

У номері

Концептуальні засади зростання заробітної плати в Україні в контексті досягнення європейських стандартів5

Рекомендації Міжнародної науково-практичної конференції «Тенденції та перспективи зростання заробітної плати у контексті євроінтеграції України»11

Пленарне засідання

Осовий Г.В.

Реформа заробітної плати в Україні – орієнтир на євростандарт14

Іванова Н.І.

Стратегічні напрями зростання заробітної плати у контексті реалізації Програми діяльності Кабінету Міністрів України «Назустріч людям»26

Лисицький В. І.

Концепція створення нових робочих місць шляхом здешевлення плати за кредити31

Базилюк А.В.

Оновлення ідеології реформування заробітної плати в контексті євроінтеграційних процесів України33

Хара В.Г.

Регулювання оплати праці: міжнародний досвід і власні проблеми43

Лібанова Е.М.

Політика доходів: проблеми та напрями розв'язання48

Станіслав Ченюх

Вплив інтеграційних процесів на ринок праці нових членів (і членів – кандидатів) ЄС60

Секція 1

Жук О.І.

Державне регулювання оплати праці64

Кондиріна А.Г.

Проблеми ефективного використання людського капіталу в Україні68

Листопад В.В.

Кореляційно-регресійний аналіз чинників зростання рівня реальної зарплати у 1996 – 2004 рр.71

Марченко О.А.

Роль кадрів у філософії управління М. Фоллетт75

Романова Л.В.

Формування неекономічних мотивів у системі менеджменту79

Сень Г.П.

Роль відпочинку у формуванні високопродуктивної робочої сили84

Скрипник А.Л.

Стан та основні напрями вдосконалення системи формування кадрів в Україні88

Фень М.І., Вороніна А.В.

Економіко-математична залежність продуктивності праці від заробітної плати та кваліфікації робітників 95

Секція 2

Гвелесіані А. Г.

Деякі аспекти державного регулювання диференціації доходів населення 101

Гайдуков А.С.

Проблеми формування заробітної плати в аграрній сфері Республіки Беларусь 105

Додонов О. В.

Оплата праці у виробничій сфері: шляхи вдосконалення 108

Додонов О. В., Мамаєва М. М.,

Радомська М.С.

Підходи щодо збалансованості оплати та продуктивності праці 120

Короленко В. М.

Найближчі перспективи правового регулювання статусу профспілок як представників працівників у договірному регулюванні оплати праці 124

Куліков Г. Т.

Формування механізмів підвищення реальної заробітної плати за сучасних умов 129

Новіков В.М.

Збільшення заробітної плати в Україні: можливі наслідки та їх статистична оцінка 136

Плахотнікова М.В.

Реформування оплати праці на підприємствах за умов транзитивної економіки 141

Секція 3

Безрученко В.С.

Оплата праці науково-педагогічних працівників на підставі рейтингу 146

Куценко В.І.,

Модернізація оплати праці в Україні в контексті євроінтеграції 151

Півень М.П.

Моделювання підвищення заробітної плати працівникам корпоративної та бюджетної сфери: умови та наслідки 156

Соколик М.П.

Прогноз фонду оплати праці для бюджетної сфери у взаємозв'язку з макроекономічними показниками 161

Секція 4

Гармідер Л.Д.

Оцінка та визначення особливостей територіальної сегментації України за рівнем тіньової зайнятості 171

Коломієць В.М.

Теоретичні аспекти та сутнісна характеристика нелегального ринку праці 178

Кравчик В. К.	Соціальна відповідальність та оплата праці □183
Лановенко І. І.	Врегулювання оплати праці як кримінологічна проблема 186
Приходько Т.І.	Оцінка обсягів тіньової діяльності в економіці та промислового виробництва України 194
Секція 5	
Власов А.О.	Розширення ринку праці як засіб підвищення попиту на робочу силу..... 202
Лавриненко Л.М.	Формування конкурентоспроможності робочої сили у системі соціально-трудо­вих відносин..... 208
Литвин В.В.	Теоретичні засади формування державної політики доходів та заробітної плати в Україні..... 211
Петренко В.М.	Еластичність попиту на працю для економічних спеціальностей на ринку праці м. Києва.....216
Рєвніцева О.В.	Місце та роль заробітної плати в грошових доходах населення.....221
Святненко В.Ю.	Фактори зростання заробітної плати за умов трансформаційних змін225
Скрипниченко М.І.	Проблеми зайнятості та формування ринку праці в Україні228
Фомічова О.В., Гладков В.М.	Актуальні проблеми регулювання оплати праці в Україні236
Автори номера238
Вимоги до статей241

Концептуальні засади зростання заробітної плати в Україні в контексті досягнення європейських стандартів

Преамбула

Україна проголосила інтеграцію до Євросоюзу як історичний пріоритет. У програмній формі європейський вибір було викладено у Посланні Президента України Верховній Раді України в 2002 р. Проте ще й сьогодні Україна не має реальної програми і механізмів реалізації євроінтеграційного процесу. Однак країна на порозі нових визначальних змін. Новий Президент і Уряд України чітко визначилися і за складовими майбутніх рішень, і за їх формою. Це – норми і стандарти Європейського Союзу, його законодавча, правова, економічна і соціальна основи.

Європейська інтеграція стає фактично єдиною можливою програмою реформ. Позитивним фактором цього вектора є розширення Плану дій Україна–ЄС, виконання якого розглядається як важливий етап співробітництва із загальноєвропейськими структурами. У цьому зв'язку Україна, як і всі інші держави, повинна розробити свою позицію, враховуючи національні інтереси і потреби різних соціальних груп.

При визначенні стратегії країни відносно входження в єдиний європейський простір важливими вважаються всі аспекти, однак головними вбачаються добробут населення, рівень доходів і заробітної плати, стан соціально-трудової сфери.

Сучасний стан і тенденції в оплаті праці

В Україні практично створено законодавчо-правову базу регулювання оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм, що діють у ринковій економіці.

Водночас *створені механізми державного й колективно-договірного регулювання оплати праці не проявили себе належним чином*. При їх використанні сформувалися і поглибилися певні негативні тенденції, які й досі не вдалося подолати. Певне зростання заробітної плати, яке відбувалося з 2000 р., *лише частково компенсувало населенню втрату її купівельної спроможності*. Сьогодні рівень середньої заробітної плати не задовольняє навіть об'єктивно зумовлених фізіологічних потреб людини у продуктах і послугах.

Незадовільна ситуація залишається також і у забезпеченні мінімальної заробітної плати. Її рівень тривалий час коригувався в меншій пропорції, як зростання цін, майже 5 років він взагалі був незмінним. За таких умов в Україні для значної частини населення існувала проблема фізіологічного виживання. Це спровокувало появу і значне поширення тіньової економіки, яка по суті відвернула загрозу соціальної катастрофи. За висновками експертів, використання лише легальних доходів як джерела існування майже для половини населення виявилось б несумісним із життям. Між тим смертність населення в державі спостерігається в значно менших масштабах.

Тінізація економіки як засіб виживання певних категорій населення водночас спотворила існуючу систему розподілу створеного продукту, що звузило фінансові можливості підприємств і позбавило їх джерел, достатніх для підвищення легальної зарплати. Оскільки тіньовий розподіл не має цивілізованих форм регламентації, то через прояви корисливого індивідуалізму і внаслідок різного доступу до джерел розподілу відбулося значне розшарування населення, загальне зниження показників якості життя, згладжування міжкваліфікаційних і міжгалузевих розбіжностей в оплаті праці, намітилися ознаки декваліфікації і деградації робочої сили, з'явилася звичка до отримання «легких» заробітків, можливості їх забезпечення з неприродно високим рівнем рентабельності, *коли будь-які спроби виправити встановлені диспропорції розцінюються як обмеження особистих прав і свобод*.

Сучасний стан соціальної сфери у державі став, таким чином, гальмом економічного зростання, чинником поглиблення структурних диспропорцій, вагомою перешкодою на шляху євроінтеграції.

Порівняльний аналіз українських та європейських основних економічних показників

Позиціонування України у соціально-трудовій сфері відносно європейських стандартів, відомих як копенгагенські критерії, засвідчує масштаб проблем, які доведеться вирішувати на шляху інтеграції. Аналіз відповідності названим критеріям свідчить, що:

- величина заробітної плати найманих працівників, зайнятих в українській економіці, у кілька разів нижча ніж у країнах Європейського Союзу;
- рівень бідності та диференціація населення України за доходами в 1,8-2,4 раза вищі, ніж це допускається копенгагенськими критеріями;
- з огляду на країни ЄС приріст реальних доходів держави не адекватний приросту ВВП. В Україні, за підсумками 2004 р., реальний ВВП підвищився на 12,1, а реальні доходи населення – на 9,1 %. В європейських країнах навпаки – ВВП підвищується темпами в середньому 3 % на рік, а реальні доходи – 7 %.

Європейським комітетом із соціальних прав мінімальну заробітну плату визначено на рівні 60 % середньої заробітної плати по країні. Мінімальна заробітна плата повинна перевищувати національний поріг бідності, який найчастіше кореспондує прожитковому мінімуму. У розвинутих країнах мінімальна заробітна плата у 2-3 і більше разів перевищує величину прожиткового мінімуму.

В Україні у 2004 р. мінімальна заробітна плата становила 40,2% середньої заробітної плати, що не відповідає європейським стандартам. Відносно прожиткового мінімуму мінімальний розмір заробітної плати становив відповідно 61,5%. Середня заробітна плата перевищувала прожитковий мінімум у вказаному році в 1,82 раза. Фактично за критеріями ЄС середня заробітна плата навіть не відповідає функціям мінімальної заробітної плати.

Рекомендації, спрямовані на зростання заробітної плати в Україні

Досягнення Україною європейських стандартів якості життя можливо здійснити двома принципово відмінними шляхами:

- *еволюційним*, що передбачає поступове підвищення до європейських стандартів показників соціального забезпечення (мінімальної зарплати, пенсій, стипендій тощо) в міру поліпшення макроекономічного становища;
- *революційним*, суть якого полягає у прийнятті наближених до європейських стандартів показників соціального розвитку та застосуванні непрямих методів регулювання економіки (через норму процента, податки, тарифи, ліміти тощо), які гармонізують розподільні процеси на основі вирівнювання відтворювальних пропорцій і стимулювання підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва як джерел покриття зростаючих соціальних витрат.

Еволюційний шлях, на якому знаходиться Україна сьогодні, вимагає тривалого часу (15-20 років) для здійснення необхідної трансформації.

Революційний шлях, розрахований на короткий проміжок часу (2-3 роки), передбачає перехід до нової ідеології формування оплати праці, яка гарантуватиме людині право на гідні

умови життя і забезпечуватиме справедливе відшкодування витрат праці (духовних, інтелектуальних і фізичних потреб) з урахуванням потреб на утримання сім'ї.

Для забезпечення виконання цього ключового завдання необхідно:

- удосконалити діючу модель оплати праці, що забезпечить її наближення до європейських стандартів;
- демократизувати процес колективно-договірного регулювання;
- активізувати внутрішні джерела відшкодування витрат на оплату праці на основі стимулювання розширеного попиту на робочу силу та забезпечення високої платоспроможності заробітної плати;
- відшукати засоби стимулювання роботодавця до створення нових робочих місць та підвищення заробітної плати.

Оскільки реальні, статистичні доходи населення фактично не враховують значної частини необлікованих «тіньових витрат», на першому етапі подальшого реформування оплати праці *необхідно підвищити її рівень за рахунок легалізації тіньових доходів і більш рівномірного розподілу вартості створеного продукту, для чого необхідно:*

- реструктурувати елементи витрат у структурі ціни, збільшивши частку на оплату праці;
- запровадити стимулююче оподаткування витрат на оплату (нарахування на фонд оплати праці), ставка яких зменшується при зростанні середньої зарплати. Довести мінімальний рівень нарахувань на оплату праці (10%) за умов досягнення середньої зарплати до європейського рівня;
- встановити стимулююче оподаткування прибутку, ставка якого зменшується при скороченні витрат на одиницю продукції;
- увести пільгове оподаткування витрат на інвестиції та інновації.

За умов, коли колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин *поки що не стало дієвим засобом наближення оплати праці до вартості робочої сили*, необхідна подальша демократизація цього процесу, підвищення його ролі для формування нової якості життя та забезпечення загальноцивілізаційних цінностей (прав і свобод людини). **Механізмами вирішення цих ключових питань мають стати:**

- приєднання України до Європейської Соціальної Хартії та визначення критеріїв, за якими оцінюється відповідність соціальної політики держави вимогам прав людини;
- розробка і впровадження методики визначення витрат роботодавця на робочу силу і запровадження практики складання регулярної статистичної звітності на основі трансформації показників форми № 2;
- запровадження на основі цієї методики показників вартості робочої сили за видами економічної діяльності (з урахуванням диференційованих норм споживання, відповідних потреб) та регіонами (з урахуванням застосування регіональних цін);
- створення на базі спеціалізованих науково-дослідних установ або інших структур зацікавлених сторін переговорного процесу, альтернативних підрозділів для розробки і перегляду соціальних критеріїв та нормативів витрат складових елементів вартості робочої сили (витрат на навчання, житло, комунальні послуги, споживання тощо). Для підвищення ролі наукових обґрунтувань у реалізації колективно-договірного процесу ввести процедуру обов'язкового погодження зазначених параметрів при укладанні угод на всіх рівнях, а також запровадити практику проведення соціальної експертизи законів, указів, розпоряджень в економічній сфері, для чого передбачити створення відповідних груп соціальної експертизи;

-
-
- закріплення за критеріями та нормативами, які прийняті відповідною генеральною, галузевою або регіональною угодами, категорії **мінімальної межі** при укладанні угод нижчого рівня і статусу обов'язкового до виконання.

Зважаючи на те, що єдиним неінфляційним джерелом забезпечення європейських стандартів оплати є підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва, необхідно:

- підвищити попит на робочу силу, створивши умови для розвитку внутрішнього ринку (зниження ставок кредитування, виважена політика ефективного протекціонізму, сприяння розвитку малого та середнього бізнесу тощо);
- ліквідувати цінові диспропорції між оптовими й роздрібними цінами, обмеживши посередницькі структури максимальною нормою прибутковості (вилка рентабельності) незалежно від кількості їх у системі реалізації продукції від виробника до кінцевого споживача;
- підвищити купівельну спроможність зарплати, у тому числі й на основі стабілізації цін на продовольчі товари шляхом державних закупівель і використання їх для інтервенцій на ринку, підтримки національного сільськогосподарського виробника, укладання угод з асоціаціями основних товаровиробників про цінову динаміку на їх продукцію тощо.

Першочергові кроки на шляху реформування оплати праці

Першим практичним кроком на шляху реформування оплати праці повинно стати встановлення Верховною Радою України у 2006 р. *мінімальної заробітної плати на рівні законодавчо визначеного державного стандарту – прожиткового мінімуму* для працездатної особи. Один з Указів кандидата в Президенти України В.А. Ющенко, які визначали програму його першочергових дій «Десять кроків назустріч людям», саме це передбачає і тому Уряд матиме політичну і суспільну підтримку.

До такої дії об'єктивно підштовхує й нинішня ситуація, коли мінімальна пенсія вже законодавчо встановлена і виплачується пенсіонерам на рівні прожиткового мінімуму, тоді як для працюючої людини державна соціальна гарантія оплати праці є майже вдвічі меншою.

Пропозиції Уряду щодо підвищення розміру мінімальної заробітної плати у квітні – вересні 2005 р. до 332 грн., тобто до рівня мінімального пенсійного забезпечення громадян, може розглядатись лише як етапність цієї роботи, яку необхідно завершити протягом наступного року.

Проте вже в цьому році потрібно ратифікувати Україною Конвенцію МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з урахуванням країн, що розвиваються» та Європейську соціальну хартію – це узгоджена позиція Уряду, роботодавців і профспілок, яку необхідно реалізувати на законодавчому рівні.

Другим важливим кроком по наближенню стандартів оплати праці в Україні до європейських має стати *визначення прожиткового мінімуму на новій методологічній основі*.

Новизна полягає у тому, що, по-перше, мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія оплати повинна враховувати необхідність утримання непрацездатних членів сім'ї (для простоти розрахунків в міжнародній практиці береться коефіцієнт її збільшення 1,25 – 1,30) і, по-друге, що «споживчий кошик» для визначення вартісної величини прожиткового мінімуму має бути доповнено витратами на сплату прибуткового податку з доходу, на купівлю або оренду житла, на платні послуги охорони здоров'я, освіти, утримання дітей в дошкільних закладах тощо. Цих складових у структурі нинішнього «споживчого кошика» немає. Водночас Конституція України (стаття 48), Європейська соціальна хартія (ст. 4), визначаючи право кожного на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, встановлюють, що він включає, окрім достатнього харчування, житло, одяг, медичну допомогу, освіту.

Якщо у радянській системі значна частина названих вище послуг забезпечувалася державною безоплатно, у тому числі через розгалужену систему соціальної сфери на підприємствах і так звані суспільні фонди споживання (через цю систему трудящі отримували додатково до заробітної плати соціальні трансфери в обсязі 3 – 3,5 місячних зарплат на рік), то у нинішній ринковій системі майже за все треба платити. На це вказує, зокрема, обсяг соціальних трансфертів, наданих працівникам через систему колективних договорів у 2004 р., який становив лише одну третину місячного заробітку середньостатистичного працівника, або у 10 разів менше ніж до 1990 р.

Крім того, для забезпечення повного відтворення робочої сили слід переглянути в бік збільшення й споживання продуктів харчування. Згідно з нормами Всесвітньої організації охорони здоров'я працюючій людині необхідно споживати не менше 2800 кілокалорій на добу. А в Україні споживчий кошик розрахований на 2564 кілокалорій, тобто при зарплаті на рівні прожиткового мінімуму людина помітно недобирає до мінімальної фізіологічної норми й поступово втрачає продуктивну силу.

Удосконалення методологічної бази розрахунку прожиткового мінімуму відповідатиме міжнародним стандартам, зокрема визначеним Конвенцією МОП № 117 «Про основні норми та цілі соціальної політики», Конвенції МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» та Європейській соціальній хартії. За цих умов «споживчий кошик» поважчає, за нашими оцінками, в 1,8 раза. Тобто в діючих цінах його вартісна величина становила б нині близько 800 грн.

Іншим системним кроком дії влади та всіх суб'єктів соціально-трудоких відносин має бути встановлення індикативного показника *витрат на робочу силу* за нормами, характерними для країн з ринковою економікою: у собівартості продукції (операційних витратах на виробництво) частка оплати праці повинна становити 25 – 30 % та у структурі ВВП 60 – 65 %. Слід зазначити, що навіть у період значного економічного зростання в країні ці співвідношення впродовж останніх чотирьох років залишились майже незмінними. А тому мають бути задіяні державні важелі регулюючого та стимулюючого характеру, а також підвищена роль договірної механізми оплати праці при укладенні колективних договорів і угод. Без таких структурних змін досягти кардинального підвищення рівня заробітної плати та відновлення її основних функцій неможливо.

Результати та ризики

Реалізація зазначених заходів дозволить отримати результати:

- підвищити частку витрат на оплату праці у структурі як операційних витрат (до 30% у цілому по економіці), так і валового внутрішнього продукту (до 65 % у структурі ВВП);
- збільшити купівельну спроможність доходів, наблизити її до європейських стандартів (забезпечити паритет купівельної спроможності);
- підвищити продуктивність праці та ефективність виробництва;
- досягти оптимального рівня рентабельності за видами економічної діяльності, що забезпечує нормальні темпи приросту капіталу;
- легалізувати доходи і результати господарської діяльності;
- знизити рівень диференціації населення, регіональні диспропорції в оплаті праці та розширити доступ до споживання товарів і послуг широких верств населення, активізувати інвестиційні процеси, розширити місткість внутрішнього ринку;
- гармонізувати систему розподілу вартості створеного продукту.

Можливими ризиками застосування запропонованих заходів можуть стати:

- зростання безробіття;

-
-
- опір з боку підприємців новим перетворенням (тимчасове припинення бізнесу, тінізація економічної діяльності, демонстрація незгоди та застосування акцій невдоволення).

Разом із тим зволікання з поглибленням реформи у сфері оплати праці загрожує Україні подальшими соціальними втратами (зниженням якості та рівня життя, збільшенням диференціації доходів населення, скороченням людського потенціалу тощо) і, як наслідок, відстроченням вступу до Європейського Союзу на багато років.

Авторський колектив

Базилюк

Антоніна Василівна,

завідувачка кафедри фінансів та банківської справи Національної Академії управління, головний науковий співробітник НДІ праці і зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, доктор економічних наук, професор

Куліков

Генадій Тимофійович,

провідний науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, кандидат економічних наук

Новіков

Валерій Миколайович,

завідділу соціальної інфраструктури Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, доктор економічних наук, професор

Осовий

Григорій Васильович,

перший заступник Голови ФПУ, доцент Академії праці і соціальних відносин

Півень

Максим Петрович,

молодший науковий співробітник Інституту економічного прогнозування НАН України

Соколик

Марія Петрівна,

провідний науковий співробітник Інституту економічного прогнозування НАН України, кандидат економічних наук

Ярошенко

Ганна Василівна,

вчений секретар НДІ праці і зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, кандидат економічних наук

Яценко

Олена Олександрівна,

завідувачка відділу з питань зайнятості та оплати праці Федерації професійних спілок України

*Рекомендації Міжнародної науково-практичної конференції
«Тенденції та перспективи зростання заробітної плати
у контексті євроінтеграції України»*

Підвищення заробітної плати в Україні має стати першочерговим завданням держави, роботодавців, профспілок. Наслідком відриву заробітної плати від вартості робочої сили є деградація трудового потенціалу не тільки окремих працівників, а й окремих галузей економіки і регіонів.

Низька оплата праці – це фактор, який протидіє економічному зростанню і становленню інноваційної економіки. Вона звужує матеріальне відтворення працівника та його сім'ї, скорочує джерела інвестування в економіку, можливості формування бюджету і соціальних фондів. Тому актуалізація завдання збільшення заробітної плати і підвищення її купівельної спроможності стає сьогодні нагальнішим державним пріоритетом.

Попередні зусилля, спрямовані на підвищення заробітної плати, не задовольняють сучасних вимог: втратила актуальність Концепція подальшого реформування оплати праці, потребує опрацювання і внесення змін Закон про оплату праці, гострою залишається проблема гідної оплати складної інтелектуальної праці освітян, лікарів, учених, працівників культури.

Заслухавши й обговоривши доповіді, учасники конференції констатують, що:

- соціально-економічна політика держави у попередній період, у тому числі за значного економічного зростання у 2000 – 2004 рр., не призвела до збільшення частки оплати праці у структурі ВВП, собівартості продукції та загальних доходів населення;
- рівень середньої заробітної плати майже половини працівників ще не відповідає прожитковому мінімуму;
- значні деформації та викривлення в статистиці з оплати праці виникли через тінізацію економіки;
- заходи колективно-договірного регулювання оплати праці ще не проявляють себе належним чином.

Для вирішення цих проблем та задля забезпечення зростання заробітної плати у контексті євроінтеграції України учасники конференції звертаються до:

Президента України з пропозиціями:

- визначити розробку комплексу заходів, спрямованих на зростання заробітної плати у контексті євроінтеграції України, пріоритетом у діяльності Уряду та центральних органів виконавчої влади;
- підтримати ініціативу щодо формування в державі нової ідеології оплати праці, яка гарантуватиме працівникам право на гідні умови життя і забезпечуватиме справедливе відшкодування витрат праці з урахуванням потреб на утримання сім'ї;
- запровадити постійні зустрічі з соціальними партнерами, науковцями з метою ведення політики в державі щодо оплати праці за названою ідеологією;

суб'єктів законодавчої ініціативи – Президента України, народних депутатів України, Кабінету Міністрів України, Національного банку України з пропозицією:

- подавати проекти законів та інших нормативно-правових актів на експертизу соціальних наслідків;

Кабінету Міністрів України з пропозиціями:

- взяти за основу пропоновані **Концептуальні засади зростання заробітної плати в Україні у контексті досягнення європейських стандартів** (далі – **Концептуальні**

zasadi) (додаються) для розробки державної стратегії зростання заробітної плати в контексті реалізації Програми дій Уряду «Назустріч людям»;

- урахувати положення Концептуальних засад при розробці заходів, спрямованих на виконання Плану «Україна – ЄС» та інших євроінтеграційних документів;
- у подальшому приводити міжнародні договори України у відповідність з політикою оплати праці в державі;
- постійно залучати соціальних партнерів для експертизи дій, які стосуються сфери оплати праці;
- створити тристоронню робочу комісію для імплементації положень Концептуальних засад у законодавчому, нормативному й договірному полях України, залучивши до її складу репрезентативних представників соціальних партнерів, відповідні до компетенції міністерства та відомства, представників регіональних органів влади, науково-дослідні інститути;
- робити кроки до підвищення попиту на робочу силу, створюючи умови для розвитку внутрішнього ринку – зниження ставок кредитування, виваженої політики ефективного протекціонізму, сприяння розвитку малого та середнього бізнесу тощо;
- оприлюднювати процедуру розрахунку величини базового державного соціального стандарту (прожиткового мінімуму) та залучати соціальних партнерів до внесення пропозицій щодо його удосконалення;

Кабінету Міністрів України, органів місцевого самоврядування, регіональних органів виконавчої влади з пропозиціями:

- при розробці бюджетів усіх рівнів керуватися пріоритетом виділення ресурсів з метою збільшення ціни робочої сили та ефективного відтворення трудового потенціалу;
- запровадити постійно діючі інформаційні заходи, спрямовані на підвищення обізнаності громадян України про галузеві особливості та правила Європейського Союзу;
- запровадити освітні програми та навчальні семінари для працівників органів влади, соціальних партнерів, молоді для формування якісних знань про процедури та перспективи вступу України до Європейського Союзу;
- запровадити стратегічне планування професійно-кваліфікаційної структури працівників із урахуванням прогнозованої структури попиту на представників конкретних спеціальностей;
- запровадити аналіз статистичних даних щодо рівня зайнятості за спеціальностями;

Кабінету Міністрів України, соціальних партнерів з пропозиціями спільно обстоювати позиції щодо врахування в законодавстві України, при укладанні угод усіх рівнів:

- положень Європейської Соціальної Хартії шляхом приєднання до неї;
- критеріїв, за якими оцінюється відповідність соціальної політики держави вимогам і нормам європейського законодавства про права людини;
- критеріїв щодо визначення переможців Всеукраїнського конкурсу «Кращий роботодавець року», зокрема щодо участі у колективно-договірних відносинах, участі працюючих в управлінні організацією, обсягів вкладень у соціальну сферу, підвищення кваліфікації працівників тощо;
- положень щодо вдосконалення статистичної звітності у сфері оплати праці та приведення її до норм Європейського Союзу;

соціальних партнерів з пропозиціями:

- проводити постійні інформаційні заходи серед членських організацій, членів первинних організацій про галузеві особливості та правила Європейського Союзу, процедури та перспективи вступу України до Європейського Союзу;
- при розробці проектів угод усіх рівнів та колективних договорів: передбачити норми щодо зростання заробітної плати кваліфікованих працівників в залежності від досягнутого рівня продуктивності праці та прибутку підприємства за попередній рік;
- використовувати інформаційну, методичну, консультаційну та технічну підтримку Міжнародного бюро праці, європейських інституцій для розробки національної політики у сфері оплати праці та здійснення її моніторингу;
- ініціювати запровадження процедури аудиту заробітної плати та оприлюднення її рівня;
- посилити роль первинних профспілкових організацій у здійсненні моніторингу виконання прийнятих зобов'язань з питань оплати праці у колективних договорах;
- створити систему інформаційного моніторингу у сфері оплати праці, виміру її продуктивності, витрат роботодавця та взаємопов'язаних з нею факторів.

Учасники та організатори конференції вважають за доцільне проводити аналогічні за змістом конференції щорічно з метою підтримки постійної уваги до питання оплати праці, оцінки отриманих результатів та актуалізації заходів.

Пленарне засідання

Осовий Г.В.,

*перший заступник Голови Федерації профспілок України,
доцент кафедри профспілкового руху та соціально-трудова дисциплін
Академії праці і соціальних відносин*

Реформа заробітної плати в Україні – орієнтир на євростандарт

В статті розглядаються питання реформи заробітної плати в Україні як орієнтир на євростандарт.

The article touches upon the problems of reforming the system of wages and salaries in Ukraine as those directed towards European standards.

Ключові слова: заробітна плата, право людини на гідне життя та вільний розвиток, соціальний стандарт, мінімальний споживчий бюджет, механізм державно-договірної регуляції заробітної плати.

Заробітна плата, доходи громадян є концентрованим вираженням ефективності економіки і соціальної політики держави та її спроможності забезпечити одне з основоположних прав людини – право на гідне життя та вільний розвиток.

У цьому контексті розглянемо, що відбувалося у сфері оплати праці в Україні за роки незалежності та окреслимо можливу перспективу на майбутнє.

Перший етап реформування оплати праці розпочався в 1991 р., коли з прийняттям Закону «Про підприємства в Україні» суб'єкти господарювання набули право самостійно встановлювати фонд оплати праці, форми, системи і розміри заробітної плати. Тоді ж законом був встановлений досить високий соціальний стандарт для визначення гарантії мінімальної заробітної плати – мінімальний споживчий бюджет. У 1992 р. було прийнято Декрет Кабінету Міністрів України «Про оплату праці», а через три роки – однойменний Закон України, який розроблено за участю профспілок і в своїй основі базується на визнанні міжнародних трудових норм. Одночасно із Законом «Про колективні договори і угоди» (1993 р.) створено механізм державно-договірної регуляції заробітної плати, притаманний багатьом країнам з ринковою економікою.

Однак, незважаючи на достатньо прогресивну законодавчо-правову базу, реформи заробітної плати згідно з задекларованими цілями не відбулося. У грудні 1992 р. Декретом Кабінету Міністрів України було призупинено дію Закону «Про мінімальний споживчий бюджет». Два роки поспіль державою не встановлювався будь-який державний стандарт гарантії оплати праці і лише під тиском профспілок у жовтні 1994 р. прийнято Закон України «Про межу малозабезпеченості» як соціальний стандарт для визначення розміру заробітної плати на період кризового стану економіки. Зазначимо, що співвідношення натуральної та вартісної величини межі малозабезпеченості і мінімального споживчого бюджету становило приблизно як 0,5:1,0 та те, що визначалася вона винятково для осіб непрацездатного віку. Однак навіть за такого заниженого соціального стандарту парламент жодного року не встановив мінімальну заробітну плату на рівні межі малозабезпеченості чи вище (табл. 1).

Як результат такої хибної соціальної політики, у 1991 – 1999 рр. рівень реальної заробітної плати знизився у 3,8 раза, тоді як ВВП – у 2,3 раза, продуктивності праці – в 1,3 раза, що свідчило про неадекватність втрат економіки і людини праці та посилення її експлуатації. У 2000 р. заробітна плата за своєю купівельною спроможністю становила лише одну третину від рівня 1990 р., а у сукупних доходах населення знизилася за цей період з 70,7 до 47,6 %. Тобто вона фактично втратила свої основні функції – відтворюючу і стимулюючу.

Починаючи з 1995 р., з'явився ще один фактор соціальної напруги – затримка виплати заробітної плати працівникам. У серпні 1999 р. загальна заборгованість по країні досягла свого пікового значення – 7,2 млрд. грн. й охопила понад 75 % сукупної робочої сили (рис. 1). Частка заборгованості із заробітної плати у ВВП країни перевищила 5 % (табл. 2).

Таблиця 2

Заборгованість заробітної плати у ВВП країни

	1997 р.	1998 р.	1999 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.
ВВП, млрд. грн.	93,3	102,5	130,4	170,0	204,2	225,8	267,3	345,9
Заборгованість із з/п на кінець відповідного року, у % до ВВП	5,14	5,53	4,91	2,9	1,3	1,13	0,83	0,32

Причини такого масштабного знецінення робочої сили тоді пояснювалися глибокою економічною кризою та гіперінфляцією в період 1991 – 1997 рр. Цей перший період реформування оплати праці можемо охарактеризувати як період невинуватих очікувань, ілюзій та глибоких розчарувань*.

Другий етап реформування оплати праці ми пов'язуємо зі стабілізацією економіки наприкінці 90-х років минулого століття та її виходом на траєкторію стійкого економічного зростання з 2000 р. Знову постало питання про *продовження реформування оплати праці* у країні за нових умов. За участю науковців, фахівців, профспілок і роботодавців у цьому році була розроблена і Указом Президента України схвалена *Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні*. Йшлося насамперед про здійснення *переходу від визначення заробітної плати як частки доходу підприємства до заробітної плати як ціни робочої сили*, що формується на ринку праці і є зовнішнім фактором для підприємства; відновлення частки оплати праці у ВВП до 55 % – рівня 1990 р.; поетапного наближення державної гарантії мінімальної заробітної плати до рівня *прожиткового мінімуму як нового соціального стандарту*, введеного у 2000 р. на заміну межі малозабезпеченості, що застосовувалась з 1995 р., і загалом суттєвого підвищення рівня трудових доходів.

Не вдаючись у детальний аналіз зробленого, зазначимо лише, що більшість із задекларованих у Концепції положень досі не реалізовано, а соціальне становище найманих працівників мало в чому змінилося – майже у *кожного п'ятого розмір заробітної плати не перевищує межі бідності*, а у кожного другого він є нижчим за прожитковий мінімум для працездатної особи. Водночас продовжує спостерігатись стійка прогресуюча поляризація доходів населення. Поряд з ганебною масовою бідністю кількість осіб-мільйонерів та розміри їх капіталів щорічно подвоюються, у 2004 р. в Україні вперше з'явилися мільярдери. За даними

* Насправді, жодна з країн світу, у тому числі пострадянських, які проводили структурні реформи, не мали такого високого рівня інфляції як Україна (у піковому 1993 р. – 10256%).

американського фінансового журналу «Forbes», на початку 2005 р. їх було троє: Р. Ахметов, В. Пінчук, С. Тарута («Инвестгазета» № 11 від 15.03.2005 р.).

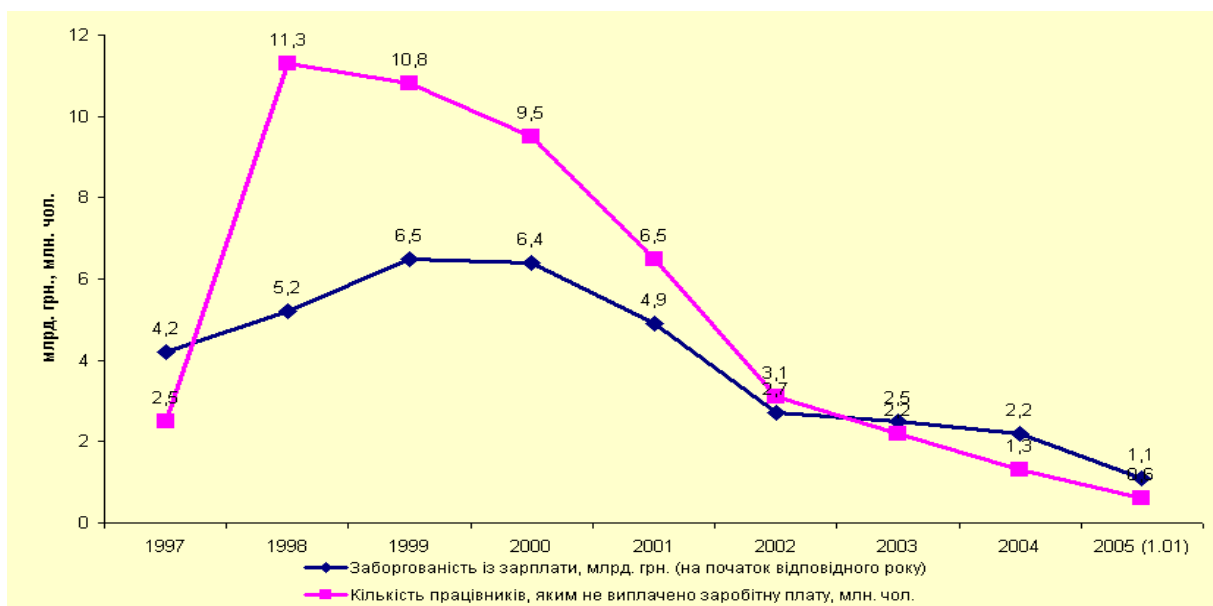


Рис. 1. Динаміка заборгованості із заробітної плати та кількості працівників, яким вона не виплачувалась у 1997 – 2004 рр.

Як було зазначено у виступі заступника директора НДІ праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики М.С. Шаповала на засіданні Круглого столу на тему «Реформа заробітної плати в Україні – стрибок через соціальну прірву?», що відбувся в м. Києві 27 січня 2005 р. за підтримки Фонду «Євразія» та Українського Центру економічних і політичних досліджень імені О. Разумкова, причини такого становища *не економічні, а політичні*.

Ми поділяємо думку, що фактичне заниження ціни праці на цьому етапі реформ *не мало об'єктивного економічного підґрунтя*, а є наслідком слабкої соціальної політики, відсутності системних заходів щодо формування соціально орієнтованої ринкової економіки та розбудови соціальної держави, до чого зобов'язує чинна Конституція України.

Розподільчі процеси валової доданої вартості на «працю» і «капітал», поглиблення майнового розшарування і поляризації доходів населення свідчать скоріш про те, що в Україні мало місце становлення *моделі олігархічного капіталізму*, де первісне накопичення капіталу відбувається переважно за рахунок корумпованого привласнення державної власності, поширення тіньової економіки та примусового відчуження частки необхідного продукту у найманих працівників. На це вказує, зокрема, існуюча впродовж останніх 10 років заборгованість із заробітної плати (рис. 1) та практично незмінні масштаби бідності у країні (табл. 3). Навіть за умов стійкого економічного зростання в період 2000 – 2004 рр. встановлений державою рівень мінімальної заробітної плати жодного разу не перевищив межі бідності і становив лише 0,4 – 0,6 величини прожиткового мінімуму.

Зрощення влади з бізнесом значно послабило позиції третьої сторони соціального діалогу – профспілок як захисників трудящих. Такі їх законодавчі ініціативи як визначення заробітної плати першочерговим платежем для роботодавця, у тому числі у разі банкрутства підприємства; посилення економічної відповідальності бізнесу за затримку виплати заробітної плати; встановлення гарантії мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму не знайшли підтримки влади. А від встановлення єдиної 13 процентної ставки оподаткування доходів виграли в основному високодохідні категорії громадян. Водночас втрати бюджету від зниження ставки

цього податку становили у 2004 р. на рівні 1 – 1,5 % від ВВП, надходження скоротились у 16 регіонах країни, що теж негативно вплинуло на реалізацію соціальних програм.

Таблиця 3

Динаміка показників бідності

<i>Рік</i>	<i>Межа бідності (грн.)</i>	<i>Рівень бідності, %</i>	<i>Глибина бідності, %</i>
1999	126	27,8	23,3
2000	156	26,4	23,8
2001	175	27,2	25,0
2002	192	27,2	23,9
2003	220	26,6	22,9
2004 (6 міс.)	259	28,1	25,5

Довідково. Межа бідності – рівень доходу, нижче від якого є неможливим задоволення основних потреб людини; рівень бідності – питома вага сімей (домогосподарств) в Україні, у яких рівень споживання (доходів) на одну особу є нижчим від межі бідності; глибина бідності – відхилення величини доходів (витрат) бідного населення від визначеної межі бідності.

Порівняння фактичних значень показників, що застосовуються для виміру соціальної безпеки у світовій практиці та в Україні, вказують на те, що соціальна захищеність особи у нашій країні у цей період знаходилась на вкрай низькому рівні (табл. 4).

Таблиця 4

<i>Показник</i>	<i>Гранично-критичне значення у світовій практиці</i>	<i>Величина показника в Україні</i>	<i>Можливі соціально-політичні та економічні наслідки</i>
Співвідношення доходів 10% найбагатших і 10% найбідніших громадян	10:1	13:1	Антагонізація соціальної структури. Суспільна дестабілізація
Співвідношення максимального і мінімального розмірів пенсій у солідарній системі пенсійного забезпечення	5:1	31:1	Соціальна нерівність. Посилення протестних дій громадян
Частка населення, яке живе за межею бідності	10 %	26,7 %	Люмпенізація населення
Ставка оплати праці за одну робочу годину	3 дол. США	0,2 дол. США	Декваліфікація і пауперизація робочої сили

Таким чином, другий етап реформування заробітної плати ми визначаємо як період втрачених можливостей покращити соціальне становище працівників.

Про реальну ситуацію у цій сфері свідчать також дані соціологічного опитування громадян, проведеного Центром О. Разумкова на початку 2005 р. (табл. 5).

Заробітна плата в системі життєвих пріоритетів громадян України

№ з/п	Запитання	Значення	Оцінка респондентів (%)
1.	У чому полягають причини безробіття?	Низький рівень заробітної плати	76,9
2.	Якою на сьогоднішній день має бути мінімальна заробітна плата?	350 – 499 грн. 500 – 799 грн. 800 – 1200 грн. понад 1200 грн. середнє значення – 714 грн.	15,3 52,8 23,2 8,7
3.	Що особисто для Вас важливо в роботі?	хороша оплата праці	82,1
4.	Скільки грошей (у розрахунку на одну особу щомісячно) необхідно сім'ї, щоб жити нормально?	400 – 1000 грн. 1000-2000грн. 2000 – 5000 грн. понад 10 000 грн. середнє значення – 1718 грн.	23,1 57,5 37,0 1,0
5.	Наскільки Ви задоволені своєю заробітною платою?	задоволений не задоволений	12,2 57,8
6.	Працівникам яких галузей необхідно насамперед підвищити заробітну плату?	охорони здоров'я освіти сільського господарства науки вугільної промисловості	63,6 63,6 47,0 21,7 10,4
7.	Що Ви робитимете в першу чергу, якщо Ваша зарплата не може задовольняти потреби сім'ї?	шукати додаткову роботу шукати іншу роботу знизити потреби вимагати від керівництва підвищення зарплати	31,4 21,5 16,4 8,6
8.	Коли була вища купівельна спроможність заробітної плати? (серед тих, хто працював за СРСР і працює сьогодні)	зарплати за радянських часів зарплати, яку отримую зараз	72,4 12,1
9.	Які почуття у Вас виникають, коли Ви отримуєте заробітну плату?	почуття невпевненості в майбутньому почуття задоволення сором, приниження жодних почуттів не виникає	29,7 19,7 16,0 27,1
10.	Чи відкладаєте Ви із заробітної плати певні суми на «чорний день»	відкладаю ні, не відкладаю	28,9 68,4
11.	Якщо Ви втратите роботу, на який час Вам вистачить Ваших заощаджень?	на рік або більше менше ніж на півроку на 1 місяць не маю заощаджень	1,9 11,7 22,5 50,3
12.	Чи багато людей в Україні отримують тіншову зарплату «в конвертах»	багато хто	55,0

*) Див. «Реформа заробітної плати в Україні – стрибок через соціальну прірву?» Матеріали круглого столу. Український центр економ. і політ. досліджень ім. О. Разумкова, 28 січня 2005 р.

Третій етап. Зміна влади наприкінці 2004 р., пов'язана з виборами Президента України, та задекларовані нею цілі суспільно-політичного, економічного та соціального розвитку створюють

передумови для відновлення переговорного процесу профспілок з урядом і об'єднаннями роботодавців щодо проведення ефективної реформи заробітної плати на нових засадах, а саме *визнання гідної праці та її справедливої оплати*, на чому постійно акцентує увагу Міжнародна організація праці.

Прагнення України до євроінтеграції зобов'язує до запровадження європейських соціальних цінностей у країні, в тому числі щодо оцінки праці. Зокрема, Європейська соціальна хартія, ст. 4 «Право на справедливу винагороду за працю» визначає право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень. За визначенням експертів Євросоюзу, *мінімальна зарплата має становити 2 – 2,5 прожиткових мінімумів* і при цьому вона у більшості країн світу становить 35 – 40 % від середньої. Фактично, за даними Світового банку, відношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму у Великобританії складає 6,4:1, Франції – 4,7:1, Латвії, Естонії, Польщі – 1,5:1, Україні (станом на 01.01.2005 р.) – 0,57:1).

Таким чином, *гідна середня заробітна плата за європейськими стандартами має становити не менше 5 – 6 прожиткових мінімумів (5 – 6:1)*. В Україні на 01.02.05 р. це співвідношення дорівнювало 1,5:1.

З огляду на зазначене, в Україні потрібна *нова ідеологія реформування оплати праці*. В її основу має бути покладено перехід від визначення ціни праці як вартості засобів на *особисте споживання працівника* до визначення реальної ціни робочої сили як вартості засобів, необхідних для розширеного (повного) *відтворення працюючої людини і членів її сім'ї*.

Концептуальний варіант такої реформи повинен передбачати здійснення ряду послідовних, тісно пов'язаних з іншими складовими реформування економіки заходів, і зокрема, у сфері інвестиційної, податкової, фінансово-кредитної та бюджетної політики, а також змін у системі соціального страхування, соціального забезпечення та соціальних допомог.

Насамперед слід на *законодавчому рівні* встановити право кожної працюючої людини на *справедливу і задовільну винагороду за працю*, яка б забезпечувала гідне існування для неї та її сім'ї. Це право проголошено у Загальній декларації прав людини (п. 3 ст. 23), Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права (ст. 7), Європейській соціальній хартії (ст. 4), проте законодавство України орієнтоване на забезпечення права на винагороду за працю тільки самого працівника і не враховує сімейну складову.

Так, у Конституції України (ст. 43) право кожного на заробітну плату визначено не нижче рівня, встановленого законом. У такий спосіб держава з року в рік законодавчо встановлює гарантію мінімального рівня оплати праці при затвердженні Державного бюджету, проте ще жодного разу він не досягав навіть державного соціального стандарту, яким у різні часи були мінімальний споживчий бюджет (1991 – 992 рр.), межа малозабезпеченості (1995 – 1999 рр.) та прожитковий мінімум (з 2000 р. і донині)*. Зазначимо, що згідно із Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5.10.2000 р. № 2017-III розмір мінімальної заробітної плати повинен становити, починаючи з дати прийняття цього Закону, не менше величини прожиткового мінімуму.

Першим практичним кроком на шляху реформування оплати праці повинно стати встановлення Верховною Радою України у 2006 р. *мінімальної заробітної плати на рівні законодавчо визначеного державного стандарту – прожиткового мінімуму* для працездатної особи. Один з Указів кандидата в Президенти України В.А. Ющенко, якими визначається програма його першочергових дій «Десять кроків назустріч людям», саме це передбачає і тому уряд матиме політичну і суспільну підтримку.

До такої дії об'єктивно підштовхує й нинішня ситуація, коли мінімальна пенсія вже законодавчо встановлена і виплачується пенсіонерам на рівні прожиткового мінімуму, тоді як для працюючої людини державна соціальна гарантія оплати праці є майже вдвічі меншою.

* Див. табл. 1. Розміри та співвідношення мінімальної заробітної плати і державного соціального стандарту оплати праці.

Пропозиції Уряду щодо підвищення розміру мінімальної заробітної плати у квітні – вересні 2005 р. до 332 грн., тобто до рівня мінімального пенсійного забезпечення громадян, можуть розглядатись лише як етапність цієї роботи, яку необхідно завершити протягом наступного року.

Проте вже у цьому році потрібно ратифікувати Україною Конвенцію МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з урахуванням країн, що розвиваються» та Європейську соціальну хартію – це узгоджена позиція Уряду, роботодавців і профспілок, яку необхідно реалізувати на законодавчому рівні.

Другим важливим кроком по наблизненню стандартів оплати праці в Україні до європейських має стати визначення прожиткового мінімуму на новій методологічній основі.

Новизна полягає у тому, що, по-перше, мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія оплати повинна враховувати необхідність утримання непрацездатних членів сім'ї (для простоти розрахунків в міжнародній практиці береться коефіцієнт її збільшення 1,25 – 1,30) і, по-друге, що «споживчий кошик» для визначення вартісної величини прожиткового мінімуму має бути доповнено витратами на сплату прибуткового податку з доходу, на купівлю або оренду житла, на платні послуги охорони здоров'я, освіти, утримання дітей в дошкільних закладах тощо. Цих складових у структурі нинішнього «споживчого кошика» немає. Водночас Конституція України (ст. 48), Європейська соціальна хартія (ст. 4), визначаючи право кожного на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, встановлюють, що він включає, окрім достатнього харчування, житло, одяг, медичну допомогу, освіту.

Таблиця 6

Окремі показники з оплати праці в Україні (у %)

Показник	Рік	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р. (прогноз)
Частка фонду оплати у ВВП		25,6	27,3	28,6	29,1	27,5	29,8
Питома вага зарплати у собівартості		11,0	12,8	13,8	13,1	Показник Держкомстатом України не обраховується	X
Заробітна плата у структурі грошових доходів населення		45,4	42,6	42,7	43,9	42,9	

Якщо за радянської системи значна частина названих вище послуг забезпечувалася державою безоплатно, в тому числі через розгалужену систему соціальної сфери на підприємствах і так звані суспільні фонди споживання (через цю систему трудящі отримували додатково до заробітної плати соціальні трансфери в обсязі 3 – 3,5 місячних зарплат на рік), то у нинішній ринковій системі майже за все треба платити. На це вказує, зокрема, обсяг соціальних трансфертів, наданих працівникам через систему колективних договорів у 2004 р., який становив лише одну третину місячного заробітку середньостатистичного працівника, або у 10 разів менше, ніж до 1990 р.

Крім того, для забезпечення повного відтворення робочої сили слід переглянути в сторону збільшення й споживання продуктів харчування. Згідно з нормами Всесвітньої організації охорони здоров'я працюючій людині необхідно споживати не менше 2800 кілокалорій на добу. А в Україні споживчий кошик розрахований на 2564 кілокалорій, тобто при зарплаті на рівні прожиткового мінімуму людина помітно недобирає до мінімальної фізіологічної норми й поступово втрачає продуктивну силу.

Удосконалення методологічної бази розрахунку прожиткового мінімуму відповідатиме міжнародним стандартам, зокрема визначеним Конвенцією МОП № 117 «Про основні норми та цілі соціальної політики», Конвенції МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» та Європейській соціальній хартії. За цих умов «споживчий кошик» považчає, за нашими оцінками, в 1,8 раза. Тобто у діючих цінах його вартісна величина становила б нині приблизно 800 грн. До речі, дуже близьку до названої суми (714 грн.), як мінімально необхідної для забезпечення життєдіяльності працюючої людини, вказали й експерти за результатами соціологічного опитування (табл. 3).

Іншим системним кроком дії влади та всіх суб'єктів соціально-трудових відносин має бути встановлення індикативного показника *витрат на робочу силу* за нормами, характерними для країн з ринковою економікою: у собівартості продукції (операційних витратах на виробництво) частка оплати праці повинна становити 25 – 30% та у структурі ВВП 60 – 65 %. Слід зазначити, що навіть в період значного економічного зростання в країні ці співвідношення впродовж останніх чотирьох років залишились майже незмінними (табл. 6). А тому мають бути задіяні державні важелі регулюючого та стимулюючого характеру, а також підвищена роль договірного механізму оплати праці при укладенні колективних договорів і угод. Без таких структурних змін досягти кардинального підвищення рівня заробітної плати та відновлення її основних функцій неможливо.

На рис. 2, 3 зроблено порівняння основних макроекономічних пропорцій в Україні і країнах ЄС, які свідчать про необхідність переорієнтації політики доходів у нашій країні.

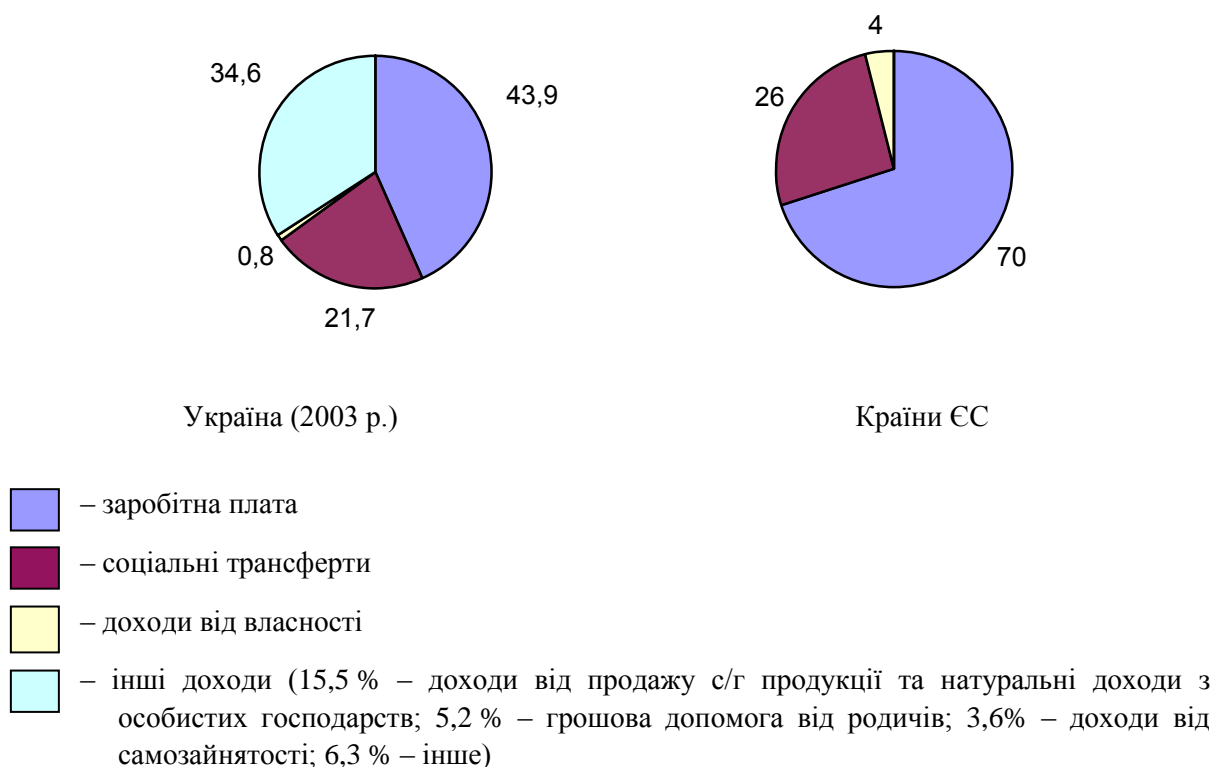


Рис. 2. Структура грошових доходів населення

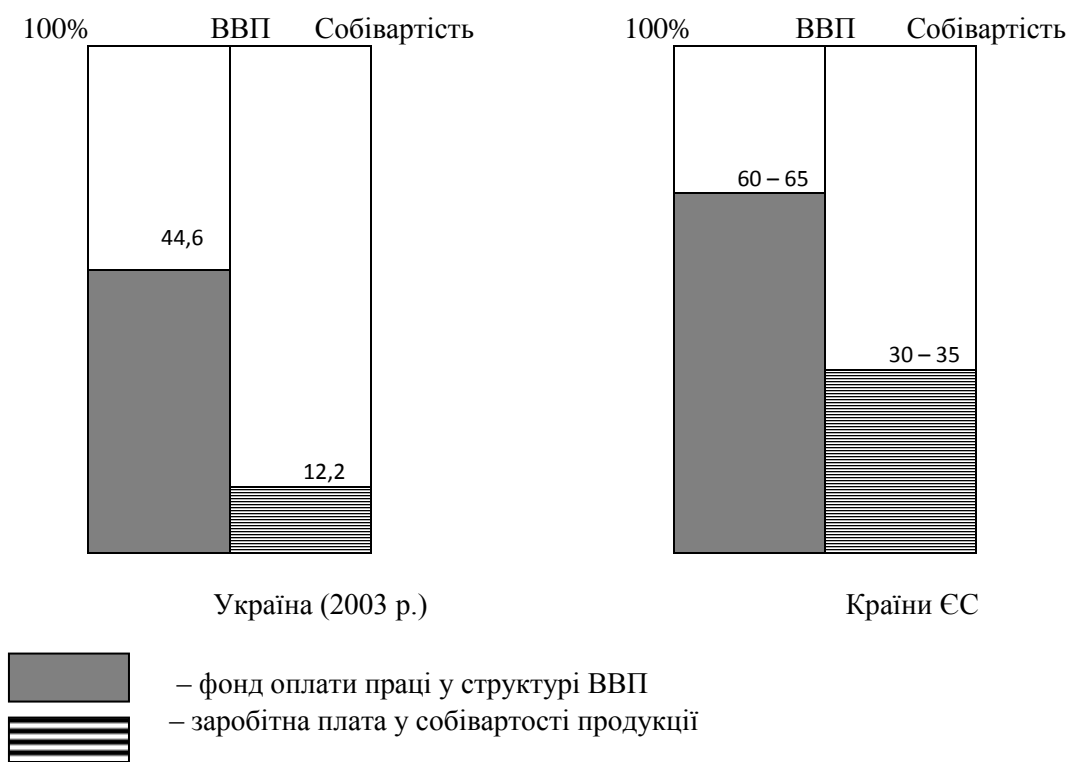


Рис. 3. Макроекономічні пропозиції заробтної плати

У контексті проблеми, що нами розглядається, доцільно також зробити порівняльний аналіз стану наближення України до стандартів ЄС і зокрема у соціальній сфері. У літературі вони визначені як копенгагенські критерії, що включають три групи показників: грошово-фінансової політики; розвитку реального сектора; соціальної сфери.

Якщо по перших двох групах показників є значний прогрес у напрямі руху до євростандартів – ступінь наближення становить 50 – 65 %, то у соціальній сфері спостерігається найбільше відставання (табл. 7).

Таблиця 7

Критерії ЄС та наближення до них України в соціальній сфері*

	<i>Розмір ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності, тис. доларів США</i>	<i>Середня заробітна плата, євро</i>	<i>Рівень бідності, %</i>
Критерії ЄС	11,0	1 800 – 2 000	10 – 15
Показники України (2004 р.)	5,5	85	28,1
Ступінь відповідності	0,5	0,04	2,8 – 1,9

* Джерело Газета «2000» від 1 жовтня 2004 р., с.4, стаття «Україна-ЄС»

Таким чином, Україна відхиляється від критеріїв ЄС за:

- рівнем заробітної плати – у 25 разів менше (за рівнем оплати за одну робочу годину Україна посіла у 2004 р. передостаннє місце серед 46 країн Європи, де проводилося таке дослідження);
- рівнем бідності – у 1,9 – 2,8 рази більше;
- часткою доходу, що спрямовується на придбання продуктів харчування — в 4,6 раза більше (близько 60 % сукупного доходу);
- різницею у доходах найбагатших і найбідніших верств населення – в 1,5 – 3,1 раза більше (коефіцієнт Джині).

З огляду на європейський досвід та фактичний стан в Україні потребує суттєвого вдосконалення й механізм захисту прав працівників на своєчасну і повну винагороду за працю. Міжнародними нормами передбачається, що цей захист здійснюється, по-перше, правом на першочерговість виплати заробітної плати перед іншими обов'язковими платежами підприємства (податки, відрахування до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування), по-друге, створенням фондів гарантування виплати заробітної плати (гарантійних установ), по-третє, індексацією заробітної плати у зв'язку із зростанням цін на товари і послуги, по-четверте, компенсацією працівникам за затримку виплати заробітної плати.

Під час розроблення Закону України «Про оплату праці» у 1995 р. на вимогу профспілок ці міжнародні норми були в основному враховані парламентом (ст. 15, 33 і 34), однак запровадження відповідних механізмів або стримувалося, або ж вони не повною мірою відповідали вимогам соціального захисту найманих працівників. Тому до цих питань Верховна Рада поверталася неодноразово.

Так, з ініціативи Федерації профспілок України питання визначення заробітної плати першочерговим платежем кілька разів розглядалося парламентом і в окремі роки приймалися відповідні зміни до Закону «Про оплату праці», однак кожного разу Уряд блокував введення їх в дію шляхом подання Президенту України пропозиції застосувати «вето» на ці законодавчі зміни. Лише 21 жовтня 2004 р. нарешті такий закон було прийнято й підписано (№ 2103-ІУ). Однак механізму його реалізації Урядом ще не розроблено.

Значних зусиль було докладено профспілками й до запровадження механізму індексації заробітної плати, як способу захисту від її знецінення внаслідок інфляції. Нині індексація застосовується лише до частини доходу, який не перевищує величини прожиткового мінімуму й порівняно недавно, з 2003 р., знижено поріг індексації з 5 до 1 %, чим посилено захист майнових прав працівників. Однак проблемним залишається питання розрахунку індексу споживчих цін, він повинен здійснюватись не у цілому по товарних позиціях, до яких відносяться купівля автомобілів, золота та інших предметів розкоші, а тільки за набором товарів і послуг, що включені до прожиткового мінімуму. Внаслідок існуючої нині невідповідності реальні виплати з індексації грошових доходів за 2004 р., за розрахунками фахівців ФПУ, були занижені більш ніж на чверть.

Зовсім незадовільним, вважаємо, є чинний механізм компенсації працівникам за затримку виплати заробітної плати, коли сума заборгованої заробітної плати збільшується на індекс інфляції за період, в якому вона не була виплачена. Наприклад, працівникові у грудні 2004 р. не виплатили заробітну плату 500 грн. Компенсація становитиме: $500 \text{ грн.} \times 1,7 \% = 8,5 \text{ грн.}$ Можна уявити, яких моральних страждань напередодні Нового року було задано людині, її сім'ї що залишилася без засобів існування, і якою мізерною є компенсація !

На нашу думку, існуючий підхід до компенсації втрат при затримці виплати трудових доходів порушує конституційне право громадян на належний захист їх власності.

Федерація профспілок двічі у 2003 і 2004 рр. ініціювала розгляд у Верховній Раді України відповідних змін до законодавства, подаючи через народних депутатів власні законопроекти. Проте, на жаль, при їх розгляді вони не набрали необхідної кількості голосів.

В їх основу було покладено принцип жорсткої економічної відповідальності роботодавця, який примусово відчужує у працівника зароблене і має при цьому певну вигоду. Адже поповнення обігових коштів підприємства через взяття кредиту у комерційних банках обходяться роботодавцям у 10 – 15 разів дорожче, ніж сплата компенсації працівнику за затримку зарплати. Це одна з причин того, що організаційно-правові заходи боротьби із заборгованістю по заробітній платі не дають належного результату.

Тому профспілковим законопроектом було передбачено значно посилити економічну відповідальність підприємців за невиплату заробітної плати працівникам за прогресивною шкалою: затримка до одного місяця – 10 % від суми заборгованості, від 30 до 90 календарних днів – 50 %, більше 91 дня – 100 % від суми нарахованого, але не виплаченого доходу. Подібні механізми застосовуються у Данії, Італії, Нідерландах, Франції, Німеччині.

Непідтримка цього законопроекту народними депутатами засвідчила, що інтереси бізнесу взяли верх над правами працівників. Дещо виправити становище може ратифікація Україною Конвенції МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця». Майже дворічна дискусія профспілок з роботодавцями з цього питання завершилася рекомендацією Національної ради соціального партнерства Президенту України подати Конвенцію до Верховної Ради України на ратифікацію, але досі це ще не зроблено. У разі ратифікації зазначеної Конвенції МОП виплата заробітної плати при неплатоспроможності підприємства або його банкрутства має стати в Україні привілейованим (першочерговим) платежем. Крім того, для стабільного захисту майнових прав працівників необхідно буде створити спеціальний гарантійний фонд, подібний до того, який діє у банківській системі для захисту фізичних осіб – вкладників. Слід зазначити, що Директиви ЄС містять вимогу щодо створення таких гарантійних установ в усіх країнах – членах ЄС і неухильно ними виконуються. Зокрема, їх запровадили країни Центральної Європи і Прибалтики, які з 2004 р. стали членами Євросоюзу.

Наслідком реформи оплати праці стане дотримання конституційного права громадян на гідне життя, забезпечення розширеного відтворення якості робочої сили, подолання бідності серед працюючих, посилення мотивації й відповідно продуктивності праці, підвищення платоспроможного попиту як чинника, що сприятиме розвитку вітчизняного виробництва.

Дослідження, які проводились у цій сфері в країнах Центральної та Східної Європи – кандидатах в члени ЄС – зазначили, що економічне зростання в них розпочалося, коли рівень середньомісячної заробітної плати перевищив поріг 300 доларів США, а розвиток демократії відбувався, коли середньодушовий дохід у країні становив понад 1 500 доларів США, а сама демократія встановлюється при доході 6 – 7 тис. доларів США на рік.

Вирішення цих та інших питань у сфері оплати праці в Україні залежить від таких факторів: політичних, економічних, організаційних, а також ефективності соціального діалогу та соціальної відповідальності уряду, роботодавців і профспілок за розвиток та належне функціонування одного з найважливіших та найпродуктивніших ресурсів держави – робочої сили.

До цього зобов'язують і міжнародні угоди України. Зокрема, у Декларації Всесвітньої зустрічі глав держав в інтересах соціального розвитку (Копенгаген, 1995 р.), яку підписала і наша країна, зазначено, що «...соціальний розвиток є вищим пріоритетом, як в даний час, так і в ХХІ ст.». Він визначатиметься пріоритетністю орієнтації економік всіх країн на інтереси людини,

більш ефективно задоволення її потреб, на вирішення питань справедливості. Глави держав та урядів «...взяли на себе зобов'язання активізувати соціальний розвиток у всьому світі»*.

Питання реформи заробітної плати та її подальшого зростання мають віднайти своє чільне місце в стратегії розбудови України як соціальної держави, робота над якою розпочалась у 2004 р. і, безумовно, має бути продовжена Урядом Ю.В. Тимошенко разом з соціальними партнерами.

Література

1. Людський розвиток в Україні: 2004 рік (колектив авторів). Щорічна науково-аналітична доповідь/За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004 – С. 40-44.
2. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку/За ред. академіка НАН України В.М. Гейця. – К.: Інститут економічного прогнозування.; Фенікс, 2003. – С. 221 – 232.
3. Реформа заробітної плати в Україні – стрибок через соціальну прірву? Матеріали до круглого столу. Український центр економічних і політичних досліджень імені О. Разумкова.– Київ, січень 2005. – С. 40 – 43.
4. Трансформаційні процеси та економічне зростання в Україні/За ред. академіка НАН України В.М. Гейця – Х.: Видавництво «Форт», 2003. – С. 341 – 353.
5. Україна – ЄС//Газета «2000». – 2004. – 24 верес. – С. 4.

Іванова Н.І.,

заступник Міністра праці та соціальної політики України

Стратегічні напрями зростання заробітної плати у контексті реалізації Програми діяльності Кабінету Міністрів України «Навстріч людям»

В статті освещаются стратегические направления увеличения заработной платы в контексте реализации Программы деятельности Кабинета Министров Украины «Навстречу людям».

The given article reveals strategic trends of increasing the wage and salary rates in the respect of «Meeting people's needs» Action Programme of the Cabinet of Ministers of Ukraine.

Ключові слова: ринкові реалії, позитивна динаміка добробуту населення, технічне переоснащення, відтворювальна та стимулююча функції, реальна вартість робочої сили.

Ринкові реалії ставлять державну владу перед необхідністю значно активізувати політику доходів. Найважливішим напрямом соціально-економічної політики держави сьогодні є не просто сприяння зростанню реальних доходів, а досягнення стійкої позитивної динаміки добробуту населення на основі збільшення платоспроможного попиту. Зокрема підвищення заробітної плати працюючого населення.

Уряд усвідомлює недостатню результативність проведеної реформи заробітної плати у попередні роки. Склалися серйозні наслідки і перекоси. Тривалий термін вітчизняні підприємства знаходились у стані фактичного виживання, низькими темпами здійснювалось технічне переоснащення, що негативно позначилось на конкурентоспроможності продукції. Утримувалась надлишкова чисельність працюючих. У кінцевому підсумку заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції.

Ключовою позицією, пріоритетом діяльності уряду є посилення результативності реформування заробітної плати.

* Декларація і Програма дій Всесвітньої зустрічі на вищому рівні в інтересах соціального розвитку, підписана Главами держав – учасників, Копенгаген, Данія, 6-12 березня 1995 р.

Одним з важливих завдань у цьому напрямі є приведення рівня заробітної плати у відповідність до реальної вартості робочої сили.

Вартість робочої сили є своєрідним фундаментом системи доходів від праці. Це – об'єктивна відтворювальна основа, що формує ціну робочої сили і, відповідно, величину заробітної плати.

Вирішення цього завдання дасть поштовх до прискорення економічних процесів, підвищення життєвого рівня населення.

Підвищення заробітної плати – це не тільки покращення матеріального стану працівників, а й збільшення надходжень до бюджету, Пенсійного та інших соціальних фондів, що має неабияке значення для посилення соціального захисту незапрацездатного населення.

Зрозуміло, що за ринкових умов необхідно, щоб заробітна плата формувалась у процесі конкуренції на ринку праці, тобто між попитом та пропозицією робочої сили. За цих умов вона матиме реальну ціну. Стимування розвитку ринкових відносин у цій сфері, яке відбувалось в попередні роки, призвело до зниження ціни робочої сили. Заробітна плата, як правило, формується як залишок валового доходу роботодавця після покриття витрат та сплати податків.

Проблемним питанням залишається професійна невідповідність пропозиції робочої сили.

Заробітна плата за перехідних умов національної економіки формується на самому підприємстві, у процесі колективно-договірного регулювання. Роботодавець безпосередньо як одна із сторін соціального партнерства може вплинути на розмір заробітної плати, прагнучи мінімізувати її розмір з метою зниження витрат на оплату праці і відповідного збільшення за цей рахунок прибутку.

Роботодавці потребують високої якості робочої сили, разом з тим вони не забезпечують належної її оплати.

Тому держава не може стояти осторонь цих питань і використовує всі можливі важелі впливу на ці процеси: як економічні, так і регуляторні нормативно-правові.

Урядом проводиться наступальна політика щодо підвищення заробітної плати в країні.

Підвищення рівня мінімальної заробітної плати як державної гарантії в оплаті праці є фактором захисту працівників від низького рівня заробітної плати, має опосередкований вплив на її зростання.

Програмою діяльності уряду передбачено удосконалення законодавства щодо порядку та критеріїв визначення мінімальної заробітної плати та законодавче забезпечення запровадження мінімальної погодинної заробітної плати як державної соціальної гарантії.

Для реалізації цього завдання вже зроблено певні кроки.

Новим урядом здійснені реальні заходи щодо поетапного підвищення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму для працездатної особи. Якщо у 2004 р. розмір мінімальної заробітної плати (237 грн.) становив 61,3 % до прожиткового мінімуму для працездатної особи, то з 1 квітня 2005 р. – 64 %, з 1 липня – 68,4 %, а з 1 вересня досягне 73,3 % прожиткового мінімуму для працездатної особи. При цьому слід врахувати, що у 2004 р. розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи становив 386,73 грн., а у 2005 р. – 453 грн. або на 17,1 % вищий.

Поряд із законодавчим підвищенням розміру мінімальної заробітної плати у 2005 р. до 332 грн. на місяць опрацьовуються можливі зміни до законодавства щодо мінімальної заробітної плати.

Україна прагне стати країною з ринковою економікою, тому і національне законодавство щодо мінімальної заробітної плати має відповідати цим ринковим засадам.

Для цього опрацьовані можливості ратифікації Україною Конвенції Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються.

Звичайно, сьогодні підприємства мають широкі права щодо встановлення самостійно умов та розмірів оплати праці, але обов'язковою умовою є дотримання державних гарантій в оплаті

праці, норм генеральної та галузевих угод. Самостійно у колективному договорі встановлюють і норму робочого часу.

А як бути з працівниками, які не охоплені колективними договорами та працюють у фізичних осіб, на допоміжних, разових роботах? Як перевірити дотримання законодавства щодо оплати праці для цих працівників?

Сьогодні державна мінімальна гарантія в оплаті праці встановлюється лише у місячному розмірі. У той самий час розвиток ринку праці потребує збільшення кількості осіб для роботи неповний робочий день, на сезонних роботах, з перервами впродовж дня тощо.

Як бачимо, реалії життя вимагають встановлення такої гарантії в оплаті праці, яка забезпечувала б гарантії в оплаті праці незалежно від застосованих форм і систем оплати праці, режимів роботи.

Такою гарантією, на нашу думку, має стати мінімальна погодинна заробітна плата.

Показник мінімальної погодинної заробітної плати в економічно розвинутих країнах відіграє велику соціально-економічну роль. На макрорівні він є інструментом боротьби з бідністю, безробіттям, інфляцією, стимулює ріст добробуту людей, сприяє підвищенню якості робочої сили.

Мінімальну погодинну заробітну плату як державну гарантію застосовують такі країни з високим рівнем соціального захисту населення, як США, Данія, Франція, Швеція та ін.

Наприклад, у Франції законом визначається рівень годинної мінімальної заробітної плати, а потім місячної, використовуючи визначену законом тривалість місячної роботи.

У Німеччині мінімальний оклад встановлено на місяць, але для сфери будівництва визначена мінімальна годинна ставка, виходячи з того, що тут має місце значна диференціація робочого часу. Це дозволяє забезпечити захист працівників цього сектора.

Стан запровадження годинної мінімальної ставки оплати праці легше контролювати органам, уповноваженим перевіряти дотримання трудового законодавства, а також самим працівникам.

Для посилення соціального захисту працівників з погодинною оплатою праці, підвищення розміру оплати їх праці Програмою уряду передбачено запровадити до національного законодавства порядок визначення мінімальної заробітної плати та законодавчо забезпечити запровадження в Україні нової соціальної гарантії – мінімальної погодинної заробітної плати.

Мінпраці з цього питання розроблено законопроект «Про внесення змін до Закону України «Про оплату праці» та Кодексу законів про працю в Україні», який нині опрацьовується центральними органами виконавчої влади, профспілками та роботодавцями.

Реалізація урядової політики щодо забезпечення належної оплати праці у бюджетній сфері здійснюватиметься шляхом:

- усунення диспропорцій у міжпосадових та міжгалузевих співвідношеннях в оплаті праці шляхом запровадження умов оплати праці працівників бюджетної сфери на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці;
- значного підвищення розмірів оплати праці.

Підвищення заробітної плати працівників бюджетної сфери у 2005 р. здійснюється з одночасним відновленням діючих співвідношень в оплаті праці, виходячи зі встановленого розміру мінімальної заробітної плати.

Постановою Кабінету Міністрів України від 9 квітня 2005 р. № 267 підвищено посадові оклади і ставки заробітної плати працівників бюджетної сфери з 1 квітня на 10,7 %, а з 1 липня – ще на 6,9 %, тобто на той самий відсоток, що й підвищення мінімальної заробітної плати.

Таким чином, з 1 квітня поточного року посадовий оклад лікаря вищої кваліфікаційної категорії становитиме 524 грн., а з 1 липня – 560 грн.; ставка заробітної плати вчителя школи 1-ї категорії – з 1 квітня становитиме 406 грн., з липня – 434 грн. Тобто, порівняно з груднем 2004 р. підвищення становить 30,8 %.

При запровадженні умов оплати праці на основі Єдиної тарифної сітки у повному обсязі співвідношення між мінімальним окладом і максимальним окладом працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери становитиме 1 до 4,51. Таке розширення діапазону міжпосадових співвідношень проти діючого 1 до 3,22 потребує значних додаткових коштів з бюджету.

Тому передбачається поетапне запровадження Єдиної тарифної сітки з тим, щоб у другому півріччі 2005 р. забезпечити її введення з діапазоном між мінімальним і максимальним посадовими окладами 1 до 3,35. Особлива увага приділяється підвищенню рівня оплати праці кваліфікованих фахівців.

Для цього окремою статтею в Державному бюджеті на 2005 р. передбачено кошти у сумі понад 1,4 млрд. грн.

У цілому, враховуючи отримане підвищення посадових окладів з 1 січня 2005 р. та з урахуванням поетапного запровадження Єдиної тарифної сітки, розміри посадових окладів по окремих категоріях висококваліфікованих працівників зростуть у середньому на 50 % проти рівнів, які були у грудні попереднього року.

Заробітна плата щорічно зростає більш як на 20 %. У 2004 р. розмір середньомісячної заробітної плати становив 589,62 грн. У січні-лютому середньомісячна заробітна плата досягла 653,14 грн., що майже на 30 % вище ніж у відповідному періоді минулого року. Звичайно, це ще не той розмір заробітної плати, який би повною мірою забезпечував відтворення робочої сили, але ми маємо реальне покращення ситуації у 2005 р.

Для забезпечення подальшого зростання заробітної плати в Україні у найближчі роки до рівня стандартів розвинутих країн необхідно задіяти всі джерела підвищення заробітної плати як на рівні держави, так і окремих підприємств.

Вирішальним фактором розвитку економіки є продуктивність. Тільки на основі підвищення продуктивності підприємств та праці можливо забезпечити подальше зростання заробітної плати та досягнення її рівня стандартів Європейського Союзу.

У країнах з ринковою економікою, які мають високий рівень заробітної плати, продуктивність праці у кілька разів вища ніж в Україні. Наприклад, у Німеччині, Франції, Великобританії – більш як у 5 – 7 разів вища. Навіть у Росії продуктивність праці вдвічі вища.

На підприємствах треба здійснити реструктуризацію малоефективних ланок, відновлення застарілого устаткування, діяльності ефективних виробничих одиниць і на цій основі збільшувати обсяги виробництва продукції та її реалізації, що забезпечуватиме зростання фондів оплати праці.

Необхідно активізувати діяльність у цьому напрямі роботодавців та профспілок.

Висока заробітна плата має відповідати і високій кваліфікації працівників. Потрібно забезпечити підвищення кваліфікації працівників, розвиток системи перепідготовки кадрів на виробництві, стимулювання цього процесу.

Ключовим чинником подальшого зростання заробітної плати на підприємствах є збільшення обсягів виробництва та реалізації продукції на основі зростання продуктивності, залучення інвестицій.

Інвестиції дозволять підприємствам впровадити нові технології, устаткування, скоротити на цій основі непродуктивні витрати та збільшити обсяги виробництва і, відповідно, фонди оплати праці.

Залучення інвестицій також сприятиме створенню нових робочих місць та здешевленню кредитів для розвитку малого та середнього бізнесу.

Треба впроваджувати на підприємствах ефективні системи матеріального стимулювання мотивації до високопродуктивної праці.

У цьому питанні підприємства завжди можуть розраховувати на методичну допомогу від Міністерства праці та соціальної політики України.

Значною мірою розміри заробітної плати залежать і від ефективного використання робочого часу.

Робота неповний робочий день, місяць, перебування у вимушених відпустках без збереження заробітної плати значної частини працівників призводить до суттєвих втрат робочого часу і, відповідно, зниження показника середньомісячної заробітної плати.

Постійної уваги вимагає питання посилення захисту прав найманих працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

На нашу думку, крім організаційних заходів для цього необхідно також вирішити проблему неплатежів між підприємствами шляхом удосконалення грошово-кредитної політики.

Сьогодні підприємства відчують нестачу обігових коштів. Зниження кредитних ставок дасть можливість підприємствам більш доступно використовувати банківські кредити (позики) для поповнення своїх фінансових ресурсів та своєчасно проводити розрахунки, у тому числі і з працівниками по заробітній платі.

Необхідно забезпечити легалізацію «тіньової» заробітної плати та інших доходів громадян. Виведення заробітної плати з «тіні» сприятиме суттєвому підвищенню номінальної заробітної плати, наповненню Державного бюджету та збільшенню надходжень до Пенсійного та інших соціальних фондів.

Уряд працює над вирішенням цього питання, насамперед у напрямі зменшення навантаження на фонд оплати праці.

Необхідна конструктивна співпраця в цьому питанні з профспілками та роботодавцями.

Завдання уряду – на практиці здійснити перехід від дешевої до дорогої робочої сили і через значне підвищення середньої заробітної плати.

У своїй подальшій роботі Уряд спрямовуватиме зусилля на створенні економічних передумов для того, щоб рівень заробітної плати в Україні досяг європейського рівня.

Література

1. Людський розвиток в Україні: 2004 рік (колектив авторів). Щорічна науково-аналітична доповідь /За ред. Е.Л. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – С. 40 – 44.
2. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку /За ред. акад. НАН України В.М. Гейця. – К.: Інститут економічного прогнозування; Фенікс, 2003. – С. 221 – 232.
3. Реформа заробітної плати в Україні – стрибок через соціальну прірву? Матеріали до круглого столу. Український центр економічних і політичних досліджень імені О. Разумкова. – К., січень 2005 р. – С. 40 – 43.
4. Трансформаційні процеси та економічне зростання в Україні /За ред. академіка НАН України В.М. Гейця. – Харків: Вид-во «Форт», 2003. – С. – 341 – 353.
5. Україна – ЄС //Газета «2000». – 2004. – 24 верес. – С. 4.

Лисицький В.І.,

канд. екон. наук,

екс-Урядовий секретар Кабінету Міністрів України (в уряді Віктора Ющенка),

радник Голови Правління Приватбанку

Концепція створення нових робочих місць шляхом здешевлення плати за кредити

В статті розглядається концепція створення нових робочих місць шляхом удешевлення плати за кредити.

The author of the given article considers the conception of creating new jobs through the reduction of loan repayment rates.

Ключові слова: інноваційний сектор економіки, трансформаційна економіка, кредитування будівництва, житло для молоді.

Проблема

Людський розвиток України сьогодні значною мірою стримується низьким рівнем доходів переважної частини наших співгромадян, що спричиняє такі негативні впливи:

- насамперед він суттєво обмежує доступ молоді до отримання високоякісної сучасної освіти, що ускладнює її працевлаштування у цілому. Батьки досить часто не мають можливості оплачувати отримання таких знань у престижних вузах. Особливо це відчувається у розвитку високотехнологічних, інноваційних секторах економіки, у котрих навіть відносно високі заробітки не забезпечують конче необхідний притік добре підготовлених кадрів;
- бідність нації не дозволяє забезпечити високоякісне медичне обслуговування громадян і рівень їх здоров'я, котрий дозволить витримувати потужні навантаження трансформаційної економіки.

Таким чином, держава шляхом реалізації відповідної політики мала б приділити виключно прискіпливу увагу розвитку виробництва, котрий через створення нових робочих місць, підвищуючи попит на людські ресурси (робочу силу), прискорив би зростання заробітної плати. Підвищення заробітної плати через покращання життєвого рівня прискорило б людський розвиток нашої держави.

Обговорення

Однак, з огляду на особливості трансформаційної економіки України, зберігаються суттєві ресурсні обмеження для надання прямої державної підтримки створенню нових робочих місць. Йдеться про низький рівень монетизації, котрий обумовлює загальний дефіцит грошових ресурсів, досить високу інфляцію, що формує високу вартість кредитів та короткі терміни депонування грошей у банки.

Разом з тим, банківська система держави має великий досвід співпраці з державною владою у розв'язанні проблеми кредитування сільського господарства та кредитування будівництва (купівлі) житла для молоді. Аналогічні підходи реалізуються ПриватБанком для кредитування навчання.

Важливою особливістю цих підходів є наступне: уряд спрямовує бюджетні кошти на здешевлення плати за кредит (у розмірі облікової ставки Нацбанку), а сам кредит видається комерційним банком. Це дозволяє досягнути такого ефекту:

- відносно невеликими бюджетними коштами стимулюється надання великих сум комерційних кредитів. Якщо, припустимо, уряд виділяє на таку програму лише 100 млн.

грн. коштів, то за чинною обліковою ставкою (9 %) банки можуть видати більше 1100 млн. грн. кредитів. Відносно невеликі бюджетні кошти є своєрідним детонатором розвитку кредитування не тільки того чи іншого проекту, а й створення нових робочих місць і, далі, підвищення заробітної плати;

- видача кредитів здійснюється банками – установами, публічним покликанням котрих (серед іншого) є кредитування. Тобто, в роботу включаються високопрофесійні установи, котрі відповідають за результати роботи не перед чиновниками, а перед своїми вкладниками. Відповідальність перед вкладниками є значно принциповішою і жорсткішою.

Таким чином, на нашу думку, для вирішення проблеми створення нових робочих місць і підвищення життєвого рівня нації є доцільним започаткувати саме такий, добре відпрацьований у нашій державі підхід.

Державний центр зайнятості є спеціалізованою державною установою, котра чи найкраще за інші установи пристосована для вирішення проблеми створення нових робочих місць і має відповідні позабюджетні джерела фінансування.

Саме тому нижче подається принципова технологія вирішення проблеми, що обговорюється у цьому документі.

Принципова технологія компенсації процентної ставки по кредитах підприємствам малого і середнього бізнесу по програмі створення нових робочих місць

Основні поняття й умови

ФОНД – центр зайнятості;

БАНК – банк, який обслуговує й кредитує підприємство;

КЛІЄНТ – підприємство малого або середнього бізнесу;

КРЕДИТ – один із кредитних продуктів, наданих підприємству (терміновий кредит, непоновлювана або поновлювана кредитні лінії) у сумі до 200 тис. грн., або інша гранична сума;

КОМПЕНСАЦІЯ – сума перераховується підприємству з метою зниження витрат за процентною ставкою, яка сплачується банкові, кредит встановлюється в розмірі дисконтної ставки НБУ (сьогодні 9% річних).

Технологія

1. Клієнт у фонді або з відкритих джерел черпає інформацію про можливість одержання компенсації процентної ставки по кредиту за створення нових робочих місць.
2. У фонді знаходиться робоче місце співробітника банку, до якого направляється клієнт і уточнює питання щодо пакета документів, необхідних банкові для оцінки його бізнес-плану. Співробітник банку у фонді приймає повний пакет документів і передає до банку.
3. Банк за своїми процедурами оцінює бізнес-план клієнта і доходить висновку щодо можливості кредитування клієнта.
4. Фонд створює комісію, яка з появою заявок проводить конкурс серед проектів на надання компенсації процентної ставки і затверджує список клієнтів, яким надаватиметься компенсація, про що сповіщає банк.
5. Банк після одержання затвердженого списку клієнтів з фонду підписує з ними договір на кредитування і *на зарплатний проект*, у якому співробітники банку фіксують кількість працюючих у клієнта на момент видачі кредиту.
6. Раз на квартал банк подає до фонду реєстр по компенсації процентної ставки й аналіз кількості створених робочих місць, виходячи з чисельності співробітників, які отримують зарплату через зарплатний проект банку.

7. Співробітник фонду на підставі поданих реєстрів перевіряє кількість створених робочих місць (можливо з виїздом на підприємство). Після здійснення перевірки і підтвердження наданих даних, реєстр затверджується й проводиться перерахування компенсації банкові, який у свою чергу перерозподіляє грошові кошти кожному конкретному клієнтові.

Базилюк А.В.,

*докт. екон. наук, професор, завідувачка кафедри
фінансів та банківської справи Національної академії управління*

Оновлення ідеології реформування заробітної плати в контексті євроінтеграційних процесів України

В статті аналізується стратегія ринкового реформування заробітної плати в Україні. Пропонуються заходи, необхідні для формування нової моделі регулювання оплати праці, що забезпечують економічний ріст і реалізацію євроінтеграційних намірів України.

The author of the article analyses the strategy of market reforming in the system of labour payment in Ukraine. There have been introduced some measures necessary to form a new model regulating labour payment, which will encourage an economic growth and Ukraine's Euro integration intentions realization.

Ключові слова: заробітна плата, ринкове реформування, оплаті праці, європейські стандарти.

У найближчі роки Україна приречена на розв'язання дуже важливої для соціально-економічного розвитку проблеми – підвищення життєвого рівня населення, наближення його принаймні до європейських стандартів. Цього вимагатимуть не тільки запити народу до Президента і Уряду в зв'язку зі вступом їх на посади, а і умови євроінтеграції, до якої прагне Україна і яку уже вже зараз розглядає як пріоритетний напрям своєї зовнішньо-економічної політики. Розв'язання проблеми підвищення життєвого рівня населення не менш важливе і для розвитку внутрішнього ринку України. Адже доходи населення це і важливий інвестиційний ресурс, і вагомий чинник розширення сукупного платоспроможного попиту, і необхідна умова для нарощування обсягів випуску продукції, насичення ринку товарами, а отже, і оптимізації рівня цін.

Між тим, щоб не говорили про можливість підвищення заробітної плати, вирішальним аргументом у вирішенні цього завдання є спроможність фінансування відповідних витрат. У зв'язку з цим гостро постає питання про джерела можливого зростання доходів населення. Саме їх наявність вказує на реальність досягнення відповідних життєвих стандартів. Як відомо, рівень доходів є інтегрованою величиною від розмірів заробітної плати найманих працівників, доходів від володіння фінансовими активами (акціями, цінними паперами, депозитами та ін.), доходів від підприємницької діяльності та від особистого підсобного господарства. Якщо розглянути структуру зайнятого населення за статусом зайнятості (табл.1), з якої видно, що приватна діяльність (це роботодавці і частково самозайняте населення) приносить дохід трохи більше як 10% економічно активного населення, то цілком очевидним стає той факт, що в найближчий час якість життєвих стандартів буде залежати від політики у сфері оплати праці найманих працівників, ступеню адекватності встановленого рівня зарплати реальним потребам людини у задоволенні відповідного переліку благ і послуг, від того, наскільки за досягнутого рівня оплати будуть доступними для споживання ці блага.

**Структура зайнятого населення за статусами зайнятості,
у % до зайнятого населення**

	1999 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.
Зайняте населення у віці 15 – 70 років, всього	100	100	100	100	100
у тому числі працюючі за наймом	91,4	90,2	89,3	88,0	87,7
роботодавці	0,8	0,7	1,0	1,0	1,3
самозайняті	6,9	8,0	8,5	9,2	9,4
безоплатно працюючі члени сім'ї	0,9	1,1	1,2	1,8	1,6

Зважаючи на те, що джерелом утворення величини заробітної плати є кошти, які роботодавець виділяє на відшкодування витрат праці в процесі створення продукту, доцільно розглянути порядок формування фонду оплати праці з огляду на можливість розв'язання проблеми підвищення якості життя населення. Треба визнати, що в діючому нормативно-правовому полі регулювання соціально-трудова відносин вирішити цю проблему дуже складно з наступних причин.

По-перше, порядок встановлення фонду оплати праці не підлягає будь-якій регламентації та регулюванню. Згідно з Законом «Про оплату праці» визначення загальної суми витрат на оплату є виключним правом роботодавця, який несе відповідальність лише за дотримання мінімальної заробітної плати. Решта параметрів оплати – це і міжпрофесійні, і міжкваліфікаційні розбіжності, і, головне, загальний рівень оплати встановлює роботодавець на договірній основі, виходячи зі своїх фінансових можливостей. Щоправда, договірні засади при встановленні рівня оплати мають зменшити прояви суб'єктивізму в реалізації права найманих працівників на достойну зарплату. Проте ефективність колективно-договірного регулювання може проявитися за двох умов: наявності зрілої демократії в суспільстві та існування високого попиту на ринку праці, яке обмежує природне прагнення роботодавця до мінімізації витрат на оплату праці і врівноважує таким чином позиції сторін в переговорному процесі.

На жаль, реальних ознак того, що в Україні вже сформовані належні умови для ефективної реалізації колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, не існує. Через низький попит на робочу силу, навіть за певних ознак демократизації суспільства і можливості вільно висловлювати свої думки, у роботодавця виникає дуже висока спокуса знизити витрати на оплату. Адже в разі непогодження працівників з рівнем призначеної роботодавцем заробітної плати він може звернутися на дешевий ринок робочої сили і задовольнити потреби виробництва у висококваліфікованих кадрах. Саме тому в Україні за роки ринкових реформ заробітна плата була значно нижчою об'єктивної величини. За оцінками різних експертів середня заробітна плата в Україні занижена відносно вартості життя як мінімум у 2-3 рази.

По-друге, витрати на оплату праці є найбільш оподатковуваним елементом складових виробництва. Для того, щоб збільшити фонд оплати на 1 грн. роботодавець має сплатити практично стільки ж до бюджету у вигляді різного роду нарахувань і внесків. Це пригнічує мотивацію роботодавців до збільшення суми витрат на оплату, а значить і зменшує можливості населення в покращенні якості життя.

По-третє, низький рівень мінімальних соціальних гарантій є об'єктивною передумовою утримання низького рівня витрат на оплату праці. Адже при визначенні міжкваліфікаційних і міжпрофесійних розбіжностей в оплаті найманих працівників роботодавець орієнтується на занижені параметри мінімальної зарплати. Це дозволяє йому мінімізувати загальні витрати на оплату, в якій він зацікавлений, по-перше, в зв'язку з високим податковим навантаженням, а по-друге, через можливість зекономити на цьому кошти для збільшення прибутковості власного бізнесу.

Відтак природна мотивація роботодавців у поєднанні з низьким рівнем соціальної гарантії мінімального забезпечення створили суттєві перешкоди на шляху зростання фонду оплати праці, а отже і індивідуальних заробітків. Тривала орієнтація в переговорному процесі на дотримання межі малозабезпеченості зумовила те, що середня заробітна плата, переважаючи її майже удвічі, не досягала навіть величини прожиткового мінімуму (табл. 2). Тільки у 2002 р. вона наблизилася до нього, лишаючись набагато меншою за об'єктивні показники вартості життя. Використання і в подальшому існуючої практики регулювання заробітної плати дозволить виправити міжгалузеві і міжкваліфікаційні диспропорції і, головне, наблизити її рівень до вартості робочої сили як мінімум через 15 – 20 років. Навряд чи уряд і населення може задовольнити таке становище. У зв'язку з цим постає питання про необхідність прискорення цього процесу і створення для його реалізації необхідної законодавчої бази.

Таблиця 2

Співвідношення середньої заробітної плати до межі малозабезпеченості та прожиткового мінімуму

№ з/п	Показники	1999 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.
1.	Середня номінальна заробітна плата	177	230	311	376
2.	Затверджена межа малозабезпеченості (грн.)	90,71 94,52	118,33	118,3	–
3.	Затверджений прожитковий рівень на одну працездатну особу (грн.)	–	287,6	331,0	365,0
4.	Співвідношення середньої зарплати до межі малозабезпеченості	195,7/187,9	194,5	263,0	-
5.	Співвідношення середньої зарплати до затвердженого прожиткового рівня	–	80,0	94,0	103,1

1 – діє з січня 1999 р.

2 – діє з квітня 1999 р.

3 – діє з січня 2000 р.

Вважається, що в Україні з прийняттям у 1995 р. Закону про оплату праці і деяких інших нормативних актів стосовно врегулювання колективно-договірних відносин була сформована правова основа ринкового регулювання оплати праці, що зрештою мала б наблизити оплату праці до вартості робочої сили.

Водночас, з прийняттям у 1995 р. Закону «Про оплату праці» дія основних статей, що визначають умови формування заробітної плати, була тимчасово призупинена, в зв'язку з тим, що в основу концепції регулювання заробітної плати на той час була покладена ідея стосовно необхідності першочергового підвищення реальних фінансових можливостей як об'єктивної передумови підвищення рівня оплати праці. Між тим за 10 пореформених після прийняття Закону років можливості реальної економіки не тільки не збільшилися, а навпаки зменшилися. Якщо у 1994 р. в економіці України у вартості виробленої продукції створювалося майже 18 % прибутку, то у 2003 р. можливості економіки продукувати власні фінансові ресурси зменшилися більше як у 2 рази (рис. 1).

Між тим в країнах ринкового типу саме прибуток і доходи населення виступають головним джерелом розширеного відтворення виробництва, оновлення його матеріально-технічної бази та створення нових робочих місць, що в свою чергу зумовлює підвищення попиту на робочу силу і зростання її ціни.

Водночас, слід зазначити, що і в країнах з ринковою економікою фінансові можливості як джерело техніко-технологічного оновлення виробництва та підвищення рівня оплати працівників самі собою не зростають. Не треба помилятися щодо соціальної спрямованості ринкової

економіки, яка начебто дбає про добробут населення і науково-технічний прогрес. Для кожного окремого підприємця (а в ринковій економіці всі вони відокремлені і зорієнтовані виключно на власні фінансові інтереси) підвищення заробітної плати, так само як і оновлення виробництва та створення нових робочих місць – це, насамперед, додаткові витрати, що зрештою зменшують величину отриманого прибутку.

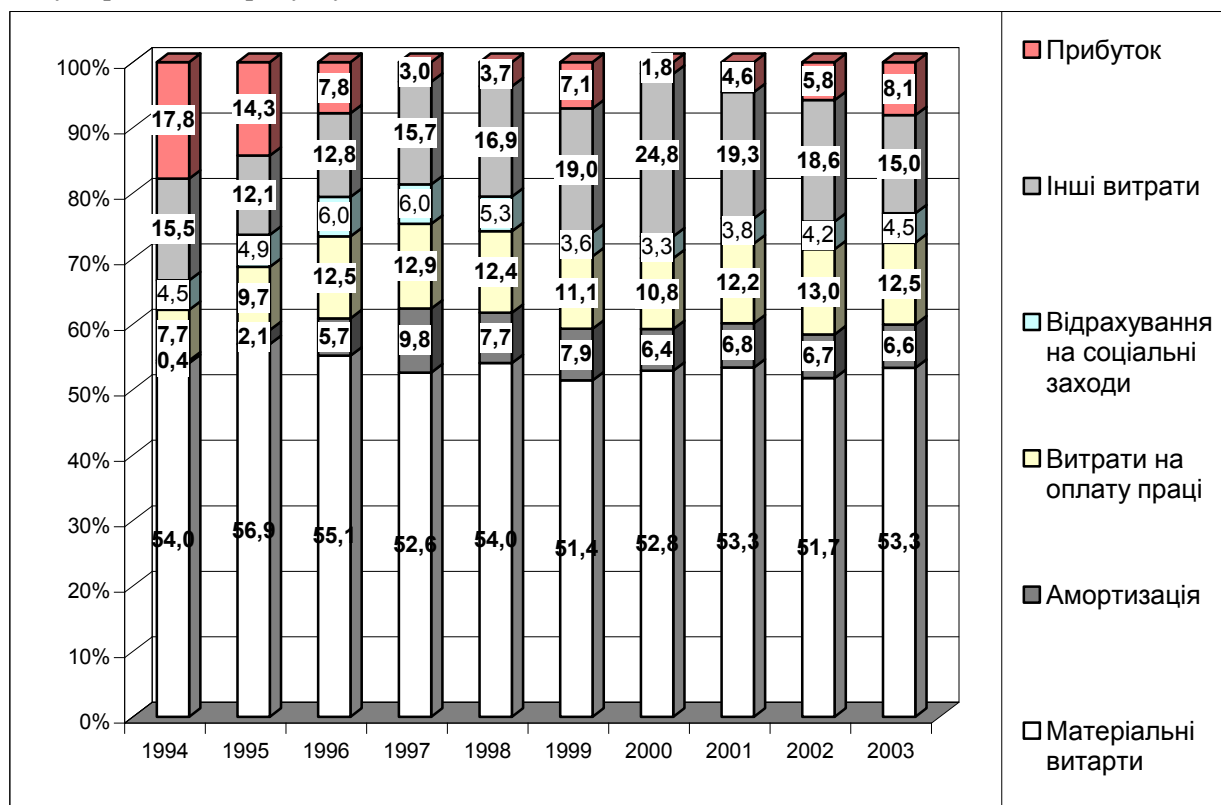


Рис. 1. Поелементна структура ціни виробництва у 1994 – 2003 рр., в цілому по економіці (%)

І в цьому плані жоден підприємець не зацікавлений у зростанні будь-яких витрат, в тому числі і на робочу силу. Він завжди діє у межах визначеного державою регламенту (величини мінімальної зарплати, нормативів співвідношення мінімального і максимального рівнів та інших діючих в країні параметрів). Очікувати від підприємців власної ініціативи у нарощуванні виробничого потенціалу для відшкодування зростаючих витрат на оплату є протиприродним його сутності та нереальним.

Керуючись винятково власними інтересами, підприємці витрачають кошти на оновлення виробництва, удосконалення виробничого процесу з однією тільки метою – підвищити продуктивність праці та ефективність виробництва, здатних забезпечити збільшення доходів, що дозволяють покрити зростаючі витрати, в тому числі і на робочу силу. Зростання фінансових можливостей, яке постійно здійснюється в країнах ринкової орієнтації, є нічим іншим, як реакцією підприємців на завдання соціальної політики, і служить засобом їх виживання та нарощування власних доходів. В цьому аспекті чим більше держава як гарант соціальної стабільності в суспільстві визначає вищі соціальні стандарти, тим краще розвивається економіка відповідної країни.

Україна, на жаль, обрала іншу стратегію ринкового реформування. Вона визначально заклала низькі соціальні стандарти життєзабезпечення, мотивуючи це тим, що виробнича система

начебто не здатна забезпечити їх вищий рівень. Натомість були пригнічені стимули економічного піднесення виробничої сфери. За таких умов підприємцям не потрібно було шукати шляхів нарощування обсягів виробництва, розширення ринків збуту продукції, освоєння виробництва нових її видів. Отримуваних доходів вистачало для покриття виробничих витрат.

Іншою, не менш вагомою помилкою в реалізації соціальної політики в Україні стало встановлення високого рівня податків, яке, за задумом реформаторів, мало б компенсувати за рахунок бюджету соціальні втрати населення від занижених показників життєзабезпечення. Підприємці відреагували на це положення по-своєму. Вони почали шукати шляхів мінімізації оподаткування, в тому числі і за рахунок уникнення оподаткування. Виникли численні схеми руху фінансових потоків, які штучно занижували базу оподаткування, що суттєво скоротило бюджетні доходи. За таких умов бюджет виявився нездатним забезпечити навіть мінімальні соціальні стандарти життєзабезпечення. Відбулося падіння життєвого рівня переважної більшості населення. Особливо постраждали від такої політики люди з фіксованими доходами бюджетного походження (пенсіонери, вразливі верстви населення: інваліди, багатодітні сім'ї та інші категорії людей, які отримують допомогу з бюджету).

Водночас, отримані від несплати податків та привласнення частини створеного продукту тіньові доходи дозволили підприємцям частково компенсувати певній частині населення дефіцит фінансових засобів. Щоб підтримати потрібний для забезпечення виробничого процесу рівень зайнятості, вони виплачували разом із легальною і тіньову заробітну плату, підтримуючи тим самим бажаний для обох сторін рівень доходів. Але через некерованість цих процесів і можливості зловживань була деформована розподільна система, на основі чого відбулося суттєве розшарування населення за рівнем доходів, хоча і масштаби соціальних втрат від цього виявилися набагато меншими від потенційно можливих. *Політика занижених соціальних державних гарантій створила, таким чином, в Україні мотиваційне середовище для процвітання тіньової економіки, формування маловпливової системи легального розподілу первинних доходів і некерованого державою масштабного перерозподілу тіньових доходів. Розвиток виробничої і соціальної сфери опинився в зв'язку з цим в залежності від вузькокорпоративних інтересів окремих структур, які будуть намагатися і в подальшому утримати свій вплив на розподільні процеси і забезпечувати соціально-економічні параметри з урахуванням максимізації власних прибутків.* Але, зважаючи на природні фінансові інтереси, сподіватися на те, що на цій основі колись відбудеться гармонізація розподільних процесів, не варто. Відтак, слід визнати, що з прийняттям Закону «Про оплату праці» застосована стратегія регулювання оплати праці (через підвищення мінімальної зарплати у відповідність з можливостями економіки) за своєю суттю була хибною, такою, що суперечить природним нахилам поведінки і не відповідає завданням соціально-економічного зростання.

Сьогодні у зв'язку з прийнятими Україною ініціативами щодо приєднання до ЄС необхідно змінити ідеологію формування заробітної плати, відмовившись від практики орієнтації її на виробничі можливості. Необхідно зосередитися на визначенні реального рівня мінімальної заробітної плати і наближенні середньостатистичних параметрів оплати до європейських стандартів, створивши при цьому такий механізм регулювання економіки, що мотивує виробників до зростання ефективності виробництва та продуктивності праці і забезпечує відшкодування відповідно зростаючих витрат. Організація оплати праці в такому контексті відновить найважливіші її функції: відтворювальну і стимулюючу.

Необхідно нарешті відмовитися від нав'язаної суспільству думки про те, що соціальна сфера є суто утриманською і вимагає формування значних фінансових ресурсів для свого забезпечення. Соціальна сфера, яка включає всі складові життєзабезпечення людини на всіх етапах її життєвого циклу (народження, дитинство, працездатність та старість), здатна не тільки себе відтворити, а і створити необхідні передумови для розвитку всього господарського комплексу. Єдиною умовою для цього має бути правильне (об'єктивне) визначення державою соціальних гарантій, які

забезпечують відповідні стандарти якості життя. Механізм їх встановлення не може бути ринковим, тобто визначатися, виходячи лише з попиту і пропозиції на робочу силу. Держава має зайняти належне їй місце в регулюванні цих процесів, виступити арбітром і гарантом об'єктивного визначення параметрів якості життя. Але треба бути свідомими того, що як заниження, так і завищення планки соціальних стандартів однаково небезпечно для економічного розвитку і може обернутися суттєвими втратами.

В разі завищення державних соціальних гарантій пригнічуються стимули до високопродуктивної праці, невідповідно зростає сукупний платоспроможний попит, не забезпечений товарною масою, що тисне на споживчий ринок і стимулює розвиток інфляційних процесів. З аналогічними проблемами зіткнулися країни з високим рівнем соціальних гарантій. В США, наприклад, в середині 1960 р. — на початку 1970-х років саме високий платоспроможний попит, що був забезпечений встановленням високих соціальних гарантій, спровокував інфляційні процеси і уряд вимушений був вживати заходи щодо «зв'язування» надмірних доходів. Саме в цей період з'явилася концепція «народного капіталізму», коли населення через купівлю акцій підприємств зменшувало по суті тиск на споживчий ринок, а з іншого боку, сприяло розвитку того ж самого споживчого ринку. Зараз уряд США теж стурбований тим, що через відносно високі виплати по безробіттю втрачаються стимули до працевлаштування. Для людей з низьким рівнем доходів виплат по безробіттю вистачає для утримання навіть сім'ї. А тому значна частина населення взагалі не намагається знайти роботу. Відтак, висока соціально орієнтована політика сприяє розвитку утриманських настроїв і не відповідає загальнолюдським цінностям.

Водночас, заниження соціальних стандартів несе в собі інші загрози. За рахунок низького сукупного платоспроможного попиту стримується розвиток виробництва товарів народного вжитку, зберігаються високі масштаби низькопродуктивної праці, гальмується розвиток науково-технічного прогресу, що зрештою зменшує конкурентоспроможність національної економіки. Саме негативні наслідки для економіки від заниження показників соціального забезпечення спонукали практично всі європейські країни виходити із кризи не стримуючи, а навпаки, стимулюючи платоспроможний попит. Вирішальну роль в цьому процесі відіграла держава, яка законодавчо закріплювала достатньо високі стандарти оплати праці і механізми їх забезпечення. Отож, якщо Україна прагне остаточно подолати кризові явища і стати повноправним членом Європейського Союзу, має, передусім, змінити свою соціальну політику, перейти до концепції забезпечення європейських стандартів заробітної плати.

Водночас слід розуміти, що гідна зарплата забезпечується виключно високим рівнем економічного розвитку, здатністю країни і її підприємницьких структур конкурувати на європейському ринку і відповідати умовам співіснування. Згідно із визначеними Європейським Союзом у червні 1993 р. в Копенгагені умовами для країн Центральної та Східної Європи, які готуються до вступу в ЄС, встановлені відповідні економічні, політичні та юридичні критерії. Основним економічним критерієм вступу до ЄС є наявність функціонуючої ринкової економіки, що передбачає:

- лібералізацію цін і торгівлі;
- відсутність суттєвих бар'єрів, які обмежують вступ на ринок та вихід з нього;
- встановлення рівноваги між попитом і пропозицією внаслідок взаємодії ринкових сил;
- спроможність конкурувати та витримувати тиск ринкових сил на внутрішньому ринку ЄС;
- наявність національної системи, що регулює права власності;
- достатню кількість за прийнятними цінами фізичного та людського капіталу, включаючи інфраструктуру, досить високий потенціал освіти, науки;
- вплив держави та чинного законодавства на конкурентоспроможність засобами торговельної політики;
- достатній рівень та динаміку торговельної інтеграції країни з ЄС ще до вступу;

- наявність близько 40 % підприємств малого бізнесу.

Вважається, що наявність функціонуючої ринкової економіки з дотриманням зазначених умов має забезпечувати макроекономічну стабільність в країні.

Головними політичними критеріями входження в ЄС визначено стабільність інституцій, що забезпечують демократію, верховенство закону, права людини та захист національних меншин.

Юридичні критерії передбачають спроможність взяти на себе в повному обсязі зобов'язання, пов'язані з членством в ЄС, відданість цілям політичного, економічного та монетарного союзу.

Ставши членом ЄС, країни відповідно до Маастрихтських критеріїв беруть на себе зобов'язання забезпечувати:

- стабільність цін (річний рівень інфляції не повинен перевищувати середній рівень інфляції у трьох країнах ЄС з найнижчим рівнем інфляції більш ніж на 1,5 %. Крім того всі показники розглядаються у динаміці за останні 3-5 років. Тобто недостатньо утримати інфляцію у визначених межах протягом одного чи двох років, а далі знову «відпустити»);
- дефіцит державного бюджету не повинен перевищувати 3% ВВП;
- рівень державного боргу країни не повинен перевищувати 60% ВВП (перевищення як виняток допускається лише за умови стабільної тенденції до зниження державного боргу);
- зближення процентних ставок (середнє номінальне значення довгострокових процентних ставок не повинно перевищувати 2% від середнього рівня таких ставок трьох країн з найстабільнішими цінами).

Таким чином формуючи нову модель регулювання оплати праці, що забезпечить достатньо швидкі темпи підвищення її до європейських стандартів, потрібно враховувати відповідні умови ЄС. Відданість засадам ринкової регуляції передбачає, що підвищення рівня оплати праці має відбуватися за рахунок усунення вартісних диспропорцій відтворення робочої сили на основі стимулювання продуктивності праці та ефективності виробництва як основних джерел покриття зростаючих витрат на оплату праці. Має змінитися і ідеологія формування заробітної плати. Її рівень повинен гарантувати людині гідні умови життя і забезпечувати реалізацію духовних, інтелектуальних та фізичних потреб з урахуванням витрат на утримання сім'ї.

Зважаючи на те, що діюча сьогодні система розподілу створеного продукту передбачає і неформальні відносини, усунення відтворювальних диспропорцій необхідно здійснювати за рахунок переведення тіньових доходів до сфери легального обігу. Практично це завдання можна вирішити шляхом реструктуризації складових елементів ціни у напрямі зниження собівартості одиниці продукції та збільшення витрат на оплату праці. Разом із тим, необхідність дотримання принципів ринкового регулювання, як того вимагають Копенгагенські критерії, зобов'язує до вирішення цього завдання методами виключно непрямого впливу на ціну і її структурну декомпозицію. Зокрема, удосконаленням оподаткування, інструментами грошово-кредитної, торгової та бюджетної політики (облікова ставка, митне регулювання, державні закупівлі, інтервенції, державні запозичення та ін.).

До зменшення собівартості одиниці продукції може спонукати, наприклад, введення стимулюючого (регресивного) оподаткування прибутку, ставка якого буде зменшуватися при скороченні витрат.

Розширенню інвестиційної діяльності у створенні нових робочих місць та удосконаленні діючих, що зрештою має вирішити проблему підвищення попиту на робочу силу і її ціну, може бути здійснено на основі звільнення або пільгового оподаткування витрат на інвестиції та інновації.

Що стосується збільшення витрат на оплату праці, то можна застосувати удосконалений порядок відрахувань на фонд оплати праці. Сьогодні розглядається питання про зменшення ставки цих відрахувань як засобу легалізації тіньових доходів. Водночас слід застерегти, що просте зменшення цієї ставки може і не призвести до зростання ціни робочої сили як кінцевої мети цього

заходу. Адже за умов стимулюючого оподаткування прибутку підприємцям буде вигідно скорочувати всі витрати, в тому числі і на робочу силу. При цьому на фоні деякої легалізації доходів може і не відбутися бажане для суспільства тотальне зростання легальної зарплати у виробничій сфері. Для реалізації цього завдання доцільно зниження нарахувань на фонд оплати праці, якого так чекають підприємці, поставити в пряму залежність від рівня середньої заробітної плати по підприємству. Зокрема, передбачити зменшення діючої сьогодні ставки у міру зростання середньої заробітної плати. При цьому встановити мінімальну межу нарахувань (у 10 %) в разі досягнення середньої зарплати європейського рівня. Попри все, такий захід буде стимулюватиме й ефективне використання робочої сили. Адже підприємцям не вигідно буде утримувати надмірну кількість мало оплачуваної робочої сили. Відтак зросте і продуктивність праці.

Дуже важливо правильно розробити шкалу стимулюючого оподаткування прибутку і фонду оплати праці. Необхідно, щоб витрати на оплату праці оподатковувалися за нижчою ставкою, ніж загальні витрати при оподаткуванні прибутку. В такому випадку у підприємців не буде додаткових аргументів для заниження величини заробітної плати. Поряд із цим, треба об'єктивно, як того вимагає Закон України «Про оплату праці», визначити рівень мінімальної заробітної плати, яка має відповідати санітарно-фізіологічним нормам життєзабезпечення людини, з урахуванням реальних цін на споживчому ринку.

Саме це сьогодні може надати потужний імпульс для підвищення рівня легальної зарплати і формування нової розподільної системи в суспільстві.

Водночас, треба чітко усвідомлювати, що будь-які спроби змінити вже створену, хоча і дуже деформовану, й недосконалу систему розподілу, будуть наштовхуватися як на відкриті, так і приховані форми протесту з боку підприємців, що проявлятиметься в підвищенні цін, обмеженні продажу товарів, організації саботування тощо. Наслідком такої поведінки цілком ймовірно може стати розвиток інфляції, зниження обсягів випуску продукції, посилення бюджетного дефіциту. Треба розуміти об'єктивність такого становища зумовленістю його відповідними намаганнями з боку підприємців для того, щоб утримати звичну для себе частку в розподілі суспільного продукту. Важливо, щоб ці процеси носили тимчасовий, а не затяжний характер і керувалися урядом. Не слід йти на поступки задля збереження уявної рівноваги і спокою в суспільстві. Держава має зайняти чітку і послідовну позицію у використанні належних їй інструментів грошово-кредитної, митної, торгової, антимонопольної та бюджетної політики в утриманні інфляційної стабільності. Реакцією на підвищення цін може стати введення обмежень на доходи від посередницької діяльності шляхом встановлення, наприклад, мінімальних закупівельних цін або максимальної торгової націнки на товари незалежно від кількості посередницьких операцій.

У відповідь на обмеження продажів товарів можна створити державні резерви з метою використання їх в періоди товарного дефіциту.

Для розширення попиту на робочу силу бажано теж використовувати ринкові засоби, наприклад такі, як пільгове кредитування. На відміну від прямих державних інвестицій на створення нових робочих місць, пільгове кредитування встановлює більш відповідальну форму допомоги. Адже підприємець буде за таких умов матеріально відповідати за ефективне використання коштів і в разі будь-яких прорахунків ризикувати втратою власного майна. У разі невикладання коштів втрати держави будуть мінімальними. Окрім цього, і банк, надаючи кредит, буде також перевіряти доцільність інвестицій. Вкладені державою кошти на зниження ставки кредитування сприятимуть таким чином розвитку виробництва (структурній його перебудові), виходячи з потреб ринку.

Реструктуризація відтворювальних пропорцій разом з підвищенням попиту на робочу силу і її ціни створять умови для гармонізації розподільної системи і перетворення соціальної сфери у чинник економічного зростання. Між тим на першому етапі, коли будуть формуватися відповідні відтворювальні пропорції, потрібні будуть кошти для реалізації державної стабілізаційної політики. Це і кошти для пільгового кредитування, і підвищення заробітної плати в бюджетній

сфері, і для формування державних резервів, і для підтримки сільськогосподарського виробника та інших цілей.

Джерелом формування відповідних коштів на цьому етапі мають стати:

- доходи від приватизації та реприватизації державного майна;
- доходи від більш ефективного використання державної власності;
- тіньові доходи, залучені до сфери легального обороту;
- державні запозичення як на внутрішньому, так і зовнішньому ринку.

Водночас, для того, щоб державні доходи не перетворилися в додаткове джерело збагачення окремих посадових осіб і чинник подальшої деформації розподільної системи треба суттєво посилити систему державного фінансового контролю за цільовим використанням коштів і моніторингу ефективності заходів державної стабілізаційної політики.

Результати моніторингу мають бути відкритими і доступними для широкого загалу та передбачати механізми застосування коригуючих засобів підтримки макроекономічної стабільності.

За різних обставин на першому етапі реструктуризації відтворювальних пропорцій існує досить високий ризик бюджетного дефіциту, в зв'язку з чим можливе і певне зростання державного боргу. Разом із тим послідовна і наполеглива державна політика щодо утримання стабільності цін та переорієнтації фінансових потоків дозволить в подальшому відновити легальну відтворювальну систему і створити умови для нарощування у виробничій сфері власних фінансових ресурсів для вирішення соціально-економічних завдань в тому числі і поступового скорочення утвореного раніше державного боргу.

Для посилення імовірності такого сценарію розвитку бажаний більш високий рівень демократизації процесу колективно-договірного регулювання. Необхідно посилити роль трудових колективів у реалізації переговорного процесу, забезпечити реальну паритетність сторін при формуванні угод. Для деякого зменшення існуючого сьогодні домінування в переговорному процесі позицій держави і підприємців, необхідно законодавчо закріпити умови визначення вартісних параметрів формування витрат на робочу силу і їх мінімальних характеристик. Для цього, насамперед, треба приєднатися до Європейської Соціальної Хартії, що дозволить визнати критерії, за якими оцінюється відповідність соціальної політики держави вимогам прав людини. А з іншого боку, необхідно розробити (долучивши до цього провідні наукові установи відповідного профілю) і затвердити методику визначення витрат на робочу силу як обов'язкового базового нормативного документа для розрахунку величини мінімальної заробітної плати та інших характеристик соціальної забезпеченості. Бажано вже зараз дещо трансформувати показники форми №2 і на їх основі впровадити складання регулярної статистичної звітності витрат на робочу силу. Це дозволить оцінити ступінь розбіжності цих витрат за видами економічної діяльності та регіонами і контролювати відповідність здійснюваних витрат встановленим критеріям.

Треба визнати, що в Україні внаслідок нерівномірного розвитку регіонів існують досить широкі коливання у вартості життя. Це зумовлено і різницею цін на товари та послуги, і структурою та величиною споживання, які залежать від специфіки регіону, його місця в загальній системі розміщення продуктивних сил (сільськогосподарський, промисловий або ін. регіон). А тому прийняття єдиного для всієї країни рівня мінімальної заробітної плати, як це передбачено чинним законодавством, ставить окремі регіони і виробництва в нерівні умови, створює неадекватний умовам проживання механізм формування заробітної плати, що спотворює стимули до економічного зростання (вони пригнічуються в слаборозвинутих регіонах і активізуються у високорозвинутих). Крім того, неадекватне реальному визначення мінімальної заробітної плати посилює розвиток регіональної тіньової економіки. У високорозвинутих регіонах (м. Київ та Київська область), де ці розбіжності вищі, існує і більша мотивація для поширення тіньової економіки, і більші можливості її здійснення.

Отже, для структурно неоднорідної системи господарського комплексу у межах його територіального розміщення на перших етапах реструктуризації відтворювальних пропорцій, яку потрібно здійснити в Україні, необхідно децентралізувати процес визначення мінімальної заробітної плати, передбачивши удосконалення процедури колективно-договірного регулювання. В процесі укладання угод на всіх рівнях мають визначатися величини мінімальної заробітної плати, але не нижчі ніж передбачено тарифною угодою вищого рівня. Критерії та нормативи, які приймаються галузевою регіональною або генеральною тарифними угодами, при укладанні угод нижчого рівня мають бути обов'язковими до виконання. Таким чином до умов формування заробітної плати будуть долучатися безпосередні учасники цього процесу, що сприятиме підвищенню його демократизації та попередженню зловживань.

Для підвищення адекватності процесу визначення мінімальної заробітної плати необхідно разом з розробкою і затвердженням методики її визначення створити на базі провідних наукових установ відповідного профілю, структури з моніторингу витрат на робочу силу, надавши їм функції щодо обґрунтування і перегляду соціальних критеріїв і нормативів, що складають її вартість (витрати на навчання, медичне обслуговування, житло, комунальні послуги тощо) відповідно до умов їх фінансування (зміни співвідношення платної і бюджетної форм оплати відповідних послуг).

Запровадження нової моделі регулювання економіки, яке має здійснити відповідні структурні зрушення як в системі відтворення, так і перебудові галузевих пропорцій, можливе з використанням різних методів, вплив яких на соціальну сферу буде неоднозначним. Тому необхідно ввести практику обов'язкової соціальної експертизи всіх законів, указів та розпоряджень в економічній сфері. Цю роботу можуть виконувати структури, створені на базі фахових наукових установ з моніторингу витрат на робочу силу. Постійний соціальний контроль за діяльністю системи виконавчої і законодавчої бази обмежить можливості вирішення проблем фінансового забезпечення економічного розвитку за рахунок зменшення соціальних гарантій населення. Це сприятиме гармонізації розподільних процесів і активізації ролі підприємців у пошуку джерел покриття витрат за рахунок залучення резервів ефективного використання всіх видів ресурсів, в тому числі і робочої сили. Зрештою, такий шлях розвитку є більш перспективним і не має будь-яких обмежень. Адже шлях гармонізації розподільних процесів через економічне зростання виробничої системи невичерпний, як невичерпні результати науково-технічного прогресу та інновацій.

Насамкінець слід зауважити, що запропоновані заходи наближення до європейських стандартів рівня заробітної плати реалізують революційний шлях її реформування. Він передбачає швидкі її зрушення (впродовж 2-3 років), які полягатимуть у формуванні системи об'єктивного обґрунтування параметрів якості життя і контролю за методами їх дотримання, усуваючи всілякі спроби вирішити ці питання за рахунок інфляційної складової розвитку. Реформування заробітної плати у такий спосіб слугуватиме завданнями прискорення технічного прогресу та економічного піднесення суспільства.

Для вирішення цих завдань сьогодні сформовані надзвичайно сприятливі політичні умови. По-перше, є розуміння на рівні виконавчої влади необхідності вирішувати ці завдання. А по-друге, напередодні виборів до Верховної Ради буде повне сприйняття таких ідей і законодавчою гілкою влади. Отже, нинішній етап реформування заробітної плати, в його оновленій ідеології, має стати ключовим у розв'язанні соціальних проблем як необхідної умови економічного зростання і реалізації євроінтеграційних намірів України.

Хара В. Г.,

*Голова Комітету Верховної Ради України
з питань соціальної політики та праці*

Регулювання оплати праці: міжнародний досвід і власні проблеми

В статті аналізуються проблеми подолання бідності, підвищення життєвого рівня населення України, а також вопросы увеличения заработной платы, определение цены рабочей силы и внедрение оптимальной системы регулирования оплаты труда.

The author of the article analyses the problems of overcoming poverty, raising living standards of Ukrainian population, as well as the questions of increasing wage and salary rates, defining the labour cost and implementing an optimum wage regulating system.

Ключові слова: подолання бідності, регулювання оплати праці, соціальні партнери.

Подолання бідності, підвищення життєвого рівня населення, створення соціальної держави, як це і передбачено Конституцією України, значною мірою залежить від зростання заробітної плати, визначення ціни робочої сили та впровадження оптимальної системи регулювання оплати праці.

У Коментарі Міжнародного бюро праці до проекту Трудового кодексу, поданого Урядом України стосовно оплати праці, зазначається, що «...виглядає так, що цей Кодекс знаходиться десь між минулим та майбутнім. В ньому все ще містяться посилання на тарифну систему, розряди, ставки заробітної плати, коли йдеться про визначення обсягів оплати. У яких масштабах усе це досі застосовується, наскільки вони оновлені та як саме застосовуються?».

Відповідаючи на це запитання, слід насамперед зазначити, що палітра світового досвіду організації і стимулювання праці дуже різноманітна і має специфічні риси для кожної з моделей – американської, японської та західноєвропейської.

Проте, як правило, у розвинутих ринкових економіках регулювання заробітної плати провадиться в рамках двох систем – державної (централізованої) та децентралізованої, яке здійснюється власником підприємств на рівні окремих економічних об'єктів.

Державна система, яка є загальною та обов'язковою для підприємств і організацій всіх форм власності, впливає на формування та регулювання фондів оплати праці не директивно, а опосередковано – шляхом:

- встановлення державного мінімуму заробітної плати, який обраховується з вартості споживчого кошика, а також забороняється роботодавцю встановлювати погодинну заробітну плату нижче затвердженого мінімуму;
- введення прогресивного податку на приріст середньої заробітної плати;
- обмеження росту середньої заробітної плати для всіх категорій працівників, у тому числі й висококваліфікованих, праця яких користується підвищеним попитом (цей метод регулювання використовується у кризових ситуаціях).

Децентралізована система регулювання оплати праці реалізується безпосередньо на підприємствах.

Кожний власник самостійно визначає фонд заробітної плати, темпи її зростання залежно від економічного стану та фінансових можливостей підприємства, потреб виробництва тощо.

Проте, прагнучи до зниження витрат виробництва, роботодавці не зацікавлені у збільшенні витрат на заробітну плату. Їх опонентами є профспілки: результат переговорів між соціальними

партнерами та укладення колективних договорів і угод є основним інструментом децентралізованого регулювання праці.

Узгодження інтересів роботодавців і профспілок відбувається перш за все на загальнонаціональному рівні, потім – між галузевими об'єднаннями товаровиробників і галузевими профспілками (що дозволяє врахувати специфіку кожної галузі), і, зрештою, – між власником та місцевою профспілкою.

На вищому, загальнодержавному рівні визначаються мінімальна заробітна плата, темпи її приросту, загальні соціальні гарантії і пільги.

У галузевих угодах та колективних договорах формуються такі показники:

- розмір мінімальної заробітної плати в галузі або на підприємстві, який не може бути нижче державного мінімуму;
- конкретні погодинні ставки за розрядами тарифних сіток;
- посадові оклади службовцям;
- надбавки та доплати;
- умови індивідуального та колективного преміювання;
- участь у прибутках.

Виходячи з світового досвіду, розглянемо ситуацію щодо регулювання оплати праці в Україні.

Насамперед щодо мінімальної заробітної плати – про стан і перспективи її розвитку, адже за сучасних умов розмір мінімальної заробітної плати – важливий орієнтир на шляху нормалізації відтворюючої функції заробітної плати, подолання тіньових явищ і оздоровлення соціально-трудових відносин, а також засіб високої адаптованості економіки до інноваційних процесів.

Відповідно до Закону України «Про державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії» мінімальна заробітна плата має дорівнювати прожитковому мінімуму.

Проте, Законом України «Про внесення змін до Державного бюджету України на 2005 р.» мінімальна заробітна плата встановлена з 1 квітня цього року у розмірі 290 грн. і лише з 1 вересня – 332 грн., у той самий час як прожитковий мінімум на одну працездатну особу вже з 1 січня цього року сягає 453 грн.

Тобто навіть тоді, коли прожитковий мінімум на одну працездатну особу протягом року буде «заморожений» у розмірі 453 грн., мінімальна заробітна плата з 1 квітня 2005 р. становитиме лише 64 % від прожиткового мінімуму, а з 1 вересня – близько 73 %.

Слід також зазначити, що Радою Європи справедливою вважається мінімальна заробітна плата, яка сягає 68 % середньої заробітної плати.

За даними Міжнародної організації праці, мінімальна заробітна плата у більшості країн світу становить 40 – 60 % середньої заробітної плати і у кілька разів перевищує фізіологічний прожитковий мінімум.

Враховуючи, що у лютому середня заробітна плата становила 666 грн. 76 копійок, а мінімальна – 262 грн., тобто мінімальна зарплата становила трохи більше 38 % від середньої.

Водночас підвищення мінімальної заробітної плати у бюджетній сфері без належного оформлення співвідношень в оплаті праці неминуче призведе до зрівнялівки в оплаті праці у кваліфікованих і некваліфікованих працівників як у галузевому, так і регіональному аспектах.

Крім того, рівень заробітної плати працівників окремих галузей бюджетної сфери, зокрема, охорони здоров'я, освіти та культури не відповідає вимогам, передбаченим законодавством, де йдеться, що вона повинна бути на рівні, не нижчому від середньої заробітної плати у промисловості або у народному господарстві (ст. 77 Основ законодавства про охорону здоров'я, ст. 28 Основ законодавства про культуру; ст. 57 Закону України «Про освіту» тощо).

Збереження існуючих співвідношень в оплаті праці дає змогу наблизити посадові оклади працівників бюджетної сфери, за різними розрахунками, до 45 – 50 % до рівня середньої плати по промисловості.

До певної міри вирішити це питання допоможе запровадження Єдиної тарифної сітки.

Кабінетом Міністрів України 30 серпня 2002 р. була затверджена постанова за № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

Проте введення її у дію було перенесено на другий квартал 2003 р., а потім і на 2004 р. Не вводиться вона і у цьому році, хоча запровадження її дасть можливість піднести цей рівень до 70 %.

Востаннє Комітет розглянув це питання на своєму слуханні у жовтні 2004 р. і рекомендував Кабінету Міністрів України:

- продовжити протягом 2005 р. подальше поетапне підвищення посадових окладів (тарифних ставок) працівників бюджетної сфери відповідно до рівня зростання мінімальної заробітної плати та ввести 1 липня 2005 р. Єдину тарифну сітку в оплаті праці працівників окремих галузей бюджетної сфери на основі законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати із збереженням міжпосадових співвідношень, визначених постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298;
- продовжити разом з Комітетом Верховної Ради України з питань бюджету та відповідними міністерствами пошук джерел додаткового фінансування бюджетних галузей з метою запровадження Єдиної тарифної сітки з тим, щоб у Державному бюджеті на 2005 р. було передбачено відповідні кошти.

У порядку контролю зазначене питання розглядатиметься Комітетом у травні 2005 р.

Наступний аспект державного регулювання оплати праці – введення прогресивного податку на приріст середньої заробітної плати.

Як відомо, у нас вже другий рік запроваджено єдиний прибутковий податок з громадян незалежно від розміру заробітної плати. Зроблено це з метою її детінізації.

На нашу думку, слід у розумних межах запровадити диференціацію прибуткового податку з громадян залежно від розміру заробітної плати, дещо обмеживши податком частину зарплати, що перевищує середню у галузі чи регіоні або у цілому по народному господарству.

Що стосується децентралізованої системи регулювання оплати праці, то згідно з Законом України «Про оплату праці» поряд з державним регулюванням оплати праці запроваджено (законодавчо) і її договірне регулювання, яке здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному, галузевому і регіональному та виробничому рівнях.

Як і в країнах з ринковою економікою, в Україні згідно з Законом України «Про колективні договори і угоди» встановлена централізована система колективно-договірного регулювання праці та її оплати. Угоди вищого рівня обов'язкові для угод нижчого та колективних договорів.

Проте як у процесі роботи над проектом Трудового кодексу, так і над новою редакцією Закону України «Про колективні договори і угоди» простежується тенденція роботодавців до відходу від колективно-договірного регулювання оплати праці.

Зокрема, встановлення, заміна і перегляд норм праці пропонується віднести на самостійне вирішення роботодавців, визначення форм і систем оплати праці пропонується здійснювати також роботодавцем без урахування угод будь-якого рівня тощо.

Комітетом зазначені пропозиції були відхилені.

Ще одне важливе питання в контексті зростання заробітної плати – визначення вартості робочої сили.

Схваленою Указом Президента України від 25 грудня 2000 р. Концепцією подальшого реформування оплати праці в Україні поставлене завдання визначення шляхів переходу до оплати праці як ціни робочої сили на ринку праці.

Концепцією визначається, що однією з найважливіших концептуальних засад підвищення рівня номінальної і реальної заробітної плати має стати суттєве збільшення до 2004 р. частки оплати праці у валовому внутрішньому продукті до рівня не нижче 50 – 55 %.

Пленарне засідання

Слід зазначити, що певне зростання частки зарплати у ВВП відбувається, про що свідчать такі дані.

(у %)

	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	
				I квартал	II квартал
Україна	42,3	45,7	45,3	46,8	46,2

Для прикладу в інших країнах частка зарплати у ВВП становить (останні офіційні дані на 2005 р.):

(у %)

	1996р.	1997р.	1998р.	1999р.	2000р.	2001р.	2002р.
Білорусь	42,6	41,7	45,1	43,8	43,9	48,3	46,7
Казахстан	38,9	38,6	37,7	35,6	33,4	32,1	...
Росія	50,9	51,4	48,0	40,1	40,2	42,7	46,1
Австрія	53,6	53,7	54,0	54,5			
Німеччина	55,4	54,9	54,8	55,3			
Польща	52,6	61,1	68,4	72,7			

Слід зазначити, що ціна такого специфічного товару як робоча сила, може коливатися під впливом різних умов і факторів, але її базою повинна бути вартість.

Вартість робочої сили включає усі види витрат на її утримання, зокрема, оплату праці, соціальні та інші витрати. Ціна ж робочої сили асоціюється із однією з складових її вартості – оплатою праці.

Заробітна плата як ціна робочої сили визначається на ринку праці шляхом переговорів роботодавця і працівника, якого він наймає. З цього випливає досить важливий для практики організації оплати праці висновок: працівник і роботодавець щодо визначення ціни робочої сили повинні бути рівноправними і однаково захищені силою закону. Однак в Україні ще не створені рівні умови для взаємодії працівників і роботодавців. Це один з основних напрямів серйозної роботи.

Крім того, до 1994 р. вартість робочої сили як статистичний показник не визначалась, адже за умов соціалістичної економіки праця не вважалась за товар, і така категорія як вартість робочої сили не існувала.

Згідно ж з Конвенцією МОП про статистику праці (№ 160, 1985 р.), ратифікованою у 1990 р., Рекомендацією щодо статистики праці (№ 170), а також рекомендаціями, ухваленими Міжнародними конференціями статистиків праці (МКСП), національна система статистики праці повинна включати результати регулярних обстежень вартості витрат на робочу силу (ст. 1 Конвенції).

У ст. 11 Конвенції зазначено, що статистичні дані щодо вартості робочої сили подаються за основними галузями економічної діяльності.

В Україні створена певна законодавча база щодо реалізації зазначених міжнародних актів. Держкомстатом затверджені інструкція по визначенню вартості робочої сили (від 29 травня 1997 р. № 131) та інструкція зі статистики заробітної плати (від 13 січня 2004 р. № 5), проте останнє обстеження вартості витрат на робочу силу було здійснене Держкомстатом у 2000 р. і часткове (або неповне) – у 2001 р. Тобто Конвенції МОП протягом останніх трьох років не виконувались.

Як свідчать статистичні дані та дані вчених зарубіжних країн, на мікроекономічному рівні підвищенню оплати праці має сприяти підвищення частки заробітної плати в операційних витратах на виробництво продукції. Цьому сприятимуть такі умови:

- зростання обсягів виробництва;
- встановлення мінімальної заробітної плати не нижче прожиткового мінімуму;

- ❑ підвищення якості статистичних даних щодо витрат на оплату працівників в операційних витратах та проведення статистичних обстежень вартості робочої сили, як це і передбачено Конвенцією МОП про статистику праці (№ 160, 1985 р.) та власними нормативно-правовими актами;
- ❑ зниження розмірів податків на додану вартість та реструктуризація оптових цін з метою підвищення частки заробітної плати у витратах на виробництво;
- ❑ систематичний контроль за тим, щоб операційні витрати за елементами витрат при відлагодженій роботі підприємства дорівнювали операційним витратам за функціями;
- ❑ внесення статистичними органами чітких пояснень щодо того, на які елементи операційних витрат слід відносити ті чи інші витрати, зокрема, нараховану допомогу по тимчасовій непрацездатності за рахунок підприємства (за перших п'ять днів непрацездатності);
- ❑ запровадження нових стандартів бухгалтерського обліку, оскільки він має дуже низьку якість щодо структури операційних витрат.

Деякі зазначені у виступі питання були предметом ініційованого і проведеного Комітетом «Дня Уряду України» – «Про інформацію Кабінету Міністрів України про стан виконання Урядом України вимог Конституції України та законів України щодо належного рівня та своєчасності виплати заробітної плати».

На жаль, з деяких причин за результатами обговорення не вдалось прийняти постанову, проект якої був підготовлений Комітетом, в якому пропонувались конкретні заходи щодо реального підвищення заробітної плати.

Підсумовуючи сказане вище, можна окреслити такі шляхи зростання заробітної плати:

- ❑ мінімальна заробітна плата має дорівнювати прожитковому мінімуму або перевищувати його, а також становити 60 % середньої заробітної плати, як це і передбачено для європейських країн – членів ЄС;
- ❑ розширення колективно-договірного регулювання нормування та оплати праці. Недопущення в цьому питанні перекосів у бік як централізованого її регулювання, так і в бік самостійного вирішення власником або роботодавцем питань встановлення заробітної плати;
- ❑ належне бюджетне фінансування організацій і установ, що фінансуються з бюджетів всіх рівнів, запровадження Єдиної тарифної сітки для працівників зазначених організацій і установ;
- ❑ визначення ціни робочої сили на ринку праці;
- ❑ підвищення рівня номінальної і реальної заробітної плати шляхом суттєвого збільшення частки оплати праці у валовому внутрішньому продукті до рівня не нижче 50 – 55 %.

Лібанова Е.М.,

*докт. екон. наук, професор, член-кор. НАН України,
заступник директора Інституту демографії
та соціальних досліджень НАН України*

Політика доходів – проблеми та напрями розв'язання

В статті аналізуються проблеми політики доходів. Пропонуються шляхи рішення цих проблем з допомогою проведення політичних реформ і створення інститутів, забезпечуючих ріст економічного і соціального рівня життя населення України.

The present article analyses some problems of the income policy. The author of the article offers the ways of solving the mentioned above problems through carrying out political reforms and establishing institutes providing Ukraine's population with the improvement of economic and social standard of living

Ключові слова: політика доходів, рівень життя населення, оплата праці, соціальне страхування, система пільг.

Подолання системної кризи і вихід України на траєкторію сталого економічного зростання створюють передумови істотного підвищення рівня життя населення. Не варто розраховувати на швидке подолання існуючого в цій сфері відставання від більшості європейських країн – воно є надто великим. До того ж сам по собі економічний розвиток не забезпечить розв'язання соціальних проблем: як свідчить і світовий, і власний український досвід, через нерівномірність виходу з кризи окремих секторів економіки та виробництв принаймні перші етапи економічного зростання супроводжуються посиленням майнового розшарування населення. Отже, необхідні цілеспрямовані дії держави, які протидіятимуть надмірному розшаруванню населення, сприятимуть подоланню бідності і викоріненню її найгостріших форм, забезпечуватимуть формування в Україні потужного середнього класу.

З другого боку, не варто очікувати і високої активності населення на вітчизняному ринку праці, високої продуктивності праці і загалом високої ефективності економіки без максимально повної реалізації людського потенціалу, без створення належних умов для його всебічного розвитку, без підтримки населенням економічних трансформацій. Тому *надзвичайно важливим є використання результатів економічного зростання задля забезпечення відчутних змін у рівні життя населення.*

Штучне заниження вартості робочої сили і відповідно соціальних трансфертів та доходів населення в цілому успадковане сучасною Україною від адміністративно-планової економічної системи з її низьким рівнем заробітної плати і високими обсягами споживання, які розподілялись через суспільні фонди шляхом дотацій на житлово-комунальні та санаторно-курортні послуги, значну частину споживчих товарів, передовсім дитячого асортименту, безплатної медичної допомоги і освіти тощо. Низькій заробітній платі відповідали такі ж жорстко регульовані низькі ціни на товари та послуги. Перехід до ринкової економічної системи зруйнував систему дотацій і суспільні фонди споживання, але прагнення витримати конкуренцію на світовому ринку за умов високої енерго- та матеріалоемності віддзеркалилось у збереженні низької вартості робочої сили. І нині це є водночас і чинником конкурентоспроможності українських товарів, а отже, чинником потенційних інвестицій в українську економіку, і – значно більшою мірою – непереборним бар'єром зростання продуктивності праці, рушійною силою відпливу найбільш активних верств робочої сили за межі українського ринку праці. Втрачено стимулюючу функцію заробітної плати, її вплив на розвиток виробництва, науково-технічний прогрес. Без високої заробітної плати не може бути і високих соціальних трансфертів, а отже, низький рівень оплати праці є фактором бідності не тільки працюючого населення, а і непрацездатних його верств. Нинішнє заниження вартості робочої сили, як і недостатній рівень соціальних трансфертів, відчутно гальмує розвиток внутрішнього ринку, динаміку економічних процесів.

Необхідно забезпечити послідовне та стійке поліпшення споживання, доступність якісних соціальних послуг для всіх верств населення, принципове коригування політики доходів, зокрема перенесення основних акцентів на працюючу частину населення, реформування найважливіших секторів соціальної сфери (включаючи зміну системи управління і збільшення обсягів фінансування) і на основі цього створення сприятливих умов для поліпшення демографічної ситуації та підвищення якості людського потенціалу.

Низький рівень життя є тією невинуватою великою соціальною ціною, яку населення України платить за економічні трансформації.

Економічне зростання створило об'єктивні передумови для підвищення реальних доходів населення, передусім, заробітної плати, збільшення її частки в сукупних доходах населення. І ці процеси дійсно відбуваються (рис.1)¹.

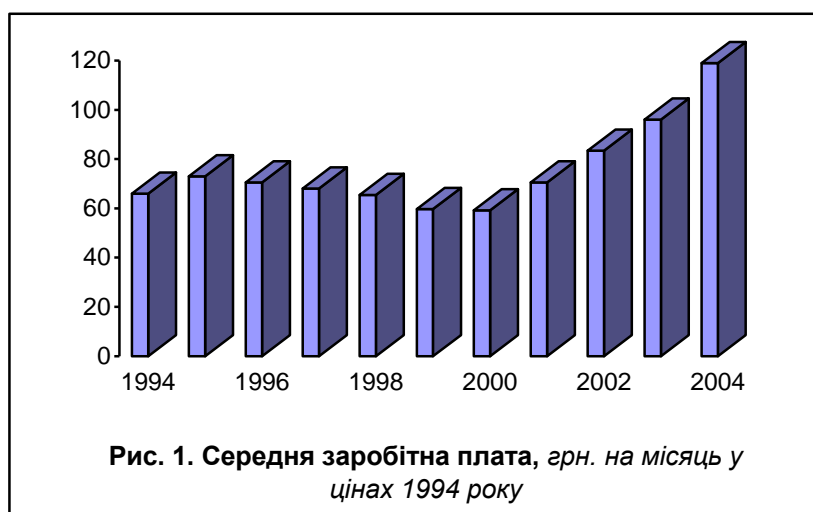


Рис. 1. Середня заробітна плата, грн. на місяць у цінах 1994 року

Накопичене відставання від розвинутих країн є таким значним, що попри певні зрушення середня заробітна плата в Україні все ще не перевищує 750 доларів США за паритетом купівельної спроможності². В результаті вона не виконує свої основні функції – мотиваційну та стимулюючу; її міжгалузєва диференціація є надто високою, а міжкваліфікаційні розбіжності – надмірними в галузях з високою оплатою праці і такими, що межують із зрівнялівкою, у галузях з низькою заробітною платою, передусім у бюджетній сфері. Так, попри значне збільшення обсягів фінансування галузей бюджетної сфери і переважне спрямування додаткових коштів на оплату праці, співвідношення між заробітною платою освітян і працівників охорони здоров'я та соціального забезпечення із середньою заробітною платою в економіці України практично не змінюється і становить 72-73 і 59-60 % відповідно³.

¹ Однак слід зазначити, що зростання реальної заробітної плати від 1.01.2004 здійснюється під впливом ще одного чинника – запровадження єдиної ставки оподаткування на рівні 13% і відповідного зниження рівня оподаткування, оскільки за міжнародною методологією реальна заробітна плата розраховується шляхом елімінування впливу цін та податків.

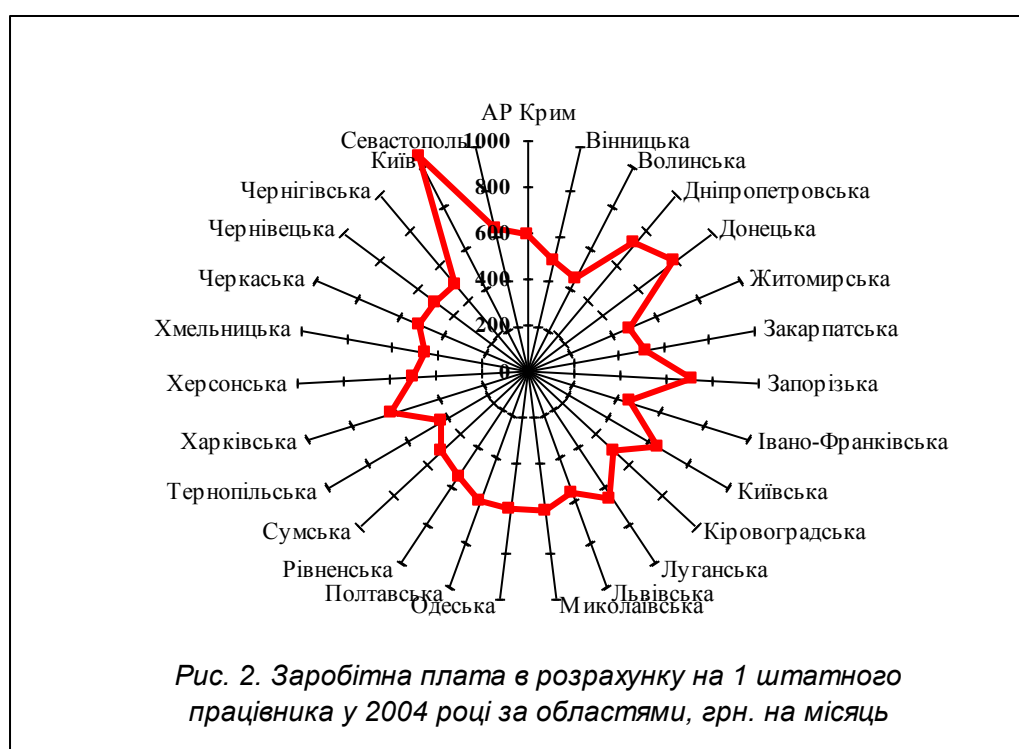
Високий рівень внесків на соціальне страхування (близько 42% заробітної плати) провокує поширення практики її незарєстрованих виплат, що ускладнює аналіз фактичних тенденцій рівнів оплати праці і визначення платоспроможності працюючого населення. Виходячи з непрямих оцінок (динаміки продажу дорогих предметів побутової техніки, автомобілів, будівництва житла за кошти населення тощо) можна зробити висновок, що рівень доходів, зокрема оплати праці, впродовж 2000-2003 рр. зріс значно більше ніж це віддзеркалюють офіційні дані статистики.

² За паритетом купівельної спроможності гривня приблизно дорівнює долару США, тобто на 1 гривню в Україні можна придбати стільки ж товарів та послуг, як на 1 долар у США.

³ І це при тому, що зарплата освітян (переважно працівників вищих навчальних закладів) істотно збільшується за рахунок позабюджетних надходжень.

Спостерігається надмірна регіональна диференціація заробітної плати (рис. 2). Розмах варіації за середньомісячною заробітною платою в розрахунку на одного штатного працівника⁴ перевищує 100 % середнього по країні рівня (з урахуванням Києва і 60% з його вилученням). Оскільки саме заробітна плата є основним чинником формування регіональних відмінностей у цінах і загалом у рівні життя населення, а соціальні трансферти є переважно однаковими по всій країні, хоча місцева влада і має повноваження для їх підвищення, однаковий рівень, скажімо, допомоги при народженні дитини або по догляду за дитиною забезпечує різні можливості купівлі товарів або послуг у різних регіонах.

В цілому відбуваються доволі позитивні зміни в структурі доходів: помітно – і, головне, невинно – зростає питома вага грошової складової, передовсім заробітної плати, на відміну від негрошових доходів, частка яких впродовж 1999-2004 рр. скоротилася майже втричі. Особливо стрімко зменшилася питома вага натуральних надходжень від особистого підсобного господарства.



На жаль, все ще не відіграють належної ролі так звані ринкові складові доходів – прибутки від підприємництва, від операцій з нерухомістю та цінними паперами, хоча їх значення невинно зростає. Це є наслідком негараздів у корпоративних відносинах, відсутності належного захисту прав міноритарних власників, нерозвиненості фондового ринку.

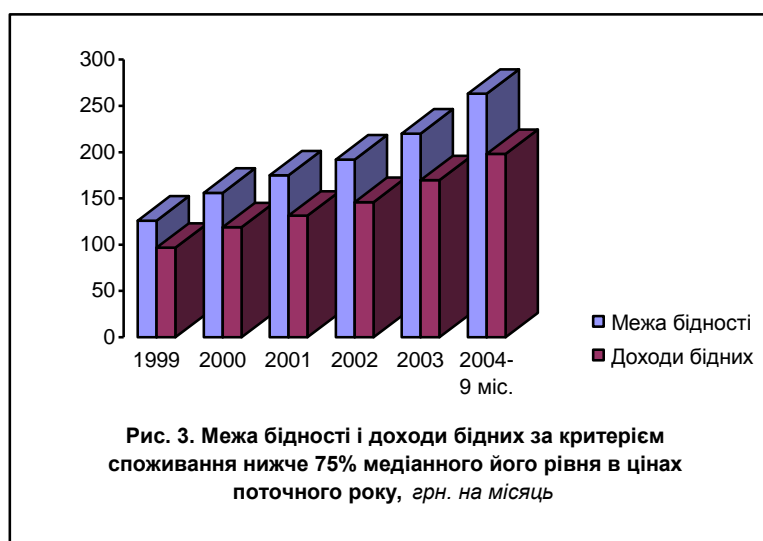
Через нерозвиненість ринкових джерел доходів, штучне заниження ціни робочої сили та високу частку соціальних трансфертів населення України в цілому залишається бідним за європейськими стандартами, хоча завдяки економічному зростанню і наявності політичної волі до подолання найгостріших форм бідності вдалося досягти певних зрушень.

⁴ А за 2004 р. відбулося істотне його зростання

Структура доходів населення, %

Види доходів	1999	2000	2001	2002	2003	2004*
Грошові доходи	62,5	68,7	73,4	78,5	82,4	86,3
Оплата праці	35,1	39,5	42,5	44,6	46,9	47,3
Доходи від підприємницької діяльності	2,9	3,4	4,0	4,2	4,4	5,4
Доходи від продажу сільськогосподарської продукції	3,9	5,6	5,7	5,2	5,7	5,2
Соціальні трансферти	16,7	16,9	18,7	21,3	19,1	21,8
З них пенсії	15,2	15,6	17,0	19,6	17,2	19,8
Грошова допомога від родичів та знайомих	3,0	4,0	4,6	5,1	5,2	5,2
Доходи від продажу власного майна	0,9	1,6	1,2	1,0	0,9	1,2
Негрошові доходи	37,5	31,3	26,6	21,5	17,6	13,7
Доходи від особистого підсобного господарства (натуральні)	23,7	18,2	13,6	10,7	9,8	7,6
Пільги та субсидії	4,9	4,0	3,3	2,9	2,6	2,2
Інші надходження	9,8	9,1	9,7	7,9	5,2	4,0

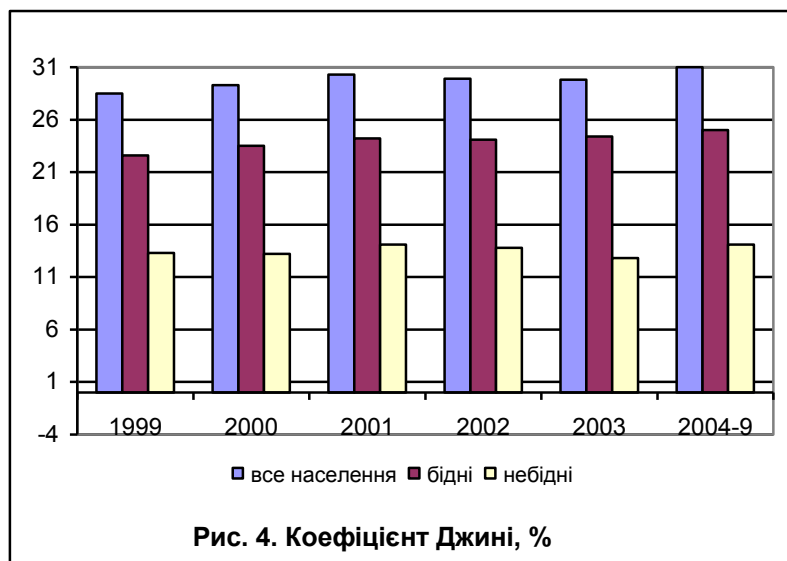
*9 місяців



Зокрема, всі розрахунки, які попередньо елімінують майнове розшарування, свідчать про істотне поліпшення ситуації, а ті, що його враховують, — навпаки про стагнацію і рівня, і глибини бідності. Це можна пояснити зростанням межі бідності (рис. 3) і ступеня майнового розшарування населення (рис. 4). Помітно зростає розрив між доходами найбільш заможних верств (приблизно 5%) і решти небідного населення.

Закономірна нерівномірність подолання кризи в різних секторах економіки через створення так званих «точок росту» обумовлює значну регіональну диференціацію бідності. Стрімке покращання ситуації спостерігається тільки у великих містах. Частка бідних серед мешканців малих міст практично не змінюється, а в сільських поселеннях взагалі майже невпинно зростає. Це є відзеркаленням загальних недоліків аграрної, зокрема рентної, політики в країні, значного розриву цін на промислову і сільськогосподарську продукцію, і як наслідок загального пригнічення доходів аграрного сектора в цілому.

Ступінь і тенденції розшарування населення набувають важливого значення у контексті оцінки міри наближення України до європейських стандартів рівня життя населення. При цьому принципово видається наступна теза: шкідливою та небезпечною є не тільки різка нерівність, але й абсолютна рівність (хоча це на практиці не досяжне). Вже саме по собі



майнове розшарування суспільства (за умови так би мовити «праведності» багатства) є важливим стимулом до активізації життєвої позиції, до прагнення максимально використовувати наявні шанси тими членами суспільства, які ще цього високого рівня не досягли. У протилежному випадку, якщо домінує прагнення забезпечити повну рівність між усіма членами суспільства, формуються утриманські настрої, знижується мотивація до інтенсивної трудової діяльності і зайнятості

взагалі, що в кінцевому підсумку різко збільшує невиправдані витрати суспільства, тиск на бюджет і провокує чисто економічні проблеми.

Ефективність використання позитивних наслідків майнового розшарування і мінімізації його негативного впливу на соціально-психологічний клімат в суспільстві обумовлюється чинниками розшарування – з одного боку і спрямованістю дій влади – з другого. Нині українська держава не стимулює благодійництва, не переймається пропагандою активного способу життя, спрямованого на підвищення власного добробуту, популяризацією самозабезпечувальної поведінки населення. Кредитна, податкова, бюджетна, інвестиційна політика держави має спрямовуватись передовсім на підтримку середніх верств суспільства, на стимулювання їх трансформації у повноцінний середній клас. Сьогодні ж, на жаль, продовжується практика орієнтації політики доходів головним чином на бідні верстви.

Таблиця 3

Компоненти структури нерівності населення за доходами, %

Види доходів	1999	2000	2001	2002	2003	2004*
Оплата праці	20,9	24,1	30,2	32,7	36,8	35,4
Допомоги	-0,1	0,1	0,5	-0,6	-0,4	-0,8
Пенсії	8,2	5,8	8,1	10,1	7,4	9,5
Доходи від підприємництва, операцій з нерухомістю та цінних паперів	2,4	2,3	2,5	3,3	3,8	5,5
Інші грошові доходи	6,6	8,5	10,6	11,3	11,1	11,8
Різниця між грошовими витратами і доходами (незарєстровані грошові доходи)	42,6	42,2	35,9	33,7	32,6	31,3
Пільги та субсидії	3,3	2,4	2,1	2,2	2,3	1,8
Чистий дохід від особистого підсобного господарства	11,5	7,7	5,8	3,4	1,9	1,3
Займи, погашення кредитів та подарунки	4,6	6,9	4,4	3,9	4,6	4,2
Разом	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*9місяців

Шестирічні тенденції нерівності населення України та її чинників є доволі чіткими, вони віддзеркалюють процес адаптації населення і системи його соціального захисту до ринкових

економічних умов. Якщо у 1999 р. найбільший вплив на формування нерівності здійснювала незареєстрована економічна діяльність (42,6 %), то в 2004 р. її роль вимірюється 31,3 %, навпаки вплив заробітної плати збільшився з 20,9 % до 35,4 %, і саме диференціація заробітної плати перетворилася на основний фактор нерівності населення. Ознакою позитивних економічних зрушень є і помітне зниження впливу доходів від особистого підсобного господарства, які що далі, то більше стають дійсно тільки допоміжним джерелом доходів. З усіх видів соціальних трансфертів (пільги, субсидії, допомоги) тільки система допомог реально більшою мірою спрямовується на бідні верстви населення, оскільки зменшує нерівність. А система діючих в Україні пільг не тільки не зменшує рівень майнового розшарування населення, а навпаки – сприяє його зростанню.

Загалом же спостерігається зростання впливу грошових доходів і відповідне зниження ролі натуральних, що свідчить про поступове оздоровлення економіки, зниження рівня її натуралізації та втрату натуральною складовою колишньої визначальної ролі.

Таблиця 4

**Співвідношення витрат та доходів населення
за квінтільними групами, %**

Квінтиль	1999	2000	2001	2002	2003	2004*
Перший	106,5	106,7	94,4	88,3	81,6	79,1
Другий	116,3	118,4	103,8	96,2	93,7	89,6
Третій	124,0	126,2	115,4	105,4	101,6	100,7
Четвертий	131,9	136,0	124,0	113,2	108,4	108,7
П'ятий	153,6	159,5	138,9	132,6	128,8	126,9
В середньому	131,8	135,5	120,9	112,5	108,1	106,7

*9 місяців

Знаковою тенденцією слід визнати детінізацію доходів населення, яка вперше проявилась у 2001 р. серед 20 % найбідніших громадян, а з 2002 р. поширилась ще на 20% населення. Поступово співвідношення витрат та доходів усіх груп населення зменшується, і судячи з характеру змін, можна очікувати, що за кінцевими результатами 2004 року доходи 60% населення при обстеженні виявляються більшими за витрати. Власне, істотним залишається перевищення витрат над доходами тільки серед 20% найбільш забезпечених верств.

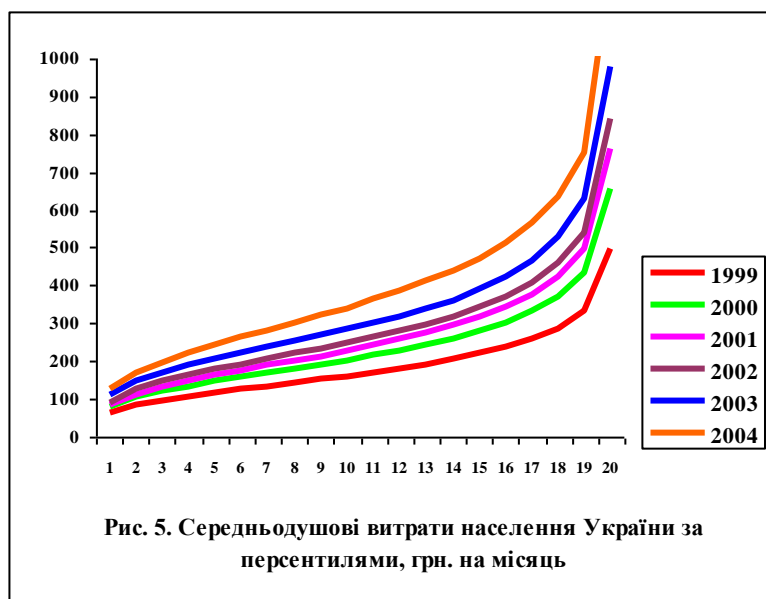


Рис. 5. Середньодушові витрати населення України за персентилями, грн. на місяць

Наведені в табл. 4, 5 дані ілюструють наявність доволі тісного зв'язку між масштабами незареєстрованих надходжень та зиском, отриманим від економічного зростання.

В середньому надходження 20 % найбільш заможних зросли більше ніж у 2,3 раза, тоді як доходи решти зросли у 2 – 2,1 раза. Закономірно збільшилась і різниця між рівнем життя населення, яке відноситься до п'ятого і до першого квінталів: з 256,8 до 619,6 грн. Якщо різниця між рівнем життя населення з четвертого і першого квінталів вимірюється

280,8 грн., то між населенням суміжних п'ятого і четвертого – 338,9 грн⁵. У межах п'ятого квінтилію все більше виокремлюється четверта частина з найвищими прибутками, тобто 5% усього населення, охопленого обстеженням умов життя домогосподарств (рис. 5).

Таким чином, в Україні формується не рівномірний розподіл населення за доходами, характерний для країн Європейського співтовариства, а концентрація основної частини населення в групі з низькими доходами і все більший розрив між багатими та бідними, що притаманне латиноамериканським країнам.

Таблиця 5

Сукупні витрати,
грн. на місяць в розрахунку на умовного дорослого

Квінтиль	1999	2000	2001	2002	2003	2004*	Темп зростання, %
Перший	87,9	109,4	119,1	133,2	156,5	179,1	203,8
Другий	130,0	163,4	181,7	199,7	230,1	272,1	209,3
Третій	166,2	209,3	234,8	256,0	293,7	352,9	212,3
Четвертий	214,1	270,6	307,2	332,0	379,1	459,9	214,8
П'ятий	344,7	448,0	515,6	560,5	650,5	798,8	231,7
В середньому	188,5	240,1	271,7	296,4	341,9	412,6	218,9
Різниця між витратами населення з п'ятого та першого квінтилей	256,8	338,6	432,9	420,8	494,0	619,6	241,3

*9 місяців

Щоб бути ефективною, політика, спрямована на зменшення нерівності, має враховувати як специфіку економічної ситуації та наявність відповідних інституційних важелів, так і міцність державного управління. Відсутність в Україні міцного державного управління, розвинених фінансових ринків та інститутів їх підтримки істотно ускладнює здійснення перерозподільної фінансової політики, а протидія могутніх кланів урядовим зусиллям, спрямованим на зменшення їх капіталів, вимагає цілеспрямованих антикорупційних дій. Необхідні політичні реформи та створення інститутів, які забезпечуватимуть чіткий і прозорий зв'язок між ефективністю праці та її винагородою, між освітньо-кваліфікаційною підготовкою та оплатою праці, ефективність (не тільки фіскальну, а й соціальну) системи оподаткування.

Слід визнати, що за умов пласкої шкали оподаткування, спрямованої передовсім на детінізацію доходів, вкрай важко зменшити ступінь майнового розшарування. В короткостроковій перспективі детінізація економіки і забезпечення високих темпів економічного зростання є, безумовно, чи не основним пріоритетом влади. Але оцінюючи напрями стратегічних дій, необхідно зважити на загальні соціальні втрати, неминучі за таких умов. Низькі податки і, тим більше, запровадження пласкої шкали – це елементи ліберальної моделі державного устрою, якій притаманні індивідуальна відповідальність кожного за свій добробут не тільки в сучасному, а і в майбутньому (індивідуальне страхування, насамперед, добровільне, платні соціальні послуги тощо). Модель соціально орієнтованої ринкової економіки передбачає, навпаки, доволі високі податки і високий ступінь перерозподілу ВВП через бюджет, значні соціальні гарантії та солідарні принципи страхування, високу частку послуг, що надаються безплатно (насамперед, медичних та освітніх). Тому в довгостроковій перспективі – після забезпечення сталих темпів економічного зростання, інвестицій та легалізації більшої частини капіталів – необхідно буде ставити питання про запровадження прогресивної шкали оподаткування, але, зрозуміло, не про 40-відсоткове оподаткування доходів на рівні 300 доларів США.

⁵ Як і в інших країнах перехідної економіки, в Україні рівень життя населення точніше апроксимує показник витрат, а не доходів

Етап економічного зростання вимагає переосмислення обраної стратегії розвитку саме в контексті трансформації політики доходів – перенесення акцентів з вимушеної підтримки соціально вразливих верств населення на стимулювання ефективної економічної діяльності працездатних громадян.

Відповідно трансформація державної політики доходів населення вимагає узгоджених цілеспрямованих дій за такими напрямками:

- реформування оплати праці та забезпечення відчутного зростання її середнього рівня;
- трансформація політики доходів від власності (матеріальної, земельної, інтелектуальної);
- створення повномасштабної системи соціального страхування, включаючи впровадження пенсійної реформи;
- розвиток механізмів використання майбутніх доходів;
- удосконалення механізмів перерозподілу коштів шляхом оподаткування доходів і надання соціальної допомоги та суспільних послуг.

Реформа оплати праці. Проблема оплати праці є чи не найважливішою проблемою української економіки, наслідки якої далеко виходять за межі ринку праці, оскільки саме рівень оплати праці визначає такі базисні макроекономічні параметри, як сукупний платоспроможний попит, рівень державних соціальних стандартів, доходи Пенсійного фонду України і темпи економічних трансформацій загалом. Отже, перехід до моделі економіки з високою вартістю робочої сили вимагає, насамперед, істотного збільшення рівня заробітної плати.

Здійснення інвестицій і запровадження на цій основі нових технологій поряд із суто інституційними зрушеннями – податковою реформою, запровадженням повномасштабної системи соціального страхування, посиленням впливу договірних відносин у регулюванні умов та рівня оплати праці тощо – має забезпечити істотне (не на відсотки, а у рази) зростання середнього рівня реальної заробітної плати.

Водночас необхідно забезпечити баланс між вимогами конкурентоспроможності української економіки, її інвестиційної привабливості та мотивації населення до активної поведінки на українському ринку праці.

Важливість цього завдання багаторазово посилюється в контексті глобалізації та формування транснаціональних ринків праці, що означає постійний відплив найбільш активної і конкурентоспроможної частини трудового потенціалу за кордон, якщо там вона зможе заробляти більше, ніж в Україні. Протидіяти цьому процесу можна лише через підвищення заробітної плати (в еквіваленті долару чи євро) принаймні до рівня наших найближчих сусідів, при чому не за паритетом купівельної спроможності, а за курсом обміну валют⁶.

За умов загальної низької частки державної власності в економіці впливових важелів державного впливу на політику оплати праці небагато. Держава в змозі встановлювати мінімальний рівень оплати праці, шкалу, систему оподаткування і систему оплати праці працівників бюджетної сфери.

Підвищення мінімальних гарантій в оплаті праці впродовж тривалого часу є чи не єдиним інструментом державного впливу на заробітну плату. За станом на 1.04.2005 р. мінімальна заробітна плата становить 290 грн., тобто практично дорівнює межі бідності (встановленій за відносним критерієм) і становить майже 47,0% середнього її рівня по економіці в цілому⁷. Однак зазначене співвідношення досягається на надзвичайно низькому середньому рівні оплати праці, тобто завдяки не стільки високій мінімальній заробітній платі, скільки низькій середній. Через це у

⁶ У цьому контексті можна говорити про штучне заниження курсу гривні по відношенню до основних світових валют, хоча саме це є одним з чинників конкурентоспроможності української продукції.

⁷ Це відповідає європейським взірцям (у країнах, що входять до Європейського співтовариства, частка мінімальної заробітної плати у середньому становить 40-60 %).

більшості галузей бюджетної сфери практично відсутня міжпосадова (міжкваліфікаційна) диференціація заробітної плати, і, наприклад, лікар-інтерн отримує менше грошей, ніж санітарка.

Зростання мінімального рівня оплати праці є безумовною необхідністю і в майбутньому, але орієнтація тільки (або навіть переважно) на цей напрям дій загрожує відновленням так званої зрівнялівки, принаймні щодо легальних виплат. Багато підприємців за відсутності дієвого контролю з боку найманих працівників та держави офіційно виплачує значній частині своїх працівників заробітну плату на рівні встановленого мінімуму, доплачуючи решту у конвертах. Зрозуміло, що це призводить до зниження доходів і бюджетів, насамперед місцевих, і фондів соціального страхування, передовсім Пенсійного фонду.

Нагальною необхідністю є державний вплив на формування обґрунтованих міжпосадових та міжкваліфікаційних співвідношень. Цьому має сприяти розвиток системи договірного регулювання, більш чітка позиція держави у тристоронніх перемовинах та прискорене підвищення заробітної плати працівників бюджетної сфери. Останнього можна досягти шляхом запровадження так званої Єдиної тарифної сітки працівників бюджетної сфери з одночасною зміною системи управління бюджетними галузями.

Передбачені Єдиною тарифною сіткою коефіцієнти забезпечують цілком рівномірне збільшення коефіцієнтів по всій сукупності тарифних розрядів, і, скажімо, якщо прийняти мінімальний рівень заробітної плати – 290 грн. з 01.04.2005 – за ставку першого тарифного розряду, то ставка десятого розряду дорівнюватиме 527 грн., а двадцятого – 1056 грн.

Запровадження Єдиної тарифної сітки у всіх закладах бюджетної сфери потребує істотного збільшення бюджетних витрат, якщо його не синхронізувати з організаційно-структурною реформою галузей і введенням багатоканального фінансування. Так, за вже згаданого визначення ставки першого розряду ставка вчителя становитиме 476-614 грн., а директора школи – 614-809 грн.; ставка головного лікаря дорівнюватиме 614-931 грн., хірурга, ендоскопіста та лікаря загальної практики (сімейного лікаря) – 527-702 грн., лікаря іншої спеціалізації – 502-658 грн., середнього медичного працівника та соціального працівника – 421-527 грн. Ці суми значно перевищують фактичні рівні оплати праці, а їх ще треба збільшувати відповідно до наявності почесних звань, наукових ступенів, доплат за виконання особливо важливих завдань та за сумісництво тощо.

Тому запроваджувати Єдину тарифну сітку доведеться, скоріше за все, поетапно і синхронізувати цей процес із загальною реформою бюджетної сфери, включаючи зміну системи фінансування. Можливо, тарифну ставку першого розряду доцільно встановити на рівні, нижчому за мінімальну заробітну плату, оскільки система оплати праці передбачає поряд із тарифними ставками інші складові – надбавки, премії тощо. Виникає також питання вибору між підвищенням мінімального розміру оплати праці та тарифними співвідношеннями. Однак без належного врегулювання оплати праці в бюджетній сфері раціоналізувати політику доходів, перенести її акценти передовсім на працююче населення, істотно підвищити рівень життя широких верств населення не вдасться. Слід мати на увазі, що істотне збільшення заробітних плат працівників цієї сфери неминуче віддзеркалиться і на приватному секторі, хоча і не миттєво.

Трансформація політики доходів від власності. Важливим завданням є прискорений розвиток малого та середнього бізнесу, насамперед, за рахунок структурної реформи економіки, випереджаючого розвитку сфери послуг та тих видів промислової діяльності, що спрямовані безпосередньо на населення, максимального зняття адміністративних перешкод і сприяння висвітленню доходів підприємств.

Має бути здійснена реформа аграрного сектора, яка дасть змогу селянам отримувати доходи, порівнювальні з доходами власників інших підприємств.

Захист прав інтелектуальної власності безпосередньо пов'язаний з доходами творчих працівників, чий дохід нині далеко не забезпечують їм прийнятний навіть за низькими національними стандартами рівня життя.

Запровадження повномасштабної системи соціального страхування. Чинним законодавством передбачено дію п'яти видів загальнообов'язкового державного соціального страхування: пенсійного, медичного, на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності⁸.

Подальший розвиток соціального страхування має забезпечити досягнення стратегічних пріоритетів: соціальної справедливості, відповідності розміру виплати стандартам рівня життя, фінансової обґрунтованості, прозорості механізму визначення розміру виплати. Виходячи з того, що мінімальна заробітна плата не може бути нижчою за прожитковий мінімум для працездатних осіб, усі страхові виплати також мають забезпечувати принаймні мінімальні державні соціальні гарантії.

Відповідно система загальнообов'язкового соціального страхування має спиратися на такі принципи:

- поширення страхових виплат виключно на застрахованих осіб (внески можуть сплачувати роботодавець, найманий працівник або бюджет);
- охоплення страховими виплатами тільки страхових випадків;
- обумовленість розміру страхових виплат сумою здійснених внесків;
- поліпшення інституційної системи (зокрема запровадження єдиного страхового внеску та об'єднання 3-х фондів – діючих Фонду страхування від тимчасової втрати працездатності та Фонду страхування від нещасних випадків на виробництві – і майбутнього Фонду загальнообов'язкового медичного страхування);
- запровадження системи загальнообов'язкового медичного страхування тільки за умови реформи системи управління охороною здоров'я;
- відновлення страхових принципів пенсійного забезпечення;
- створення спеціального компенсаційного фонду для запровадження II рівня пенсійної системи.

Водночас потребують нагального розв'язання поточні проблеми у сфері соціального страхування, обумовлені розривом між заробітною платою і пов'язаними з нею страховими внесками – з одного боку та страховими виплатами – з другого, який утворився впродовж 2004 – 2005 років⁹. Найбільш гострими вони є у сфері пенсійного страхування: про це свідчить і дефіцит пенсійного фонду (щонайменше 12 млрд. грн.), і високий рівень навантаження заробітної плати внесками на пенсійне страхування (34-39 %, що вочевидь забагато¹⁰), і висока частка пенсіонерів, які отримують однакові мінімальні пенсії на рівні прожиткового мінімуму непрацездатних (332 грн.) – запровадження підвищених виплат при наявності стажу понад 25/30 років потребує ще 6 млрд. грн.

Обсяг пенсійних зобов'язань нині є дуже високим (16% ВВП), зокрема через поширеність різного роду пільг щодо сплати пенсійних внесків і права на дострокове (порівняно із загальним найнижчим у Європі пенсійним віком) отримання пенсій, відсутність обмежень на одночасне отримання пенсії та заробітної плати, що унеможливує ефективне стимулювання населення до більш пізнього виходу на пенсію. Штучне збільшення мінімального розміру пенсії без попереднього зростання заробітної плати необґрунтовано підвищило співвідношення середньої

⁸ На даний час запроваджено чотири з них – не створено системи медичного страхування.

⁹ Через здійснення так званого «ручного коригування пенсій» були запроваджені у вересні 2004 року доплати всім пенсіонерам до 284 грн. і в грудні 2004 року мінімальний розмір пенсій на рівні 332 грн., в результаті чого 11,5 з 14 млн. українських пенсіонерів отримують однакові суми незалежно від попереднього стажу та заробітної плати, що суперечить основним принципам пенсійної реформи; зруйновані базисні співвідношення пенсії та заробітної плати – на початок 2005 року мінімальна пенсія на 26,7% перевищує мінімальну заробітну плату.

¹⁰ За висновками експертів Світового банку, прийнятним для платників є внесок до солідарної системи пенсійного забезпечення на рівні 20% заробітної плати.

пенсії та середньої заробітної плати і сформувало масштабний дефіцит Пенсійного фонду. Необхідні або постійні бюджетні дотації (з урахуванням потреб у фінансуванні спеціальних видів пенсій їх обсяг перевищить 20 % Державного бюджету країни), або різке підвищення заробітної плати, що автоматично призведе до збільшення надходжень до Пенсійного фонду¹¹. За розрахунками, для забезпечення виплати пенсій у розмірах, призначених на 1.04.2005 р., середня заробітна плата має становити близько 1300 грн., тобто майже вдвічі перевищувати фактичний рівень.

Слід передбачити і формування спеціального фонду для компенсації втрат солідарної частини Пенсійного фонду України після запровадження (орієнтовно це передбачене на 2007 р.) загальнообов'язкової накопичувальної складової пенсійної системи України і відповідне спрямування частини внесків, які нині потрапляють до солідарної системи, у накопичувальну.

Внески до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування мають сплачуватися за всіх без винятку застрахованих осіб: якщо не передбачені внески роботодавця та/або найманого працівника, вони мають сплачуватися з бюджету. Тільки сплачені внески можуть стати підставою отримання виплати при настанні страхового випадку.

Водночас необхідно звільнити страхові фонди від виконання невласливих їм функцій, зокрема виплати різноманітних видів допомоги: допомоги при народженні дитини, допомоги на поховання тощо. Їх має фінансувати бюджет.

Медичне страхування необхідно вводити поетапно, починаючи із невідкладних видів допомоги, та у тісній узгодженості із загальною реформою системи охорони здоров'я. Враховуючи комплексність та складність запровадження медичного страхування, доцільно розробити відповідну цільову програму.

Трансформація системи пільг. Нагальною необхідністю є трансформація системи пільг, яка є фінансово необґрунтованою, значною мірою декларативною, непрозорою і несправедливою. Порядок надання понад 20 різних видів пільг близько 30 пільгових категоріям населення регулюється більш, ніж 40 нормативно-правовими актами. Сукупна кількість пільг, визначених для всіх категорій населення, перевищує чисельність мешканців країни. Найбільш поширеними є пільги на проїзд у міському та приміському транспорті – право на них має третина населення.

Значна частина пільг існує лише на папері – в середньому пільгами користується 43% тих, хто має на них право. І якщо, наприклад, рівень використання права на пільгову оплату житлово-комунальних послуг становить 94%, то рівень використання пільг на санаторно-курортне лікування, забезпечення ліками, автотранспортом, житлом – менше 5%. Пільгами частіше користуються більш освічені і більш поінформовані щодо своїх прав верстви населення. Діюча система не орієнтована на захист від бідності – частка пільговиків серед небідних становить 30%, а серед бідних – 23%. Бідне населення часто не використовує свої права на пільги, оскільки не знає про них. Практично позбавлені більшості пільг і сільські мешканці, які просто не мають доступу до відповідних послуг.

Трансформація діючої системи пільг має спрямовуватись на забезпечення фактичного отримання пільг усіма представниками пільгових категорій і спиратися на те, що кожний конкретний вид соціальної допомоги має надаватися відповідно до причини виникнення потреби (права) на неї: за особливі заслуги перед Батьківщиною або суспільством; у зв'язку із виконанням професійних обов'язків (підвищеним ризиком, високим статусом або як компенсація низької заробітної плати); в зв'язку із особливою соціальною уразливістю через шкodu в зв'язку із аварією, стихійним лихом, війною, сирітством, старістю, багатодітністю, хворобою чи інвалідністю тощо.

¹¹ Цілком слушні наслідки дасть і детінізація економіки.

Порядок надання пільг, пов'язаних з особливими заслугами перед суспільством, тобто пільг-привілеїв не варто змінювати. Питання необхідно ставити про поширення пільг на членів сімей та відтворення контингенту пільговиків у цілому.

Компенсації заподіяної шкоди, передусім здоров'ю, мають жорстко пов'язуватися із її визначенням.

Для реорганізації професійних пільг, які є своєрідним конгломератом інших видів пільг, доцільно визначити точний перелік посад, для яких необхідність користування відповідною послугою обумовлюється виконанням службових обов'язків. Відповідно до цього переліку пільги надаватимуться у вигляді компенсаційних виплат та спеціальних ваучерів, зокрема проїзних квитків.

Пільги, що виконують функцію соціальної допомоги, доцільно замінити адресною соціальною допомогою, яка має надаватися у грошовому виразі у розмірах, встановлених відповідно до нормативів використання послуг певних видів.

Доцільним видається запровадження специфічної форми гарантій державного фінансування тих пільг, які надаються у натуральній формі, – ваучерів (спеціальних державних підтверджень) права на пільгове отримання продуктів харчування, медичних послуг, ліків тощо. Ці ваучери можна використовувати тільки за призначенням, вони мають бути іменними (виключена передача права на пільгу іншій особі).

Необхідно протидіяти необґрунтованому відтворенню контингенту пільговиків, зокрема запобігання його розширенню (через включення, наприклад, військовослужбовців, які входять до складу миротворчих контингентів ООН на контрактних засадах і за чинним порядком набувають статус учасників бойових дій, що надається, як правило, особам, рекрутованим на військову службу).

Додаткові ресурси щодо підвищення державної допомоги соціально вразливим верствам населення необхідно зосередити на допомогах сім'ям, у яких є діти-інваліди, та багатодітним сім'ям шляхом надання їм цільових коштів.

Враховуючи складність та соціальну чутливість проблем трансформації пільг, до її розв'язання доцільно підходити поступово, передувати цьому процесу має роз'яснювальна робота.

Надання соціальної допомоги переважно на адресних засадах. Домінуючий у сучасному світі принцип надання соціальної підтримки переважно на адресних засадах має сенс тільки за умови економічної доцільності – попередня перевірка доходів як реальної необхідності надання допомоги вимагає значних трудових та матеріальних ресурсів, а отже помітно зменшує ті кошти, які можуть бути виплачені нужденним у вигляді універсальної допомоги. Тому не варто переводити всі без винятку види допомоги на адресні засади.

* * *

Реалізація запропонованих змін у політиці доходів забезпечить:

- 1) істотне підвищення рівня життя широких верств населення;
- 2) формування соціальної структури населення, адекватної європейським взірцям;
- 3) підвищення економічної активності населення;
- 4) формування джерел довгострокових інвестицій;
- 5) істотне зниження ризиків бідності.

Ченюх Станіслав,

*старший технічний радник Проекту технічного співробітництва
«Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці»
Міжнародної організації праці*

Вплив інтеграційних процесів на ринок праці нових членів (і членів – кандидатів) ЄС

В статті розглядаються євроінтеграційні процеси та їх вплив на ринок праці нових держав-членів ЄС. Даються рекомендації по його реформуванню з урахуванням досвіду Польщі.

The present article deals with Euro integration processes together with their influence on labour markets in new EU member-countries. Poland's experience being taken into account, some recommendations on reforming the labour market are introduced.

Ключові слова: держави-члени ЄС, інтеграція, ринок праці, безробіття, зайнятість

Шановні пані та панове!

Ідея економічного та монетарного союзу базується на єдності чотирьох свобод, координації або навіть уніфікації економічної та соціальної політики.

Ці свободи охоплюють переміщення товарів, осіб, послуг та капіталу між державами-членами. Взагалі свобода переміщення означає усунення фізичних, технічних і фінансових бар'єрів між державами-членами Європейського Союзу.

Я зупинюся на свободі переміщення осіб, а саме робочої сили. Вона передбачає:

- безвізовий режим переміщення робочої сили в межах території Європейського Союзу;
- заборону будь-якої дискримінації у сфері праці з огляду на національність;
- визнання документів про освіту та кваліфікацію без додаткового їх підтвердження;
- встановлення системи соціального забезпечення працівників-мігрантів та членів їх сімей.

Важко прорахувати як зиск, так і втрати від інтеграції, оскільки вони залежать від багатьох чинників, які не завжди безпосередньо з нею пов'язані.

Відомо, що жодна держава не втратила від членства в Європейському Союзі. Наплив до певної держави якісно кращих або дешевших товарів і послуг з інших держав-членів створює в ній тиск на вживання імпортованих нових, більш добротних товарів та послуг (ефект субституції).

В іншому разі ця держава несе втрати внаслідок обмеження власного виробництва або навіть банкрутства частини фірм та зростання рівня безробіття.

Проте зиск від інтеграції можна вбачати у:

- більш ефективному — внаслідок зростання конкуренції — розміщенні товарів, послуг, а також капіталу;
- зростанні економічної стабільності, і як результат – зниженні ризику (наприклад інвестиційного) та зменшенні витрат на залучення капіталу;
- покращенні ефективності функціонування ринків товарів, праці, послуг та капіталу;
- зростанні конкурентоспроможності та ефективності господарювання.

Переваги від європейської інтеграції не досягаються відразу й не є однаковими для всіх держав-членів. А для країн, які прагнуть вступити до ЄС, вони залежать від багатьох чинників, а саме:

- глибини та масштабу відмінностей між рівнями соціально-економічного розвитку держав-членів та держав-кандидатів;
- гармонізації закріплених основних свобод, на яких базується інтеграція;
- допомоги ЄС, яка надає можливість державі-кандидату швидше адаптуватися до стандартів Євросоюзу та прискорити темп економічного зростання;

- тривалості «кандидатського» процесу та його використання для здійснення адаптаційних змін і зростання ефективності управління, в тому числі раціональне використання допомоги ЄС;
- демократизації життя та суспільно-політичного клімату в країні-кандидаті.

Пані та Панове!

На ринку праці нових держав-членів існує багато проблем структурного характеру. Реальна ситуація є наслідком прискорених адаптаційних процесів та економічних реформ в країнах Центральної та Східної Європи.

Поява безробіття як соціального явища була наслідком закриття багатьох нерентабельних підприємств, а також реструктуризації тих, які залишилися на ринку. Вони були змушені запроваджувати сучасні технології виробництва та знизити рівень зайнятості.

Водночас багато осіб втратило роботу внаслідок ліквідації державних організацій та державних і кооперативних аграрних господарств, а також відбулося зниження зайнятості у секторі громадського обслуговування.

Крім того, негативні явища на ринку праці посилюються внаслідок економічних змін. Навіть приватний сектор, що динамічно розвивався, передусім у сфері послуг, не був здатний прийняти усіх осіб, які звільнялися в інших галузях економіки.

У цих нових державах-членах ЄС мають місце і суттєві регіональні відмінності в рівні зайнятості. Слід підкреслити, що в період трансформації ситуація в цій сфері погіршилася у більшості із них. Поліпшення спостерігалися тільки у Латвії, Словаччині та Словенії.

Причини регіональної диференціації рівня безробіття слід вбачати передусім у низькій мобільності населення. Прив'язка до певного місця знеохочує багатьох осіб до переїзду в інші регіони країни.

Серед чинників, що впливають на диференціацію рівня безробіття окремих регіонів, є також диспропорція у рівні освіти серед мешканців міста та села, а також низький рівень розвитку ринку оренди житла, значна різниця у вартості оренди в окремих регіонах та бідність суспільства, яка в багатьох випадках унеможливує залишення місць проживання та переїзд до більш благополучних регіонів.

Крім цього, багато побажань викликає рівень розвитку та якість системи інформування про можливості отримання роботи в інших регіонах країни.

Великий вплив на формування довготривалого безробіття здійснював швидкий технічний та технологічний прогрес, який мав місце у нових державах-членах ЄС від початку трансформації.

Особливо в періоди повільного економічного розвитку при підвищенні продуктивності праці потреба у робочій силі була знижена, зокрема у працівниках низької та середньої кваліфікації.

Кваліфікація значної кількості осіб, які втратили роботу внаслідок реструктуризації або ліквідації підприємств, не відповідає вимогам ринкової економіки та вони не мають можливостей виконувати роботу у нових фірмах.

Високий рівень безробіття утримується також у зв'язку з надмірно високими відрахуваннями з фонду заробітної плати (податковими, соціальними та на медичне страхування), а також — з напливом нелегальних емігрантів.

Охарактеризувавши ряд проблем, що існують на ринках праці у нових державах-членах Європейського Союзу, хочу зазначити деякі положення із врахування досвіду Республіки Польща.

Процес поліпшення ситуації на ринку праці не є простим та приємним. Його спрощуватимуть певні переваги, що характеризують трудові ресурси в Польщі порівняно з державами-членами ЄС (окрім нових), а саме:

- «молодші» трудові ресурси, які потенційно динамічніші та налаштовані на покращання свого становища і досягнення успіху;
- прагнення до навчання;

- зниження приросту трудових ресурсів, яке повинно задовольнити тиск пропозиції після вступу Польщі до ЄС;
- значно слабший захист зайнятості в ЄС, проте значно вищий ніж в США;
- значно нижча собівартість праці на одного зайнятого та на один робочий час, але висока на рівні інших країн Центрально-Східної Європи;

До негативних чинників, що ускладнюють поліпшення ситуації на ринку праці та економічне зростання, належать:

- низька продуктивність;
- зростаюче зубожіння суспільства, відносно невеликий рівень винагороди, що впливає на низький рівень заощаджень, слабкий споживчий попит;
- недосконала економічна структура, яка вимагає термінової та глибокої перебудови;
- зменшення притоку інвестицій, слабке інвестування у високі технології;
- невідповідна кваліфікаційно-професійна структура;
- низька гнучкість зайнятості, особливо у сільському господарстві;
- високий податковий тиск, що обмежує здатності підприємств до створювання робочих місць;
- глибокі та тривалі регіональні нерівності у сфері соціально-економічного розвитку, в тому числі у сфері рівня безробіття та доходів;
- низький рівень управління людськими ресурсами в організаціях, особливо малі інвестиції у людський капітал у сфері дослідження + розвиток порівняно з країнами ЄС.

Польща стоїть перед необхідністю поліпшення ситуації на ринку праці та підвищення продуктивності і конкурентоспроможні економіки.

Досягнення цих суперечливих цілей в короткий період вимагає початку реалізації комплексу спільних заходів, а саме:

1. Структурних перетворень економіки, зокрема:

- інтенсивного розвитку економіки, що вимагає збільшення надходження прямих іноземних інвестицій, насамперед у «високі технології», а також в трудові сектори;
- розвитку виробництва та послуг на експорт.

2. Макроекономічної політики, що спрямована на підвищення рівня зайнятості, стимулює економічне зростання та сприяє зростанню інвестицій, уможливує розвиток підприємництва, знижує рівень бюрократизації економіки, обмежує корупцію.

Стрибокподібного розвитку освіти не тільки кількісного, але й якісного, що сприяє набуттю кваліфікації, яка потрібна на ринку в умовах структурних змін.

Проте не лише в Польщі роботодавці схильні інвестувати у розвиток перспективних працівників з високими кваліфікаціями. Тому поглиблюється відстань між знаннями висококваліфікованих та низькокваліфікованих працівників також у шансах на знаходження та збереження робочих місць.

Слід зазначити, що людські ресурси в системі економіки не повинні трактуватися як витрати, які потрібно зменшувати. Їх треба розцінювати як активи, що збільшують вартість фірми.

Фактором, який спрощує здійснення структурних перетворень, зниження рівня безробіття та високе економічне зростання, є реалізація активної політики праці, більша гнучкість ринку праці, що досягається через ширше використання гнучких (нестандартних форм) зайнятості, часу та робочих місць, а також зростання мобільності працівників.

У цьому контексті особливо суттєвим є визначення ролі держави та її інституцій на ринку праці.

Економічна теорія не дає чіткої відповіді на запитання, чим повинна займатися держава. Існують сильні аргументи на користь твердження, що обмежена роль держави є оптимальною моделлю.

Для адаптації до стандартів країн ЄС слід збільшити частку витрат на інструменти, орієнтовані на підвищення пропозиції та адресовані до проблемних груп ринку праці, тобто довготермінових безробітних, осіб з низькою кваліфікацією, молоді, жінок та осіб, що мешкають у селі.

Безробіття не можна ефективно зменшити винятково за допомогою інструментів політики ринку праці. Витрати політики ринку праці є дуже значними, а її інструментарій не адаптований до ефективного впливу на ринок праці за умов перманентної нестачі робочих місць.

Величезний обсяг викликів вимагає партнерської співпраці працівників з керівництвом на предмет стабільного розвитку фірм. Вона повинна зміцнити гнучкість діяльності фірм та зайнятості. Її основу утворює інтеграція інтересів працівників та фірми. Досягнення такої співпраці є можливе різними способами, а саме:

- підвищенням управління людськими ресурсами через розвиток управління людським капіталом, розвиток групової співпраці;
- розвитком представницької участі;
- розвитком фінансової участі.

Дії роботодавців вимагають підтримки з боку профспілок та держави. Особливо серед пріоритетів переговорів соціальних партнерів повинна бути також гнучка адаптація колективних трудових договорів до сучасних викликів та стратегій, спрямованих на стабільний розвиток та конкурентну перевагу, яка обумовлює збереження або збільшення зайнятості.

Вступ до ЄС несе з собою необхідність розширення соціального діалогу за межі трудових відносин та розвиток багатостороннього соціального діалогу.

Пані та панове!

Для мене є великою честю брати участь в дебатах на тему трансформації, особливо сьогодні, коли Ваш народ у боротьбі значно розширив межі своєї свободи.

Необхідно підкреслити особливі характерні властивості ринку праці, що потребують відповіді на такі запитання:

- яким чином він має регулюватися, щоб сприяти економічному розвитку;
- яким чином інституції ринку праці мають враховувати інтереси і стратегічні позиції партнерів — роботодавців та працівників;
- чи повинна — і якщо так — до якої міри держава втручатися в цей процес регулювання? Багато хто перебільшує ефективність втручання держави і не вбачає затрат для суспільства. Тому може й варто уважно розглянути і оцінити принципи нової парадигми розвитку:
- макроекономічна стабільність;
- вільний ринок і конкуренція;
- відкритість до світу;
- ефективна система фінансових інституцій;
- трудові відносини та інституції ринку праці, що сприяють розвитку.

Ринок — кажу це з цілковитою впевненістю — не вирішує всіх проблем, але практика втручання та ручного управління держави веде до вибіркового розподілення, перешкоджає розвитку й відкриває шлях для корупції.

Потрібно захищати економічну свободу.

Через невелику гнучкість за останні роки ринок зайнятості став найбільшим головним болем Європи. Європейський Союз не зміг створити таку велику кількість робочих місць навіть порівняно із Сполученими Штатами Америки.

Дякую за увагу і бажаю моїм українським друзям успіхів у реформуванні ринку праці та інших сфер життя країни.

Секція 1

Жук О.І.,

асистент кафедри маркетингу Академії праці і соціальних відносин

Державне регулювання оплати праці

В статті розглядається державний механізм регулювання заробітної плати. Самим головним рычагом регулювання є розмір мінімальної зарплати. Також визначено комплексний підхід до реформи заробітної плати в Україні.

A state regulation mechanism for wage rates is considered in the given article. A minimal wage rate is regarded to be a major regulation tool. A complex approach to reforming the wage rate in Ukraine is also defined in the article.

Ключові слова: державне регулювання оплати праці, ринкове регулювання, колективно-договірне регулювання, зростання доходів, регулююча функція мінімальної заробітної плати.

Питання організації заробітної плати і формування її рівня складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, оскільки охоплюють головні інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни, що стосуються оплати праці, мають прямий чи опосередкований вплив на доходи всіх членів суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники держави. Це означає, що у жодній країні світу питання регулювання оплати праці не залишені на розсуд ринкових сил, хоча сфера, методи, масштаби втручання держави в ці процеси в кожній країні різноманітні. Тому дослідження цієї проблеми є актуальним. Метою нашого дослідження є дослідження механізму державного регулювання оплати праці.

Механізм регулювання заробітної плати складається з таких елементів:

- ринкового регулювання;
- державного регулювання;
- колективно-договірного регулювання через укладення генеральної, галузевих, регіональних угод; колективних договорів на рівні підприємств; трудових договорів з найманими працівниками;
- механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання.

Перебудова організації заробітної плати на підприємстві відповідно до вимог ринкової економіки передбачає вирішення трьох головних завдань:

- по-перше, підвищення зацікавленості кожного працівника у виявленні й використанні резервів зростання ефективності своєї праці при виключенні можливості одержання незароблених грошей;
- по-друге, усунення випадків зрівнялівки в оплаті праці, досягнення прямої залежності заробітної плати від індивідуальних кінцевих результатів праці;
- по-третє, оптимізацію співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, дефіцитності певних видів робочої сили на ринку праці, а також впливу різних працівників на досягнення кінцевих результатів і конкурентоспроможності продукції.

Хоча кожне підприємство має свою специфіку в організації оплати праці, її організаційними основами завжди є:

- забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її витрат на одиницю продукції;
- регулювання трудових відносин, забезпечення рівноправності роботодавця і працівника;
- удосконалення нормування праці;
- вибір моделі, форм і систем оплати праці;
- взаємозв'язок розмірів заробітної плати з обсягами та вартістю виробленої продукції.

Ефективна організація заробітної плати на будь-якому підприємстві неможлива без її основоположного елемента – нормування праці, яке дає змогу встановити відповідність між обсягом витрат праці і розміром її оплати в конкретних організаційно-технічних умовах. Роботодавець зобов'язаний установити кожному працівникові нормальний обсяг робіт, виходячи з установленної законодавством тривалості робочого дня, нормальної інтенсивності праці і середньої для даного виду робіт продуктивності праці. Працівник має право розраховувати на повну оплату праці лише за умови виконання повного нормованого обсягу робіт. На кожному підприємстві доцільно мати характеристики основних видів робіт з відповідними нормами витрат праці. Робота щодо вдосконалення нормування праці передусім повинна спрямовуватися на підвищення якості норм за рахунок забезпечення їх рівнонапруженості для всіх видів праці і всіх груп працівників.

Згідно з Законом України «Про оплату праці» держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Умови розміру оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Роль держави у сфері регулювання заробітної плати повинна виявлятися також в організації перспективних наукових досліджень, вивченні і поширенні прогресивного досвіду, науково-методичному забезпеченні формування й оновлення тарифної системи, ефективної системи нормування праці тощо.

Важливим завданням держави має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства з метою врегулювання соціально-трудова відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам. Держава в особі органів виконавчої влади має бути одним із соціальних партнерів. За такої умови органи виконавчої влади заохочують до співпраці, координують дії соціальних партнерів, стежать за дотриманням спільно вироблених і узгоджених механізмів регулювання.

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що відповідають Закону України «Про колективні договори і угоди», які укладаються на різних рівнях: державному, у вигляді генеральної угоди, галузевому – галузевої угоди, регіональному – регіональної угоди. На рівні підприємств та організацій укладається колективний договір.

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися тимчасово лише на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

У механізмі регулювання заробітної плати початковою і самою основною базою є встановлення її мінімального розміру. У відповідності з рекомендаціями Міжнародної організації праці, основною метою встановлення мінімальної заробітної плати має бути надання особам, що

працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати. Адже мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може оплачуватися виконана працівником місячна, годинна норма праці або обсяг робіт. До мінімальної заробітної плати не входять доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання. Згідно з Законом України «Про Державний бюджет України на 2005 рік» з 1 квітня 2005 р. розмір мінімальної заробітної плати становить 290,00 грн. на місяць, а з 1 липня 2005 р. він становитиме 310,00 грн. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету (245,81 грн. станом на 1 лютого 2005 р.) з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни;
- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості у розрахунку на працездатну особу.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, раз на рік при затвердженні Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди.

Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексу цін (станом на 1 лютого 2005 р. він становить 101,7 % відповідно до попереднього періоду) на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів.

До державних норм і гарантій у сфері оплати праці відносять також норми оплати праці за роботу у понаднормовий час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівникам, молодшим вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо. Норми і гарантії у сфері оплати праці встановлюються Кодексом законів про працю, Законом України «Про оплату праці» та іншими законодавчими актами України.

Заробітна плата повинна виплачуватися працівникам регулярно у робочі дні у терміни, встановлені в колективному договорі, але не рідше як двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів.

Реформування заробітної плати в Україні потребує комплексного підходу, який повинен бути спрямований на:

- забезпечення зростання доходів та платоспроможного попиту населення;
- упорядкування регулюючої функції мінімальної заробітної плати;
- поступовий перехід до погодинної оплати праці і встановлення середньої мінімальної оплати в розрахунку на одну годину робочого часу;
- подальше послаблення податкового навантаження на фонд оплати праці;
- ліквідацію невиправданої міжгалузевої та міжрегіональної диференціації в оплаті праці;

□ посилення стимулюючої функції заробітної плати тощо.

Це дасть змогу забезпечити прийнятний рівень заробітної плати в Україні, адже розмір середньої заробітної плати (640,86 грн. станом на 1 лютого 2005 р.) у нашій державі приблизно у 7 разів менший, ніж у Польщі, майже вдвічі – ніж у Казахстані, в 1,4 раза – ніж у Білорусі, у 2,3 раза нижчий за розмір заробітної плати в Росії.

Література

1. Закон України «Про оплату праці» //Відомості Верховної Ради України, 1995. – № 17. – Ст. 121.
2. Закон України «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України та Закону України «Про оплату праці» //Відомості Верховної Ради України, 2004. – № 5. – Ст. 34.
3. Закон України «Про Державний бюджет України на 2005 рік» //Відомості Верховної Ради України, 2005. – № 7. – Ст. 162.
4. Закон України «Про внесення зміни до Закону України «Про Державний бюджет України на 2005 рік» //Відомості Верховної Ради України, 2005. – № 13. – Ст. 228.
5. Закон України «Про колективні договори і угоди» //Відомості Верховної Ради України, 1993. – № 36. – Ст. 361.
6. Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження Порядку визначення сум, що вносяться до державного бюджету підприємствами-монополістами у 2004 році та I кварталі 2005 р. у зв'язку з перевищенням розрахункової величини фонду оплати праці» від 26 травня 2004 р. № 683.
7. Дідківська Л.І., Головка Л.С. Державне регулювання економіки: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2000. – 209 с.
8. Ільчук Л.І., Дворник О.І., Балащенко В.М. Моніторинг соціальної ситуації в Україні: аналіз і прогноз (лютий 2005 рік). Довідкова інформація. – К.: Інститут прогнозування, 2005.
9. Сідун В.А., Пономарьова Ю.В. Економіка підприємства: Навч. посіб. – К.: ЦУЛ, 2003. – 436 с.
10. Соціально-трудові відносини та вирішення трудових спорів: Основні законодавчі та нормативно-правові акти. – К.: Основа, 2002. – 712 с.
11. Соціально-трудові відносини в Україні: тенденції розвитку та перспективи. – К.: Міленіум, 2003. – 68 с.
12. Стеченко Д.М. Державне регулювання економіки: Навч. посіб. – К.: Вікар, 2003. – 262 с.
13. Шаповал В.М., Аврамчук Р.Н., Ткаченко О.В. «Економіка підприємства: Уведення в спеціальність»: Навч. посіб. /За наук. і заг. ред. д-ра екон. наук, проф. В.А. Ткаченко. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 288 с.

Кондиріна А.Г.,

*канд. екон. наук, завідувачка кафедри менеджменту
Академії праці і соціальних відносин*

Проблеми ефективного використання людського капіталу в Україні

В статье рассматриваются проблемы эффективного использования человеческого капитала в Украине. Особое внимание уделено поиску путей обеспечения реализации образовательно-квалификационного потенциала молодежи, как особой группы населения, от которой зависит будущее состояние рынка труда в стране.

The author of the article studies the problems of an effective human resources use in Ukraine. A special attention is paid to possible ways of realizing educational and professional potential of the youth being regarded as a specific population group able to have its impact on the labour market in future.

Ключові слова: **ринок праці, людський капітал, трудова активність молоді, молодіжне безробіття, освітньо-кваліфікаційний рівень, попит, пропозиція.**

В Україні відбувається складний процес переходу до ринкової економіки, що викликає глибокі зміни на ринку праці та у сфері соціально-трудова відносин. Праця відіграє важливу роль у процесі формування людини, оскільки вона є причиною не тільки створення матеріальних благ, а й задоволення особистих та суспільних потреб. Проблема ефективного використання людського капіталу сьогодні особливо гостро постає в Україні, де на одного пенсіонера припадає 1,5 особи працюючого населення, тоді як у Росії – 1,8, у Франції та США — 2,5, Японії — 2,6, а за наявної демографічної ситуації очікується ще більше скорочення чисельності трудових ресурсів. Саме тому проблема управління та ефективного використання трудового та творчого потенціалу працівників, які виступають активною стороною сучасного суспільного виробництва, є однією з вирішальних у сфері забезпечення соціально-економічного розвитку держави.

Пошуку шляхів та методів вирішення цієї проблеми присвячені праці таких відомих вчених-економістів, як В.Ф. Бесєдін, Л.М. Бабич, А.В. Базиліук, В.Ф. Волик, І.І. Лукінов, А.Г. Савченко [2]. Але за умов, що склалися в Україні, проблема ефективного використання людського капіталу ще й досі не має однозначного вирішення. Тому сьогодні, у рамках даної проблеми, слід звернути особливу увагу на трудову активність молоді. Молодь — особлива соціально-демографічна та соціально-економічна група населення, однією з характерних рис якої є незавершеність процесу її включення до продуктивного трудового життя. Саме молоді люди як повноправні суб'єкти ринку праці мають попереду найдовшу потенційну тривалість трудового життя. Праця молоді повинна використовуватись якомога ефективніше, оскільки від цього значною мірою залежить майбутній стан ринку праці.

Слід відзначити, що повна реалізація освітньо-кваліфікаційного потенціалу молодого покоління сприяє формуванню конкурентоспроможних працівників, а чітке планування підготовки кількості фахівців у відповідності до реального попиту у майбутньому дасть змогу уникнути дисбалансу щодо потреб роботодавців та пропозиції робочої сили. Адже за результатами досліджень Дослідного інституту соціального розвитку ООН (UNRISD), саме рівень зайнятості за спеціальністю є одним з найважливіших показників соціально-економічного розвитку країни.

Досить гостро постає сьогодні проблема молодіжного безробіття. Як свідчать офіційні статистичні дані, майже 20 % безробітної молоді — це випускники загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних та вищих закладів освіти, які, ще не маючи досвіду професійної трудової діяльності, вже набули досвіду незайнятості. В Україні переважна більшість вільних робочих місць, інформація про які подається до установ державної служби зайнятості, розрахована на

працівників із низькою освітою і кваліфікацією. Подаючи до установ державної служби зайнятості інформацію про вільні робочі місця і вакантні посади для заняття їх працівниками з низькою освітою і кваліфікацією, підприємства, установи і організації все ж розраховують на те, що висока напруга на ринку праці примушуватиме займати ці робочі місця і вакантні посади насамперед тих, хто має додаткові доходи при незначній їх величині. На відміну від високорозвинутих країн, у яких рівень освіти безробітних є істотно нижчим порівняно з зайнятими, в Україні рівень освіти реальних безробітних є таким самим зайнятих (рівень освіти зареєстрованих безробітних є вагомо вищим): питома вага зайнятих осіб з вищою освітою у 2000 р. становила 13,5 %, з професійно-технічною освітою – 22,4 %; безробітних з вищою освітою – 13,1 %, безробітних з професійно-технічною освітою – 33,5 % [3].

Широкого розповсюдження набуває проблема незадоволеності молоді змістом та характером праці: так, за результатами соціологічних досліджень, саме серед респондентів у віці до 30 років таких найбільше – 86 % опитаних відчувають, що працюють не на повну силу, серед осіб у віці 30 – 45 років – 76 %, серед старших 45 років – 70 %. Однією з причин такого становища є невідповідність фаху працюючих, здобутого у вищих та середніх спеціальних навчальних закладах, займаній посаді, спеціальності. Це означає, що кошти, вкладені державою, юридичними та фізичними особами у професійне навчання потенційного працівника, витрачені марно.

Необхідно визнати, що значна частина молодого покоління, яка отримала вищу освіту і не була працевлаштована за спеціальністю, присвячує себе зайнятості у неперспективних сферах, які не потребують спеціальної освіти. Такий крок сприймається молодим поколінням як тимчасовий компроміс, оскільки більшості притаманне прагнення до самореалізації, активного творчого життя. Якщо ж сподівання щодо професійного становлення та зростання не виправдовуються, відбувається значний перерозподіл робочої сили до неформального сектора економіки, що негативно впливає на економіку в цілому. За результатами соціологічних досліджень у тіньовому секторі економіки у віці 15 – 28 років зайнятий кожен п'ятий серед опитаних та кожен четвертий – у віці 20 – 28 років [1]. Одночасно відбувається руйнування трудового потенціалу в таких життєво важливих сферах суспільства як промислове виробництво, освіта, наука тощо. Заняття малокваліфікованою працею не тільки деформує ціннісні орієнтири молоді, а й призводить до їх професійної деградації. Вказані вище факти є важливою ознакою неефективного використання людського капіталу в Україні.

Слід зазначити, що іншою умовою ефективного використання праці є еквівалентність рівня заробітної плати рівнем освіти, кваліфікації, якості праці. Проблема оплати праці молодих робітників постає особливо гостро в Україні. Низька заробітна плата є однією з передумов низького рівня життя молоді, що спричинює незадовільний стан харчування, здоров'я, медичного обслуговування тощо. Практично в усіх регіонах України в структурі споживання молоді спостерігається дефіцит білків (він становить 35 – 40 %) і вітамінів (50 – 60 %), хоча на продукти харчування в нашій державі витрачається 68 – 75 % доходів сім'ї, а в малозабезпечених сім'ях – близько 90 %.

Наступною проблемою щодо ефективного використання людського капіталу є низька продуктивність праці, коли люди, особливо молоді, змушені марно використовувати значну частину робочого часу внаслідок відсутності або застарілості ресурсів, засобів виробництва. За даними ООН та інших міжнародних організацій, за рівнем конкурентоспроможності продукції Україна знаходиться приблизно на 103-му місці у світі. Ще нижче ми опустилися за рівнем конкурентоспроможності національної робочої сили, якості життя і добробуту людей [4]. Зазначимо, що в Україні оновлення основних фондів на підприємствах відбувається повільно, і молоді люди, отримавши спеціальну освіту, що відповідає вимогам ринкової економіки, змушені працювати на фізично й морально застарілому обладнанні. За таких умов незадовільним, а інколи й неможливим виявляється професійно-кваліфікаційне становлення та зростання молодих працівників на підприємстві. Адже відомо, що розвиток суб'єктивного елементу продуктивних

сил працівника значною мірою залежить від технічного фактора виробництва. І ступінь цієї взаємозалежності невинно зростає в міру науково-технічного прогресу.

З викладеного вище доходимо висновку, що сучасна система використання людського капіталу, а саме праці молоді є неефективною у країні і потребує негайних змін. Ці зміни насамперед повинні бути пов'язані з формуванням цивілізованого ринку праці. Не слід розглядати проблему управління трудовим потенціалом молоді лише в контексті обмеження масштабів молодіжного безробіття, надання гарантій щодо отримання першого робочого місця. Актуальними є також проблеми залучення молодіжної робочої сили до перспективних галузей економіки, підвищення продуктивності праці тощо.

Важливим і необхідним є планування професійно-кваліфікаційної структури молодих працівників із врахуванням прогнозованої структури попиту на представників конкретних спеціальностей. Необхідно поліпшити профорієнтаційну роботу в школах для забезпечення інформованості учнів старших класів щодо реального попиту на працівників конкретних професій та спеціальностей з урахуванням територіально-галузевої специфіки. Політика зайнятості є однією з підсистем загальної політики економічного розвитку держави, вона має бути зорієнтована на раціональне використання трудових ресурсів, включення молоді до інтелектуальної творчої праці, а освіта розглядатися як форма капіталовкладень у людські ресурси.

Як доводить світовий досвід, становище, що склалося в Україні, вимагає застосування методів по мобілізації всієї країни до вирішення проблем удосконалення соціально-трудоких відносин і соціального захисту населення. Зокрема, такі методи свого часу застосовували Японія, Німеччина, Південна Корея. І сьогодні ці країни досягли високих результатів. З цією метою в Україні необхідно розробити Державну програму з продуктивності праці, конкурентоспроможності виробництва та національної робочої сили та стратегію інноваційного і соціального розвитку на випередження, яка повинна містити відповідні заходи, що сприятимуть: забезпеченню повної продуктивної зайнятості населення та боротьбі з бідністю; справедливої і гідної оплати праці і стимулювання її ефективності; розвитку підприємництва, особливо малого і середнього бізнесу, самозайнятості як основи для збільшення кількості робочих місць і забезпечення надійних соціальних гарантій зайнятості економічно активному населенню; всебічному розвитку науки й освіти; соціалізації розвитку тощо.

Література

1. Буда Т. Й. Вторинна зайнятість молоді //Регіональна економіка. – 1998. –№ 3. – С. 95 – 102.
2. Економіка України: потенціал, реформи, перспективи. У 5т. /За заг. ред. В.Ф. Беседіна, В.Ф. Волика. – К.: НДЕІ, 1998. – 424 с.
3. Економіка України: Підсумки перетворень та перспективи зростання /За ред. акад. НАН України В.М. Гейця. – Харків. Форт, 2000. – 392 с.
4. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку /За ред. акад. НАН України В.М. Гейця. – К.: Ін-т екон. прогноз., Фенікс, 2003. – 1008 с.

*Листопад В.В.,**канд. фіз-мат. наук,
доцент кафедри інформаційних технологій та математичних методів
Академії праці і соціальних відносин**Кореляційно-регресійний аналіз чинників зростання рівня
реальної зарплати у 1996 – 2004 рр.*

В статье рассматривается корреляционно-регрессионный анализ факторов увеличения уровня реальной заработной платы в 1996 – 2004 гг.

The author of the article studies factors of increasing the real labour payment level within 1996 – 2004 applying the method of correlation-regression analysis.

Ключові слова: кореляційно-регресійний аналіз, мінімальна зарплата, номінальна зарплата, реальна зарплата, продуктивність праці.

Реформування оплати праці є складовою частиною загального процесу реформування економіки і з огляду на це віддзеркалює завдання основних етапів та характер і способи його проведення.

Взаємозв'язок системи оплати праці та зміни її кількісних і якісних характеристик досліджували такі відомі фахівці України, як Ю. Палкін, А. Чухно, А. Колот, Н. Павловська та ін. [1; 2; 4].

У 2004 р. заробітна плата в Україні продовжувала зростати швидкими темпами. Економісти стверджують, що зростання реальної зарплати відбувається завдяки високим темпам піднесення економіки (зростання ВВП), підвищенню рівня мінімальної зарплати та подальшому зростанню продуктивності праці [3]. За розрахунками фахівців, у вказаному році реальна заробітна плата збільшиться на 24 %, у 2005 р. – на 18 %, 2006 р. – на 15 % [3].

Для визначення впливу окремих чинників на зростання рівня реальної заробітної плати та прогнозу її рівня проведемо кореляційно-регресійний аналіз. Вчені визначають, що основними чинниками, які вплинули на зростання реальної заробітної плати (Y, грн.) були: ВВП — X_1 , рівень мінімальної зарплати — X_2 , продуктивність праці — X_3 , [3]. Для аналізу використаємо дані за 1996 – 2003 рр. [3; 5], які зведено у табл. 1 та 2.

Таблиця 1

**Основні економічні показники для проведення
кореляційно-регресійного аналізу**

Рік	Номінальна з/п (грн.)	Індекс спож. цін, рвз.	ВВП, грн.	Мінімальна з/п, грн.	Кількість зайнят. насел. млн.чол.
1996	125,84	39,7	81,5	15	23281,8
1997	148,13	10,1	93,4	15	22597,6
1998	153,49	20	102,6	55	22348,7
1999	175,52	19,2	130,4	74	21823,7
2000	230,13	25,8	170,1	118	21268,5
2001	311,08	6,1	204,2	118	20941,9
2002	376,38	-0,6	225,8	165	21378,6
2003	467,27	8,2	264,2	205	22614,2
2004 (прогноз)		6,5	335,8	237	22614,2

Міжнародною конференцією статистики праці (1954 р.) дано визначення сутності і методи розрахунку реальної зарплати. Відповідно до резолюції цієї конференції під реальною зарплатою розуміють товари і послуги, які можна придбати на номінальну заробітну плату (тобто купівельна спроможність номінальної заробітної плати). Згідно з «Рекомендацією по розрахунку реальної заробітної плати» Держкомстату України пропонується формула для визначення реальної зарплати:

$$Y_i = \frac{W_i}{P_i},$$

де W_i — рівень номінальної зарплати у звітному періоді, P_i — індекс споживчих цін на товари та послуги у звітному періоді.

Основні чинники зростання рівня реальної зарплати зведено у табл. 2.

Таблиця 2

Основні чинники зростання рівня реальної зарплати

Рік	Реальна з/п грн. (Y)	ВВП, млрд.грн. (X ₁)	Мінімальна з/п, грн.(X ₂)	Продуктивн. праці, грн/чол.(X ₃)
1996	90,08	81,5	15	25,11
1997	130	93,4	15	37,54
1998	127,91	102,6	55	38,26
1999	147,25	130,4	74	50,13
2000	182,93	170,1	118	63,58
2001	293,2	204,2	118	91,9
2002	378,65	225,8	165	106,26
2003	427,24	264,2	205	107,98
2004 (прогн.)	529,78	335,8	237	139,43

Для визначення тісноти зв'язку між змінними побудовано кореляційну матрицю.

$$r = \begin{pmatrix} 1 & 0,971 & 0,941 & 0,978 \\ 0,971 & 1 & 0,982 & 0,984 \\ 0,941 & 0,982 & 1 & 0,95 \\ 0,978 & 0,984 & 0,95 & 1 \end{pmatrix}$$

Кореляційна матриця, побудована для всіх змінних, свідчить як про наявність тісного зв'язку між реальною зарплатою та кожною із незалежних змінних, так і про існування тісного зв'язку між незалежними змінними (мультиколінеарність), бо $r_{yx_j} \geq 0,8$. Оскільки нас цікавить тільки прогноз, то мультиколінеарність не викликає проблем, бо чим вище значення коефіцієнта детермінації, тим точніший прогноз [6].

Коефіцієнти кореляції вказують на тісний зв'язок між залежною та незалежними змінними, тому базовою моделлю візьмемо лінійну, але для з'ясування найкращого виду апроксимації результативного фактора скористаємося і іншими видами рівнянь множинної регресії:

$$\text{Лінійне } \hat{y} = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 \quad (1),$$

$$\text{Гіперболічне } \hat{y} = a_0 + \sum_{i=1}^3 \frac{a_i}{x_i} \quad (2),$$

$$\text{Експоненційне } \hat{y} = a_0 e^{a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3} \quad (3),$$

$$\text{Степенеve } \hat{y} = a_0 x_1^{a_1} x_2^{a_2} x_3^{a_3} \quad (4),$$

$$\text{Поліноміальне } \hat{y} = a_0 + \sum_{i=1}^3 a_i x_i \quad (5),$$

де $a_i, (i = 1, 2, 3)$ невідомі коефіцієнти регресії.

Порівняння цих моделей та вибір найкращої (для прогнозу) проведено за допомогою додаткових регресійних статистик (R^2 — коефіцієнт (індекс) детермінації, F — статистика Фішера, $MAPE = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{|u_i|}{y_i} 100\%$, SSE — сума квадратів залишків).

Для цього побудовано п'ять моделей. Отримані результати зведено у табл. 3.

Таблиця 3

Результати побудови економетричних моделей

Вид моделі	Рівняння	R^2	Ф-критерій Фішера	SSE	MAPE	$\hat{Y}_{\text{прогн}}$
Лінійна	$\hat{y} = -37,54 + 0,47x_1 + 0,0019x_2 + 2,84x_3$	0,96	31,91	4555,3	12%	516,5
Гіперболічна	$\hat{y} = 578,6 - \frac{65513,6}{x_1} + \frac{2522,4}{x_2} + \frac{3497,7}{x_3}$	0,86	7,93	16,354,3	20%	419,3
Експоненційна	$\hat{y} = 64,01 \cdot e^{-6,4 \cdot 10^{-5} x_1} \cdot e^{0,00034 x_2} \cdot e^{0,017 x_3}$	0,97	47,23	929,03	5%	687,3

Секція 1

Степенева	$\hat{y} = 0,63x_1^{0,64} - 0,17x_2^{0,8} + 0,8x_3^0$	0,97	7,31	363,15	7 %	53,8,7
Поліноміальна	$\hat{y} = 73,65 + 0,35x_1 + 0,00097x_2^2 + 0,00017x_3^3$	0,99	256,21	587,94	5 %	70,9,4

Отже, серед отриманих моделей найкращий прогноз дає поліноміальна модель ($\hat{y}_{pr}=709,4$),

оскільки в ній найвищі значення коефіцієнта детермінації та F — статистики Фішера; найнижчі показники MAPE та сума квадратів залишків. Згідно з отриманим прогнозом на 2004 р. можна очікувати збільшення реальної заробітної плати на 67 % (фахівці центру перспективних досліджень прогнозують її підвищення на 24 % порівняно з 2003 р. [3]).

Прогнозні значення ВВП, мінімальної заробітної плати та продуктивності праці взято за даними центру перспективних досліджень із [3] і становлять 335,8 млрд. грн., 237 грн. та 139,43 грн/чол. відповідно. Критичне значення F — критерію Фішера ($\alpha = 0,05$) дорівнює 6,59 і свідчать про адекватність моделі.

Із поліноміальної моделі бачимо, що збільшення рівня мінімальної зарплати, продуктивності праці та ВВП тягне за собою збільшення реальної заробітної плати.

Перейшовши до рівняння в стандартизованому вигляді:

$$\hat{y} = 0,186x_1^* + 0,113x_2^* + 0,712x_3^*,$$

бачимо, що найбільший вклад у підвищення реальної зарплати припадає на збільшення продуктивності праці, тому що ($\max_{i=1,2,3} |\beta_i| = \beta_3 = 0,712$). Вимірюючи тісноту зв'язку між залежною і кожною із незалежних змінних для поліноміальної регресії зауважуємо, що найтісніший зв'язок між реальною заробітною платою та продуктивністю праці ($\max_{i=1,2,3} \{r_{yy_i}\} = r_{yy_3} = 0,99$).

З ймовірністю $p=0,95$ достовірним є лише коефіцієнт $a_3(t_{pr} = 2,78 < ta_3 = 3,56)$, що підтверджує суттєвість продуктивності праці для підвищення реальної заробітної плати. Причому прогноз реальної зарплати на 2004 р. для отриманої моделі становитиме 460,81 грн., що на 8 % більше порівняно з 2003 р.

Із викладеного вище доходимо висновку: проведений кореляційно-регресійний аналіз підтверджує гіпотезу про те, що підвищення продуктивності є визначальним чинником підвищення рівня реальної заробітної плати. Реальна зарплата для «найкращої» моделі має вирости на 8 % в 2004 р. порівняно з 2003 р.

Література

1. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорії і практика регулювання: Моног. — К.:КНЕУ, 2004. — 230 с.
2. Павловська Н. Економічна сутність і методи визначення реальної зарплати як показника купівельної спроможності населення //Україна: аспекти праці. — 2001. — № 6. — С. 15-19.
3. Квартальні передбачення. Другий квартал. — Міжнародний центр перспективних досліджень. — К., 2004. — С. 3, 71 — 74.
4. Павловська Н. Необхідність та шляхи забезпечення випереджаючого зростання заробітної плати// Україна: аспекти праці. — 2001. — № 2. — С. 10 — 16.
5. Статистичний щорічник України за 2002 р. — К.: Консультант, 2003. — 663 с.
6. Лук'яненко І.Г., Краснікова Л.І. Економетрика: Підруч. — К.: Товариство «Знання», КОО, 1998. — 494 с.

Марченко О.А.,

канд. філос. наук,

доцент кафедри менеджменту

Академії праці і соціальних відносин

Роль кадрів у філософії управління М. Фоллет

В статті делается попытка определения роли кадров в философских работах М. Фоллет, анализа предложенных ученой путей повышения эффективности труда и управления, а также дается характеристика форм участия персонала в управлении, способных повысить качество рабочей силы.

The author of the article makes an attempt to define personnel's role in Follet's philosophic works, to analyse the ways of increasing labour and management effectiveness offered by the scientist. She also characterizes personnel's part in management enabling to improve labour forces quality.

Ключові слова: М. Фоллет, філософія управління, менеджмент, персонал, кадри, групове мислення, принцип поведінки, влада, організація, лідерство, управлінське рішення, мотиви групи.

Сучасний науковий та організаційний підхід у будь-якій сфері діяльності неможливо уявити без розуміння необхідності підвищення значення людського фактора у розвитку економічних процесів, створенні умов для зростання мотивації праці, ініціативи. Економічний процес складається з людської діяльності, але головним є те, що в людській економіці людина є єдиним елементом вартості. На цьому фоні менеджери почали частіше говорити не лише про нестачу кваліфікованих кадрів, а й про необхідність переосмислення їх якісно нової ролі. Один з шляхів до нових – нестандартних і досконалих підходів у вирішенні цієї сьогоденної проблеми лежить у зверненні до ідей та висновків теоретиків і практиків управління кадрами. Такий історичний екскурс допомагає нам не тільки глибше зрозуміти й осягнути сучасні проблеми, а й звільнитися від застаріло-традиційних рішень. Україна прямує до світової співдружності не тільки шляхом задіяння власних унікальних механізмів життєутворення, а й набуття довершеності при сплаві елементів свого та чужого, запозиченого позитивного досвіду, який сприймається як найзрозуміліший. Звернення до незаслужено забутих праць визначного теоретика менеджменту Мері Паркер Фоллет (1868 – 1933) допомагає зрозуміти механізм підвищення ролі кадрів у системі сучасного управління.

Вона започаткувала комплексний підхід до аналізу процесів управління. З її ім'ям пов'язане виникнення філософії менеджменту, яка ґрунтується на розумінні мотивів груп і окремих індивідів.

Проблемам людського фактора в економіці присвячена велика кількість наукових досліджень зарубіжних та вітчизняних вчених. Серед них ghfws С. Фішера, Р. Дорнобуша,

Р. Шмаленезі, А. Мюллера-Армак, Ю. Пахомова, В. Мови, С. Сластенка, В. Сиденка, Л. Шевченка, Н. Хорошильцевої, Р. Гутгарца, В. Гімпельсона та ін. Але завжди можна знайти ще недостатньо вивчені аспекти цієї проблеми. Саме такою є проблема ролі кадрів у філософії М. Фоллет. Філософська точка зору пропонує нам розглядати людину не лише з позицій виробництва, а й як носія духовності, традицій, культури. У зв'язку з цим деякі дослідники акцентують, що не випадково сьогодні на Заході все більшої актуальності набуває теорія, згідно з якою життєвий рівень суспільства залежить і від обраної моделі, а також й від національних традицій, які обумовлюють економічну поведінку людей, адекватну їх життєвим цінностям [6, с. 359]. Очевидним є незначна кількість сучасних досліджень, присвячених вивченню і аналізу праць М. Фоллет. Найгрунтовніше, на нашу думку, ці питання висвітлили А. Кредисов (2001 р.), Н. Кузнєцова (2003 р.)

Виходячи з актуальності проблеми, вважаємо за доцільне з'ясувати роль персоналу у працях М. Фоллет, виділити запропоновані нею шляхи підвищення ефективності праці та управління, а також охарактеризувати форми участі персоналу в управлінні, які можуть допомогти у подальшій розробці проблеми підвищення якості робочої сили.

Як вважає багато авторитетних науковців, основи наших сучасних уявлень «сидять у минулому». Ці уявлення й ідеї минулого належать не тільки історії; вони несуть елементи і наших сьогоднішніх, і багатьох майбутніх поглядів.

Управлінські побудови Мері Фоллет впливають з її філософських поглядів. Учена поділяє ідеї німецького філософа Йоганна Фіхте (1762 – 1814 р.), який вважає, що свобода особи має підпорядковуватись групі, що всі особистості є членами міжособистісної мережі, в якій его однієї людини належить широкому співтовариству. Ієрархія Его, за Фіхте, утворює єдине «Велике Его», що є частиною життя людей.

М. Фоллет у праці «Нова держава» обґрунтовує, що сутність людини, потенціал особистості, її воля мають можливість прояву лише через групову організацію.

На думку дослідниці, групи людей живуть як єдине ціле, а не як окремі Его. Такі поняття як «духовне єднання», «групове мислення» і «колективна воля» спрямовують думки Фоллет на пошук нового суспільства, заснованого не на індивідуалізмі, а на «груповому принципі». Спираючись на «груповий принцип», вона доходить висновку, що «справжнє Я людини – це його Я у групі» і що «у людини не може бути прав окремо від суспільства, незалежно від суспільства або проти суспільства». Спростовуючи заяву, що завдання уряду – захищати права особистості, вона проголошує іншу концепцію демократії: демократія — велика чинність, що розвивається самими людьми, у демократію залучений *кожний* (виділено авт. – О.М.), доповнюючи себе ззовні тим, чого йому не вистачає. У світі сучасних змін ці ідеї дослідниці мають надзвичайно органічне звучання і особливу цінність для української держави.

Друга книга – «The New State: group organization the solution of popular governance» (1918 р.), присвячена розкриттю концепції людської взаємодії у питаннях політичної, національної й міжнародної організації, приносить М. Фоллет світову популярність. У наступній праці «Creative Experience» (1920 р.) вона починає дослідження психологічних основ згоди й тих умов, відповідно до яких воно може бути досягнута [3, с. 117]. Із цього моменту авторка зосереджується на теорії менеджменту, комплексному підході до аналізу процесів управління, критикуючи «класичну» теорію менеджменту Тейлора за механіцизм.

Слід зазначити, що ідея важливості дослідження поведінки працівників, інших психологічних аспектів взаємин персоналу для успішного управління, запропонована нею, у численних моментах випередила свій час. «...Багато з людей говорять мені, що я повинна робити й навіть як саме, але мало хто змушує мене хотіти що-небудь робити», – писала цей аналітик [10].

М. Фоллет не заперечувала, що наявність начальника й підлеглого створює проблеми для визнання спільності інтересів. Вона запропонувала вирішувати проблему, дотримуючись «закону ситуації»: «...Одна людина не повинна віддавати накази іншій, але вони вдвох повинні бути

згодними виконувати накази по ситуації. Якщо ці накази – лише частина ситуації, то питання про те, що хтось повинен віддати наказ, а хтось його повинен виконати, не буде поставати» [3].

У «Посланнях до Тейлорівського Суспільства» автор зазначає: «Якщо влада походить від функції, то в цьому випадку вона має мало загального з ієрархією позицій... Влада повинна належати знанням і досвіду. Тоді особистих розбіжностей можна уникнути» [15]. Відповідно до цього, ті, хто управляють, не повинні використовувати владу над працівником, але й працівники не повинні використовувати свою силу (яка виникає за посередництвом профспілок) над керуючими. У будь-якій формі людського життя, згідно з М. Фоллет, не повинне бути присутнім бажання панувати. Основа здорової поведінки – «відповідна реакція» – такий процес, який заснований на можливості взаємовпливу кожної із сторін на іншу через відкриту взаємодію, співробітництво. У 1920-і роки, активно підтримуючи представництва працівників, М. Фоллет закликала до того, щоб працівники обирали представників цеху або робочої ради, які б потім брали участь у прийнятті управлінських рішень. У такий спосіб у працівників з'являлася можливість управляти. М. Фоллет вважала, що керівники повинні розуміти: підприємство може працювати краще, дозволяючи робітникам бути партнерами у бізнесі. Мета представництва працівників – не поділ влади, а її збільшення.

Таким чином, Фоллет вперше висунула ідею участі робітників в управлінні. Вона принципово стверджує: подібно до того, як немає чіткої межі між плануванням і виконанням, так і відсутня суттєва різниця між тими, хто управляє, й тими, ким управляють. Вона була переконана, що робітники неминуче беруть участь в управлінні, коли вони за власним бажанням вирішують, як саме виконувати накази. Тому прогресивне керівництво повинне розвивати у робітників почуття не тільки індивідуальної, а й, найголовніше, «кумулятивної» відповідальності (поняття, введене дослідницею). М. Фоллет закликає створювати на підприємствах атмосферу «справжньої спільності інтересів», на основі якої можна забезпечити максимальний внесок співробітників до ефективної організаційної діяльності.

З тез вченої робиться важливий висновок: кожний адміністратор будь-якого рівня, виконуючи свої обов'язки, повинен відповідати за взаємодію з іншими співробітниками, а не просто за передачу координаційних обов'язків в ієрархії. М. Фоллет підкреслює, що внутрішнє переплетіння відповідальності слід починати на найнижчих рівнях. «Нитка повинна переплітатися з ниткою, – пише вона, – і у цьому випадку нам не доведеться робити незграбні спроби підганяти один до одного готові шматки тканини» [3, с. 120].

М. Фоллет висуває ідею спільної влади замість домінуючої влади (характерну для класичної теорії Тейлора), підкреслюючи, що максимальну ефективність забезпечує не поділ або делегування влади, а інтегрування діяльності всіх ланок організації. Вона розглядає владу як постійну функцію управління. Із цього погляду делегування влади суперечить самому поняттю управління, що, на її думку, представляє «невідчужувану форму влади». Тому розподіл відповідальності й підпорядкування є можливим лише через інтегрування суми влади підрозділів організації в єдину, безупинно й гармонійно функціонуючу систему.

У рамках своєї концепції М. Фоллет звертає увагу на існування форм «взаємозалежної поведінки». Це означає, що перед робітниками відкриваються канали зв'язку, через які вони можуть обмінюватися інформацією з менеджерами. Функціональна єдність будь-якої організації призводить до досягнення мети тим скоріше, чим краще всі співробітники й групи інформовані про свої функції й чим більше їх індивідуальні й групові здібності відповідають виконуваним завданням. Керівники не делегують свої повноваження, тому що структура й обсяг влади закладені у самому проекті організації ще на стадії формування організації. Ці думки М. Фоллет є надзвичайно сучасними.

Надзвичайно корисними, на нашу думку, є міркування М. Фоллет, відповідно до яких авторитет, на відміну від влади, може відчужуватися і яким можна наділяти певних осіб.

Дослідниця зазначає, що авторитет будь-якого керівника походить не лише з певних функцій, які він здійснює, а також з умов його діяльності, що постійно змінюються.

М. Фоллет доводила, що із збільшенням організації відбувається своєрідна «дифузія авторитету», яку можна пояснити необхідністю спеціальних знань, якими володіють різні за становищем та підготовкою працівники. У результаті на зміну колишнім концепціям «центрального» авторитету приходять концепції «функціонального», або «плюралістичного», авторитету. Експерти стають не просто консультантами, чиєю думкою можна було б зневажити. Думки експертів подаються у формі не наказів, а рекомендацій і внаслідок цього набувають значно більшої цінності.

Спираючись на це, дослідниця зазначає, що єдиним «законним начальником» в організації є «внутрішній досвід», який пов'язує усіх, хто виконує будь-яку частину організаційної діяльності. М. Фоллет впевнена, що для ефективної діяльності організації недостатньо простої покірності з боку кадрів, або тільки згоди тих, хто керує. Необхідною є «участь на всіх рівнях», «взаємопереплетіння» й «інтеграція». Необхідно, щоб люди «працювали один з одним», а не «перебували один під іншим».

Своєрідний підхід М. Фоллет до проблеми «авторитету» в організації спричинив перегляд «класичної», тейлоріанської концепції відповідальності. Підкреслюючи, що відповідальність, як і авторитет, обумовлена функціями того чи іншого співробітника, М. Фоллет вважає, що працівник повинен ставити перед собою питання не «перед ким» він несе відповідальність, а «за що». «Найважливішим для керівництва, — пише вона, — є здатність оцінити ситуацію. У безлічі фактів, досвідів, покарань, цілей керівник повинен побачити ціле, а не картинку калейдоскопа; побачити взаємозв'язки між всіма факторами проблемної ситуації» [3]. З цього походить проблема ролі лідера, яка виникає тоді й там, де вона необхідна. Коли проблема вирішена, лідер перестає бути потрібним і лідерство зникає. Тим, хто хоче управляти, М. Фоллет радила серйозно ставитися до професії керівника. Менеджер повинен розуміти, що виконує роль творця.

Із викладеного вище доходимо висновку, що М. Фоллет, досліджуючи специфіку людського співробітництва, окреслює ефективні шляхи використання кадрів. Підвищення якості робочої сили не можливо уявити без переосмислення концепції влади. Влада як постійна функція управління набуває максимальної ефективності при делегуванні її між усіма ланками організації. В існуванні пари керівник–підлеглий повинні відбутися зміни, які стосуються, насамперед, зміщення акцентів у бік підвищення активності і повноважень робітника, тобто, фактично, набуття останнім можливості брати участь у прийнятті спільних стратегічних рішень. Управління стає успішним лише через відкриту взаємодію та справжнє партнерство, усвідомлення реальної цінності фактичної компетенції та досвіду, а не умовності ієрархічних повноважень. Інтеграція і зв'язок на всіх рівнях, взаємна відповідальність і взаємообумовленість – ось важливі принципи гармонійного існування підприємства і філософії управління, запропоновані М. Фоллет.

Література

1. Гимпельсон В. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда //Вопросы экономики. – 2004. – № 3. – С. 76 – 94.
2. Гутгарц Р. Методы кадрового проектирования //Справочник по управлению персоналом. – 2004. – № 12. –С. 104 – 113.
3. Кузнецова Н.В. Хороший лидер не имеет подчиненых (Мэри Паркер Фоллет — теоретик менеджмента) //Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 6. – С. 117 – 122.
4. Мова В. Сластенко Е. Теория управления в социально-культурном контексте //Философия экономики – К.: Альтерпрес, 2002. – С. 328 – 353.
5. Мюллер-Армак А. Экономическое чудо или экономическая загадка? Социальное рыночное хозяйство и его применение. В кратком изложении Г. Бласко. – К., 1992.

6. Сиденко С. Социальные аспекты рыночной экономики //Философия экономики. – К.: Альтерпрес, 2002. – С. 354 – 382.
7. Степико М.Т. Буття етносу: витоки, сучасність, перспективи (філософсько-методологічний аналіз). – К.: Знання, 1998. – 215 с.
8. Філософ бізнесу – Мері Фоллет //Кредісов А.Г. Історія вчень менеджменту. Підруч. для вищ. навч. закл. – К.: Знання, 2001. – С. 142 – 146.
9. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика: Пер. с англ. – М.: Дело ЛТД, 1993.
10. Фоллет М. Динамическая организация. – М., 1948.
11. Хорошильцева А. Структура и функции кадровой службы на разных этапах развития компании //Справочник по управлению персоналом. – 2003. – № 12. – С. 100 – 109.
12. Шевченко Л. Командна модель найму та використання працівників у господарській організації //Україна: аспекти праці. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2004. – № 8. – С. 46 – 51.
13. Mary Parker Follett. Prophet of Management. Boston: Harvard Business. School Press, 1995.
14. Metcalf, Henry C. and Urwick Lyndall, eds. Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett. — New York: Harper & Row, 1942. – P. 32 – 33.
15. Urwick, Lyndall, and Brech, E. F. L., The Making of Scientific Management: – Vol. 3. — London: Management: Pub. Trust, 1951. – P. 34.

Романова Л.В.,

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

Формування неекономічних мотивів у системі менеджменту

В статье рассматривается суть мотивации и стимулирования труда, историческое их развитие и значение в современной экономике. Раскрыта необходимость формирования внутренних социально-психологических мотивов и намечены пути их реализации в Украине.

The author of the article considers the essence of labour motivation and encouragement, as well as their development throughout the history and their significance in the contemporary economy. She also reveals the necessity to form inner social and psychological motives and defines the ways of their realization in Ukraine.

Ключові слова: мотивація, стимул, потреби, менеджмент, неекономічні мотиви, психологічні мотиви, стиль управління, грошова мотивація, первинні і вторинні потреби.

На сучасному етапі розвитку світової економіки, за твердженням відомих гуру з менеджменту, перше місце серед ключових ресурсів бізнесу відводиться персоналу як носію знань і лише переваги в знаннях забезпечують прибуток підприємства як новатора [3]. Це тим більше є актуальним для України, оскільки саме за рахунок інноваційності можна протистояти потужному наступу товарів фірм конкурентів із зовнішнього світу відносно України. У зв'язку з цим виникає нагальна необхідність формування такої системи мотивації персоналу, яка б забезпечувала реалізацію тих талантів і неформалізованих знань, що набула людина від природи та у процесі свого розвитку, трансформації їх у формалізовані знання і перетворення на нові товари та послуги.

Проблемі мотивації присвячено багато публікацій, зокрема: М.М. Баб'яка, О.Д. Василика, М.Й. Малика, Н.Л. Вачевської, Т.В. Щокіна, О.А. Шарапатової та ін. Однак динамічність середовища постійно змінює людину, її потреби і інтереси, що свідчить про необхідність динамізму системи мотивації праці. Крім того, недостатньо вивченими та дискусійними залишаються проблеми, зокрема, неекономічної мотивації.

Метою нашого дослідження є обґрунтувати необхідності неекономічних мотивів та шляхів їх формування.

Для розуміння вказаної проблеми необхідно, перш за все, визначитись з поняттями. В економічній вітчизняній літературі вживаються поняття мотивації і стимулювання, причому перше з'явилося в останні роки. Поширенішим у радянські роки було поняття стимулювання. Стимул – латинське слово і означає дослівно – штрикало, поганяло, жало. Західна економічна думка використовує термін «мотивація». Слово «мотив» походить з французької і означає причину, спонукання, привід до певної дії, дії на користь когось, чогось.

Штрикало використовують для тварин як дію зовнішнього фактора, що примушує їх чинити так, як хоче того погонич. Людину ж Творець створив для панування над усім зовнішнім світом, окрім людини, і у ній природно закладений інстинкт до самозбереження, самовдосконалення, що свідчить про дію могутніх внутрішніх факторів.

Ставлення до людей як до пасивних виконавців передбачає необхідність стимулювання і зростання ролі погонича-керівника в організації того чи іншого рівня, що, як бачимо, входить у протиріччя з призначенням людини, її сутністю. Тому західні економісти-дослідники цілком справедливо вважають аморальним застосування поняття стимулювання в діяльності людини, що вимагає кардинального перегляду мотиваційних факторів та відношення персоналу і управлінського апарату.

Звідки ж з'явилося поняття стимулювання в теорії управління? Наприкінці XIX ст. американський інженер Ф. Тейлор заснував на основі технократичного підходу до управління школу наукового управління. Людей він вважав за бездушних тварин, лінивими за своєю природою і тому вони мають працювати за стимулами зовнішніх обставин. З метою підвищення продуктивності праці він запропонував здійснювати хронометраж праці кращих працівників і визначену норму роботи поширити на всіх працюючих. Введення правильних прийомів роботи замість зайвих рухів, введення системи обліку і контролю праці заклали основи наукової організації праці (НОП). Ця система була підхоплена В. Леніним для наведення порядку та дисципліни на підприємствах і в організаціях. Вже в 1923 р. у Радянській республіці налічувалось 50 організацій, що займалися теорією і практикою НОП, сформований центральний інститут праці під керівництвом відомого у світі спеціаліста А.К. Гастева [8].

Застосування технократичного підходу до управління, пониження ролі працівників в організації тривалий час домінували в управлінській практиці Радянського Союзу. За практичного розкладу сил домінуюча роль в організації належала її менеджменту з авторитарним стилем керівництва.

Відомо, що в управлінські відносини, крім авторитарного, включають також демократичний стиль управління, де всупереч авторитарному вважається, що людина без роботи жити не може, і тому потрібно створювати умови для її самоствердження як особистості і для мотивації якої потрібні саме неекономічні мотиви.

Однак авторитарний стиль існує, зокрема, в Україні у значній кількості підприємств, особливо малих та середніх. Польський вчений В. Адамецький підкреслював свого часу, що авторитаризм небезпечний через формування у керівництва почуття зверхності, послаблення бажання до підвищення розумової культури, відсутності оцінки усіх сторін керівної діяльності, зокрема, творчості, науковості, цілеспрямованості. Це закриває шляхи розвитку організації [7].

Причини авторитаризму в керівництві, як свідчать літературні джерела, такі:

- керівник за своїми особистими якостями стоїть нижче від тих людей, якими він управляє;
- низький професійний та культурний рівень підлеглих.

Цей стиль керівництва не сприяє ініціативності працюючих і відповідно обумовлює мінімізацію неекономічних мотивів.

Всупереч науковому підходу до управління Ф. Тейлора у 30-і роки XX ст. з'являється біхевіористська школа управління, заснована на поведінці людини в організації. Згідно з нею людині недостатньою є лише грошова мотивація. Вона хоче задовольняти потреби у спілкуванні,

визнанні і самореалізації. Іншими словами, для досягнення цілей підприємства (організації) потрібна теорія мотивації, заснована на потребах і відповідних винагородах.

Потреби – це дефіцит чогось необхідного для людини. Винагороди – це все те, що людина вважає для себе цінним. Відомо, що потреби є первинними і мають фізіологічний характер та вторинними. Останні є психологічними за походженням, мають індивідуальний характер – моральні якості, запити і проявляються в потребах спілкування, контактів, дружби, поваги [9]. І це зрозуміло, адже людина є біосоціальною істотою і вимагає гармонічності потреб для духу, душі і тіла.

Якщо зважити на первинність духу, тоді стає зрозумілим, що вторинні психологічні потреби за силою та ефективністю могутніші за первинні. Виходячи із поділу потреб на первинні та вторинні, виділяють мотиви матеріальні та моральні. Необхідність достатньої грошової мотивації є безперечною. Закон первинності особистого інтересу передбачає, що людина за умов свободи починає діяти перш за все на задоволення особистих потреб первинних. Щоб служити суспільству, а це є потребою людини за певних умов середовища, необхідно задовольняти спочатку фізіологічні потреби [6]. Однак паралельно з матеріальною мотивацією слід розвивати психологічні мотиви, хоча тиск матеріальних потреб постійно наростає. Дуже влучно писав А.К. Гастев, що у масах боротимуться два біси споживача і виробника [8].

Грошові мотивації пов'язуються з двома принципами: душа людини прив'язана до власності; продуктивність праці безпосередньо пов'язують із винагородами. Однак, говорячи про власність, слід думати не про майно. Власність – це робота людей і у цьому сенсі підприємство для людини – це її підприємство. Рік Джойнер порівнював персонал з душею підприємства [4]. Він наголошує, що без розуміння душі (персоналу) поведінка керівника трактується неправильно, бо успіх підприємства забезпечують, як відомо, люди. І потрібно систему мотивації таким чином сформулювати, щоб душа (персонал) приклеїлась до підприємства, щоб персонал уособлював себе невід'ємним його «гвинтиком».

Найпершими це зрозуміли в Японії, де запровадили пожиттєвий найм і до 40% заробітної плати персоналу залежить від доходу підприємства, на якому вони працюють. Сьогодні такі приклади вже є у державах на пострадянському просторі, коли гарантований рівень оплати становить до 50 – 75 %, а додаткова частина не лімітується [1]. Однак головне не виконується – людина ще не стала «гвинтиком компанії».

За умов відсутності нематеріальних мотивів прагнення до особистого збагачення є домінуючим. Це, на нашу думку, неправильно бо тоді відсутнє прагнення служіння людям. Дуже цікавим є той факт, що історично люди, які отримали багатство у спадок чи за рахунок влади та впливу, не турбувалися про бідних. А ось добровільна благодійність підприємців, що всього досягли своєю працею, вражає [4].

Бажання просто збагатитися або завоювати заради власного себе призводить до зростання спустошення, внутрішньої сплюндрованості, виродження самоповаги. У останні роки простежується цей процес. Причому, якщо лідери ставлять цільову установку на самозбагачення, це призводить до падіння підприємств [4].

Однак підприємницька інноваційна діяльність людей стає гальмом на шляху подальшого вкладання грошей в особисте збагачення, а метою підприємця є визнання його імені, його товарів, вкладання грошей в соціальну сферу і це – ознака підприємців світового масштабу [10].

У світі з капіталонакоплюючим типом ринкової економіки, до якої відноситься Україна, завжди мають бути присутніми морально-етичні, релігійні норми поведінки. До революції у Росії підприємці оцінювалися не тільки за розмірами багатства, а й за його походженням (багатства), особистістю людини, професійними якостями і, особливо, суспільною діяльністю, зокрема благодійною [5]. Можна навести приклад Сави Морозова, який постійно дбав про своїх працівників: оплата навчання в Росії та за кордоном; безкоштовне проживання, опалення і водопостачання в спеціально побудованих для робітників казармах з кам'яними погребями на

вулиці для зберігання фруктів, овочів, консервів; безкоштовне забезпечення молоком немовлят, а робітників – квасом тощо.

Аналогічні приклади можна навести з досвіду зарубіжних країн: Форд, Карнеш та ін. Моральний осуд багатства світовими релігіями став причиною і сформував у людини потребу до моральної відповідальності, оскільки психологічні потреби формуються середовищем. Гріх багатства має бути спокутуваний моральною відповідальністю через добрі справи. У народів із покоління в покоління створювалося етико-економічне середовище, де високі доходи не витрачалися на розкішні машини, помістя, а накопичувалися на добрі справи [5].

Психологічні мотиви формують людину як особистість, бо все велике на землі створене не на грошовій мотивації, а на творчості, ідеалі служіння людям. Нічого доброго на мотивах лише особистого збагачення побудувати неможливо, про що свідчить історія розвитку людства.

Швидкий розвиток економіки в Японії після війни базується на новій концепції менеджменту, стрижнем якої стало визнання соціальної відповідальності [7].

На основі національної ідеї ставилася мета не особистого значення, а виробництва продукції за найнижчих цін. Відповідно до цього гарантувався мінімальний дохід акціонерам, управлінцям і персоналу з можливістю розподілу доходу між цими трьома групами людей. Був прийнятий також документ, відповідно до якого менеджмент корпорації стежив за підтриманням загальнонаціонального добробуту через забезпечення соціальної рівноваги між акціонерами, персоналом, постачальниками, споживачами.

В Україні навіть незначне спрямування підприємств у бік соціальної відповідальності обертається стрімким зростанням цін на товари і послуги. Прикладів щодо вкладення грошей багатими людьми у соціальну сферу, допомоги бідним є дуже мало. Відсутність національної ідеї, відповідного морально-етичного середовища обумовила не лише збіднення переважної частини населення, а й призвела до руйнації соціально-культурних цінностей народу України.

Що робити? Вихід із ситуації, що склалася, ми бачимо в наступному.

Російський професор В. Герчиков вважає, що систему мотивації треба формувати виходячи із її двох груп – досягнення і уникнення. До базових типів мотивації – досягнення він відносить такі:

- інструментальний;
- професійний;
- патріотичний;
- господарський.

Це дасть поштовх широкому розвитку неекономічних інтересів та потреб відповідно до їх мотивації.

Інструментальний тип мотивації характерний для працівників, що прагнуть до заробітку. Вони чітко виконують поставлені завдання, не проявляючи активності до творчості. Професійний тип мотивації представляє людей, які прагнуть виконувати цікаву роботу з урахуванням можливості самовдосконалення. Звичайно, це кращі спеціалісти на підприємстві. Вони ініціативні люди і виконують більше роботи, ніж їм доручається. Працівники з патріотичним типом мотивації пов'язують свою долю з підприємством, готовністю поділу ризику, підтримують керівників і є їхніми помічниками. Господарський тип мотивації серед найманих працівників майже відсутній. Він характерний для власника, підприємця і тих, хто веде свою власну справу.

До групи уникнення відноситься один тип мотивації – уникнення (роботи, перш за все). Це люди з низькою кваліфікацією, відповідальністю та активністю.

У СРСР перед початком ринкової трансформації процентне співвідношення різних типів мотивації становило, відповідно: інструментальний – 15 – 20 %; професійний – 20 – 25 %; патріотичний – 5 – 10 %; господарський – 10 – 15 %. Люмпени становили майже 35 – 45 %.

У Західній Європі сьогодні простежується тенденція збільшення інструментального типу мотивації. І його питома вага становить близько 40 – 45 %. Аналогічною також є частка

працівників з професійним типом мотивації, а люмпени складають 5 – 10 % і, як правило, це – емігранти. У Росії, вважає проф. В. Герчиков, простежується тенденція зростання також питомої ваги інструментального типу мотивації – до 35 – 50 %. Однак чисельність люмпенів, незважаючи на скорочення, становить 25 – 35 %. Маючи таку структуру працівників, автор пропонує відпрацьовувати відповідну мотивацію праці, зокрема, для простої роботи використовувати працівників з інструментальним типом мотивації, для керівників підрозділу – господарський та патріотичний тип мотивацій. Вище керівництво він вважає за доцільне формувати працівниками з господарським типом мотивації [2].

Незважаючи на позитивні моменти цієї теорії, проблема, на нашу думку, полягає у тому, що її слід вирішувати кардинально, а не пристосовуватися до ситуації.

Вважаємо за потрібне стратегічно змінювати середовище бізнесу в Україні в бік соціально-етичних цінностей, що дасть змогу збільшити відсоток професійного та патріотичного типу працівників. Виходячи із викладеного вище, пропонуємо здійснювати:

- формування національної ідеї;
- демократизацію управління і розвиток морального стимулювання: подяка, грамота, дошки пошани, значки «кращий за професією» тощо;
- справедливість винагород;
- постійне оновлення мотивації;
- залежність мотивів від культури, досвіду, освіти;
- поєднання мотивації з контролем, пробудження усвідомлення, що досягнення будуть визнані, недоліки – покарані;
- підвищення освіченості кадрів, можливість набування освіти під час роботи на підприємстві, постійне підвищення кваліфікації персоналу;
- ротацию персоналу на підприємстві з метою можливості самореалізації та самовдосконалення;
- перспективність праці – можливість професійного зростання, кар'єрного росту;
- забезпечення вищого ступеня індивідуалізації мотивування творчих особистостей;
- надання можливості займатися цікавою роботою;
- удосконалення гігієнічних умов праці;
- покращення житлових і культурно-побутових умов персоналу. В Японії фірми за власні кошти купують дороге житло на ринку нерухомості і продають його своїм працівникам за пільговими цінами.

Найголовніше, у державі, на кожному підприємстві, у сім'ї слід формувати відповідний соціально-психологічний клімат щодо чесності мотивації у реалізації національної ідеї.

Література

1. Ангурова Н. Формирование стратегического ресурса компании. Справоч. по управлению персоналом. – 2005. – № 1. – С. 37 – 42.
2. Герчиков В. Короли и «капуста», или как и за что платят наемным работникам? //ЕКО. – 2005. – № 1. – С. 53 – 74.
3. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения. – М.: Фаир-Пресс, 2003. – 288 с.
4. Джойнер Р. Руководство, менеджмент и пять слагаемых успеха. – СПб.: Изд-во «Новое и старое», 2000. – 271 с.
5. Ичитовкин. Мотивация хозяйствующего субъекта: соотношение экономического и неэкономического в экономической теории – Экономическая теория на пороге XXI века /Под ред. Ю.М. Осипова, В.Т. Гуляева. – СПб., ТОО ТК «Астрополис», 1996. – 416 с.
6. Жариков Е. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МУФЭР, 2002. – 512с.

7. Как работают японские предприятия /Под ред. Я. Мондена, Р. Сибакавы, С. Такаянаги, Т. Нагао. – М.: Экономика, 1989. – 262 с.
8. Михеев В. Социально-психологические аспекты управления. Стиль и метод работы руководителя.– М.: Молодая гвардия, 1975. –368 с
9. Пушкар Р., Тарнавська Н. Менеджмент: теорія та практика. Підруч. 2 вид. – Тернопіль: Карт-бланш, 2003. – 490 с.
10. Романова Л. В. Становлення підприємництва в сільському господарстві. – К., УАС, 1997. – 272 с.

Сень Г.П.,

*старший викладач кафедри менеджменту
Академії праці і соціальних відносин*

Роль відпочинку у формуванні високопродуктивної робочої сили

В статье рассматриваются вопросы роли отдыха в формировании высокопродуктивной рабочей силы.

Some questions concerning the recreation importance while forming highly-productive labour forces are considered in the given article.

Ключові слова: **високопродуктивна робоча сила, проблеми відпочинку, рівень мінімальної заробітної плати.**

Проблема відпочинку, включаючи як її теоретичні та філософські аспекти, так і прикладні дослідження особливостей включення індивідів у різні види відпочинку, є недостатньо дослідженою у сучасній вітчизняній науковій літературі. Оскільки відпочинок, його види і якість мають безпосередній вплив на відтворення робочої сили та на забезпечення максимальної ефективності використання трудового потенціалу населення України, то аналіз сучасного стану активності вітчизняного населення у сфері відпочинку є вкрай важливим для можливостей оцінки та внесення коректив під час розробки програм щодо широкого набору питань – від визначення рівня мінімальної заробітної плати до виділення коштів на проведення різноманітних культурних та оздоровчих заходів конкретного підприємства.

Глибоке дослідження теоретичних аспектів відпочинку, його мотивів, різновидів, зв'язку із задоволеністю життям, проведене авторами книги «Leisure and Life Satisfaction. Foundational Perspectives» – С.Р. Edginton, D.J. Jordan, D.G. DeGraaf, S.R. Edginton [1]. Що стосується досліджень проблеми відпочинку на пострадянському просторі, то суттєвий внесок у вивчення цієї проблеми було зроблено працівниками Інституту соціології НАН України та Інституту соціології РАН, у ході досліджень яких накопичено та проаналізовано значний обсяг емпіричних даних щодо динаміки вільного часу та особливостей його використання на теренах колишнього Радянського Союзу [2; 4; 5].

Однак недостатньо висвітленими у вітчизняній літературі є характеристики відпочинку як теоретичного конструкту, а також стан задоволення потреби у позитивних різновидах відпочинку у нашого населення.

Метою нашої статті є виділення особливостей відпочинку як окремого виду активності та аналіз включення українців у різні аспекти відпочинку як необхідної умови відтворення робочої сили та ефективного її використання.

Відпочинок – це багатовимірний конструкт, в якому людина відчуває себе вільною від примусу, має позитивні відчуття, мотивована внутрішніми силами та має можливість підвищувати бажану компетентність. Відпочинок може набувати вкрай різноманітних форм і характеризується значною мірою суб'єктивності. В основі таких різних видів активності, як десятикілометрова пробіжка, перегляд латиноамериканського серіалу та надмірне вживання алкоголю, може бути

одна і та сама потреба – розслабитись та зняти стрес. Сильними мотивами пошуку можливостей відпочинку є:

1. *Особистий розвиток.* Досвід, набутий під час відпочинку може слугувати для побудови Я-концепції, самоактуалізації, впевненості в собі та духовного зросту. Також він може провадити можливості для прояснення життєвих цінностей та інтроспекції, прояву лідерства, естетичного розвитку та навчання.
2. *Соціальні зв'язки.* Відпочинок надає можливості задовольнити потреби у соціальній взаємодії. Соціальна взаємодія може підвищувати згуртованість особистих соціальних стосунків і може відбуватися в різних формах: у первинних групах, таких як, сім'я, чи групах, що були створені для отримання досвіду відпочинку, таких як, команди, клуби чи інструкторські класи, та ін.
3. *Терапевтичне зцілення.* Ми живемо у світі стресу, складностей та високих вимог. Багато людей потребують втечі або зцілення від тиску та проблем, що виникають у щоденному житті. Відпочинок надає можливості для тимчасової втечі від стресу у роботі, сім'ї, міжособистісних стосунках тощо. Участь у позитивних, конструктивних формах відпочинку надає чудову альтернативу таким негативним формам, як алкоголізм.
4. *Фізичне благополуччя.* Людським індивідам притаманна базова потреба у фізичній активності. Тому вони і шукають такої активності під час відпочинку. Недаремно ж серед видів відпочинку, які найвище оцінюються, переважають пов'язані з фітнесом чи фізичним рухом. Для багатьох людей активний відпочинок є єдиною альтернативою сидячій роботі у технологічному /інформіційно-орієнтованому суспільстві.
5. *Стимуляція.* Людські істоти є цікавими від природи. Вони постійно шукають стимуляції для задоволення потреб у новизні, бажання досліджувати та потребу позбутися нудьги і тривоги. Відпочинок надає чудовий спосіб пережити різноманітні враження та емоції – наприклад, багатогранна стимуляція, яка надається домашнім розважальним обладнанням, комп'ютерами та іншими технологічними новинками.
6. *Свобода та незалежність.* Деякі філософи стверджують, що свобода та незалежність є необхідними для формування людського духу. Оскільки більшість видів відпочинку є необов'язковими та вільно обраними, то їм притаманний сильний елемент незалежності та свободи. Тобто потреба бути вільним та незалежним може плекатись, наснажуватись та задовольнятись за допомогою відпочинку. Слова «відпочинок» та «свобода» часто розуміють як синоніми.
7. *Ностальгія.* Потреба у рефлексії та відображення власної культурної спадщини чи коріння видається базовою для всіх людей. Відпочинок надає можливості ознайомлення з історичною, культурною чи суспільною спадщиною [1].

В українській спільності (і її наукова частина не виняток) побутує досить зневажливе ставлення до відпочинку, обумовлене радянським минулим, де були «в першу чергу, літаки, а дівчата потім», тобто суспільно-корисна праця домінувала над іншими видами активності громадянина. Економічні негаразди перехідного періоду, коли для фізичного виживання потрібно було докладати величезних зусиль, лише посилити дане викривлення у суспільній свідомості. До чого це може призвести? В японській мові вже з'явився термін, що означає «смерть від перевантаження на роботі», але чи варто наздоганяти в цьому японців? Найбільш показовими, за браком вітчизняних, є дані лонгitudного російсько-американського дослідження, які засвідчують, що за період з 1986 до 1994 р. тривалість робочого часу у чоловіків-американців знизилась на 11,2 год. на тиждень, а у чоловіків-росіян збільшилась на 1,5 год. на тиждень [4]. Таким чином, чоловіки-росіяни працюють на оплачуваній роботі на 15 год. на тиждень більше ніж американці (52 год. та 38,3 год. відповідно). Проте американські чоловіки більше працюють у домашньому господарстві (22,4 год. на тиждень) ніж російські (16,2 год. на тиждень). Що стосується жінок, то за вказаний період оплачувана трудова зайнятість знизилась як у американок, так і у росіянок на 7,2 год. на тиждень і становила 38,3 год. на тиждень у Росії та 33,4 год. на тиждень у США. Щодо

зайнятості у домашньому господарстві, то тут дещо більше працюють американки (27,5 год.) ніж росіянки (26,9 год.). Таким чином, загальне трудове навантаження становило у Росії 68,4 год. на тиждень для чоловіків та 73,6 год. для жінок, тоді як у США дані показники становили 59,4 год. для чоловіків та 60,9 год. на тиждень для жінок. Тобто загальне трудове навантаження і чоловіків і жінок у Росії суттєво перевищує (майже на 9 год. на тиждень) трудове навантаження американців. Це при тому, що витрати часу на роботу у американців суттєво вищі за аналогічні витрати європейців – так, середньорічний робочий час у США становить 1883 год., а у Німеччині – лише 1580 год. [6]. Тому не дивно, що частка працівників у Росії, тривалість робочого тижня яких суттєво перевищує встановлену Трудовим Кодексом норму, становить 46 % [2]. Враховуючи особливості українського менталітету та досить низький рівень безробіття, можна стверджувати, що динаміка трудового навантаження населення України як мінімум повторює російську, а то й перевищує її.

Таким чином, вільного часу в українців стає все менше, тобто відпочивати їм просто ніколи. Що ж стосується використання вільного часу для відпочинку, то результати соціологічних досліджень засвідчують, що відпочивають у курортній місцевості 8,4 % населення України; на дачі, у друзів чи знайомих – 14,1 %; проводять відпустку вдома, займаючись домашніми справами та додатковою роботою – 36,3 %, а не мали минулого року відпустки – 38 % українців [5]. Враховуючи, що перше місце з причин смертності (понад 60 %) займають хвороби системи кровообігу (інфаркти, інсульти тощо), то перелічені вище цифри прояснюють одну із причин низької тривалості життя українців – це висока трудова активність та нехтування власним відпочинком.

Виділяють десять основних категорій факторів, що стримують людей від участі у різних видах відпочинку:

1. Установки. Бар'єри установок відносяться до змісту свідомості людини. Ці бар'єри часто походять від ширших соціальних норм чи звичаїв. Так, установка суспільства на те, що саме жінка повинна бути основним вихователем дітей, фокусуючись на їхніх потребах насамперед, а не на своїх власних, може стримувати жінок від участі у відпочинку.
2. Комунікативні бар'єри. Щоб прийняти рішення, люди повинні мати інформацію. Деякі індивіди не мають достатньої інформації, інші ж, навпаки, переконані надлишком інформації стосовно можливостей відпочинку для того, щоб оцінити варіанти та зробити вдалий вибір.
3. Бар'єри споживання. Бувають випадки, коли деякі індивіди не мають балансу між роботою та відпочинком. Хтось є «роботоголіками», які залишають мало часу для відпочинку, інші ж – «схиблені на відпочинку».
4. Бар'єри часу. Включають сприйняття часу. Деякі люди здатні знайти час для відпочинку, хоча інші ніколи не мають достатньо часу, щоб виконати заплановану роботу. Тобто особливості менеджменту часу можуть стати бар'єрами для здійснення відпочинку.
5. Соціальні/культурні бар'єри. Участь у деяких видах відпочинку часто пов'язана із сприйняттям соціального статусу. Як результат, люди можуть утримуватись від участі в певних видах відпочинку, щоб захистити соціальний статус інших.
6. Економічні бар'єри. Брак можливостей купити послугу може бути суттєвим бар'єром до участі у відпочинку. Економічні фактори часто впливають на вибір між різними видами відпочинку.
7. Бар'єри здоров'я. Психічні та фізичні можливості індивіда суттєво впливають на здатність успішно включитись у різні види чи заходи відпочинку. Бар'єри здоров'я можуть обмежувати мобільність, психологічний стан та вибір відпочинку.
8. Бар'єри досвіду. Люди відрізняються в плані досвіду відпочинку, який вони мали протягом життя. Брак досвіду чи невеликий досвід у певній категорії відпочинку може бути бар'єром до участі у ньому. Чим більше ми маємо досвіду в різних видах відпочинку, тим ширший потенційний ряд майбутньої активності.

9. Бар'єри цінностей та навичок. Сприйняття браку навичок може бути бар'єром до участі у певних видах відпочинку. Крім того, деякі люди не мають відповідних цінностей відпочинку в їхньому житті, що стримує їх від участі у відпочинку. Так, деякі релігійні групи розглядають відпочинок як неетичний у контексті їхніх релігійних вірувань.

10. Бар'єри зовнішнього середовища. Не всі індивіди мають доступ до організаційних структур, місцевостей, обладнання чи інших пов'язаних із відпочинком ресурсів [1].

Дані Держкомстату свідчать як про скорочення за роки незалежності можливостей для культурного відпочинку українців, так і про зменшення участі населення в цих видах відпочинку. Так, за період з 1990 до 2003 р. кількість баз та інших закладів відпочинку скоротилась із 2213 (303 тис. місць) до 2005 (236 тис. місць). Бібліотечний фонд за вказаний період скоротився із 419 млн. до 4,1 млн. примірників. Що стосується кількості відвідувань театрів, то вона скоротилась із 17,6 млн. на рік до 6,1 млн. (тобто за рік відвідує театр один із восьми українців). Стосовно відвідувань музеїв динаміка така сама – падіння з 31,8 млн. до 17,6 млн. відвідувань на рік. Те ж саме стосується і концертів – 15 та 4 млн. відвідувань на рік. Позитивна динаміка спостерігається лише у сфері теле- та радіомовлення, а також випуску газет та журналів [7]. Таким чином, за роки незалежності ми значно менше стали їздити відпочивати, ходити у театри, музеї та на концерти. Дещо більше стали дивитись телевизор та слухати радіо. Та чи потрібен нам такий відпочинок? Читання книг як хоббі стало рідкістю серед молоді, яка надає перевагу телевизору та комп'ютеру.

Таким чином, відпочинок являє собою складний багатовимірний конструкт, який характеризується різноманітністю форм, значною суб'єктивністю сприйняття, свободою вибору, позитивними відчуттями та мотивований внутрішніми силами людини. Виходячи із викладеного вище, можна дійти висновку, що як кількісні, так і якісні показники можливості участі та реальної участі населення України в різних видах відпочинку вказують на його загрозливо низьку якість для відтворення, особливо розширеного, вітчизняної робочої сили. Адже – «...перше покоління – батраки, друге покоління – дикуни». Тобто, якщо сьогодні сприймати як належне трудове перевантаження дорослих, то отримаємо не лише високу смертність у працездатному віці, а й низьку якість робочої сили наступного покоління, оскільки відрив від власної культурної спадщини та економія часу на спілкуванні та відпочинку із власними дітьми призведе до втрати не лише потенціалу, а й вже досягнутого рівня розвитку робочої сили.

Ця тема, на нашу думку, дуже перспективна для подальших досліджень, особливо в напрямі виявлення можливостей зміни суспільних уявлень щодо значущості відпочинку, його найбільш позитивних видів на вітчизняному просторі.

Література

1. Edginton C. R., Jordan D.J., Graaf D.G., Edginton S.R. Leisure and Life Satisfaction. Brown & Benchmark, 1995. – 443 p.
2. Денисова Ю.С. Трудовые перегрузки как тенденция в рабочем процессе //Социологические исследования. – 2004. – № 5. – С. 100 – 107.
3. Дехтяренко Ю.Ф. Демографічна ситуація як індикатор ефективності розвитку регіону (на прикладі м. Києва) //Статистика України. – 2003. – № 3. – С. 22 – 26.
4. Патрушев В.Д. Бюджет времени городского работающего населения США и России (1980 – 1990-е годы) //Социологические исследования. – 2003. –№ 12. – С. 32 – 39.
5. Прибиткова І. Трудові мігранти у соціальній ієрархії українського суспільства //Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2003. – № 1. – С. 108 – 124.
6. Юрлова Н. Гідна праця в Данії: зайнятість, соціальна та економічна політика //Україна: аспекти праці. – 2005. – № 2. – С. 44 – 50.
7. www.ukrstat.gov.ua

Скрипник А. Л.,

*канд. екон. наук, старший викладач кафедри менеджменту
Академії праці і соціальних відносин*

Стан та основні напрями вдосконалення системи формування кадрів в Україні

Стаття посвящена проблемам повышения эффективности подготовки высококвалифицированных кадров в Украине. Анализируется состояние этой системы, ее основные проблемы и предлагаются возможные способы их преодоления.

The article is devoted to the problems related to the efficiency of training highly-qualified stuff in Ukraine. It also analyses the current state of the mentioned above system, its main problems and offers possible ways of their overcoming.

Ключові слова: система формування кадрів, дошкільне виховання, Болонська система, пропорційна оплата за навчання, позабюджетний фонд, трудова міграція.

Система формування кадрів (або як її зазвичай називають, система освіти) є частиною механізму кадрового забезпечення економіки і має значний вплив на кількісно-якісні характеристики кадрового потенціалу України та ступінь його використання. Тому для забезпечення стійкого розвитку економіки України вкрай важливим є ефективне її функціонування. Проблема пошуку шляхів вдосконалення системи формування кадрів не залишається поза увагою вітчизняних економістів (зокрема її розглядали К. Бондарчук [1], В. Савченко [8], О. Бровко [2]), однак завдяки своїй складності та комплексному характеру потребує для свого вирішення зусиль широкого кола науковців. Метою даної статті є вдосконалення вже існуючих та пошук нових шляхів вирішення цієї проблеми.

Для досягнення зазначеної мети були вирішені такі завдання:

- проведена оцінка стану системи формування кадрів та виявлення головних недоліків в її будові та способі функціонування;
- узагальнено запропоновані вітчизняними фахівцями підходи щодо вдосконалення системи формування кадрів та здійснена оцінка їх потенційної та реальної результативності;
- удосконалено існуючі підходи до вдосконалення системи формування кадрів та запропоновано деякі нові підходи для усунення тих недоліків у роботі цієї системи, які важко або неможливо усунути, використовуючи вже розроблені підходи.

Система формування кадрів складається з декількох взаємозалежних частин, кожна з яких вирішує власне завдання у сфері підготовки кадрів:

- система дошкільного виховання значною мірою відповідає за розвиток здібностей та схильностей людини;
- система шкільної освіти надає людям базовий набір знань та вмінь, потрібних для подальшого навчання, а також виховує особисті якості людини, вчить її існувати у колективі, навчає працювати;
- система професійно-технічної освіти надає людям, що прагнуть отримати таку освіту, кінцеві знання та вміння, потрібні для трудової діяльності;
- система вищої освіти завершує формування трудового потенціалу фахівців – керівників та спеціалістів, які займатимуться відповідальною розумовою, часто творчою працею та ухваленням рішень;

- система семейного виховання значною мірою відповідає за формування світогляду людини, моделей її поведінки та розвиток здібностей;
- система додаткового виховання молоді – складається з мережі навчальних закладів та творчих груп, які можуть стати базовим етапом підготовки фахівців у сфері культури, а також значною мірою формує культурний рівень та інші особисті якості майбутніх працівників;
- система додаткового формування кадрів (або система підвищення кваліфікації персоналу) – узгоджує рівень знань та вмінь працюючих з сучасними вимогами до них з боку роботодавців. Окрім державних та недержавних навчальних закладів, включає також навчальні центри підприємств;
- система переформування кадрів (або перепідготовки кадрів) вирішує переважно макроекономічні завдання, надаючи безробітним (особливо тим, безробіття яких є структурним) можливості отримати знання та вміння, які можна було б застосувати в іншій сфері суспільного виробництва або виконувати іншу роботу в тій самій галузі.

Розглянемо стан та основні проблеми кожного зі вказаних елементів системи формування кадрів.

Система дошкільного виховання в Україні є розвинутою недостатньо. Так, на початок 2003 р. вона складалась з 15,7 тис. дошкільних закладів, де виховувалось 968 тис. дітей [6], і хоча ця кількість протягом останніх років майже не зменшується, втім вона залишається значно нижчою, ніж на початку та у середині 90-х років ХХ ст. Внаслідок цього на деяких територіях спостерігається дефіцит послуг дошкільних закладів.

У більшій частині дошкільних закладів спостерігаються низька зарплата працівників та недостатня технічна оснащеність, що зумовлює нестачу кадрів та низьку ефективність їх роботи. Недофінансування дошкільних закладів також не дає можливостей створити належні матеріальні умови для розвитку особистості дитини. У тих дошкільних закладах, які існують за кошти батьків, проблем, викликаних недофінансуванням, зазвичай немає, але ефективність їх роботи не є гарантованою, оскільки практично не контролюється державою.

Важливою проблемою залишається методичне забезпечення роботи дошкільних закладів. Так, потребують вдосконалення та більш широкого впровадження методики розвитку здібностей дітей, їх навичок у сферах навчання та спілкування. Оскільки саме на дошкільному етапі життя дитини формуються її основні здібності, то держава повинна приділити значну увагу підвищенню ефективності функціонування саме дошкільних закладів.

Система шкільної освіти в Україні є достатньо розвинутою і складається з достатньої кількості державних та деяких приватних шкіл. У той самий час, як свідчать дані проведеного нами опитування викладачів вузів, якість роботи шкіл по навчанню та вихованню школярів зазвичай є досить низькою, і з кожним роком знижується, що зумовлює значні складності у підготовці студентів. Як і у випадку дошкільної освіти, це пов'язане головним чином з недостатнім фінансуванням. Низька зарплата вчителів відштовхує молодих людей від цієї професії, зумовлює нестачу кадрів (так, на початок 2002/03 навчального року школам не вистачало 8,4 тис. вчителів), низьку якість роботи персоналу шкіл, службові зловживання. Недостатньо розвинутою є технічна база шкільної освіти (так, забезпеченість денних загальноосвітніх шкіл засобами навчання на початок 2003 р. становила 22,9% від потреби, сучасне комп'ютерне обладнання мало менше половини шкіл). У той самий час, на нашу думку, більшість школярів має можливості отримати достатній обсяг знань з певних предметів для вступу до вузів, хоча їхня загальна освітня підготовка та культурний рівень у цілому не відповідають вимогам ринку праці.

Головним напрямом реформування шкільної системи, окрім забезпечення належного фінансування, на нашу думку, є саме виховання молоді, що є нагальною потребою ринку праці, оскільки сьогодні особисті якості персоналу в структурі робочої сили працівника відіграють дуже важливу роль. Треба приділяти увагу розвитку вміння школярів навчатись (як під керівництвом, так і самостійно), сумлінно виконувати завдання, проявляти ініціативу, творчий підхід до вирішення окремих завдань, взаємодіяти у колективі і забезпечувати в ньому собі належний статус.

Система професійно-технічної освіти України нині знаходиться у вкрай несприятливому стані. Мережа державних професійно-технічних навчальних закладів постійно скорочується, знижуються обсяги підготовки фахівців. Технічне, наукове та методичне забезпечення навчання у ПТУ та оплата праці в цих закладах є одними з найнижчих у системі освіти України. Завдяки цьому більшість ПТУ постійно відчуває кадрові проблеми як з викладацькими кадрами, так і з обслуговуючим та адміністративним персоналом. Якість підготовки фахівців у ПТУ теж є досить низькою. Так, за даними Кучера, у 2001 р. серед безробітних Черкаської області випускники ПТУ становили третину, що було зокрема зумовлено низькою професійною підготовкою цієї категорії безробітних та відсутністю досвіду практичної роботи [5, с. 9].

Як бачимо з наведеного опису, недостатнє фінансування є головною проблемою перелічених елементів вітчизняної державної системи освіти (так само як і підсистем вищої освіти та виховання молоді), яка зумовлює широке коло інших її проблем. Фінансування системи освіти у 2002 р. порівняно з 2001 р. зросло приблизно на 25 %, але все одно залишається недостатнім; зарплата педагогічних працівників є значно нижчою, ніж у промисловості.

Для вирішення проблем нестачі коштів, на нашу думку, доцільно створити цільовий фонд фінансування освіти (за аналогією, наприклад, з Пенсійним фондом), кошти до якого будуть надходити у вигляді відрахувань з доходів фізичних осіб, а також встановлених державою відрахувань від певних комерційних операцій. Розмір відрахувань повинен динамічно змінюватись згідно з потребою системи освіти у коштах. Зарплата освітян повинна відповідати ринковій вартості створюваного ними продукту, розмір якого можна визначити, наприклад, на основі доходів працівників комерційних закладів системи освіти, або експертним шляхом.

Система вищої освіти в Україні є одним з найрозвинутіших елементів системи формування кадрів. Головною її вадою, окрім недостатнього фінансування, є часткова кількісна та якісна невідповідність робочої сили підготовлених вузами фахівців попиту на неї на ринку праці. Вузи готують фахівців з тих спеціальностей, на які є попит у населення, а не у підприємств [4, с. 21]; а громадяни в свою чергу мало знають про реальні потреби галузей економіки у робочій силі і йдуть на навчання, не знаючи, чи зможуть вони знайти роботу за спеціальністю по закінченні навчання [1, с. 20]. Внаслідок цього рівень безробіття фахівців інколи є навіть вищим, ніж в інших категорій працюючих (так, серед безробітних, зареєстрованих у Київському міському центрі зайнятості, у 2001 р. фахівці з вищою освітою становили 63,7 % від загальної кількості безробітних [10, с. 11]).

Вирішувати вказану проблему, на думку вітчизняних фахівців, треба на державному рівні, шляхом виявлення перспективної потреби галузей економіки у фахівцях і приведення структури та обсягів підготовки фахівців у вищій школі у відповідність з цією потребою [7, с. 29]. Хоча потреба економіки у кадрах постійно змінюється завдяки гнучкості та розвитку суспільного виробництва, такий підхід звичайно має сенс і позитивно зарекомендував себе, наприклад, у США, де останніх 50 років постійно прогнозується перспективна потреба у робочій силі [1, с. 19]. У той самий час спроби розробити аналогічний прогноз для України були невдалими. Так, використовуючи для розрахунку перспективної потреби у фахівцях з вищою освітою Залізничного району м. Києва дані опитування 32 промислових підприємств та деяких навчальних закладів, К. Бондарчуку вдалося розрахувати таку потребу, але, як зазначає дослідник, надана опитаними

суб'єктами інформація про перспективну потребу у фахівцях була недостатньо достовірною [1, с. 21]. Як зазначає В. Савченко, аналізуючи дані аналогічного обстеження на цій же території, визначити потребу в фахівцях на 5 років змогли лише 54,5 % опитаних підприємств, у той самий час на 2 роки лише 40,9 % з них [7, с. 26]. Такі результати не дають можливості достатньо точно спланувати перспективну потребу у фахівцях з вищою освітою на період, більший року. Головною причиною своєї нездатності вказати перспективну потребу у фахівцях підприємства називають невизначеність з перспективами діяльності [7, с. 26], а дослідники на додачу вказують на те, що кадрові служби переважно навіть не намагаються визначити перспективну потребу у фахівцях, а тільки задовольняють поточну потребу в них [1, с. 21]. У ситуації, коли плани майбутніх змін структури персоналу часто вимагаються інвесторами у бізнес-планах [8, с. 36], такий підхід до кадрової роботи суттєво ускладнює отримання вітчизняними підприємствами інвестицій.

Виходячи з викладеного вище, а також враховуючи те, що вимоги до недержавних вузів стосовно обсягів підготовки фахівців за спеціальностями суперечать принципу економічної свободи, якого, на нашу думку, слід обов'язково дотримуватись при розбудові ринкової економіки, ми пропонуємо використовувати також інший шлях узгодження потреби у фахівцях з їх наявною кількістю. Для цього при підготовці фахівців слід здійснювати розподіл за спеціальностями у межах певного напрямку підготовки після завершення загальної підготовки та детального ознайомлення студентів зі специфікою кожної потенційної професії, враховуючи можливості працевлаштування; при цьому такий розподіл повинен враховувати результати профорієнтаційних тестів. Задля економії коштів на підготовку фахівців при зміні напрямку підготовки або навчального закладу має бути чітко побудована система зарахування вивчених при попередньому навчанні курсів та виконаних робіт, що зокрема передбачено Болонською системою.

Головними критеріями підготовки фахівців у державних вузах мають бути кадрове забезпечення економіки та можливість працевлаштування випускників, і тільки після цього має знаходитись критерій економічної ефективності діяльності. Окрім цього, організація роботи системи вищої школи повинна враховувати такі риси сучасного способу виробництва, як наявність зовнішньої трудової міграції та зростання розміру невиробничої сфери порівняно з виробничою.

Підсумовуючи викладене вище, ми пропонуємо при організації функціонування державної системи підготовки кадрів вживати такі заходи:

1. При узгодженні обсягів та напрямків підготовки фахівців з потребою в них галузеві економіки враховувати ймовірні майбутні втрати трудового потенціалу України внаслідок зовнішньої трудової міграції та пропозицію робочої сили іноземців на вітчизняному ринку праці.
2. Зобов'язати студентів, що навчаються за держзамовленням, та фахівців вищої кваліфікації після завершення навчання відпрацювати визначену кількість років в Україні або поступово виплатити державі вартість свого навчання (частково або повністю).
3. При підготовці фахівців враховувати тенденції зростання розміру невиробничої і скорочення виробничої сфери економіки.

Так, державні навчальні заклади мають з року в рік збільшувати підготовку фахівців у сферах побутового обслуговування, транспорту, зв'язку, готельного господарства, шоу-бізнесу, інших сферах. Водночас потрібно запроваджувати нові напрями підготовки згідно з новими послугами, які з'являються на вітчизняному ринку, та тими, які у нашій країні ще не надаються взагалі чи недостатньо поширені, але водночас є популярними у провідних країнах світу, і, відповідно, можуть скоро поширитись і в Україні). Водночас слід скорочувати або взагалі припиняти підготовку фахівців тих спеціальностей, яким загрожує структурне безробіття.

4. Подолати певну відірваність системи вищої освіти від науки та виробництва.

Сьогодні в Україні реалізуються державні зусилля, спрямовані на інтеграцію науки та освіти, зокрема шляхом створення державних організацій, що суміщають наукову та освітню функцію. На нашу думку, цю систему зі схеми «наука-освіта» треба перетворити на трикутник «наука-освіта-виробництво». Тоді виробничі винаходи та раціоналізаторські заходи, прогресивна господарська практика будуть швидко отримувати наукову оцінку і відображуватись у навчальних програмах, у той самий час наукові розробки будуть швидко перевірятись на виробництві і у разі успішності швидко впроваджуватись, а студенти матимуть можливість як спробувати себе у науковій сфері, так і спробувати застосувати отримані під час навчання знання та вміння на виробництві ще до завершення навчання.

Потребує суттєвого перегляду і система підготовки фахівців за державним замовленням [3, с. 14].

Державне замовлення на підготовку фахівців, на нашу думку, повинно виконувати не тільки соціальну функцію, а й функцію кадрового забезпечення зростання економіки. Для цього ми пропонуємо вжити такі заходи:

1. Здійснювати підготовку за держзамовленням лише обмеженої кількості найперспективніших студентів та тих, хто потребує соціального захисту.

Підготовлені за держзамовленням найкращі спеціалісти мають залучатись до роботи на державних підприємствах, працюючи на яких вони використовуватимуть свою робочу силу для поповнення держбюджету, а не для створення прибутку приватних інвесторів.

2. Активно застосовувати пропорційну оплату за навчання державною, потенційними роботодавцями та студентами.

Використовуючи пропорційну оплату за навчання, держава надасть допомогу більшій кількості молодих людей, що бажають навчатись, і знизить ризик неефективного використання коштів на підготовку фахівців (оскільки студенти сумлінніше ставитимуться до вибору вузу і спеціальності, а також до самого процесу навчання, бо витратять власні кошти). Пропорція, в якій держава сплачуватиме за підготовку, має залежати від рівня доходів абітурієнта та його родини; відповідності обраного ним напряму підготовки результатам профорієнтаційних тестів; результатів оцінки знань, вмінь та особистих якостей абітурієнта; кількості осіб, що бажають навчатись за певним напрямом підготовки; потреби державних підприємств та економіки у цілому у фахівцях певного професійно-кваліфікаційного рівня. Залежно від результатів атестації студентів під час навчання частка внеску держави в оплату підготовки студента має регулярно коригуватись.

3. Чітко визначити місце на виробництві фахівців з різним рівнем освіти (бакалаврів, спеціалістів, магістрів) і здійснювати фінансування підготовки студентів згідно з потребою державних підприємств та економіки в цілому у фахівцях певного рівня кваліфікації [7, 29].

Підготовка фахівців різного рівня кваліфікації дозволить не витратити зайвих коштів на навчання студентів. Однак для того, щоб неповна вища освіта не завадила кар'єрному зростанню працівника, потрібно забезпечити можливість подальшого навчання бакалаврів та спеціалістів до більш високого освітньо-професійного рівня з залученням державних коштів (на пропорційній основі або як позики) для людей будь-якого віку, досвіду та стажу роботи.

Окрім зазначених, система формування кадрів має ще кілька проблем, спільних для усіх її підсистем.

По-перше, це не досить прихильне ставлення молоді до процесу навчання та знань, які надаються їй у навчальних закладах. Більшість молодих людей вважають освіту не засобом формування здатності людини виконувати певну роботу, а формальною умовою отримання певної посади чи зарплатні. Головною причиною такого ставлення молоді до навчання є суспільна думка дорослого населення країни (так, тільки 20 % дорослого населення країни вважають вищу освіту

вирішальним чинником входження до середнього класу, який в Україні являє собою домінуючий клас забезпечених людей (оскільки еліта становить лише 1% населення). Вимагаючи у претендентів при наймі наявність освіти певного профілю та рівня, більшість вітчизняних керівників головним фактором відбору вважають стаж роботи, а молодих працівників, які щойно закінчили навчання і знають прогресивні методи роботи, змушують працювати за застарілими схемами.

Цю несприятливу тенденцію має подолати держава. Вона має працевлаштовувати молодих спеціалістів на державних підприємствах та давати їм можливість застосувати на виробництві знання та вміння, отримані ними під час навчання. Держава має регулювати ринок праці таким чином, щоб рівень зарплати працюючих відповідав рівню їх освіти. Одночасно треба здійснювати і виховання належного ставлення молоді до навчання (причому робити це потрібно ще у системі дошкільних закладів і повністю завершувати у школах), а також повагу та схильність до праці.

Другою важливою вадою системи формування кадрів є її інерційність. Так, у системі освіти України використовуються застарілі методи роботи. Окрім цього, вітчизняна система освіти не є готовою до швидких змін як загального навчального навантаження на свою підсистему, так і обсягів підготовки фахівців конкретного професійно-кваліфікаційного рівня.

Для боротьби з негативними наслідками інерційності системи формування кадрів також може бути застосована модульна система навчання.

Система додаткового формування та переформування кадрів сьогодні в Україні знаходиться в пригніченому стані як з точки зору обсягів підготовки нею фахівців, так і з точки зору якості їх підготовки.

Як відомо, головним завданням системи перепідготовки кадрів є усунення структурного безробіття, яке, за оцінками фахівців, в Україні є досить значним [6, с. 35]. Оскільки ця система вирішує макроекономічні завдання і фінансується державою, то складається вона переважно з державних навчальних центрів різного підпорядкування. Різне підпорядкування елементів цієї системи ускладнює реалізацію за її допомогою державної кадрової політики у сфері формування трудового потенціалу країни, створює можливості для конкуренції між державними закладами у сфері перепідготовки кадрів (що, на нашу думку, є негативним явищем). Завдяки цьому також суттєво відрізняються обсяг фінансування різних навчальних центрів, якість їх роботи та обсяги державного замовлення їх послуг. У той самий час очевидною є необхідність комплексного підходу до перепідготовки безробітних задля збалансування попиту і пропозиції робочої сили на вітчизняному ринку праці.

Збалансування попиту і пропозиції робочої сили слід проводити за допомогою балансового методу, виявляючи незадоволені потреби у фахівцях певного професійно-кваліфікаційного рівня в галузях економіки і масово спрямовуючи на задоволення кожної з них вивільнених працівників іншої спеціальності, знання, вміння та особисті якості яких є близькими до тих, що вимагає їх нова спеціальність. Масовість перепідготовки дозволить спростити її організацію та знизити витрати на неї (завдяки позитивному ефекту від масштабу виробництва).

На нашу думку, система перепідготовки кадрів має не конкурувати із системою початкового формування кадрів у сфері кадрового забезпечення економіки, а доповнювати цю підсистему, готуючи фахівців за тими спеціальностями, за якими не бажає навчатись і працювати більшість молоді. У той самий час використовувати систему перепідготовки кадрів для формування трудового потенціалу бажано також тільки у тому випадку, коли перепідготовка безробітних за певною спеціальністю є дешевшою, ніж навчання молоді за цим напрямом підготовки.

Сучасна ситуація на вітчизняному ринку праці дає змогу накреслити принаймні два імовірних потоки робочої сили між галузями економіки, спрямовані на збалансування попиту та

пропозиції робочої сили: працівники сільського господарства – промислові працівники та науковці – фахівці системи державного управління й інженерно-технічні працівники підприємств.

Доцільною, на нашу думку, є також перепідготовка військових у міліціонерів, а шахтарів на будівельників чи працівників метрополітену. Втім конкретні напрями перепідготовки кадрів мають виявлятися за допомогою аналізу попиту та пропозиції на регіональних ринках праці з урахуванням можливості трудової міграції перепідготовлених працівників в інші регіони та трудової міграції фахівців аналогічного професійно-кваліфікаційного рівня з інших регіонів на аналізований.

На основі викладеного матеріалу можна дійти таких висновків:

1. Сучасний стан системи формування кадрів потребує суттєвого поліпшення, для чого потрібне цілеспрямоване втручання держави в функціонування цієї системи.
2. Головними проблемами всіх ланок системи формування кадрів є нестача коштів на підготовку кадрів та неефективне їх використання. Для вирішення проблеми нестачі коштів бажано створити державний позабюджетний фонд фінансування системи освіти за рахунок відрахувань фізичних та юридичних осіб від певних комерційних операцій. Для більш ефективного використання цих коштів потрібно розробляти та впроваджувати у практику сучасну методологію підготовки кадрів, не витрачати кошти на підготовку та перепідготовку населення у випадках, коли економічна доцільність витрачання цих коштів є сумнівною.
3. Потребує значного розвитку система дошкільного виховання дітей, оскільки саме вона відповідає за розвиток здібностей людини та її входження до системи суспільних відносин.
4. Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що вдосконалення системи формування кадрів має розглядатись в тісному зв'язку із завданням вдосконалення системи залучення кадрів в організації, яка на цей момент теж не є повністю вирішеною.

Література

1. Бондарчук К. Особливості визначення перспективної потреби у робочій силі в Україні //Україна: аспекти праці. – 2003. – № 2. – Ст. 18 – 24.
2. Бровко О. Особливості кредитування освітянських послуг в умовах ринкової економіки України //Актуальні проблеми економіки. – 2003. – № 5. – С. 23 – 29.
3. Згалат-Лозинська Л. О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин: Автореф. дис. к-та ек. наук: 08.02.03 /Наук. дослід. екон. інститут. – К, 2002. – 20 с.
4. Іванілов О., Губа О. Стан економіки та зайнятості населення харківського регіону /Україна: аспекти праці. – 2002. – № 5. – Ст. 16 – 22.
5. Кучер Г. Соціально вразливі категорії населення і ринок праці в сучасних умовах //Україна: аспекти праці. – 2002. – № 2. – Ст. 8 – 13.
6. Рудченко О., Пономарьова О. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах різних форм власності в умовах роздержавлення //Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. С. 35 – 39.
7. Савченко В. Визначення на мікрорівні загальної і додаткової потреби у фахівцях з вищою освітою за спеціальностями на основі балансових розрахунків //Україна: аспекти праці. – 2002. – № 4. – С. 23 – 29.
8. Славов М. Бізнес-план як запорука залучення інвестицій //Економіст. – 2002. – № 10. – С. 36.
9. Шаян. Л. Особливості діяльності Київського міського центру зайнятості на сучасному етапі формування системи соціального захисту від безробіття в Україні //Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С. 11 – 13.

Фень М.І.,

*канд. екон. наук, доцент кафедри економіки та організації виробництва
Дніпродзержинського державного технічного університету*

Вороніна А.В.,

*канд. екон. наук, доцент кафедри економіки, менеджменту та маркетингу
Дніпродзержинського державного технічного університету*

Економіко-математична залежність продуктивності праці від заробітної плати та кваліфікації робітників

В статье рассмотрены результаты исследования зависимости производительности труда от заработной платы и квалификации работников. С этой целью использована экономико-математическая модель на основе многомерной плотности вероятности.

The given article analyses the research results of labour productivity dependence on the wage rates and workers' qualification. To get the mentioned above results, there has been used an economic and mathematic model based on multidimensional closeness of probability in the research

Ключові слова: продуктивність праці, заробітна плата, кваліфікація, багатовимірна модель, криві К. Пірсона, виробіток, ймовірність, залежність.

Удосконаленню планування продуктивності праці і заробітної плати сприяють результати залежності продуктивності праці від заробітної плати та кваліфікації робітників.

Актуальність дослідження полягає у можливості використання розрахунків для кількісного визначення залежності продуктивності (виробітку) праці від заробітної плати та кваліфікації робітників. Воно пов'язане з дослідженнями, що проводяться з метою визначення багатofакторної моделі продуктивності праці.

Мета статті – врахувати різноманітність факторів, що впливають на ефективність трудового процесу та використання результатів досліджень при аналізі та прогнозуванні продуктивності праці. Цим умовам відповідає економіко-математична модель на основі багатомірної щільності ймовірності.

Багатомірні моделі факторів дозволяють визначити темпи зростання продуктивності праці, що можуть бути використані при плануванні заробітної плати.

Комплексні дослідження змін продуктивності праці робітників, заробітної плати та їх кваліфікації у рамках єдиної моделі визначаються трьома обставинами. По-перше, жорстка взаємозалежність між факторами зростання продуктивності праці робітників; по-друге, всі зміни, які відбуваються в продуктивності праці робітників, їх кваліфікації та заробітній платі, оснований, насамперед, на змінах, що відбуваються в самій праці робітників; по-третє, сумісне економічне та математичне дослідження показників, що вивчаються, визначається як єдністю методології прогнозування відповідної системи показників, так і завданнями планування цих показників.

Оскільки під час аналізу та прогнозування продуктивності праці неможливо врахувати різноманітність факторів, що впливають на ефективність трудового процесу, то продуктивність праці можна розглядати як випадкову величину, що разом з деяким середнім значенням, яке визначається основними чинниками, має відхилення, обумовлені впливом суттєвих чинників.

Цим умовам і відповідає економіко-математична модель на основі багатовимірної щільності вірогідності. Однією з найважливіших переваг цієї моделі є те, що вона відображає не тільки поведінку середніх значень показників, а й структурний склад кожного з них. Ця обставина має важливе значення.

Взагалі багатомірна щільність ймовірності має такий вигляд:

$$f(X_1, X_2, \dots, X_n) = f(X_1) * f(X_2 | X_1) * f(X_3 | X_1, X_2) \dots$$

$$f(X_n | X_1, X_2, \dots, X_{n-1}),$$

де $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ – трудові показники, що визначають стан підсистеми;

$f(X_n | X_1, X_2, \dots, X_{n-1})$ – умовна щільність ймовірності показника X_n за умови, що показники X_1, X_2, \dots, X_{n-1} набули деяких конкретних значень.

При цьому необхідно визначити типи щільностей ймовірностей, яким відповідає кожен з факторів: тяжкість праці, складність та озброєність праці, фізичний та моральний стан працюючих, вплив зовнішніх умов на ефективність праці, умови, за яких протікає сам процес та ін. Для їх визначення використовується клас кривих К. Пірсона.

Умовна щільність ймовірності становитиме собою одновимірний розподіл робітників цеху за рівнем продуктивності праці, одержаний за умови набуття чинниками зростання продуктивності праці деяких конкретних значень.

Для побудови кривих К. Пірсона складена тривимірна таблиця розподілу робітників цеху за трудовими показниками: виробіток у нормо-годинах як показник продуктивності праці; розряд робітників як показник кваліфікації працівників; середньомісячна заробітна плата.

Вихідні дані, на основі яких проведені розрахунки, подані у табл. 1.

Для досліджуваних показників багатомірна модель бета-розподілу становить чотиривимірний об'єм (чисельність робітників і три досліджуваних показники), який огинає умови розподілу працівників за розміром виробітку при заданих значеннях розряду працівників і їх заробітної плати.

Кількісну оцінку істотності впливу чинників на зростання продуктивності праці визначаємо на підставі розподілу працівників за розміром виробітку залежно від їх розрядів і розрахунку середніх значень виробітку робітників кожного розряду.

Умовна щільність ймовірності розподілу робітників за розрядами відображена на рис. 1 – 3.

Середнє значення виробітку робітників за розрядами представлено у табл. 2.

Графік залежності середнього виробітку від розряду робітників показаний на рис. 4.

За сукупністю робітників визначений середній розряд робітників, який дорівнює 3,72.

Для визначення величини виробітку при середньому розряді 3,72 та при розряді 3,82 використана інтерполяційна формула Ньютона.

Секція 1

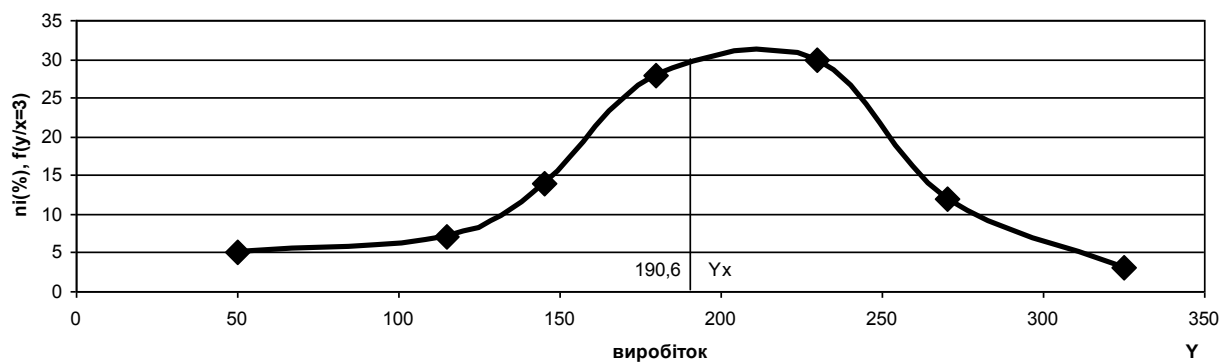


Рис. 1. Умовна щільність ймовірності розподілу робітників третього розряду за розміром виробітку

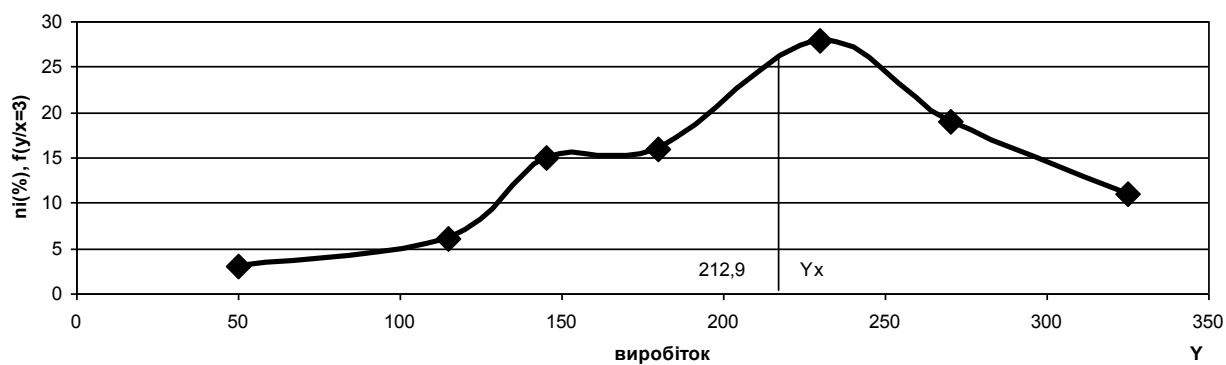


Рис. 2. Умовна щільність ймовірності розподілу робітників четвертого розряду за розміром виробітку

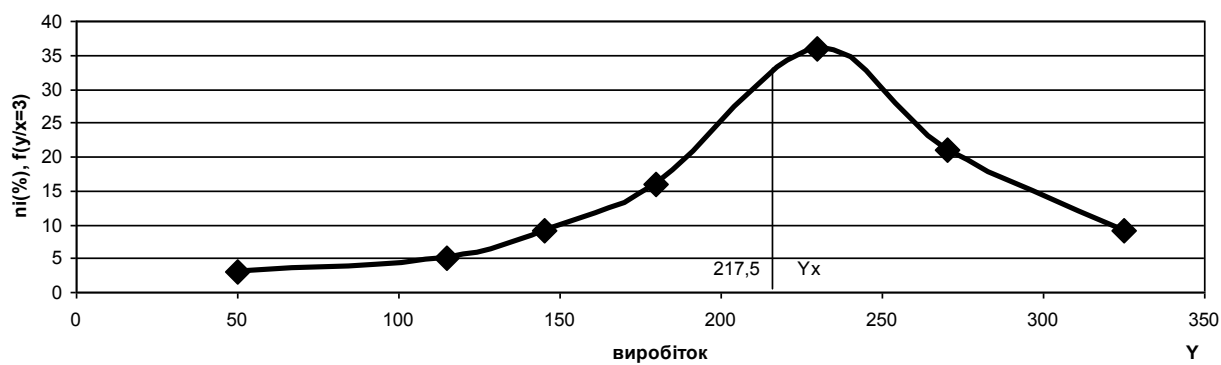


Рис. 3. Умовна щільність ймовірності розподілу робітників п'ятого розряду за розміром виробітку

Середнє значення виробітку робітників за розрядами

Розряд	3	4	5
Виробіток у норма-годинах	190,6	212,9	217,5

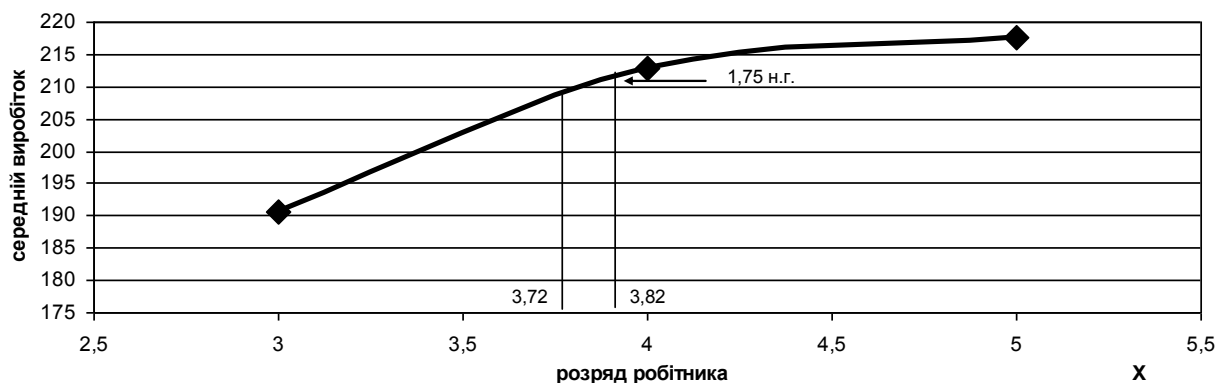


Рис. 4. Графік залежності середнього виробітку від розряду

Середня норма виробітку при середньому розряді 3,72 становила 208,44 норма-год., а при середньому розряді 3,82 – 210,19 норма-год. Результати розрахунків графічно подані на рис. 4.

Аналіз залежності середнього виробітку робітників від заробітної плати проведений аналогічним чином і розрахований середній виробіток робітників залежно від заробітної плати.

Залежність середнього виробітку від розміру заробітної плати побудована на основі даних табл. 1 і відображена на рис. 5.

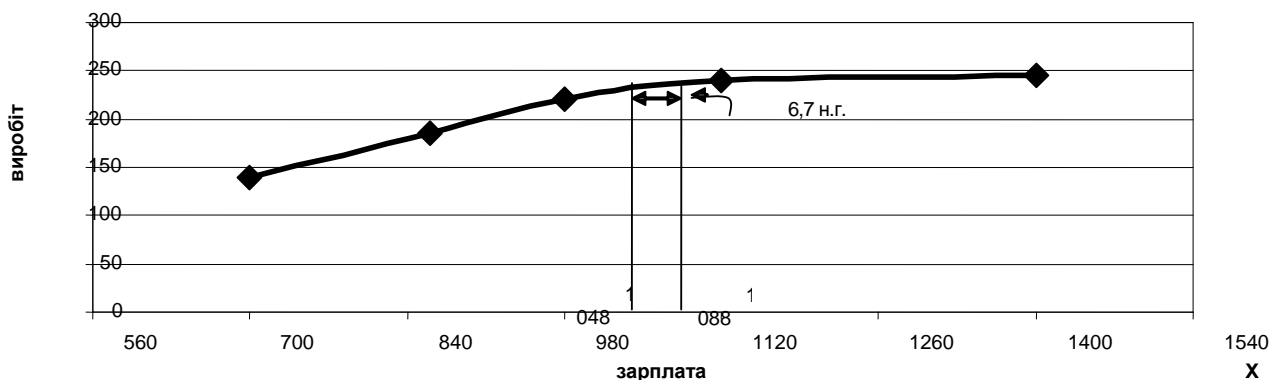


Рис. 5. Графік залежності середнього виробітку від заробітної плати

Величину впливу заробітної платні робітників на їх виробіток оцінюється в точці, що відповідає середній заробітній платі.

При середній зарплаті, що дорівнює 1048 грн., та при даній залежності виробітку від заробітної плати, підвищення середньої заробітної плати на 40 грн. призводить до підвищення виробітку на 6,7 норма-год. Розрахунок проведений також за інтерполяційною формулою Ньютона.

Залежність виробітку робітників (продуктивність праці) від середньої заробітної плати та кваліфікації визначена з умов щільностей ймовірності такого вигляду:

$$F(y)X_1 = X_1; X_2 = X_2; X_3 = X_3, \dots, X_n = X_n,$$

де X_1 – задане значення досліджуваного фактора;

X_n – середнє значення n-го фактора.

Результати розрахунків зведені в табл. 3.

Таблиця 3

*Залежність продуктивності праці
від кваліфікації та середньої заробітної плати*

Розряд робітників	3	4	5
Середній виробіток при заробітній платі від 600 до 800 грн.	152	147	147
Середній виробіток при заробітній платі від 800 до 920 грн.	174	209	167
Середній виробіток при заробітній платі від 920 до 1040 грн.	208	221	227
Середній виробіток при заробітній платі від 1040 до 1200 грн.	236	244	219
Середній виробіток при заробітній платі від 1200 до 1600 грн.	236	245	246

Таким чином, якщо при заробітній платі від 920 до 1040 грн. та від 1200 до 1600 грн. коефіцієнт еластичності між середнім виробітком та розрядом робітників позитивний, то в інших випадках він від'ємний.

Від'ємний коефіцієнт еластичності пояснюється тим, що при одному і тому самому розмірі виробітку робітники вищих розрядів отримують більший рівень заробітної плати, ніж робітники нижчих розрядів, оскільки робітники вищої кваліфікації звичайно отримують доплати за профмайстерність та міжрозрядну різницю у ставках.

Підсумовуючи викладене вище, доходимо висновку, що багатовимірна модель факторів продуктивності праці на основі бета-розподілень (кривою К. Пірсона) дозволяє вирішити деякі планові завдання, найважливішим з яких є оцінка істотного впливу кожного з чинників на зростання продуктивності праці. З її допомогою можна розглядати кількісні величини приросту, виробітку продукції залежно від приросту кожного з чинників (заробітної платні, кваліфікації та ін.).

Зміна розряду робітників на 0,1 розряду призведе до зростання виробітку на 0,2 нормо-год. Підвищення середньої заробітної плати на 40 грн. призводить до зростання виробітку на 6,7 нормо-год.

Результати досліджень засвідчують, що за допомогою багатовимірної моделі β -розподілення можна вивчати закономірності у формуванні структури факторів підвищення продуктивності праці та виявлення закономірності у формуванні трудових показників.

Література

1. Богиня Д.П., Трішнова О.А. Основи економіки праці. Навч. посіб. – К.: Знання Пресс, 2000. – Гл. 8.
2. Пугачев В.С. Теория вероятностей и математическая статистика. – М.: Наука, 1979.