезпечує основу ринкових відносин, і несформованість соціально-політичних структур;
- масове зубожіння населення [1].

В Україні, за даними Державного комітету статистики, заробітна плата у промисловості у 2003 р., нарахована у розрахунку на одного штатного працівника, становила 3,4 грн. за одну оплачувану годину (за розрахунками це становить 0,6 долара США за годину). Навіть якщо взяти за основу цю цифру і порівняти її з даними інших країн за 1995 р., то й тоді, за приблизними підрахунками, показник розриву середньої погодинної оплати праці в промисловості України відрізнятиметься від показника Чехії вдвічі, Угорщини – майже втричі, Польщі – у 3,4 раза, Іспанії – у понад 21, Італії – у понад 27 разів, Франції – у понад 32 рази, Австрії – у понад 42 рази, Німеччини – у понад 53 рази [2].

Більшість представників багатьох професійних груп (вчені, лікарі, вчителі), які ще на початку перехідного періоду відігравали стабілізуючу роль в суспільстві, тепер опинилися серед «нових бідних». Їх незадоволеність характером соціально-економічного розвитку, безсумнівно, відображається на соціальній ситуації. А вплив «нового середнього класу», поява якого пов'язана із реформуванням економіки, зокрема із приватизацією, на розвиток суспільства ще незначний, оскільки цей прошарок, за розрахунками Інституту соціальних досліджень, становить близько 20 – 25 %.

Для оцінки загального рівня бідності в Україні донедавна застосовувався відносний показник – 56,6 % прожиткового мінімуму та на основі цього критерію до категорії бідних у нашій країні належить 26,4 % населення [3]. Однак прожитковий мінімум становить собою вартісну оцінку мінімального науково обґрунтованого набору продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, які необхідні для збереження здоров'я людини та забезпечення її життєдіяльності. Тому до бідних слід віднести тих, хто отримує доходи нижчі за прожитковий мінімум. Отже, категорією «бідні» реально охоплюється майже 70 % працездатного населення України. Цей самий результат отримуємо, якщо будемо виходити із показників ЄБРР, згідно з якими межа бідності пролягає на рівні 4 умовні одиниці на добу [4].

За січень – травень 2004 р. ситуація дещо покращилася. Номінальні доходи населення становили 86,7 млрд. грн. і зросли порівняно з відповідним періодом попереднього року на 19,7 %. При цьому наявні доходи, які використовувалися населенням на придбання споживчих товарів та оплату послуг, збільшилися на 23,3%, а реальні наявні – на 15% [5]. У червні 2004 р. доходи від заробітної плати були більшими на 3,6%, ніж у квітні поточного року, одержані доходи від власності – на 2%. Поряд з цим соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти зменшилися на 14,1% (у тому числі соціальні допомоги – на 19,9%). Наявні доходи у розрахунку на одну особу в травні 2004 р. становили 304,3 грн. проти 299,2 грн. у квітні поточного року. Незважаючи на зростання заробітної плати, найменш оплачуваними залишаються працівники сільського, рибного господарства, охорони здоров'я та соціальної допомоги, колективних, громадських та особистих послуг, текстильної промисловості. Рівень оплати праці в зазначених видах діяльності не перевищує 69,8% від середнього по економіці. За даними Держкомстату України, сума несплаченої заробітної плати на 1 червня 2004 р. становила 1702 млн. грн. [5].

Основна проблема у тому, що заробітна плата, яку реально отримують працівники, все більше відривається від вартості та ціни робочої сили. Щоб правильно оцінити масштаби цього процесу, достатньо зіставити реальний розмір заробітної плати з її основним призначенням, визначення якого свого часу дав академік С.Г. Струмилін: «Заробітна плата за своїм призначенням – служити джерелом для відтворення робочої сили – повинна забезпечувати принаймні такі елементи:



- виробництво сирій робочій сили працівника, тобто, кажучи простіше, його особисте утримання;
- обробку цієї сирій сили в більш кваліфіковану, тобто шкільне та професійне навчання працівника;
- поточний та капітальний ремонт його робочій сили, тобто нормальний відпочинок та лікувальну допомогу;
- «амортизацію» нормального зносу, тобто утримання родини й підготовку собі заміни в особі дітей;
- «страхування» від передчасного зносу, наприклад, ранньої інвалідності у шкідливих виробництвах та різного роду інших нещасних випадків – у формі деяких заощаджень «на чорний день».

А якщо мати на увазі розширене відтворення робочій сили, то в тих галузях праці, де воно потрібне, заробітна плата повинна покрити і додаткові витрати по вихованню додаткової робочій сили».

Існуюча в Україні середня і тим більше мінімальна заробітна плата, не тільки не забезпечують «капітальний», а й «поточний ремонт» робочій сили роблять неможливим, не кажучи вже про «амортизацію» та заощадження. У результаті – маємо низький рівень доходів більшості населення, що обумовлює відповідний рівень життя. Вирішення цієї проблеми потребує вдосконалення державної політики доходів та заробітної плати на основі наукового обґрунтування адекватних механізмів їх поступового підвищення.

Цікаві висновки та пропозиції щодо розв'язання порушеного кола питань зустрічаємо у працях видатного українського вченого минулого століття – М. Туган-Барановського [6]. Аргументуючи власну концепцію розподілу, вчений акцентує увагу на різних аспектах розповсюджених на той момент часу теорій заробітної плати. Згідно з теорією звичайного життєвого рівня, заробітна плата завжди наближається до мінімуму засобів існування, але не до того мінімуму, за яким настає фізичне вимирання від незадоволення необхідних потреб життя, а до найменшого рівня засобів існування, які вимагаються для того, щоб робітник міг існувати згідно з прийнятими у суспільстві культурними звичаями. У такому розумінні звичайний життєвий рівень робітника визначає його заробітну плату. Ця теорія дає оригінальну відповідь на запитання про те, чому англійський робітник отримував вищу плату, ніж російський або український 100 років тому. Оскільки англійський робітник їсть м'ясо, живе у квартирі із кількох кімнат, у той час як російський робітник задовольняється щами із кашею та спить на нарах у фабричній казармі, тому заробітна плата англійського робітника, яка повинна оплачувати ці зручності життя, перевищує плату російського робітника. Але, на думку самого Туган-Барановського, дійсне причинне співвідношення зворотнє. Підвищення життєвого рівня англійського робітника було наслідком збільшення його зарплати, а не навпаки. Розмір заробітної плати не може визначатися витратами відтворення робочій сили, оскільки витрати можуть бути різними залежно від рівня життя, який визначається заробітною платою. Таким чином, Туган-Барановський доходить висновку: «...не звичайний рівень життя визначає звичайну зарплату, а, навпаки, звичайна заробітна плата визначає звичайний рівень життя».

Згідно з іншою теорією – теорією фонду заробітної плати — робітник сам створює фонд для свого утримання, і цим фондом є його власний трудовий продукт. Тут постає запитання: яку частку від створеного продукту повинен отримувати той, хто його створив, а саме – робітник? Ця теорія не пояснює, чому заробітна плата складає тільки деяку частку трудового продукту робітника, а не увесь продукт.

Соціальна теорія заробітної плати доводить тезу про те, що розподіл суспільного продукту між суспільними класами є складний результат їх боротьби за найбільшу частку суспільного продукту. Висота заробітної плати залежить не від специфічного продукту робітника, а від чистого суспільного продукту, тобто від всього суспільного продукту за відшкодуванням

витрачених у процесі виробництва засобів виробництва. Саме з огляду на це чистого продукту, що надходить до суспільного споживання, йде боротьба між суспільними класами, кожен з яких намагається привласнити якомога більшу його частку. Згідно з соціальною теорією розподілу, висота заробітної плати визначається двома факторами – продуктивністю суспільної праці та соціальною силою робітничого класу, від якої залежить частка суспільного продукту, що надходить у розпорядження робітничого. Звідси виходить, що чим вище продуктивність праці, тим вищою повинна бути, за інших рівних умов, реальна заробітна плата, тобто кількість предметів споживання, що надходять у розпорядження робітників. Саме цей фактор, підкреслював Туган-Барановський, був визначальним при встановленні середньої зарплати у різних країнах світу. Саме тому середня заробітна плата в Америці була вищою ніж у Європі, а в Європі вона була вищою в Англії, ніж на континенті. За Туган-Барановським, продуктивність суспільної праці визначає вищу межу заробітної плати. Нижчою межею заробітної плати є фізіологічно необхідний мінімум засобів існування. Але цієї нижчої межі заробітна плата майже ніколи не сягає, оскільки робітник не є рабом і може відстояти для себе краще існування, ніж умови існування раба. На якому саме рівні звичайно встановлюється зарплата, це визначається боротьбою робітників із підприємцями, тобто соціальною силою робітничого класу. Звідси робиться висновок: чим краще організований робітничий клас, чим більше розвинуті в його середовищі незалежні профспілки, чим більшими грошовими коштами вони володіють, тим більшу частку суспільного доходу робітничий клас може залишити за собою.

Туган-Барановський вбачав можливість підвищення рівня доходів трудящих не тільки завдяки продажу своєї робочої сили, а й шляхом самостійного виробництва та участі робітників у прибутках підприємств. За свідченнями вченого, у 1842 р. відомий підприємець Леклер започаткував на своєму підприємстві – малярному заводі у Парижі – таку форму оплати праці як участь робітників у прибутках. Спочатку були отримані вагомні результати, але подальший подібний досвід не виправдав сподівань. Вигоди робітників у плані підвищення доходів від їх участі у робітничому русі перевищували вигоди від участі у прибутках. Таким чином, останнє (участь у прибутках) не отримало значного поширення в жодній країні світу на той період часу.

Наприкінці ХХ – на початку ХХІ ст. у багатьох розвинутих державах політика зростання заробітної плати доповнюється політикою стимулювання формування власності, причому в осіб з відносно низькими і середніми доходами від трудової діяльності. Наприклад, у Німеччині формування власників здійснюється за трьома напрямками: загальне стимулювання заощаджень; стимулювання створення власності у найманих працівників; участь найманих робітників у прибутку, що сприяє накопиченню власності.

Загальне стимулювання заощаджень здійснюється за допомогою податкових пільг відносно премій по страхуванню життя й шляхом заохочення заощаджень на індивідуальне житлове будівництво (державна надає премію у розмірі 10 % від суми витрат громадян на ці цілі або робить податкову знижку на вказану суму при стягненні податку). Крім того, внески у будівельні ощадні банки дають вкладникам можливість отримати пільговий кредит на житлове будівництво.

Стимулювання утворення власності у найманих працівників здійснюється в Німеччині за допомогою податкових знижок для підприємців, що сплачують своїм робітникам визначені суми, які використовуються останніми для вкладень, що сприяють створенню власності: на цілі житлового будівництва, страхування життя, в ощадні банки, вкладень в акції, придбання паїв в кооперативах та ін. (за умов, що кошти вкладаються на строк не менше 6 років). Щорічно цей стимулюючий захід торкається великої кількості найманих працівників – близько 22,5 млн. осіб.

Участь найманих працівників у прибутках підприємств, яка сприяє накопиченню власності, поки що знаходиться на стадії обговорення та не закріплена законом. Але деякі фірми у Німеччині вже застосовують на практиці модель отримання робітниками визначеної частки прибутку залежно від його розмірів на підприємстві. Ця модель піддається критиці, оскільки виникає велика диференціація внаслідок неоднакових розмірів прибутку на різних підприємствах [7].

Із проведеного дослідження можна дійти таких *висновків* для України:

- при формуванні політики доходів слід ураховувати той факт, що розмір заробітної плати, яку отримують українці, істотно відривається від вартості робочої сили. Заробітна плата повинна служити джерелом для відтворення останньої. Рівень зарплати визначає рівень життя населення, а її висота залежить від продуктивності праці та соціальної сили трудящих;
- у розвинутих країнах світу в процесі еволюційного розвитку інститутів робітничого руху поступово зростала частка суспільного продукту, яка припадає на долю найманих працівників, що забезпечило прийнятний рівень доходів та гідний рівень життя населення в цих державах;
- вирішення поставленої проблеми в Україні вбачається у розвитку системи соціального партнерства, важливішим елементом якої стануть оновлені, незалежні від роботодавців, високоорганізовані за професійними ознаками, профспілки. Саме вони відстоюватимуть інтереси трудящих, застосовуючи апробовані у світовій практиці активні методи боротьби.

Важлива роль у справі подолання бідності належить і державі, яка, вдосконалюючи законодавство про працю, поступово штучно підвищуючи частку заробітної плати працюючих у ВВП країни на основі стимулювання розвитку незалежного профспілкового руху, реалізуючи політику формування власників, «запустить» механізм ефективної державної політики доходів.

#### Література

1. Щокін Г. Концепція соціального розвитку: висновки для України: Наук. вид. – К.: МАУП, 2002. – 72 с.
2. Юрченко В.В. Ринок праці України: сучасний стан та шляхи реформування /В.В. Юрченко, В.О. Романишин //Актуальні проблеми економіки. – 2004. — № 6(36). – С. 214-216.
3. Солдатенко М. Державні зусилля подолання бідності //Соціальний захист. – 2001. – № 10. – С. 10-11.
4. Овчаренко І. Концептуальні засади реалізації державної політики подолання бідності //Вісник НБУ. – 2004. – Січень. – С. 28.
5. Національний банк України. – 2004. – Червень. – С. 10-12.
6. Туган-Барановський М.І. Основи політичної економії /Під ред. С.М. Злупка. – Львів: Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, 2003. – 628 с.
7. Гутник В.П. Социальное рыночное хозяйство: опыт Германии //Общество и экономика. – 1997. — №1,2. – С. 64-89.
8. Новіков В.М. Соціальні трансформації: міжнародний і вітчизняний досвід: Моногр. /В.М. Новіков, Н.П. Сітнікова, Л.А. Мусіна, В.В. Семенов; За ред. В.М. Новікова. – К.: Інститут економіки НАН України, 2003. – 253 с.

Петренко В.М.,

старший викладач кафедри теоретичної та прикладної економіки  
Академії праці і соціальних відносин

## *Еластичність попиту на працю для економічних спеціальностей на ринку праці м. Києва*

В статье приведены результаты одного из первых в Украине исследований, посвященных эластичности спроса на труд по заработной плате. Предложены пути снижения эластичности спроса на труд, которые могли бы содействовать увеличению количества рабочих мест и росту заработной платы.

The given article presents the results of one of the earliest in Ukraine investigations dealing with the labour demand flexibility determined by labour payment. It also introduces the ways of reducing the labour demand flexibility, which would promote the increase in number of jobs as well as wages and salaries.

Ключові слова: еластичність попиту, трудові послуги, кваліфікована та некваліфікована праця, фіксована ставка, питома вага вакансій, інвестиційні компанії, аудиторські фірми

Збільшення кількості робочих місць в економіці є важливим завданням розвитку цивілізованого суспільства. Це завдання також сприятиме зростанню добробуту українського суспільства, збільшенню доходів в українській економіці та зростанню обсягів виробництва у ній. Тому проблема збільшення попиту на працю є однією з найнагальніших в Україні.

Проблеми попиту на працю та заробітної плати знайшли відображення у працях відомих вітчизняних та іноземних економістів Д. Богині, С. Бандура, Т. Заєць, О. Грیشнової, Г. Купалової, А. Колота, Е. Лібанової, І. Петрової, В. Новікова, В. Онікієнка, Т. Четверніної, Р. Еренберга, Г. Стендінга, Д. Хамермеша та ін.

На кафедрі економічної теорії Академії праці і соціальних відносин ФПУ у 2003 р. було проведено дослідження з метою кількісної та якісної оцінки попиту на працю на деякі професії, спеціалістів з яких готують у цьому вузі, зокрема на спеціалістів економічного та юридичного фаху (господарське право) [1]. Попит на ці спеціальності з боку роботодавців, який розвивався дуже динамічно, останніми роками набув мінливого характеру. Разом із попитом на працю нас зацікавили рівні заробітної плати цих спеціальностей, для того, щоб визначити, яким чином змінюється кількість (частка) робочих місць залежно від зміни розміру заробітної плати, тобто визначити еластичність попиту на працю за заробітною платою.

Вимірюється еластичність попиту на працю за допомогою коефіцієнта еластичності:

$$\eta = \frac{\Delta L(\%)}{\Delta W(\%)} ;$$

де  $\Delta L$  – зміна кількості робочих місць,  $\Delta W$  – зміна заробітної плати.

Між попитом на працю та заробітною платою існує обернена залежність, тому коефіцієнт еластичності завжди має від'ємне значення. Якщо зміна кількості робочих місць більша, ніж зміна заробітної плати, то такий попит на працю еластичний (значення  $\eta$  від  $-1$  до  $-\infty$ ). І навпаки, якщо зміна заробітної плати перевищує відповідну зміну кількості робочих місць, то попит на працю нееластичний (значення  $\eta$  знаходиться на проміжку від  $0$  до  $-1$ ).

Різницею в еластичності попиту на різні види трудових послуг пояснюється співвідношення впливу попиту та пропозиції праці на рівень заробітної плати на різноманітних ринках праці. Зокрема, у випадку низької еластичності попиту при укладанні трудової угоди перевага буде на боці продавців послуг праці (найманих працівників): вони мають можливість добитися значного зростання заробітної плати за незначного скорочення кількості робочих місць. Високою

еластичністю попиту, зазвичай на менш кваліфіковану та некваліфіковану працю, пояснюється, наприклад, різке зростання безробіття при встановленні мінімуму заробітної плати, який перевищує рівноважний рівень попиту та пропозиції праці.

Дуже часто питання попиту на працю та заробітної плати на пострадянському просторі розглядаються відокремлено, в розриві одне від одного. Ці поняття системні, стосуються одного ресурсного ринку — ринку праці і не можуть аналізуватись окремо. Такі недоречності пояснюються неможливістю використання достовірної інформації, закритістю даних, великим обсягом тіньової економіки тощо. Стосовно еластичності попиту на працю, то досліджень щодо неї в Україні практично не було, крім деяких праць теоретичного характеру, серед яких можна виділити дослідження В. Мортікова. Покращання стану інформаційного забезпечення ринку праці, зменшення його тінзації завдяки відповідному державному регулюванню розширить можливості для подібних досліджень.

Метою цієї статті була спроба виявити залежність між кількістю (часткою) робочих місць економічних професій та рівнем заробітної плати, що припадає на певну частку, який запропонований роботодавцями, а завданням є визначення впливу еластичності попиту на працю на можливості створення робочих місць та збільшення рівня заробітної плати в економіці. Необхідно зазначити, що аналізується основна зарплата, без урахування надбавок та премій.

У результаті дослідження виявлено, по-перше, велику розбіжність у рівнях заробітної плати навіть по одній професії (спеціальності). Наприклад, для головних бухгалтерів частки робочих місць розподілялися у проміжку заробітних плат між 75 (мінімальне значення) та 1500 (максимальне значення) дол. США, для логістиків – від 75 до 1 тис. дол., для економістів – від 50 до 500 дол. та ін. По-друге, деякі роботодавці «демпінгують» (пропонують заробітні плати нижче за середню за спеціальністю, яка для фахівців вищої ланки управління підприємствами становить від 200 – 300 до 800 – 900 (для найвищої ланки – фінансових директорів та банківських менеджерів) дол., а для фахівців середньої ланки – 100 – 200 дол. США залежно від спеціальності). Ілюструють це явище «спотворені» криві попиту на працю, які відносно цих зарплат мають позитивний нахил (зазвичай криві попиту мають негативний нахил). Це стосується 22 % робочих місць фінансових директорів, 43 % – банківських працівників (особливо середньої та нижньої ланок), 38 % – головних бухгалтерів, 26 % – бухгалтерів, 34 % – головних економістів та 15 % – економістів, 14 % – юристів, 28 % – логістиків та 9 % – маркетингологів тощо (табл. 1). Існує кілька пояснень такого явища. З одного боку, рівень заробітної плати визначається можливостями роботодавців (не можуть платити більше), вимогами до посадових обов'язків та професіоналізму фахівців, а з іншого боку, деякі роботодавці свідомо йдуть на зниження зарплат для збільшення рентабельності власного бізнесу, почасти користуючись олігопсонічним становищем на ринку праці.


Таблиця 1 [1]

**Питома вага вакансій (спеціальностей) залежно від рівня заробітної плати, який був запропонований роботодавцями в 2001 – 2002 рр. (%)**

Спеціальність, %	Рівень заробітної плати (в дол.)																середня* заробітна плата (дол.)
	«Немає фіксованої ставки»	50	75	100	150	200	250	300	350	400	450	500	750	1000	1500	2000	
<i>Фахівці вищої ланки:</i>																	
фінансовий директор	25					6	7	8				26	17	11			872
банківський фахівець	27									3	17	24	18	8	2	1	861
аудитор	18					33	11	7				18	13				224
ревізор					2	63	16		8			11					209
головний бухгалтер	4		3	16	19	26	12	11	3	2		2	1	0,5	0,5		214
головний економіст				11	23	36	19	8	3								196
<i>Фахівці середньої ланки:</i>																	
фінансовий менеджер	4				6	35	25			20		7	3				247
юрист				4	10	46	15	9	6	6		4					231
логістик	8		3	5	12	48	11	7	5					1			202
фахівець маркетолог	34			4	5	51	4	2									193
фахівець фондового ринку	25		6	26	14	12	9			5		3					128
банківський фахівець	14		28	15	30	13											103
бухгалтер	6	7	19	39	16	11	0,7	0,5		0,5		0,3					101
економіст	3	2	13	36	19	14	11					2					142

Деяка дискретність (переривчатість) у розподілі величини заробітної плати по одній і тій самій спеціальності обумовлена різним рівнем професіоналізму фахівців.

Коментарі до таблиці. 1

 — немає фіксованої ставки, рівень оплати праці залежить від результатів роботи фахівця, досягаючи іноді розміру набагато вищого за середній рівень заробітних плат з цієї спеціальності; або формулювання «заробітної плати – за домовленістю»;

 — рівень заробітної плати, що пропонують роботодавці у випадках, якщо:

- не має фінансової можливості для виплати заробітної плати середнього рівня;
- свідомо роботодавець йде на зниження заробітної плати для збільшення рентабельності власного бізнесу;

□ кількість фахівців, що бажають працювати в даній компанії, досить велика.

■ — рівень заробітної плати, що визначається залежно від посадових обов'язків, професіоналізму фахівця і фінансових можливостей компанії.

Межа поділу областей жовтого і блакитного кольорів відповідає розмірові заробітної плати, який роботодавці вважають оптимальним за сьогоднішніх умов ведення бізнесу, хоча реально платять вищу заробітну плату.

■ — рівень заробітної плати, що пропонують роботодавці у випадках, якщо:

- вимоги до професіоналізму фахівців набагато вищі за середні вимоги з даної спеціальності;
- роботодавець прагне уникнути плинності кадрів на своєму підприємстві.

■ — рівень заробітної плати, що пропонують роботодавці у випадках, якщо:

- цей фахівець є суперпрофесіоналом у своїй галузі;
- існує питання про залучення фахівців з інших фірм;
- роботодавець вбачає сенс в істотному матеріальному стимулюванні праці цього фахівця.

Межа поділу областей зеленого і рожевого кольорів відповідає розмірові заробітної плати, яких фахівці вважають оптимальним при сьогоднішньому прожитковому рівні, хоча реально готові працювати за більш низьку заробітну плату.

■ – «середня» заробітна плата.

Ці фактори, а також макроекономічні ускладнення, що впливають на створення нових робочих місць, визначають найзначнішу частку робочих місць економічних спеціальностей, попит на працю для яких еластичний. Взагалі, як свідчать емпіричні дослідження попиту на працю у розвинутих країнах на робочі місця високої кваліфікації, попит на працю нееластичний (коефіцієнт змінюється у діапазоні від – 0.15 до –0.75) [2]. У нашій країні, в Києві коефіцієнт еластичності попиту на працю для більшості робочих місць менший за –1. Це стосується 80 % робочих місць ревізорів, 51 % – аудиторів, 52 % – головних бухгалтерів, 67 % – бухгалтерів, 66 % – головних економістів, 55 % – економістів, 60 % – фінансових менеджерів, 61 % – юристів, 59 % – логістиків, 55 % – маркетологів, 40 % – фахівців фондового ринку, 73 % — фахівців банківської справи середньої ланки тощо (табл. 1). Цей факт може свідчити про загальну високу еластичність попиту на працю в Україні.

Охарактеризувати еластичність попиту на ринку праці та вплив на неї багатьох факторів дозволяють виявлені видатними британськими економістами А. Маршаллом та Дж. Хіксом закони похідного попиту на працю [2]. Згідно з першим законом Хікса-Маршалла, еластичність попиту тим вища, чим вища взаємозамінність факторів виробництва. Тобто, якщо технологія виробництва дозволяє здійснити заміну певної кількості робітників певною кількістю іншого фактора виробництва (наприклад, обладнання), то навіть невелике підвищення заробітної плати може викликати різке зниження зайнятості. Але деякі дослідники зауважують, що капітал та кваліфікована праця є доповнюючими у виробництві, а відносний попит на висококваліфікованих працівників порівняно з менш кваліфікованими падає зі старінням капіталу (обладнання).

Згідно з другим законом Хікса-Маршалла, еластичність попиту на працю тим вища, чим вища еластичність пропозиції інших факторів (тобто рівень використання інших факторів виробництва може бути збільшений без значного збільшення ціни на них).

Але у нашій країні, наприклад, неможливо збільшити швидко кількість капіталу на виробництві, бо його еластичність відносно висока і це стримує зростання еластичності попиту на працю.

Третім законом Хікса-Маршалла визначається, що еластичність попиту на працю тим вища, чим вища еластичність на кінцевий продукт. Для нашого дослідження попит на послуги економістів, особливо середнього рівня кваліфікації, еластичний, що впливає на еластичність попиту на працю більшості фахівців економічних спеціальностей середньої ланки. На

висококваліфікованих фахівців економічних спеціальностей вищої ланки управління попит нееластичний (особливо це стосується фінансових директорів, банківських менеджерів та головних бухгалтерів із зарплатою понад 350 дол.; аудиторів та фінансових менеджерів із зарплатою понад 500 дол.; логістиків та юристів із зарплатою понад 350 дол.). Зайнятість таких фахівців стабільно висока навіть за високого рівня оплати праці.

Нарешті, згідно з четвертим законом Хікса-Маршалла, еластичність попиту на працю тим вища, чим вища частка витрат на працю в сукупних витратах виробництва. Тому зниження заробітної плати призводить до зниження витрат виробництва, а відповідно і ціни продукту. Зниження ціни у свою чергу призведе до зростання попиту на продукт. Саме тому роботодавці, як було зазначено вище, намагаються зменшити заробітну плату працівників для збільшення рентабельності власної справи. Однак на еластичність попиту на працю впливає не тільки обсяги заробітної плати, а й інші витрати на працю (це стосується і нарахувань на оплату праці, і транзакційних витрат на працю та ін.), які в українській економіці досить значні. А це значно збільшує еластичність попиту на працю, і в свою чергу, не сприяє збільшенню зайнятості.

Заходи щодо зменшення еластичності на ринку праці необхідно застосувати, зважаючи на закони Хікса-Маршалла. Таким заходом щодо ринку праці в Україні могло б стати в нагоді підвищення попиту на висококваліфіковані види праці, які мають меншу еластичність, тому що кваліфіковану працю, згідно з наслідками першого закону Хікса-Маршалла, складніше замінити іншими факторами виробництва, а тому зайнятість буде стабільнішою. А збільшення попиту на висококваліфіковану працю пов'язано зі збільшенням інвестицій в економіку, насамперед у галузі та види діяльності, які визначають науково-технічний прогрес, що стимулюватимуть цей попит.

Що ж стосується збільшення попиту на економічні спеціальності (професії), то воно пов'язано, крім вищезазначеного, з розвитком ринкової інфраструктури, зокрема укрупненням банківської системи, розвитком фондового ринку, інвестиційних компаній, аудиторських фірм, різноманітних посередницьких організацій, які становлять основу розвитку ринкової економіки. Слід мати на увазі, що збалансований розвиток різних сфер економіки (реальної, грошової, ринкової інфраструктури та ін.) сприятиме стимулюванню створення робочих місць. Дуже важливим елементом цього стимулювання є зниження витрат на оплату праці (крім, зрозуміло, заробітної плати), таких, як транзакційні витрати та нарахування на фонд оплати праці, яке дозволить збільшити рівень заробітної плати та значно зменшить її тінізацію.

### Література

1. Харкянен Л.В., Мартинова В.О., Петренко В.М., Боул А.Б., Ярошенко Ю.А. //Аналіз динаміки обсягу та структури попиту на робочу силу на ринку праці м. Києва. – К.: АПСВ, 2003. – 95с.
2. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека. – М.: Аспект Пресс, 1995. – 286 с.
3. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.



*Рєвніцева О.В.,*

*старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу  
Житомирського державного технологічного університету*

### *Місце та роль заробітної плати в грошових доходах населення*

---

В статье рассмотрены вопросы роли заработной платы как основного источника поступлений домохозяйств, тенденции изменений источников денежных доходов населения на общегосударственном и региональном уровне и их социально-экономические последствия.

The author of the article considers the role of wages and salaries being a main source of a family income. She also defines tendencies in changing sources of population's money income on both national and regional levels together with their social and economic consequences.

Ключові слова: сукупні доходи, джерела грошових доходів, диспропорції розвитку економіки, заробітна плата, ринкові перетворення, оподаткування.

---

Заробітна плата була і залишається головним джерелом доходів працездатного населення. Недоліки у реформуванні оплати праці як основного джерела доходів негативно вплинули на добробут населення. Для розуміння причин падіння життєвого рівня та диспропорцій розвитку економіки необхідним є дослідження не лише динамічних, а й структурних зрушень джерел доходів, причому із врахуванням причинно-наслідкових зв'язків.

Політика доходів та заробітної плати має формуватися на основі всебічного аналізу. Сьогодні науковцями значна увага приділяється питанням розміру номінальних та реальних доходів населення, диференціації на галузевому та регіональному рівні. Проте аналіз є неповним без розгляду структури джерел доходів населення. При проведенні заходів державного впливу необхідно чітко уявляти місце, роль та взаємозв'язок окремих джерел надходжень.

До останніх вітчизняних дослідників проблеми доходів та витрат населення можна віднести М. Соколика, Т. Бортника, Н. Якуненко, Е. Лібанову, Д. Доманчук та ін. Диференціацією доходів населення України займався М. Соколик. Соціологічне обстеження рівня життя, доходів та оплати праці здійснив Т. Бортник. Аналіз рівня і структури доходів та витрат населення провів Н. Якуненко. Питання оплати праці порушували А. Колот, Ю. Зайцев, А. Чикуркова, П. Мазурок, В. Гецько, Л. Шевченко та ін.

Основною метою дослідження є визначення ролі заробітної плати за планової та ринкової економіки, простежити основні тенденції зміни частки заробітної плати у структурі доходів населення, виявити причини та наслідки таких зрушень.

У ринковій економіці доходи є економічною метою будь-якої операції, джерелом подальшого розширення виробництва. Дохід розглядається переважно як грошова сума, яка формується із частки національного доходу, що надходить у формі грошових доходів: зарплати, премій, виручки від реалізації, виплат із суспільних фондів споживання (пенсій, допомог, стипендій тощо), вигравів та відсотків (по позиках та вкладах), дивідендів. Грошові доходи можуть розподілятися пропорційно, залежно від участі в економічному житті суспільства, та незалежно від цього. У першому випадку йдеться про функціональний розподіл доходів, до яких належать прибуток підприємців, заробітна плата працівників виробничої та невиробничої сфери, рента власників та відсотки. Регулювання доходів є невід'ємною частиною економічної та соціальної політики. Здійснюється в межах регуляторної функції держави по формуванню та розподілу доходів, визначення принципів та систем оплати праці, створення позитивних мотивацій.

Ринкові перетворення вимагають якісного моніторингу соціально-економічних процесів, що відбуваються в суспільстві. Важливим завданням є встановлення суттєвих тенденцій розвитку та попередження негативних наслідків реформування економіки. При дослідженні доходів населення

---

основну увагу приділяють визначенню їх номінального та реального розміру, а також джерелам формування.

На початку 1990-х років спостерігалось значне падіння реальних доходів населення (при збільшенні їх номінального розміру), що пояснюється галопуючими темпами інфляції у 1993 – 1996 рр. У 1997 р. відбулося зростання реальних доходів на 6 %, проте у 1998 р. вони зменшилися на 2 %, а у 1999 р. – на 8 % порівняно із попереднім роком. З 2000 р. намітилася тенденція до щорічного збільшення реальних доходів до 10 % (у 2002 р. – навіть до 21 % порівняно із попереднім роком), що пояснюється незначними темпами інфляції. Реальна заробітна плата почала зростати тільки з 2001 р., причому значними темпами (18 – 19 %). Динаміка сукупних доходів населення наведена у табл 1.

Таблиця 1

*Динаміка сукупних доходів населення України у 1999 – 2003 рр.*

Показник	Рік				
	1999	2000	2001	2002	2003
Номінальні доходи населення, млн.грн.	61865	86911	109391	191946	215798*
Ланцюговий темп росту доходів, %	X	140,5	125,7	175,5	112,4
Базисний темп росту доходів, %	X	140,5	176,8	310,3	348,8
Темпи інфляції (у % до попереднього року)	122,7	128,2	112,0	100,8	105,2

\* попередні дані.

За часів радянської доби основним джерелом доходів населення була заробітна плата. З переходом до ринкової економіки важливе значення відводиться самозайнятості та підприємницькій діяльності.

У структурі грошових доходів найбільшу частку займає оплата праці, а також надходження у вигляді пенсій, допомог і стипендій. Зважаючи на той факт, що у 1990 р. вага заробітної плати сягала 70 %, а у 1996 р. – 51 % можна стверджувати, що прослідковується помітна тенденція до зменшення значення заробітної плати у структурі отримуваних доходів (у 2002 р. лише 42,5%), хоча її питома вага залишається суттєвою. Це можна пояснити і невисокими життєвими стандартами, і зростанням ролі інших джерел доходів. Позитивним моментом є зменшення заборгованості з виплати заробітної плати. Збільшується частка надходжень від продажу продукції сільського господарства та частка соціальних трансфертів (у 2002 р. – 30,9%). Доходи від продажу іноземної валюти неоднозначно змінювалися по роках, що пояснюється поточною фінансовою ситуацією.

Таким чином, простежується тенденція до зменшення ваги оплати праці у сукупних доходах населення та зростання ваги соціальних виплат. Така нерівномірність у зростанні цих двох статей доходів не є позитивною за існування солідарної системи соціального захисту, оскільки фінансування соціальних виплат лягає тягарем на плечі працездатного населення. Збільшення оподаткування заробітної плати найманих працівників стримує зростання розміру оплати праці.

Аналіз є неповним без розгляду доходів населення на рівні домогосподарств. Проаналізуємо структуру грошових доходів у розрізі домогосподарств України.

Таблиця 2

**Структура грошових доходів домогосподарств України, %  
(у середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство)**

Показник	Рік					2003 р. до 1999 р., відсоткових пунктів
	1999	2000	2001	2002	2003	
Грошові доходи, у тому числі	100	100	100	100	100	X
Оплата праці	53,53	54,58	53,87	53,47	55,32	1,79
Доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості	4,18	3,54	4,03	3,98	4,22	0,04
Доходи від продажу сільськогосподарської продукції	5,96	7,76	4,04	3,98	4,30	-1,66
Доходи від продажу особистого і домашнього майна	0,43	0,39	0,36	0,30	0,30	-0,13
Доходи від продажу нерухомості	0,87	0,47	1,22	0,96	0,81	-0,06
Доходи від власності	0,24	1,10	1,04	1,08	0,95	0,71
Пенсії	23,10	21,47	21,57	23,53	20,29	-2,81
Стипендії	0,18	0,23	0,24	0,27	0,25	0,07
Допомоги та субсидії, надані готівкою	2,18	1,64	1,93	1,81	2,07	-0,11
Грошова допомога від родичів та інших осіб	4,64	5,51	5,87	6,16	6,11	1,47
Аліменти	0,44	0,42	0,36	0,39	0,35	-0,09
Інші грошові доходи	4,72	2,91	2,24	1,84	2,48	-2,24

Як бачимо, найбільшу питому вагу займає оплата праці (55,32 % у 2003 р.). Її вага 2003 р. зростає порівняно із 1999 р. на 1,79 відсоткових пункта. Таким чином, доходи домогосподарств починають більшою мірою залежати від отримання заробітної плати. Вага пенсій змінювалася за аналізований період неоднозначно. Збільшення відбулося в 2002 р., що пояснюється зростанням розміру виплат, а не приростом пенсіонерів. Заробітна ж плата суттєво зросла у 2003 р. Тобто спочатку збільшувався розмір пенсій, а згодом заробітної плати, що суперечить головним засадам організації солідарної пенсійної системи.

Проведемо подібний аналіз на регіональному рівні. Об'єктом дослідження виступатиме Житомирська обл., що характеризується помірним рівнем розвитку промисловості, а отже, вага оплати праці буде меншою аніж у середньому по Україні.

Таблиця 3

**Динаміка сукупних доходів населення Житомирської обл.  
у 1999 – 2003 рр.**

Показник	Рік				
	1999	2000	2001	2002	2003
Номінальні доходи населення, млн. грн.	1234,0	1643,5	3745	4481	5231
Ланцюговий темп росту доходів, %	X	132,5	227,9	119,7	116,7
Базисний темп росту доходів, %	X	132,5	303,5	363,1	423,9
Темпи інфляції (у % до попереднього року)	117,5	125,4	104,3	99,0	105,2

Номинальні доходи населення за період 1999 – 2003 рр. зросли у 4,2 раза. Найбільший приріст доходів порівняно із попереднім роком відбувся у 2001 р. Інфляція по роках є меншою аніж у цілому по Україні, навіть у 2002 р. спостерігається дефляція (1 %).

Найбільшу питому вагу у 2000 та 1999 рр. займає заробітна плата, хоча її вага й зменшується (на 7,8 %). З 2001 р. прослідковується поступове зростання ваги заробітної плати (до 38 %). Це пояснюється регулюванням розміру мінімальної заробітної плати та приведенням у відповідність оплати праці в організаціях.

Для Житомирської обл. заробітна плата також є головним джерелом надходжень працюючого населення, яке значною мірою залежить від її отримання. Для непрацездатних верств населення основним джерелом доходів є соціальні виплати, частка яких зростає. Вага оплати праці хоча і зменшується, але залишається значною (близько 38 %). Вага соціальних виплат зростає практично на 7 % упродовж п'яти років. Загальноукраїнські тенденції розвитку цілком підтверджуються на регіональному рівні.

Проте дослідження сукупних доходів населення не дає уявлення про значення окремих джерел доходів для домогосподарств. Тому доцільним є дослідження рівня доходів і витрат населення Житомирської обл. на рівні домогосподарств.

Знову ж таки найбільшу питому вагу в структурі грошових доходів займає оплата праці, а також надходження пенсій, допомог і стипендій. Якщо у сукупних доходах оплата праці становить близько 38 % у 2003 р., то на рівні домогосподарств – 41 %, проте за 1999 – 2002 рр. її вага зменшилася на 6,6 %. Всупереч цьому вага соціальних виплат є меншою аніж у сукупних, але за п'ятирічний період зростає на 2,1%. Збільшується роль надходжень від продажу сільгосппродукції.

Таблиця 4

Структура грошових доходів домогосподарств Житомирської обл., %

Показник	Рік				2002 р. до 1999 р., відсоткових пунктів
	1999	2000	2001	2002	
Грошові доходи, у т.ч.	100	100	100	100	X
Оплата праці	47,6	49,4	44,9	41,0	- 6,6
Доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості	6,7	2,2	1,0	2,5	- 4,2
Доходи від продажу сільськогосподарської продукції	6,7	11,3	10,9	10,5	3,8
Пенсії, стипендії, допомоги та субсидії, надані готівкою	31,6	27,1	31,1	33,7	2,1
Грошова допомога від родичів, інших осіб та інші грошові доходи	9,7	10,0	12,1	12,3	2,6

Отже, з даних таблиці можна зробити такі узагальнення:

- заробітна плата є основою доходів працюючого населення та грошових доходів домогосподарств;
- основним джерелом доходів непрацездатного населення є соціальні виплати, які збільшуються швидкими темпами внаслідок підвищення їх номінального розміру, оскільки кількість одержувачів не змінюється;
- зростання соціальних виплат можливе лише за рахунок збільшення податкових надходжень, що викличе або дефіцит коштів, або розширення бази оподаткування.

Оскільки оплата праці зростає меншими темпами, це свідчить про можливість збільшення податкового навантаження на працездатне населення;

- зростання податкового тиску призводить до небажання працедавців збільшувати розмір заробітної плати, офіційно декларувати доходи своїх працівників, що збільшує сектор тіньової економіки та зменшує соціальний захист населення, що в ньому задіяний.

З наведеного вище доходимо висновку, що диспропорції зростання окремих джерел доходів населення мають негативні соціально-економічні наслідки і є небезпечними. При проведенні політики доходів населення необхідно не тільки прагнути вирішити проблеми окремої категорії отримувачів, а й комплексно бачити проблему. Тому таке регулювання має бути зваженим і орієнтуватися на забезпечення загального добробуту населення.

Заробітна плата є одним із джерел доходів населення. Детального вивчення потребує й решта складових. Життєвий рівень населення є багатоаспектним поняттям, тому при його дослідженні можуть використовуватися різні підходи та методи. Плануємо у подальшому дослідити його на базі врахування створених у суспільстві умов шляхом побудови інтегрального показника.

### Література

1. Житомирщина 1999. Статистичний щорічник. – Житомир: Держкомстат України. – Житомирське обласне управління статистики, 2003. – 380 с.
2. Житомирщина 2001. Статистичний щорічник. – Житомир: Держкомстат України, Житомирське обласне управління статистики, 2003. – 368 с.
3. Житомирщина 2002. Статистичний щорічник. Житомир: Держкомстат України, Житомирське обласне управління статистики, 2003. – 448 с.
4. Послання Президента України до Верховної Ради України про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2002 р. – К.: Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України, 2003. – 478 с.
5. Статистичні матеріали Житомирського обласного управління статистики Держкомстату України за 2003 р.

**Святненко В.Ю.,**

*канд. екон. наук, доцент кафедри маркетингу  
Академії праці і соціальних відносин*

### *Фактори зростання заробітної плати за умов трансформаційних змін*

---

**В статье рассматриваются теоретические и практические аспекты заработной платы, а также факторы, влияющие на ее увеличение в изменяющихся условиях на отечественном рынке труда.**

**The present article considers theoretical and practical aspects of labour payment as well as the factors influencing its increase in the changing home labour market.**

**Ключові слова: трансформаційні зміни, прожитковий мінімум, заробітна плата, платоспроможний попит населення, неефективний сукупний попит на робочу силу, моделі ведення господарства.**

---

Вирішення гострих соціальних питань за умов, що склалися в Україні на нинішньому етапі розвитку, потребує посилення уваги до оплати праці як одного з регуляторів ринку робочої сили, що, в свою чергу, супроводжується поступовою зміною ролі його окремих елементів: пропозиції, попиту на робочу силу, заробітної плати.

У сфері оплати праці відбиваються усі суперечності суспільства, усі досягнення і прорахунки. Тому підходити до вирішення питань підвищення оплати праці необхідно на основі

дослідження факторів, що впливають на зростання заробітної плати за умов соціально-економічних змін. Виявлення та вивчення цих факторів дозволить передбачити конкретні заходи щодо реформування оплати праці, а також сприятиме своєчасній виплаті заробітної плати, її зростанню, стабілізації життєвого рівня тощо.

Загальновідомо, що висока заробітна плата супроводжується стабілізацією ефективного сукупного попиту на робочу силу, посиленням мотивації та підвищенням продуктивності праці, зростанням платоспроможного попиту населення, інвестуванням економіки, зростанням зайнятості. Низька заробітна плата, навпаки, стимулює підвищений неефективний сукупний попит на робочу силу, який не відповідає реальним економічним потребам і призводить до нагромадження прихованого безробіття.

Значну увагу питанням заробітної плати приділяють у своїх дослідженнях такі вітчизняні економісти, як С. Бандур, І. Бондар, М. Долішній, А. Колот, Ю. Палкін, А. Чухно та інші, намагаючись у своїх працях обґрунтувати необхідність змін в організації оплати праці, яка найбільшою мірою відповідала б характеру продуктивних сил, стимулювала їх розвиток і перебувала б в оптимальному поєднанні з різними елементами усїєї сукупності виробничих відносин.

Слід зазначити, що з огляду на трансформацію соціально-економічних відносин та особливості їх здійснення в Україні, а також нових тенденцій на вітчизняному ринку праці, виникає необхідність подальшого дослідження проблеми зростання заробітної плати учасників цього ринку. Їх далеко не в останню чергу цікавить грошова винагорода за виконану роботу. Тому насамперед має бути визначена так звана номінальна зарплата (сума грошей, яку отримує робітник за виконану роботу) та виявлені фактори, що впливають на її величину. До таких факторів слід віднести: рівень кваліфікації робітників, різні умови й ефективність праці та ін. У свою чергу, визначення величини номінальної заробітної плати передбачає врахування її кількості та якості. Наприклад, за допомогою тарифної системи, яка є сукупністю взаємопов'язаних елементів: тарифно-кваліфікаційного довідника, тарифної сітки, тарифних ставок та схеми посадових окладів.

Підвищення середньомісячної номінальної зарплати, на перший погляд, свідчить про певне поліпшення добробуту трудящих. Але точнішим показником є реальна заробітна плата, яка являє собою суму матеріальних і духовних благ та послуг, які можна придбати за номінальну зарплату. Реальна заробітна плата залежить від таких факторів: рівня номінальної зарплати; цін на товари та послуги, які споживає населення; величини податків, які сплачуються різними верствами населення в бюджет.

У періоди значного розкручування інфляційної спіралі життєвий рівень трудящих знижується, незважаючи на підвищення зарплати робітникам і службовцям. Тут визначальними факторами є високі темпи зростання роздрібних цін і невпинна емісія паперових грошей, що посилює цінову інфляцію.

Крім того, існує ряд факторів і у системі організації заробітної плати: розміри зарплати практично відірвані від кінцевих результатів праці працівників і підприємств; недосконала диференціація оплати праці; не визначена роль мінімальної зарплати (в Україні мінімальні зарплати ніколи раніше і навіть сьогодні не ув'язуються з величиною прожиткового мінімуму).

Важливим фактором зростання заробітної плати є збільшення оплати праці, якого можна досягти лише за створення додаткового ефективного попиту на працю. Ймовірність його появи зростає, зокрема, при підвищенні продуктивності суспільної праці. Певну роль у такому підвищенні має відіграти періодичне збільшення мінімальної зарплати, її перегляд відповідно до показників бюджету і руху показника «межа малозабезпеченості».

На самому початку реформування української економіки проблему підвищення оплати можна було розв'язати за рахунок різкої зміни співвідношення між суспільними фондами споживання і зарплатою на користь останньої. Тобто можна було надати у розпорядження

трудою більшу частку коштів, що ними ж заробляються. Але нині за рахунок такого перерозподілу коштів між фондами соціального розвитку і зарплатою досягти її підвищення не вдасться.

Не просто вирішити і таке завдання як забезпечення залежності розмірів оплати праці від особистого внеску працівника у кінцеві результати. Це питання тісно пов'язане з удосконаленням нормування праці, з ринком праці (рівнем безробіття) і соціальною психологією.

Не менш важливою часткою майбутньої роботи у напрямі розв'язання цієї проблеми є встановлення на законодавчому рівні системи мінімальних соціальних стандартів. Зокрема, визначення поняття, змісту і розміру прожиткового рівня, передбаченого Конституцією України. Іншим соціальним стандартом є мінімальна заробітна плата. Тут також передбачається проведення певних реформ, спрямованих на зміну правової моделі її застосування в Україні. Наприклад, до організаційно-правових засобів реалізації реформи відноситься посилення ефективності механізму договірної регулювання оплати праці між роботодавцями і найманими працівниками через акти соціального партнерства; посилення державного регулювання оплати праці стосовно підприємств і організацій державної форми власності тощо.

Ще одним фактором, що впливає на зростання заробітної плати, є своєчасність її отримання. Зокрема, для забезпечення погашення заборгованості з виплати заробітної плати передбачається запровадити механізм примусового спрямування доходів державних підприємств і організацій на погашення заборгованості; введення майнової відповідальності підприємств за несвоєчасну виплату нарахованої працівникам зарплати, передбачивши можливість аукціонного продажу основних фондів підприємств; посилення адміністративної і кримінальної відповідальності посадових осіб, винних у нецільовому використанні коштів, які призначаються на виплату зарплати.

Слід зазначити, що частина заходів із захисту прав працівників на оплату праці вже реалізована у законодавстві. Прийняті відповідні законодавчі акти про індексацію грошових доходів населення, а також про порядок компенсації заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати (а от практично реалізувати передбачені заходи досить складно).

Виявляючи фактори зростання заробітної плати, необхідно врахувати її поділ на основну й додаткову. Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці й визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками й доплатами у розмірах, встановлених чинним законодавством. Вона враховує стійкі відмінності у кваліфікації, складності роботи, умовах праці, інтенсивності та відповідальності.

Додаткова оплата праці залежить від результатів господарської діяльності підприємства й встановлюється у вигляді премій, винагород, компенсацій, надбавок та доплат, які не передбачені законодавством, або понад розміри, встановлені законодавством. Вона враховує фактори виробничого процесу, які важко передбачити наперед, і виплачується за певні індивідуальні досягнення: професійну майстерність, перевиконання норм виробітку, сумісництво професій, розширення зон обслуговування, неперервний виробничий стаж.

Таким чином, виявлення факторів зростання заробітної плати – дуже відповідальний напрям роботи як на рівні окремої організації, так і на державному рівні. Якісне виконання цієї роботи сприятиме розробці відповідних пропозицій щодо розширення прав підприємств у підвищенні заробітної плати та зможе прискорити вирішення гострих соціальних проблем.

### Література

1. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К., 1997.
2. Моргіков В. Взаємодія попиту на працю й заробітної плати в ринковій економіці //Україна: аспекти праці. – 1998. – № 7. – С. 16 – 19.
3. Лібанова Е.М. Соціальні аспекти економічного зростання в Україні //Україна на порозі XXI століття: уроки реформ та стратегія розвитку. – К.: НТУУ КПІ, 2000. – С. 64–78.

*Скрипниченко М.І.,*

*канд. екон. наук, старший науковий співробітник,  
керівник відділу моделювання економічного розвитку  
Інституту економічного прогнозування НАН України*

### *Проблеми зайнятості та формування ринку праці в Україні*

---

Рассмотрены основные факторы, влияющие на формирование рынка труда и устойчивое развитие национальной экономики. Обоснована важность модели экономического развития, ориентированной на эффективное в существующих условиях использование трудовых ресурсов и повышение экономического потенциала страны. Сделан акцент на необходимость перехода от существующей экзогенно зависимой до преимущественно эндогенно ориентированной модели развития экономики Украины.

The author of the article considers major factors influencing the labour market organization and the national economy development and proves the importance of an economic development directed towards an efficient (for the current economic conditions) use of domestic labour resources, as well as an economic potential growth. There has been made an emphasis on the necessity of the transition from the existing exogenously dependent model to a predominantly endogenously oriented model of economic development in Ukraine.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, трудові ресурси, безробіття, моделі економічного розвитку.

---

Постановка проблеми. Головна мета трансформації і реформування моделі соціально-економічного розвитку суспільства – створення ефективної національної економіки, здатної забезпечити високий рівень життя населення країни. Незважаючи на важливість вирішення поточних пріоритетних завдань, пов'язаних зі стратегією і тактикою забезпечення макроекономічної стабільності, оперативного запобігання кризових явищ, вони не повинні відсувати на другий план інтереси досягнення центральної стратегічної мети щодо створення та підтримки умов стійкого економічного розвитку і, відповідно, максимізації потенціалу економічного росту. Для забезпечення подальших стабільних темпів зростання ВВП України все більш вагомим значення набуває складова людського чинника економічного розвитку. Кваліфіковані та мобільні трудові ресурси, активізація підприємницької діяльності, адаптоване до сучасних вимог трудове законодавство, яке балансує, гнучкість роботодавців та права зайнятих, а також адекватна система соціального захисту є ключовими умовами на шляху до цивілізованого ринку.

Аналіз останніх публікацій. Трудові ресурси є найважливішою складовою факторного доходу і потенціалу економічного розвитку як національної, так і світової економіки. У сучасному світі більша їх частина зосереджена в країнах, що розвиваються. Так, трудові ресурси Китаю (понад 600 млн. чол.), Індії (близько 350 млн. чол.), Індонезії (понад 80 млн. чол.), Бразилії (близько 70 млн. чол.) у сукупності перевищують трудові ресурси всіх інших країн світу. Серед розвинутих країн за ресурсним потенціалом робочої сили лідирують США (понад 130 млн. чол.), Японія (близько 70 млн.), Німеччина (понад 42 млн. чол.), Великобританія (близько 30 млн. чол.), Франція (близько 28 млн. чол.). І хоча індустріальні країни поступаються державам, що розвиваються, за чисельністю трудових ресурсів, вони випереджають останніх за якістю робочої сили — загальноосвітнім рівнем, кількістю інженерно-технічних працівників, висококваліфікованих фахівців, мобільністю робочої сили та ін. [1-5]. За станом на кінець 2004 р. працездатне населення України складало близько 36,1 млн. осіб, чи майже 79% населення країни. Економічно активна частина населення (зайняті і безробітні) становила за цей період 22,5 млн. осіб, а чисельність зайнятих в країні — 20,4 млн. осіб. Спад промислового виробництва, кризова ситуація в багатьох галузях російської економіки призвели до зниження загального числа зайнятих у народному господарстві. За період з 1990 по 2004 рр. чисельність найманих працівників підприємств, установ, організацій скоротилася з 24,7 млн. до 14,0 млн. осіб [6]. Звуження



потенціалу економічного розвитку через формування переважно екзогенно залежної моделі економіки України відбулося в основному за рахунок його людської складової. На сьогодні трудові ресурси характеризуються: низькою продуктивністю праці; низькою вартістю робочої сили, що запобігає становленню ринку праці; високим рівнем прихованого безробіття та низьким — офіційно; наявністю циклічного безробіття (за оцінками, близько 20 %); зниженням кваліфікації робочої сили і відповідно значним рівнем структурного безробіття; низькою мотивацією до праці; надзвичайною незахищеністю зайнятих з боку роботодавців (включаючи правовий і соціальний пакети захисту) [7].

Метою даної статті є обґрунтування основних факторів щодо формування ринку праці в Україні за умов трансформаційних процесів, посилення потенціалу зростання за ефективного використання наявних трудових ресурсів країни в контексті стратегії переходу від існуючої екзогенно залежної до переважно ендогенно орієнтованої моделі розвитку економіки України.

Основний результати дослідження. Перерозподіл трудових ресурсів спочатку із домінуючого державного сектора в приватний, який поступово продовжує розширюватися в процесі приватизації підприємств та створення нових фірм і бізнес-структур, а також скорочення чисельності робітників у добувній та обробній промисловості за різкого збільшення у сфері послуг, вважається одним із основних елементів становлення та реструктуризації ринку праці, що майже в усіх перехідних економіках характеризувався як зменшення зайнятості, так і спадом обсягів виробництва. За роки трансформаційних перетворень співвідношення динаміки ВВП і кількості зайнятих в економічній діяльності в Україні характеризувалися подібними для економік СНД тенденціями: відносно стабільна зайнятість на початку 90-х років минулого століття неухильно знижувалась і наприкінці 2004 р. була на 16% нижче рівня 1990 р., хоча у 2000 — 2004 рр. відбулося стрімке зростання ВВП (5,9% — у 2000 р., 9,2% — у 2001 р., 5,2% — у 2002 р., 9,6% — у 2003 р., 12,1% — у 2004 р.). У країнах Східної Європи, де процес переходу до економічного зростання почався у 1995 – 1997 рр., відновлення рівня зайнятості здійснилося тільки через 2–3 роки після виходу ВВП на траєкторію зростання. При цьому країни Східної Європи скоріше просувалися на шляху реформування економіки, приватизації, створення сприятливих умов для функціонування нових підприємств. На фоні повільних темпів реформування економіки в Україні відбулось масштабне скорочення реальної заробітної плати (50 – 60 % до рівня 1990 р.) і значно зросла заборгованість по її вчасній виплаті (до 10-16 міс.) за офіційного збереження номінальних робочих місць на підприємствах державної форми власності (в основному тривалі відпустки без утримання). Ці процеси призвели до масового посилення зубожіння населення, різкого підвищення рівня бідності та, як наслідок, поширення захворюваності на епідеміологічні хвороби. Разом з тим почався рух щодо втілення у життя об'єктивно обумовлених різноманітних «стратегій виживання» як пристосування населення до компенсації різкого скорочення реальних грошових доходів (40-50% до рівня 1990 р.) та відповідного зниження добробуту населення [7].

Вищевказані тенденції у сфері зайнятості супроводжуються скороченням частки осіб у складі робочої сили і ростом безробіття, яке наприкінці минулого століття у більшості країн регіону значно збільшилось (табл. 1). Динаміка офіційного безробіття за період 1990 — 2000 рр. у країнах Східної Європи та СНД характеризується нестабільністю і найвищими показниками саме у період проведення радикальних економічних реформ.

**Показники безробіття в країнах Центральної та Південної Європи,  
Балтії та СНД, %**

Країни	Роки										
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Албанія	9,5	8,9	27,9	28,9	19,6	16,9	12,4	14,9	17,8	18,0	-
Болгарія	1,7	11,1	15,3	16,4	12,8	11,1	12,5	13,7	12,2	13,7	12,2
Хорватія	9,3	13,2	13,2	14,8	14,5	14,5	10,0	9,9	11,4	13,6	-
Чеська Республіка	0,7	4,1	2,6	3,5	3,2	2,9	3,5	5,2	7,5	9,4	9,0
Естонія	0,6	-	-	6,6	7,5	9,8	10,0	9,7	9,9	10,3	10,0
Угорщина	1,8	8,2	9,3	11,9	10,7	10,2	9,9	8,7	7,8	9,6	8,6
Латвія	0,5	0,6	3,9	8,7	16,7	18,1	19,4	14,8	14,0	14,4	14,0
Литва	-	0,3	1,3	4,4	3,8	17,5	16,4	14,1	13,3	14,1	15,0
Польща	6,5	12,3	14,3	16,4	16,0	14,9	13,2	8,6	10,4	13,0	13,3
Румунія	-	3,0	8,2	10,4	10,1	5,2	6,5	7,4	10,4	11,5	9,8
Словацька Республіка	1,2	9,5	10,4	14,4	14,6	13,1	12,8	12,5	15,6	19,2	19,3
Словенія	-	7,3	8,3	9,1	9,1	7,4	7,3	7,1	7,6	7,4	-
Вірменія	-	-	3,5	6,3	5,8	8,4	10,1	11,4	9,1	11,9	10,9
Азербайджан	-	-	15,4	9,6	10,4	11,7	12,1	12,7	12,9	13,9	-
Білорусь	-	0,1	0,5	1,4	2,1	2,7	3,9	2,8	2,3	2,1	2,1
Грузія	-	0,1	5,4	9,1	3,6	3,1	2,8	7,5	14,7	14,9	-
Казахстан	-	0,1	0,4	0,6	7,5	11,0	13,0	13,0	14,0	14,1	-
Киргизстан	-	-	-	-	3,1	4,4	6,0	4,3	3,1	2,9	3,1
Молдова	-	0,0	0,7	0,7	1,1	1,4	1,8	1,5	1,9	2,1	1,8
Росія	-	-	0,8	-	-	3,2	3,4	2,7	2,7	1,7	1,4
Таджикистан	-	0,0	0,3	0,8	1,2	2,0	2,6	2,8	2,9	2,8	3,0
Україна	-	0,0	0,2	0,3	0,3	0,5	1,3	2,3	3,7	4,3	4,2
Узбекистан	-	0,0	0,1	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,5

Джерело: [6, 8].

За даними табл. 1, країни СНД, що пережили нещодавно величезні спади в обсягах випуску товарів і послуг, мають найнижчі показники офіційного безробіття, на відміну від країн Східної Європи, що більше інших просунулися в процесі переходу до ринку і в яких спостерігаються досить значні позитивні темпи економічного росту, а показник відкритого безробіття знаходиться на суттєво вищому рівні. Така пряма залежність між безробіттям і економічним ростом — явище несподіване, що свідчить про наявність широких можливостей для підвищення продуктивності праці в міру того, як відбуватиметься ринковий перерозподіл трудових ресурсів з державного сектора в приватний. Значну проблему являє собою тривале безробіття, оскільки воно концентрується серед конкретних груп населення (особливо серед молоді та осіб, які мають «вузьку» професійно орієнтовану освіту) та практично може бути причиною загального непрацевлаштування і приречення до зuboжіння. Так, в Україні понад 30 % безробітних протягом тривалого періоду належать до 20% найбіднішого населення [9].

Особливості трансформації трудових відносин і становлення ринку праці в Україні відбувається у більш складних соціально-економічних умовах через подолання негативних наслідків, накопичених протягом трансформаційного періоду: найбільший серед країн Східної Європи і СНД спад ВВП за 1990 — 1999 рр. (близько 60%); суттєве відставання темпів зміни

реальної заробітної плати від росту ВВП; відсутність реальної конкуренції у сфері зайнятості та між різними формами власності; значна питома вага застарілих технологій; некваліфікована праця, що за низьким соціально-економічним статусом і непривабливістю практично виключає конкурентоспроможність багатьох видів економічної діяльності; низька мобільність робочої сили за умов нерозвиненості ринку житла; відсутність достатнього власного капіталу та неможливість здійснювати підприємницьку діяльність переважною кількістю населення; деформація структурних елементів трудової мотивації (перш за все, пряма кореляція між низькокваліфікованою зайнятістю, безробіттям та рівнем освіти), що запобігає забезпеченню ефективної зайнятості та зростанню продуктивності праці [7]. При посиленні відмінностей у тенденціях у сфері зайнятості між країнами СНД та Східної Європи визначаються і характерні спільні для країн Східної Європи риси: важливість неорганізованого сектора економіки та роботи за сумісництвом, потенційно висока віддача від мобільності та розвитку підприємництва, а також зв'язок між різними категоріями осіб на ринку праці та рівнем бідності. Щодо удосконалення функціонування ринків праці у наведених країнах, то основними проблемами залишаються масштаби низькокваліфікованої діяльності в неорганізованому секторі економіки, якою змушене займатися населення, нерозвиненість конкурентного середовища, відсутність достатнього рівня розвитку підприємницької діяльності, існування багатьох людей на рівні прожиткового мінімуму, особливо в країнах СНД. Вирішення цих проблем і відповідно збільшення доходів домогосподарств залежить не тільки від скорочення бар'єрів для приходу на ринок нових фірм і підприємництва, але й прийняття додаткових державних та приватних заходів щодо скорочення безробіття та підвищення продуктивності підприємств [8].

Нерозвиненість ринку трудових ресурсів в Україні поглиблюється через наявність надмірного прихованого безробіття (за оцінкою воно складає понад 20%) та неефективної політики зайнятості за умов розширення зони бідності та розмивання середнього класу, включаючи висококваліфікованих робітників, інженерно-технічну інтелігенцію, вчених, робітників культури, освіти, охорони здоров'я тощо. За роки трансформаційного періоду зафіксовано також значний спад продуктивності праці в офіційному секторі економіки, що обумовлено відносною стабільністю рівня зайнятості за різкого скорочення обсягів виробництва. Серед позитивних тенденцій 2000 — 2004 рр. в Україні зареєстровано деяке поліпшення співвідношення пропозиції робочої сили та попиту на неї: у 2001 – 2004 рр. суттєво зменшився коефіцієнт навантаження на вільні робочі місця (відповідно з 17 до 7), а також зменшувався рівень зареєстрованого безробіття: з 3,8% до 3,6% працездатного населення працездатного віку (проти 4,3% у 1999 р. та 4,2% у 2000 р.), хоча мало місце деяке загострення ситуації на ринку праці в сільській місцевості (чисельність зареєстрованих сільських безробітних становила 4,8% працездатного сільського населення працездатного віку) [6].

Ефективна державна політика регулювання ринку праці має здійснюватись зі створенням економічних, правових, організаційних і соціальних умов для збалансованого співвідношення пропозиції трудових ресурсів та попиту на робочу силу. Основними факторами впливу на пропозицію робочої сили вважаються:

- демографічні (в останні роки демографічні показники України є одними із найнесприятливіших у світі, спостерігається «надсмертність»: у 1999 — 2004 рр. відносне сальдо показників народжуваності та смертності понад 7%, гостро стоїть проблема виживання нації. За умов розшарування суспільства, за переважної частини населення з наднизькими доходами і одночасно прогресуючої безграмотності в питаннях здоров'я в Україні продовжує зростати захворюваність найнебезпечнішими хворобами (туберкульоз, СНІД, венеричні хвороби, гепатит). Збільшується кількість хворих на алкоголізм, наркоманію, дитяча смертність вище ніж у розвинутих країнах у 2-4 рази, а материнська — в 3-6 разів);

- соціально-економічні (рівень життя населення, заробітної плати, можливість працевлаштування, умови праці і проживання, мобільність трудових ресурсів, рівень діючої системи служби зайнятості, підготовки та перепідготовки кадрів), психологічні (мотивація і ставлення до праці);
- екологічні (порушення умов життєдіяльності людей, перш за все, внаслідок аварії на ЧАЕС та забруднення природного середовища);
- політичні (на цей час надзвичайно актуальна для України проблема біженців внаслідок військових операцій в азіатському регіоні, репатріація народів у місця їх історичного проживання тощо).

Серед основних факторів впливу на попит робочої сили слід зазначити: соціально-економічні (обсяги промислового виробництва і ВВП, завантаженість виробничих потужностей, витрати на заробітну плату по найму людей, рівень державних і приватних інвестицій, наявність та перспективи створення робочих місць, форми власності на засоби виробництва, рівень освіти і кваліфікації робочої сили, продуктивності та інтенсивності праці); природно-біологічні (насамперед, сезонність, шкідливі для здоров'я види економічної діяльності); техніко-технологічні (рівень механізації, автоматизації, технічної оснащеності виробництва, застосування новітніх технологій), організаційні та економічної політики (податкова система, реформування власності, приватизація, сприяння розвитку різних типів підприємств і форм господарювання, дерегуляція економічної діяльності, роль профспілок).

Надзвичайно важливою проблемою є стан забезпечення житлом населення країни. Формування ринку житла в Україні протягом останніх десяти років відбувається переважно стихійно із відповідними значними коливаннями цін за квадратний метр житлової площі: до 1997 р. – стрімке зростання, 1998 — 2000 рр. – поступове зниження та відносна стабілізація цін, 2001 – 2004 рр. – знову зростання цін на житло. Пропозиція на первинному і вторинному ринках житла складає, в основному, приватизовані державні та кооперативні квартири, оренда житла та введення в експлуатацію нових житлових будинків. За даними Держкомстату України, на фоні зниження пропозицій нового житла у 2000 р. за підсумками 2001 — 2004 рр. обсяги введеного житла збільшили забудовники всіх форм власності, крім колективної. Спостерігається зростання інвестицій в основний капітал у житловому будівництві (2000 р. – 5,6%, 2004 р. – 7,9%). Однак попит на житло в Україні вкрай незадоволений внаслідок загрозливого технічного стану значної частини житлового фонду (близько 10%). Майже 13% населення не мають окремого житла і щорічна черга на одержання житла зростає на 200 тисяч сімей. Спостерігається дефіцит якісного і водночас доступного за вартістю житла для середньо- та малозабезпечених верств населення (у більшості європейських країн стандарти забезпечення житловою площею складають 35–45 кв. метрів на людину). Державна житлова політика полягає в ефективному державному регулюванні ринку житла для забезпечення економічного зростання і найбільш повного задоволення житлових потреб населення, а саме: розробка механізмів іпотечного житлового кредитування та інших джерел залучення коштів учасників будівництва житла та реконструкції житлового фонду; створення сприятливих умов для діяльності підприємств і організацій, які займаються проектуванням, будівництвом, обслуговуванням та ремонтом житла; прискорення процесу реформування заробітної плати, доведення її середнього розміру до рівня країн Східної Європи.

В останні роки спостерігається стійка тенденція до скорочення асигнувань на науку: якщо загальні витрати на науку в колишньому Радянському Союзі складали 5 % від національного доходу, що було найвищим показником у світі, то відповідно до законодавства України питома вага асигнувань на науково-дослідницькі роботи (НДР) має бути 2,7% ВВП. У 2002 — 2003 рр. частка витрат на науку у Зведеному бюджеті скоротилася до 0,36 — 0,22%, що за абсолютними показниками поступається не тільки розвинутих, але й країнам, що розвиваються. В силу незадіяності нових знань щодо випереджаючих технологій і технічних рішень скорочується

кадровий потенціал вітчизняної науки. Так, середній вік працівників у сфері НДР у 2001 – 2002 рр. перевищив, за оцінками, 49 років, докторів наук — 61 рік, а кандидата наук — наблизився до 53 років. Одночасно спостерігається надзвичайно небезпечна інтенсивна тенденція «вимивання умів» — відпливу за кордон найбільш талановитих і працездатних випускників вузів та аспірантів, змушених залишати країну, насамперед, через неприпустимо низьку оплату праці. Розрахунки показують, що тенденції деградації науково-технічного потенціалу країни в найближчі роки можуть мати незворотний характер. Навіть, якщо негайно переломити негативні тенденції фінансування науки, забезпечивши виділення асигнувань на установленому законом рівні, стабілізація чисельності наукових співробітників відбудеться не раніше 2006 – 2007 років.

Виникла серйозна загроза звуження освітньої бази країни. Світовий досвід свідчить, що розвиток ринкових відносин не є достатньою умовою нарощування інтелектуального потенціалу, тим більше за умов спаду промислового виробництва, розладу фінансово-кредитної та грошової сфер, надмірної інфляції, кризи неплатежів, що породили в країні безпрецедентне зниження інвестиційної активності і відповідно стимулів до інноваційної діяльності. Необхідно стимулювати розвиток високотехнологічних виробництв, заснованих на вітчизняних науково-технічних розробках, здатних забезпечити конкурентні переваги вітчизняним компаніям на найближчу і довгострокову перспективи. Основою такого процесу є все ще високий трудовий та інтелектуальний потенціал нації.

У цілому формування екзогенно залежної моделі розвитку економіки України призвело до мінімізації економічного і трудового потенціалу: через застарілі технології у виробництві; низький рівень впровадження НДР для підвищення якості продукції; надзвичайно низьку частку бюджетного фінансування НДР, науки, освіти, охорони здоров'я; зниження рівня індексу людського розвитку (включаючи освіту, охорону здоров'я, соціальну активність, психологічні настрої); значне відставання темпів НДР від країн – світових економічних лідерів; загрозу перетворення країни в «технологічний смітник»; «відпливу мізків» за кордон; забруднення навколишнього середовища, руйнування екосистеми. Підтримка стійких темпів розвитку та подолання кризових явищ в економіці України розглядається через характеристику ендегенно орієнтованої моделі розвитку [7]. В сучасній інноваційній моделі середньо- та довгострокові перспективи розвитку економіки України ґрунтуються на моделі «випереджаючого розвитку»: технологічному «прориві»; гуманізації основних факторів виробництва; масштабній інтелектуалізації людського потенціалу; захисті екології; прискоренні НТП через призму формування нових знань, багаторазово посилені застосуванням новітніх інформаційних та телекомунікаційних технологій. У новій моделі економічного розвитку стратегічними складовими (факторами) ендегенізації мають стати виробництво і використання новітніх знань. Століття, що почалося, визначається новими видами нематеріальної «сировини» (перш за все, креативність та знання), і конкуренцію у світовій економіці мають виграти ті, що створюють умови для їх підтримки та розвитку. Стратегічним ресурсом стрімко стає інформація і «цифровий» сектор економіки. Так, у США 8% ВВП виробляється у сфері «диджитальної» економіки, яка склала значну частку в економічному зростанні за останні роки (35%), при цьому зниження цін на основний продукт цієї ланки національного господарства – комп'ютери прямо відбивається на рівні інфляції і стає важливим ціновим фактором зміни макроекономічної рівноваги «агрегований попит – агрегована пропозиція» [7,8].

Традиційні три класичних складових виробництва (природні ресурси, праця, капітал), які присутні в існуючих економічних вченнях, за умов переходу до ендегенізованої моделі економічного розвитку посилюються розвитком і використанням нових знань (визначальною ознакою формування «нової» економіки). Відповідно знання перетворюються в самостійний фактор виробництва. У «новій» економіці, де провідними стають не матеріально-речові ресурси, а інтелектуальний капітал (ідеї, інформаційні та телекомунікаційні технології, кваліфікація кадрів), створюється додана вартість на якісно новому рівні ефективного використання гуманізованого

капіталу, який має властивості високої норми капіталізації, швидкої мультиплікації, надає імпульс зростання продуктивності за всіма факторами виробництва та прискорення розвитку нових знань економічної системи.

Під впливом глобалізації в перехідних економіках за відсутності заходів економічної політики щодо захисту накопиченого надбання відбувається розмивання інтелектуального та інноваційного потенціалів на користь розвинутих держав через відплив інтелектуального капіталу. Спостерігається також руйнування гено- та інтелектуального фонду нації через зубожіння населення і забруднення навколишнього середовища. Відбувається деградація якості населення за всіма параметрами – починаючи від стану здоров'я і закінчуючи рівнем професіоналізму, зниження вітального та соціотворчого потенціалу нації. За оцінками фахівців Світового банку, поряд з фінансовими причинами основним чинником невдалих реформ був саме кадровий непрофесіоналізм. На сьогодні Україна знаходиться на стадії оновлення кадрової системи. Відповідно має: визначитися нова роль кадрів та їх впливу на зростання ВВП; підвищитися важливість освітянського рівня при формуванні нових кадрів для ефективного розвитку економіки і управління. Особливо зростає роль знань і вплив рівня освіти на економічний розвиток за умов формування постіндустріальної моделі («нової економіки»). При цьому розвиток глобалізаційних процесів супроводжується посиленням з боку Заходу активізації діяльності щодо «вимивання» не тільки інтелектуального капіталу, але й природних, матеріальних, фінансових ресурсів України (перше «Золоте коло» все більш потребує кваліфікованої робочої сили). За умов недотримання державних заходів щодо захисту вітчизняного трудового та економічного потенціалу відповідні руйнівні процеси в економіці матимуть незворотній характер.

Активізація світогосподарських процесів неоекономізації та глобалізації обумовлює перехід України до інноваційно-гуманітарної моделі розвитку, масштабної інтелектуалізації людського потенціалу. За останні десятиріччя світова економіка зазнала кардинальних змін. На цей час понад 70 % світового валового національного продукту припадає на нематеріальні види економічної діяльності. Основним джерелом економічного зростання стає інтелект людини, багаторазово посилений застосуванням новітніх інформаційних та телекомунікаційних технологій. Суспільство, що базується на еволюції знань, визначає економіку майбутнього, ключовим ресурсом і домінантою якої стане інтелектуалізована праця, де інформація, гуманітарні інвестиції, інформаційні технології, компетентність, ефективне керування знаннями стануть рушійною силою економічного розвитку. Відсутність кордонів для переміщення знань, зростаюча мобільність людського капіталу, відкритий доступ через інформаційні мережі до широкого кола необхідних знань для роботи і фахового удосконалення характеризують високу конкурентоспроможність нової економіки на макро- та мікрорівнях.

*Висновки.* Перехід від існуючої екзогенно залежної до переважно ендегенно орієнтованої моделі розвитку української економіки має бути спрямований на ефективний та багатомірний розвиток людини і людського потенціалу як найважливішого і найціннішого обмеженого ресурсу, що впливає на економічне зростання і підвищення добробуту нації. За сучасних умов необхідні заходи щодо відновлення людського потенціалу, негайного реформування і оздоровлення ринку праці як найважливішої складової стійкого розвитку та економічного зростання. Шляхи реформування та концепція розвитку і ефективного регулювання ринку праці має передбачати: насамперед, створення конкурентного середовища через розвиток багатоукладної економіки, структурних зрушень і демонополізації виробництва, розвиток динамічного приватного сектора, який буде відкривати можливості для працевлаштування осіб, що втратили роботу в ході структурної перебудови, сприяння перерозподілу робочої сили за ринковою заробітною платою, створення відповідних правових засад та інституційних передумов, розробку програм зайнятості на державному, регіональному рівнях та за видами економічної діяльності, розвиток системи підготовки, перепідготовки, соціального захисту зайнятих, працевлаштування та посилення ролі інформації. У цьому контексті надзвичайно важливим є: необхідність дотримання виконання

положень та подальшого вирівнювання законодавства щодо охорони здоров'я, безпеки праці, гендерної рівності; соціальний діалог та активізація з боку роботодавців і профспілок на всіх рівнях виконання вимог щодо інформацій і консультацій, які містяться у директивах по трудовому праву, організації двосторонніх переговорів, укладання колективного договору і страхування по безробіттю; значне удосконалення інформаційних потоків між установами; удосконалення інституціональної структури і посилення координації між органами, що відповідають за охорону здоров'я і економічну безпеку; підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці через поширення з боку служб зайнятості професійної підготовки та перепідготовки.

### Література

1. Андрианов В. Экономический потенциал России // Вопросы экономики. – 1997. – № 3. – С. 129 — 144.
2. Romer D. Advanced macroeconomics. – McGraw – Hill Companies: Printed in the USA, 1996. – 540 p.
3. Белоусов А.Р. Эффективный экономический рост в 2001-2010 гг.: условия и ограничения // Проблемы прогнозирования. — 2001. — № 1. — С. 27 – 45.
4. Иноземцев В.Л. Пределы догоняющего развития. — М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2000. — 295 с.
5. Андрианов В. Экономический потенциал России // Вопросы экономики. – 1997. – № 3. – С. 129 — 144.
6. Статистичний щорічник України – 2003. – К.: Держкомстат України, 2004.
7. Трансформаційні процеси та економічне зростання в Україні / За ред. акад. НАН України В.М. Гейця. – Х.: Вид-во «Форт», 2003. – 440 с.
8. Labor Market, Unemployment and Poverty during of Transition // Transition Report EBRD – 2000.- Ch. 5. — IMF Staff Papers, JVI Course – 2000.- Vienna, 2000.- 58 p.
9. Скрипниченко М.І. Становлення ринку праці в Україні: міжнародні порівняння // Вісник Інституту економічного прогнозування НАН України. – 2002. — № 2. – С. 17-24.

**Фомічова О.В.,***канд. хім. наук, доцент кафедри економіки підприємства  
Рубіжанського філіалу Східноукраїнського університету імені Володимира Даля***Гладков В.М.,***декан Сєверодонецького факультету  
Київського інституту менеджменту****Актуальні проблеми регулювання оплати праці в Україні***

**В статье анализируются актуальные проблемы регулирования оплаты труда в современных условиях развития экономики.**

**The present article analyses some urgent problems of regulating labour payment under the contemporary economic development.**

**Ключові слова:** оплата праці, заробітна плата, прожитковий мінімум.

Враховуючи особливості розвитку економіки України, сьогодні загострилася проблема стимулювання високоякісної та продуктивної праці. Критична ситуація в економіці в цілому призвела до втрати заробітною платою своєї економічної функції – головного і стабільного джерела доходів населення. Низький рівень заробітної плати, періодичні затримки її виплати, значна диференціація оплати праці між галузями, регіонами, різними соціальними групами населення свідчить про невідповідність ціни праці і її вартості та деградацію трудового потенціалу багатьох галузей економіки України, де праця оплачується на рівні, нижчому за прожитковий мінімум. Так, встановлено, що фактично за період з 2000 до 2003 р. мінімальна заробітна плата досягала лише від 34,6 до 51,1% прожиткового мінімуму [4, 5]. Не відбувається також значних змін у структурі доходів населення, про що свідчать дані табл. 1.

*Таблиця 1***Структура грошових доходів населення**

<i>Види доходів</i>	<i>2000р.</i>	<i>2001р.</i>	<i>2002р.</i>	<i>2003р.</i>
Грошові доходи, %	100	100	100	100
Заробітна плата	48,7	43,4	49,2	41,5
Доходи від продажу майна, сільгосп. продуктів	5,2	6,1	4,2	3,2
Пенсії, допомоги, стипендії	20,9	24,2	26,3	28,0
Доходи від продажу іноземної валюти	4,8	4,6	3,4	2,7
Інші доходи	20,4	21,7	16,9	24,6

Аналіз сучасного стану оплати праці свідчить, що заробітна плата не виконує характерних для неї функцій: регулюючої, мотиваційної, стимулюючої. За останні роки у вітчизняній економічній літературі з'явилися публікації, в яких висвітлюються проблеми заробітної плати, що виникли вже за умов економічного реформування народного господарства України [1 – 3].

Проблема сучасного стану оплати праці полягає у тому, що багатоманітність форм власності не поєднує в одній особі власника засобів виробництва і працівника. Навпаки, ринкова модель передбачає чіткий поділ функцій між власником засобів виробництва і найманим робітником. Перший – матеріально зацікавлений у позитивних результатах роботи підприємства. Найманий працівник відповідає лише за результати власної праці, яку йому зобов'язані оплатити, незалежно від того, які результати діяльності підприємства у цілому. Крім того, існує певна проблема тінізації трудової діяльності.



Одним із напрямів покращення ситуації з удосконалення системи оплати праці були рішення по визначенню мінімального рівня оплати праці, мінімальних норм індексації доходів, контролю за використанням прийнятих державою рішень тощо. Але такі заходи мають адміністративно-командний характер, внаслідок чого стимулююча роль заробітної плати не виправдано знизилась.

Виходячи з реальної ситуації, яка склалася в країні у процесі провадження ринкових відносин і проблем, що виникли у сфері оплати праці, основними напрямками удосконалення оплати праці необхідно вважати такі:

- визначити загальні законодавчо встановлені принципи оплати праці на підприємствах всіх форм власності;
- створити систему державних мінімальних гарантій оплати праці і механізм їх забезпечення;
- встановити пряму залежність між оплатою праці робітника і результатами його роботи;
- стимулювати тенденцію до заміни відрядної системи оплати на погодинну;
- використовувати заохочувальні системи, які б враховували ділові якості працівника, рівень його освіти та професіоналізму, внесок у покращення роботи підприємства, збільшення його прибутку;
- вдосконалювати облік оплати праці за сумісництвом та встановити певні обмеження;
- забезпечити конкурентоспроможність заробітної плати з метою збереження кваліфікованих працівників, залучення на підприємство кращих фахівців з інших підприємств;
- щоб протидіяти тінізації трудової діяльності, необхідно регулювати ступінь впливу держави на механізм ціноутворення на ринку праці.

Створення адекватних систем оплати праці – необхідна передумова скорочення безробіття, забезпечення раціональної мобільності кадрів.

Держава може надавати пільги в оподаткуванні прибутків державних підприємств у випадках підвищення продуктивності праці. Звичайно, що підвищення продуктивності праці повинно забезпечувати зростання заробітної плати.

Ринкова модель організації заробітної плати, що ґрунтується на законі вартості робочої сили, як правило, передбачає особисту заінтересованість працівників у результатах своєї праці. Але це не означає, що інтереси підприємства і суспільства не впливають на організацію заробітної плати.

Разом з цим, у ринковій економіці вони не носять такого самодостатнього характеру, як за централізованої регульованої економіки. Через особисті результати, через збільшення отримуваної заробітної плати працівник сприяє й зміцненню конкурентоспроможності підприємства, на якому він працює, і зміцненню економіки країни у цілому.

### Література

1. Бенько І.Д., Хорунжак Л.О. Проблеми оплати праці та шляхи їх вирішення //Вісник Технологічного університету Поділля. –2002. — Ч. 2. – № 2. – С. 16 — 20.
2. Мартинова В.О. Стан та проблеми оплати праці в Україні//Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2004. – №4. – С.96-103.
4. Потьомкін Л. Сучасні тенденції організації заробітної плати в промисловості України //Україна: аспекти праці. – 2003. — № 7.
5. Соціальні індикатори рівня життя населення: Стат. зб. – К.: Державний комітет статистики України, 2003.
6. Статистичний щорічник України за 2003 рік. – К.: Консультант, 2003.



## Автори номера

**Базиліук  
Антоніна Василівна**

*доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри фінансів та банківської справи Національної академії управління*

**Безрученко  
Володимир Сергійович**

*кандидат фізико-математичних наук, доцент, провідний науковий співробітник Науково-дослідного центру з проблем оподаткування Національної академії державної податкової служби України*

**Власов  
Андрій Олександрович**

*старший викладач кафедри конституційного, адміністративного і фінансового права Академії праці і соціальних відносин*

**Вороніна  
Алевтина Вікторівна**

*кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, менеджменту та маркетингу Дніпродзержинського державного технічного університету*

**Гайдуков  
Олександр Сергійович**

*кандидат економічних наук, доцент кафедри світової економіки та фінансів Міжнародного інституту трудових і соціальних відносин, м. Мінськ, Республіка Білорусь*

**Гармідер  
Лариса Дмитрівна**

*кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємства Дніпропетровського університету економіки та права*

**Гвелесіані  
Анна Гелайвна**

*молодший науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України*

**Гладков В.М.**

*декан Северодонецького факультету Київського інституту менеджменту*

**Додонов  
Олег Володимирович**

*старший науковий співробітник державної установи «Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин» Мінпраці України (м. Луганськ)*

**Жук  
Оксана Іванівна**

*асистент кафедри маркетингу Академії праці і соціальних відносин*

**Іванова  
Наталія Іванівна**

*заступник Міністра праці та соціальної політики України*

**Коломієць  
Вікторія Миколаївна**

*викладач кафедри економічної теорії Гуманітарного університету «ЗІДМУ»*

**Кондиріна  
Анжеліка Георгіївна**

*кандидат економічних наук, завідувачка кафедри менеджменту Академії праці і соціальних відносин*

**Короленко  
Віталій Михайлович**

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін Академії праці і соціальних відносин*



**Кравчик**  
**Валентина Кіндратівна**

доцент кафедри соціології та соціального управління Академії праці і соціальних відносин

**Куліков**  
**Геннадій Тимофійович**

кандидат економічних наук, провідний науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України

**Куценко**  
**Віра Іванівна**

доктор економічних наук, професор кафедри маркетингу Академії праці і соціальних відносин

**Лавриненко**  
**Лариса Миколаївна**

кандидат економічних наук, науковий співробітник Інституту економічного прогнозування НАН України

**Лановенко**  
**Ігор Ігорович**

кандидат юридичних наук, доцент кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права Академії праці і соціальних відносин

**Лисицький**  
**Віктор Іванович**

кандидат економічних наук, экс-Урядовий секретар Кабінету Міністрів України (в уряді Віктора Ющенка), Радник Голови Правління Приватбанку

**Листопад**  
**Володимир Васильович**

кандидат фізико-математичних наук, доцент кафедри інформаційних технологій та математичних методів Академії праці і соціальних відносин

**Литвин**  
**Валерія Вікторівна**

кандидат економічних наук, доцент кафедри економічної теорії Донецького державного університету економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського

**Лібанова**  
**Елла Марленівна**

доктор економічних наук, професор, член-кореспондент НАН України, заступник директора Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України

**Мамаєва**  
**Марина Михайлівна**

економіст I категорії державної установи «Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин» Мінпраці України (м. Луганськ)

**Марченко**  
**Олена Анатоліївна**

кандидат філософських наук, доцент кафедри менеджменту Академії праці і соціальних відносин

**Новіков**  
**Валерій Миколайович**

доктор економічних наук, професор, завідувач відділу соціальної інфраструктури Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України

**Осовий**  
**Григорій Васильович**

перший заступник Голови Федерації профспілок України, доцент кафедри профспілкового руху та соціально-трудова дисциплін Академії праці і соціальних відносин

**Петренко**  
**Володимир Максимович**

старший викладач кафедри теоретичної та прикладної економіки Академії праці і соціальних відносин

**Півень**  
**Максим Петрович**

молодший науковий співробітник Інституту економічного прогнозування НАН України



**Плахотнікова  
Марія Василівна,**

кандидат економічних наук, доцент кафедри економічної теорії  
Східноєвропейського університету економіки і менеджменту

**Приходько  
Тетяна Іванівна**

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник,  
провідний науковий співробітник Інституту економічного  
прогнозування НАН України

**Радомська  
Марина Станіславівна**

кандидат економічних наук, провідний менеджер спільного  
підприємства «Колумб» (м. Москва)

**Рєвніцева  
Ольга Василівна**

старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу  
Житомирського державного технологічного університету

**Романова  
Лідія Василівна**

доктор економічних наук, професор кафедри маркетингу  
Академії праці і соціальних відносин

**Святненко  
Вікторія Юрївна**

кандидат економічних наук, доцент кафедри маркетингу  
Академії праці і соціальних відносин

**Сень  
Галина Петрівна**

старший викладач кафедри менеджменту Академії праці і  
соціальних відносин

**Скрипник  
Андрій Леонідович**

кандидат економічних наук, старший викладач кафедри  
менеджменту Академії праці і соціальних відносин

**Скрипниченко  
Марія Іллівна**

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник,  
керівник відділу моделювання економічного розвитку Інституту  
економічного прогнозування НАН України

**Соколик  
Марія Петрівна**

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник  
Інституту економічного прогнозування НАН України

**Фень  
Маргарита Іванівна**

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та  
організації виробництва Дніпродзержинського державного  
технічного університету

**Фомічова  
Ольга Володимирівна**

кандидат хімічних наук, доцент кафедри економіки  
підприємства Рубіжанського філіалу Східноукраїнського  
університету  
імені В. Даля

**Хара  
Василь Георгійович**

Голова Комітету Верховної Ради України з питань соціальної  
політики та праці

**Ченюх Станіслав**

старший технічний радник Проекту технічного  
співробітництва  
«Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі  
праці» Міжнародної організації праці



## Вимоги до статей

Стаття повинна розкривати зміст однієї з рубрик збірника:

- 1) Соціальне управління і профспілковий рух;
- 2) Право України: теорія і практика;
- 3) Економіка. Проблеми економічного дослідження;
- 4) Політика, історія, культура.

Автор статті відповідає за правильність і достовірність викладеного матеріалу, за належність останнього йому особисто.

Обсяг статті – від 6 до 12 сторінок машинопису.

Стаття повинна вміщувати такі елементи: постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими чи практичними завданнями; аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язування даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячена стаття; формулювання цілей статті (постановка завдання); виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів; висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі (витяг з постанови Президії Вищої атестаційної комісії України від 15.01.2003 р. № 7-05/1 «Про підвищення вимог до фахових видань, внесених до переліків ВАК України». – Бюлетень ВАК України. – 2003. – № 1).

Текст статті друкується на папері стандартного формату (**A4**) через 1,5 інтервала з дотриманням таких розмірів полів: верхнього, нижнього і лівого – 2 см, правого – 1 см.

Весь текст повинен бути набраний шрифтом **Times New Roman 14 pt** в одну колонку без застосування будь-якого форматування. Не допускається використання вставок та гіперпосилань. Можна виділяти окремі частини тексту курсивом або напівжирним шрифтом. Формули обов'язково повинні розмічатися. Посилання на літературу розміщується наприкінці тексту.

Ілюстрований матеріал виконується чітко і якісно. Посилання на ілюстрації у тексті статті – обов'язкове.

Разом із друкованою статтею подається електронний варіант на дискеті 3,5 дюйма обсягом 1,44 Mb. Файл статті повинен бути збережений у форматі RTF або у форматі MSWord 7/97. Екранні копії, схеми, малюнки та фотографії записуються на дискеті окремими графічними файлами форматів TIFF, BMP, GIF, JPG, в імені яких повинен вказуватись номер малюнка в статті, наприклад, pict\_10. tif. На дискеті обов'язковими мають бути тільки файли, які відносяться до змісту статті. На етикетці дискети необхідно вказати прізвище та ініціали автора/авторів.

Структура статті: прізвище і ініціали автора, назва статті, анотації(рос., англ.), ключові слова, текст статті, бібліографія.

*Наприклад:*

**Рубрика 5**

Іванов Іван Іванович

**Види майнових злочинів у кримінальному праві України другої половини XIV – XV ст.**

*В статье на основе анализа норм уставных грамот и Судебника Казимира 1468 г. исследуются виды имущественных преступлений в уголовном праве Украины второй половины XIV – XV в. Доказывается развитие видов имущественных преступлений в указанный период и на этом основании определяются основные закономерности и тенденции данного процесса.*

*Analysing the norms of statutory charters and Kazimir's Code (1468), the author of the article studies kinds of crimes existing in the criminal law of Ukraine at the end of the XIV – XV centuries. He also proves the evolution of the mentioned above crimes in the given period and defines its regularities and tendencies.*

*Ключові слова: види майнових злочинів, закономірності розвитку видів майнових злочинів, тенденції розвитку видів майнових злочинів, правові пам'ятки України періоду другої половини XIV – XV ст., кримінальне право України другої половини XIV – XV ст.*

.....Окрім того, у ст. 15 Судебника Казимира містяться норми про крадіжку коней [11]. Слід погодитися з думкою Ф.І. Леонтовича, який вважає, що зазначені норми були запозичені з Руської Правди [1].

**Література**

1. Леонтович Ф.И. Русская Правда и Литовский Статут, в видах настоятельной необходимости включить литовское законодательство в круг истории русского права // Университетские известия. – 1865. – № 2. – С. 1 – 25.

\*\*\*\*

11. Законодательные акты Великого княжества Литовского XV – XVI вв. /Подг. И.И. Яковкин. – Л.: Государственное социально-экономическое издательство, 1936. – 153 с.

Автор підписується на звороті останньої сторінки.

До статті додаються:

1) дві рецензії:

- одна з них може бути затверджена кафедрою або науково-дослідним відділом де працює автор;
- друга – зовнішня.

2) відомості про автора: прізвище, ім'я, по батькові, повністю звання, посада, контактні телефони.

**Наприклад:**

**Іванов Іван Іванович, кандидат історичних наук, доцент кафедри теорії та історії держави і права Академії праці і соціальних відносин**

Адреса: м. Київ – 03680, МПС, Київ–187, Велика Окружна дорога, 3

Телефон: 526 – 15 – 45

E-mail: [edit@socosvita.kiev.ua](mailto:edit@socosvita.kiev.ua)

Стаття і дискета авторів не повертаються.

# Інформація для абітурієнтів

Академія праці і соціальних відносин оголошує набір на 2005 р. для навчання в Академії громадян України та зарубіжних країн, які мають повну середню освіту, незакінчену або базову вищу освіту для продовження навчання, повну вищу освіту для перепідготовки (друга вища освіта).

Академія **АКРЕДИТОВАНА** за статусом вищого закладу освіти **IV (четвертого) рівня** та має ліцензію Міністерства освіти і науки України (серія АА, №429330) на проведення освітньої діяльності. Випускники Академії отримують **диплом державного звання**.

## Основні освітні послуги, які надає Академія

**1. Підготовка** за освітньо-кваліфікаційними рівнями **бакалавр** (4 роки) та **спеціаліст/магістр** (1 рік на базі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра) **через денну, заочну та екстернатну форми навчання** на факультетах:

**ЕКОНОМІЧНОМУ (0501)** за спеціальностями:

- Фінанси (7.050104)**, спеціалізація – **Фінансовий менеджмент**;
- Маркетинг (7.050108)**, спеціалізація – **Комерційна та зовнішньоекономічна діяльність; Електронна комерція**.
- Банківська справа (7.050105)**, спеціалізація – **Фінансовий менеджмент**.
- Економіка підприємства (7.050107)**, спеціалізація – **Правове забезпечення економічної діяльності підприємства**.
- Менеджмент організацій (7.050201)**, спеціалізація – **Менеджмент систем інформаційного забезпечення**.

**ЮРИДИЧНОМУ (0601)** за спеціальністю:

- Правознавство (7.060101)**, спеціалізація – **Державне право. Фінансове право; Господарське право. Трудове право; Суд. Прокуратура. Адвокатура**.

**СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ (0402)** за спеціальністю:

- Соціальна робота (7.040202) (менеджер соціально-трудової сфери)**, спеціалізація – **Соціально-психологічне консультування, соціальне управління**.
- Соціологія (6.040201) (соціологія праці, організацій, управління)**.

**2.Продовження** навчання в Академії з метою підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня для осіб (молодших спеціалістів, бакалаврів), які закінчили училища, коледжі, технікуми, інститути, академії тощо – через денну, заочну та екстернатну форми навчання.

**3.Перепідготовка (друга вища освіта, продовження освіти)** здійснюється через заочну та екстернатну форми навчання (від двох років) на всіх факультетах: за зазначеними у п.1. спеціальностями та спеціалізаціями.

Абітурієнти складають вступні іспити на **денну форму навчання на I курс**:

- Економічний факультет**: українська мова (диктант), математика або економіка та соціальна географія (тест) на вибір абітурієнта — профілюючий;
- Юридичний факультет**: українська мова (диктант), правознавство (основи держави і права) (тест) — профілюючий;
- Факультет соціального управління**: українська мова (диктант), історія (тест) — профілюючий.

Вступники, які не атестовані з української мови, складають іспити з російської мови (диктант).

Медальсти середніх шкіл, випускники навчальних закладів I і II рівнів акредитації та професійно-навчальних закладів (на базі основної школи), які отримали диплом з відзнакою, переможці республіканських олімпіад, турнірів, конкурсів, а також особи, які користуються пільгами, звільняються від вступних іспитів і зараховуються до Академії за **результатами співбесіди з профілюючого предмета**.

Абітурієнти, які вступають на **заочну форму навчання**, а також ті, які бажають отримати **другу вищу освіту** або **продовжити** навчання, звільняються від вступних іспитів і зараховуються до Академії за **результатами співбесіди**.

## Термін прийому документів і вступних випробувань:

денна форма навчання – прийм документів з <b>5 травня до 16 липня</b> ;	заочна та екстернатна форми навчання – прийм документів <b>протягом року</b> , співбесіда – у міру комплектації груп	друга вища освіта (заочна та екстернатна форми навчання) – прийм документів <b>протягом року</b> ; співбесіда – у міру комплектації груп
--	---	---

Абітурієнти подають такі документи:

- заява встановленого зразка;
- документ про освіту (оригінал або копію, завірену у встановленому порядку);
- медична довідка за формою 086 —У;
- диплом про вищу освіту з додатком (для другої вищої освіти);
- шість фотокарток 3 x 4;
- два конверти з домашньою адресою;
- паспорт, свідоцтво про народження для осіб, які за віком не мають паспорта, військовий квиток чи приписне свідоцтво (обов'язково) та документи, що надають право на пільги, вступник подає особисто.

Навчання в Академії – на умовах контракту підписується у приймальній комісії, виконується за рахунок юридичних та фізичних осіб.

**Студенти – відмінники** навчання, а також студенти, які навчаються на «**відмінно**» та «**добре**», отримують стипендії Академії від **200 до 300 грн. на семестр**. Федерація профспілок України надає **іменні стипендії по 1000 грн. на семестр**.

Студенти мають можливість займатися **спортом та художньою творчістю**.

Академія має **гуртожиток готельного типу**, який знаходиться на території Академії.

На період навчання студенти звільняються від призову на військову службу у порядку, встановленому чинним законодавством України та мають можливість пройти **фахову військову підготовку** офіцерів запасу.

Академія **сприяє працевлаштуванню випускників** Академії, в тому числі через Київську молодіжну біржу праці.

При сприянні Академії в одній з автошкіл м. Києва проводяться курси по підготовці **водіїв категорії «В»**.

Академія здійснює **підвищення кваліфікації спеціалістів**, профспілкових працівників на факультеті підвищення кваліфікації фахівців (ліцензія КВІ-К №110120) з правом видачі свідоцтва державного звання. **Тел. ФПК: (044) 526-60-71**.

*Адреса Академії: 03680, м. Київ-187, МСП, Велика Окружна дорога, 3(Теремки – 1).*

### Їхати:

- від ст. метро «Либідська» тр. № 2, 11, до зуп. «**Одеська площа**», авт.№ 80 (експрес) до зуп. «**Проспект акад. Глушкова**»;
- від залізничного вокзалу «**Центральний**» таксобусом №507 до зуп. «**Одеська площа**»;
- від автостанції «**Дачна**» авт. № 56 до зуп. «**Академія праці**» та відповідними таксобусами;
- від ст. метро «**Святошин**» таксобусом № 461 до зуп. «**Академія праці**».

**Телефон для довідок: (044) –526–06–64 [info@socosvita.kiev.ua](mailto:info@socosvita.kiev.ua) [http:// www.socosvita.kiev.ua](http://www.socosvita.kiev.ua)**