

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний вищий навчальний заклад
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

Державна установа «ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ
ТА ПРОГНОЗУВАННЯ НАН УКРАЇНИ»

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ

порівняльний аналіз
(Україна та країни ЄС)

Монографія

*За загальною редакцією
докторів економічних наук
А. М. Колота і Г. Т. Кулікова*

УДК 331.2
ББК 65.245
Д 70

Колектив авторів

**А. М. КОЛОТ, Г. Т. КУЛІКОВ, О. М. ПОПЛАВСЬКА,
Л. В. ШЕТІНІНА, В. В. БЛІЗНЮК, Г. В. МОНАСТІРСЬКА,
Н. А. ЛЕВИЦЬКА, Т. В. ЧЕРКАШАНІНА, О. Ц. ПЕРИМСЬКИЙ**

Рецензенти

І. Ф. Гнибіденко, д-р екон. наук, проф.
(Рада національної безпеки України)
І. Л. Петрова, д-р екон. наук
(Університет «Крок»)

*Рекомендовано до друку Вченою радою КНЕУ
Протокол № 2 від 25.09.08*

Д 70 **Дослідження** проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) : монографія / А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська [та ін.] ; за заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова. — К. : КНЕУ, 2008. — 274, [6] с.
ISBN 978-966-483-177-9

Монографія присвячена проблемам оплати праці в Україні та вивченню можливостей використання в країні досвіду організації заробітної плати в країнах Європейського Союзу. Особливу увагу авторський колектив приділив таким аспектам оплати праці, як визначення щільності взаємозв'язку заробітної плати з основними макропоказниками економічного розвитку країни (продуктивність праці, ВВП, індекси конкурентоспроможності та людського розвитку тощо), а також особливостям оплати праці в різних сферах економічної діяльності, регулювання оплати праці й ін.

Для працівників органів державного управління, соціального партнерства, викладачів, науковців, студентів вищих навчальних закладів, усіх, хто цікавиться сучасними проблемами оплати праці.

**УДК 331.2
ББК 65.245**

*Розповсюджувати та тиражувати
без офіційного дозволу КНЕУ забороняється*

ISBN 978-966-483-177-9

© А. М. Колот, Г. Т. Куліков,
О. М. Поплавська та ін., 2008
© КНЕУ, 2008



ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. УЗАГАЛЬНЕНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОКАЗНИКІВ У ЦАРИНІ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ В УКРАЇНІ	7
1.1. Оцінка сучасного стану в сфері трудових доходів в Україні: позитивні зрушення, недоліки, тенденції	7
1.2. Аналіз та оцінка взаємозв'язку заробітної плати з показ- никами соціально-економічного розвитку країни (ВВП, продуктивність, індекси людського розвитку та конку- рентоспроможності): Україна та країни ЄС	21
РОЗДІЛ 2. СТАН І ТЕНДЕНЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В ЕКО- НОМІЦІ УКРАЇНИ.	33
2.1. Аналіз та оцінка стану і тенденцій заробітної плати в економіці України, її галузях і видах економічної ді- яльності	33
2.2. Соціологічні дослідження заробітної плати і мотивації праці	63
2.3. Гендерні відмінності оплати праці в Україні	72
2.4. Заробітна плата у витратах на робочу силу в Україні та країнах Європейського Союзу	93
РОЗДІЛ 3. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	105
3.1. Загальна характеристика державного регулювання за- робітної плати в Україні	105
3.2. Визначення і регулювання мінімальної заробітної плати . . .	111
3.3. Диференціація мінімальної заробітної плати по видах економічної діяльності та регіонах	129
3.4. Ризики впровадження диференціації мінімальної за- робітної плати за видами економічної діяльності. . . .	141
3.5. Регулювання заробітної плати у галузях бюджетної сфери (освіта, охорона здоров'я та ін.)	143

РОЗДІЛ 4. ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ. ВПЛИВ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	159
4.1. Об'єктивні передумови запровадження системи догвірного регулювання заробітної плати.	159
4.2. Практика укладання угод на національному, галузевому і регіональному рівнях	167
4.3. Практика укладання колективних договорів на підприємствах	174
РОЗДІЛ 5. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В КРАЇНАХ-ЧЛЕНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СПІВТОВАРИВСТВА І МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЇХНЬОГО ДОСВІДУ В УКРАЇНІ	185
5.1. Організація оплати праці та її правове регулювання в умовах ринкової економіки в країнах—членах ЄС	185
5.2. Політика доходів і заробітна плата: економіко-правові аспекти	192
5.3. Внутрішньофірмове (локальне) регулювання заробітної плати. Диференціація заробітної плати та її вплив на ефективність виробництва	208
5.4. Дотримання принципу недискримінації та рівності прав працівників у трудових відносинах у праві країн—членів ЄС і в Україні	217
РОЗДІЛ 6. ВДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	226
6.1. Вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати та розширення джерел підвищення трудових доходів в Україні	226
6.2. Вдосконалення державного і договірного регулювання заробітної плати	237
ЛІТЕРАТУРА	250
ДОДАТКИ	258



Реформи, що проводяться в Україні, спрямовані на формування соціально орієнтованої ринкової економіки та підвищення її конкурентоспроможності, одним з найважливіших чинників якої є ефективне відтворення і використання трудового потенціалу як підприємства, організації, установи незалежно від форми власності та виду економічної діяльності, так і всієї країни. Для цього необхідно комплексно підійти до розгляду проблем розподілу валового внутрішнього продукту та доходу підприємства, витрат на роботу та регулювання заробітної плати персоналу, особливо у сферах, що використовують інтелектуальну і висококваліфіковану працю найманих працівників.

При переході до ринкових відносин з'явилася велика кількість власників, загострилася суперечність між працею (заробітною платою найманих працівників) і капіталом (доходом роботодавців, під якими розуміються також власники) внаслідок різної природи мотивів трудової діяльності у даних категорій населення, а також несправедливого розподілу результатів праці. Виникла потреба у розв'язанні зазначеної суперечності за допомогою формування та застосування сучасних систем оплати праці, що дає змогу підвищувати рівень як заробітної плати найманих працівників, так і доходу роботодавців.

Актуальність теми дослідження зумовлена необхідністю наближення рівня продуктивності праці, заробітної плати і доходів найманих працівників до рівня розвинутих країн шляхом створення відповідних умов для високопродуктивної трудової діяльності роботодавцями та державою. Це диктує необхідність здійснення системного дослідження оплати праці.

Проблеми, зумовлені посиленням впливу оплати праці на результати трудової діяльності, особливо гостро постають у сфері економіки, насамперед у промисловості і галузях бюджетної сфери, які є її провідними й далі розвиваються. Водночас методологічна база оплати праці в цих секторах

ще недостатньо сформована і вимагає комплексного дослідження її теоретичних і прикладних аспектів. Звідси виникає об'єктивна необхідність створення науково обгрунтованої системи оплати праці найманого персоналу, яка змогла би за допомогою дієвих важелів та стимулів підвищити заінтересованість працівників у високопродуктивній і якісній праці, сприятиме зростанню їх конкурентоспроможності, у забезпеченні якісного поновлення трудового менталітету.

У науковому виданні проаналізовано сучасний стан оплати праці в Україні в контексті взаємозв'язку заробітної плати з базовими показниками соціально-економічного розвитку будь-якої держави. Окреслено коло проблем, що склалися у механізмі регулювання оплати праці в Україні. Визначені можливості використання досвіду країн—членів ЄС для нашої країни у царині трудових доходів населення, а також обгрунтовані пріоритетні напрями вдосконалення механізмів регулювання заробітної плати. Акцентується увага читача на тому, що стан оплати праці — це віддзеркалення стану економіки країни, тож прориву у політиці доходів можна досягти лише за умови розвитку економіки знань.

Робота виконана за сприяння Федерації профспілок України (ФПУ), Конфедерації Вільних профспілок України (КВПУ), Всеукраїнського об'єднання солідарності трудівників (ВОСТ) та за технічної й інформаційної підтримки Міжнародної організації праці (МОП).

Наукове видання підготовлено під загальною редакцією докторів економічних наук А. М. Колота (Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана) та Г. Т. Кулікова (Інститут економіки та прогнозування НАН України) авторським колективом: перший розділ — А. М. Колот, О. М. Поплавська (Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана), Л. В. Щетініна (Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана); другий розділ — Г. Т. Куліков, В. В. Блізнюк (Інститут економіки та прогнозування НАН України); третій розділ — Г. Т. Куліков, Г. В. Монастирська (Інститут економіки та прогнозування НАН України); четвертий розділ — Н. А. Левицька (Конфедерація вільних профспілок України), Т. В. Черкашаніна (Конфедерація вільних профспілок України); п'ятий розділ — О. Ц. Перимський (Всеукраїнське об'єднання солідарності трудівників); шостий розділ — А. М. Колот, Г. Т. Куліков, Н. А. Левицька.

УЗАГАЛЬНЕНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОКАЗНИКІВ У ЦАРИНІ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ В УКРАЇНІ



1.1. Оцінка сучасного стану в сфері трудових доходів в Україні: позитивні зрушення, недоліки, тенденції

Під яким би кутом зору не розглядався стан соціально-економічного розвитку країни, її економічної та соціальної безпеки, неодмінно доходимо висновку, що ключовою проблемою була і залишається та, що пов'язана з досягненням суспільно прийнятних рівня, структури і диференціації трудових доходів працюючих.

Певні позитивні зрушення, що сталися в Україні в останні роки у царині доходів економічно активного населення, дають підстави лише для обережного оптимізму, констатації позитивної тенденції щодо підвищення соціальної відповідальності держави та бізнесу. Утім, досягнені результати у цій сфері не слід переоцінювати. Ще з початку 90-х років ХХ століття ми обґрунтували і стверджуємо й нині, що ситуація, яка має місце в Україні у сфері трудових доходів працюючих (їх рівнянь, структура, диференціація тощо), — це без перебільшення загроза економічній і соціальній безпеці країни.

Мусимо констатувати, що саме у сфері формування та використання доходів від трудової діяльності ми значно відстаємо від європейських соціальних стандартів, а за цілою низкою напрямів триває наростання негативних тенденцій, які призводять до відповідних наслідків. І в теоретичному, і в практичному плані бракує глибоких комплексних оцінок стану у сфері трудових доходів. Слід урахувати, що падіння трудових доходів у попередні роки було настільки глибоким, а деформації у даній сфері (особливо це стосується їх основного виду — заробітної плати настільки істотними, що виникає нагальна потреба змінити і базу порівняння, і критерії оцінок, а головне — підходи щодо забезпечення радикального підвищення доходів від трудової діяльності.

Свідченням того, що в Україні нині спостерігається «відтворення» деформацій у структурі і диференціації трудових доходів,

а рівень останніх не відповідає загальноєвропейським стандартам, є такі дані:

1. Залишаються низькими і такими, що не відповідають загальноєвропейській практиці, показники, які характеризують частку заробітної плати у валовому внутрішньому продукті (ВВП), собівартості продукції та у складі операційних витрат.

Зазначимо, що частка заробітної плати у ВВП — один з важливих соціально-економічних показників. Правомірно стверджувати, що цей показник відбиває рівень «соціалізації» розподільчих відносин та в цілому рівень «соціалізації» всієї системи соціально-трудова відносин.

Висока частка заробітної плати у ВВП — це й, як правило, високий абсолютний рівень трудових доходів та їх висока купівельна спроможність. Це також — свідчення наявності потужного середнього класу. Акцентуємо увагу й на тому, що висока частка заробітної плати у ВВП характерна для країн, які сповідують ідеологію розбудови соціально-орієнтованої ринкової економіки і соціальної держави та роблять ставку на потужний середній клас.

В Україні частка заробітної плати у ВВП в останні роки мала тенденцію до підвищення, однак не досягла рівня 1990 р., після якого розпочалися так звані «радикальні» економічні реформи (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

ЧАСТКА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ВВП В УКРАЇНІ, %¹

	Роки							
	1990	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Частка заробітної плати у ВВП	53,1	42,3	45,7	45,7	45,6	47,0	49,4	49,8

За показником, що розглядається, Україна значно відстає не лише від «старих», але й від «нових» країн—членів Європейського Союзу (ЄС), про що свідчать дані табл. 1.2.

¹ Дані Державного комітету статистики України.

Таблиця 1.2

**ЧАСТКА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ВВП
В ОКРЕМИХ КРАЇНАХ ЄС ТА В УКРАЇНІ, %**

	Середній показник 1960—2006 рр.	Максимум		Мінімум	
		частка	рік	частка	рік
Бельгія	61,3	66,9	1981	55,2	1961
Ірландія	62,1	71,2	1975	47,1	2002
Нідерланди	63,0	70,4	1975	56,7	2006
Португалія	67,0	87,9	1975	59,6	1969
Фінляндія	62,5	70,3	1966	53,7	2000
Швеція	62,1	69,2	1977	55,4	1995
Латвія	49,9	60,5	1994	37,6	1992
Естонія	51,5	57,4	1994	48,2	2002
Польща	55,5	62,5	1992	48,6	2005
Чехія	51,7	54,2	2003	49,9	1995
Україна	46,5 (середнє значення за 2001—2007 рр.)	49,8	2007	42,3	2001

Залишається низькою і такою, що не відповідає усталеним європейським нормам, частка заробітної плати в операційних витратах на одиницю продукції. Так, у цілому по промисловості України цей показник ледь перевищує 9 %, що в 2,5—3,0 рази нижче, ніж у цілому по промисловості країн Європи.

2. Всупереч позитивній динаміці доходів від трудової діяльності їх рівень залишається дуже низьким і не забезпечує розширеного відтворення робочої сили. В 2007 р. середня заробітна плата найманих працівників у цілому по Україні (у доларовому еквіваленті) складала близько 270 дол. США. Це значно нижче показників як країн Західної, так і Центральної та Східної Європи, що не додає оптимізму в питанні входження в найближчій перспективі нашої держави до Європейського Союзу (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

**РІВЕНЬ СЕРЕДНЬОМІСЯЧНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В КРАЇНАХ ЄС
ТА УКРАЇНІ У 2001—2005 рр., ЄВРО НА МІСЯЦЬ¹**

Країна	Роки				
	2001	2002	2003	2004	2005
Бельгія	2233	2264	2370	2467	— ²
Нідерланди	2117	2623	2712	2792	2836
Фінляндія	2209	2290	2372	2459	2555
Ірландія	2858	3125	3339	3542	3618
Португалія	889	862	890	914	920
Чехія	—	—	—	565	639
Польща	—	—	—	501	591
Литва	—	—	—	333	373
Естонія	—	—	—	466	516
Латвія	—	—	—	314	350
Україна	65	75	77	89	126

3. Не можна не акцентувати увагу на тому, що зміни у рівнях заробітної плати, які мале місце в Україні в останні роки, не наблизили її до аналогічних показників країн Європи. Так, дані табл. 1.4 свідчать про те, що у період з 2004 по 2006 р. за переліком вибраних країн в Україні зменшено відставання за рівнем заробітної плати лише від Білорусі та Угорщини. Порівняно з іншими країнами, включеними до аналізу, відставання України поглиблюється.

¹ www.eurostat. Статистичні дані Державного комітету статистики України, Національного банку України.

² Відповідні дані відсутні.

Таблиця 1.4

ХАРАКТЕРИСТИКА ОПЛАТИ ПРАЦІ У ВИБРАНИХ КРАЇНАХ ЄВРОПИ у 2004—2006 рр., ЄВРО НА МІСЯЦЬ

Країна	Середня заробітна плата			Різниця в оплаті праці у референтній країні та Україні			Зміни в різниці оплати праці у референтній країні та Україні за 2004—2006 рр.
	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	
Білорусь	124,50	167,00	196,60	35,50	41,00	32,60	- 2,90
Естонія	466,00	516,00	594,00	377,00	390,00	430,00	+ 53,00
Латвія	314,00	350,00	430,00	225,00	224,00	266,00	+ 41,00
Литва	333,00	373,00	434,00	244,00	247,00	270,00	+ 26,00
Росія	188,00	243,00	315,00	99,00	117,00	151,00	+ 52,00
Румунія	202,00	264,00	326,00	113,00	138,00	162,00	+ 49,00
Словенія	1120,00	1157,00	1213,00	1031,00	1031,00	1049,00	+ 18,00
Угорщина	578,00	638,00	648,00	489,00	512,00	484,00	- 5,00
Чехія	565,00	639,00	713,00	476,00	513,00	549,00	+ 73,00
Україна	89,00	126,00	164,00	XXX	XXX	XXX	XXX

Незадовільними були і залишаються міжгалузеві співвідношення заробітної плати. Діапазон міжгалузевих співвідношень у рівнях оплати праці впродовж останніх трьох років складає приблизно 1 : 5. Це дає підстави стверджувати, що рівень заробітної плати в Україні значною мірою визначається належністю до певної сфери економічної діяльності, а не формується, як це має бути, під впливом визнаних світовою практикою факторів формування зарплати, якими є: кількість, якість та результати праці.

4. Не вдається зламати негативні тенденції зростання міжрегіональних розбіжностей у рівнях заробітної плати. В останні три роки амплітуда коливань середньої заробітної плати у розрізі адміністративно-територіальних одиниць становить 1 : 2. Це, безумовно, серйозно ускладнює забезпечення національних стандартів рівня життя населення окремих регіонів, гальмує процеси подолання бідності та становлення середнього класу в країні.

5. Суперечливими і такими, що не відповідають принципу рівної оплати за рівну працю, є міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в рівнях оплати праці. При цьому в галузях з низькою заробітною платою такі співвідношення межують з абсолютною зрівнялівкою (сільське господарство, галузі бюджетної сфери). Водночас у галузях, підприємства яких займають монопольне становище на відповідних ринках, у таких як, наприклад, фінансова діяльність, міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення, в умовах оплати праці на 8—10 пунктів перевищують відповідні європейські соціальні стандарти (в більшості країн Європейського Союзу вважається оптимальним, коли співвідношення заробітків 10 % робітників з найнижчою та 10 % з найвищою заробітною платою складає 1 : 8). Варто підкреслити, що значна поляризація у рівнях заробітної плати, як і в доходах у цілому, на практиці не стала ні додатковим стимулом, ні джерелом економічного зростання.

6. Залишається недосконалою структура сукупних доходів домогосподарств, у яких на долю заробітної плати припадає менше 50 %.

7. Зберігається заборгованість з виплати заробітної плати, яка станом на 1 січня 2008 р. досягла 668,7 млн грн.

Викладене вище дає підстави для висновку, що заробітна плата в Україні як основна складова трудових доходів не виконує своїх основних функцій, адже вона залишається вкрай низькою.

Її міжгалузева та міжрегіональна диференціація — надмірна, міжкваліфікаційні відмінності в галузях з високою оплатою праці — величезні, а в галузях з низькою заробітною платою — межують зі зрівнялівкою. До цього часу існують великі борги по виплаті зарплати, сконцентровані переважно в реальному секторі економіки. Немає відчутних змін і у формуванні середнього класу.

У цьому ж контексті слід привернути увагу читача й до наступного. Загальновизнано, що низький рівень трудових доходів та їх основної форми — заробітної плати зумовлює наявність цілої низки класичних негативних наслідків, якими є:

- неповноцінне відтворення основної продуктивної сили суспільства, погіршення кількісних і якісних параметрів людських ресурсів;

- криза мотивації трудової діяльності, наслідком чого є низька трудова активність, неповне використання трудового потенціалу, зниження ролі праці та її повне або часткове виключення з переліку основних життєвих цінностей економічно активної людини;

- поширення бідності серед економічно активного населення, яка в свою чергу створює багатопланові обмеження для розвитку економіки, що стають загрозою економічній та соціальній безпеці країни. За значних масштабів бідності неминуче виникає замкнене коло: низький рівень доходів — незначна купівельна спроможність — низький попит на товари і послуги — скорочення внутрішнього ринку;

- посилення взаємної недовіри між людьми, суб'єктами ринкової системи господарювання, формування «нездорових» соціально-трудова відносин, зростання невдоволеності змістом відносин у системі «влада—людина»;

- унеможливлення поширення принципів самофінансування та самокупності на економічно активне населення, без чого ринкова система господарювання не має потенціалу розвитку.

Вже наявність таких класичних негативних наслідків низького рівня трудових доходів (а всі вони мають яскраво виражений прояв в Україні, про що свідчать наведені вище дані); *авт.*) достатня для твердження, що реальна ситуація у цій сфері — це загроза економічній і соціальній безпеці країни. Водночас, не можна не зважати на обставини, актуалізуючи проблематику трудових доходів працюючих.

Перша обставина. Україна переживає гостру демографічну кризу. Остання не є феноменом лише нашої країни. Втім демографічна криза в Україні, «маховик» якої набирає обертів, — чи не найбільша масштабна та глибока на терені Європи.

Висновок фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, які розробили прогноз демографічного розвитку України до 2050 р., є таким: за будь-якого з варіантів демографічного прогнозу чисельність населення України зменшуватиметься впродовж усього прогнозного періоду. Це пояснюється значною втратою демографічного потенціалу: поширеними стандартами малодітності, низькою питомою вагою жінок фертильного віку, високим досягнутим рівнем старіння, низькою якістю життя. За середнім варіантом прогнозу чисельність населення України на початок 2051 р. зменшиться до 36,0 млн осіб. Загальне зниження порівняно з початком 2007 р. становитиме 22,4 %.

За таких перспектив надзвичайно гостро постає завдання підвищення якості трудового потенціалу, яка має уможливити компенсацію (бодай часткову) втрати кількісних параметрів населення в цілому й економічно активного, зокрема. З огляду на зазначене цілком логічним та виправданим постає завдання, що міститься у концепції демографічного розвитку України на 2005—2015 р. і декларує, що «зміст реального виходу з демографічної кризи полягає... у підвищенні якості населення, збереженні та відтворенні його життєвого і трудового потенціалу»¹. Вище зазначене завдання — підвищення якості населення, збереження та відтворення трудового потенціалу — можливе за умови глобальних, багатовекторних та великомасштабних змін у рівнях, структурі й диференціації трудових доходів. Без цих змін прориву у якості життя, якості населення, збереженні трудового потенціалу досягти не можливо за природою. В свою чергу, без вирішення даного завдання загострюється проблема економічної та соціальної безпеки країни.

Друга обставина. Втрата кількісних та якісних параметрів населення і трудового потенціалу може інтенсифікуватися через несприятливий міждержавний міграційний обмін. Останній неодмінно поглибитися, якщо не відбудеться наближення рівня трудових доходів в Україні до аналогічних показників країн, з

¹ Концепція демографічного розвитку України на 2005—2015 рр. / Демографія та соціальна економіка. — 2005. — № 1. — С. 5.

якими межує наша держава, як і з іншими, де має місце міграційний обмін. Як свідчать наведені вище дані, Україна суттєво програє за показниками рівнів трудових доходів не лише країнам Західної, Центральної та Східної Європи, а й своїм сусідам на півночі — Росії та Білорусі. І цього не можна не враховувати, якщо під загрозою знаходиться реальна економічна і соціальна безпека країни.

Третя обставина. Формування та реалізацію політики трудових доходів слід розглядати у контексті загальної соціально-економічної політики, зокрема, у контексті моделей конкурентоспроможності країни та її суб'єктів господарювання. Палітра таких моделей широка, але якщо їх розглядати у контексті трудових доходів, вартості (ціни) робочої сили, то можна виокремити дві основні — модель конкурентоспроможності, засновану на низькій вартості (ціні) робочої сили, і модель конкурентоспроможності, що заснована на високій вартості (ціні) робочої сили. Не вдаючись у деталі теоретико-методологічного характеру, які достатньо широко представлені у монографіях та інших публікаціях автора¹, підкреслимо, що модель конкурентоспроможності, заснована на низькій вартості (ціні) робочої сили, повністю не прийнятна для України з огляду на демографічні, економічні, соціальні обставини та її геополітичне становище.

Таку модель можуть дозволити собі країни, які мають надлишок некваліфікованої робочої сили; зорієнтовані на індустріальний і доіндустріальний спосіб виробництва; втратили здатність до розбудови нової економіки, що зорієнтована на вимоги та можливості глобальної економіки; країни, де чи не єдиною конкурентною перевагою при формуванні ціни виробництва є низька заробітна плата.

Причини низького рівня та існуючих перекосів, деформацій у структурі, диференціації трудових доходів багатоманітні. Можна констатувати, що дієвість державної політики у сфері доходів все ще залишається недостатньою. Не спрацьовує належним чином й колективно-договірна форма регулювання трудових доходів. Правомірним є також твердження про штучне заниження частки заробітної плати у ВВП, відсутність не-

¹ Див., зокрема: *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. К.: КНЕУ, 2005. — 230 с.; Соціальна безпека: теорія та українська практика / *І. Ф. Гнибіденко, А. М. Колот, О. Ф. Новикова* та ін. За ред. *І. Ф. Гнибіденка, А. М. Колота, В. В. Рогового*. — К.: КНЕУ, 2006. — 292 с.; *Колот А. М.* Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — 337 с.

обхідної «соціалізації» розподільчих відносин, масові порушення принципу соціальної справедливості. Все це має місце. Все це негативно впливає на демоекономічні показники, мотивацію трудової діяльності, матеріальний і моральний стан головної продуктивної сили суспільства, на реалізацію принципів гідної праці.

Водночас потрібно чітко усвідомлювати, що основні причини низького рівня доходів працюючих слід пов'язувати, перш за все, з реальним станом економіки, рівнем її конкурентоспроможності, недосконалістю відносин між працею і капіталом. Джерела зростання трудових доходів працюючих мають виробничий характер, пов'язані зі сферою безпосереднього докладання праці. Тому рівень доходів від трудової діяльності — це передусім дзеркальне відображення стану економіки та ефективності її державного регулювання. В цьому контексті необхідно підкреслити, що вченим-«трудоикам» та фахівцям, які професійно досліджують проблематику трудових доходів, слід розширювати «горизонти» своїх досліджень, не зупинятися на суто «зарплатних» аспектах формування й реалізації окремої складової соціальної політики.

Аналізуючи причини низьких трудових доходів, дійшли висновку, що в умовах глобалізації країни, які не орієнтуються на економіку знань, не здатні створити умови для забезпечення беззаперечних конкурентних переваг, сталого соціально-економічного розвитку, складовою якого є нова якість життя, тож і у царині трудових доходів таких держав відбуваються негативні зрушення. Світова практика засвідчує наявність якщо не прямої, то тісної залежності між рівнем конкурентоздатності та показниками трудових доходів працюючих (табл. 1.5), рівнем людського розвитку як показником, що відображує якість життя, та рівнем заробітної плати (табл. 1.6). За економіки традиційного типу потенційно можна підтримувати належний рівень життя, досягати певних успіхів у розвитку людського капіталу, але прориву в соціальному розвитку досягти неможливо.

За оцінкою авторів, у сучасній Україні однією з основних перешкод подальшого соціально-економічного розвитку залишається саме дефіцит сучасних, конкурентоздатних, продуктивних робочих місць, виконання трудових функцій на яких може і повинно гідно оплачуватися.

Таблиця 1.5

РЕЙТИНГИ ЩОДО КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ТА РІВЕНЬ СЕРЕДНЬОМІСЯЧНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В ДЕЯКИХ КРАЇНАХ ЄВРОПИ ТА В УКРАЇНІ (2002 і 2005 рр.)¹

Країна	2002 р.				2005 р.			
	Рейтинг конкурентоздатності		Рівень заробітної плати		Рейтинг конкурентоздатності		Рівень заробітної плати	
	місце країни у рейтингу	рейтинг серед досліджуваних країн	абсолютне значення, євро за місяць	рейтинг серед досліджуваних країн	місце країни у рейтингу	рейтинг серед досліджуваних країн	абсолютне значення, євро за місяць	рейтинг серед досліджуваних країн
Бельгія	21	2	3841,1	3	31	3	3938,4	3
Болгарія	58	5	193,8	5	58	5	229,1	5
Франція	28	3	3921,4	1	30	2	4296,2	1
Велика Британія	11	1	3891,3	2	13	1	4071,4	2
Польща	50	4	783,1	4	51	4	818,2	4
Україна	74	6	74,8	6	84	6	126,1	6

¹ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Таблиця 1.6

РЕЙТИНГИ ЩОДО ІНДЕКСУ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ ТА РІВНЯ СЕРЕДНЬОМІСЯЧНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В ДЕЯКИХ КРАЇНАХ ЄВРОПИ ТА В УКРАЇНІ (2000 і 2004 рр.)¹

Країна	2000 р.				2004 р.			
	Індекс людського розвитку		Рівень заробітної плати		Індекс людського розвитку		Рівень заробітної плати	
	Значення індексу	Рейтинг серед досліджуваних країн	Абсолютне значення, євро за місяць	Рейтинг серед досліджуваних країн	Значення індексу	Рейтинг серед досліджуваних країн	Абсолютне значення, євро за місяць	Рейтинг серед досліджуваних країн
Бельгія	0,945	1	3504,0	3	0,944	1	3881,2	2
Болгарія	0,797	5	179,0	5	0,816	5	213,5	5
Франція	0,935	4	3730,1	1	0,942	2	4173,8	1
Велика Британія	0,939	2	3676,9	2	0,940	3	3848,6	3
Польща	0,848	3	672,4	4	0,862	4	699,2	4
Україна	0,755	6	45,74	6	0,774	6	89,27	6

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Не можна не зазначити, що українська економіка успадкувала від командно-адміністративної системи велику кількість робочих місць з украй деформованою структурою. В цілому конкурентоздатність цих робочих місць за світовими критеріями була невисокою, за винятком певних підгалузей та окремих виробництв. Відсутність виваженої економічної політики, непослідовність економічних реформ у комплексі з проблемами об'єктивного характеру (гіпертрофована частка військово-промислового комплексу; нестача власних енергоресурсів; розрив господарських зв'язків, сформованих у часи колишньої економічної системи, тощо) привели до руйнування існуючого виробничого потенціалу. Структурна перебудова виявилася однією з найслабших ланок українських реформ. Не стався прорив у створенні конкурентоздатних робочих місць і в період ринкової трансформації. Серед робочих місць, створених в Україні за останні роки, левову частку мають периферійні, традиційні робочі місця, які можна охарактеризувати як маргінальні, для яких характерними є невисока якість, низька продуктивність, орієнтація на випуск традиційних видів продукції та торговельно-посередницькі операції.

В багатьох сегментах ринку праці має місце «вимивання» рідше створених робочих місць з високою кваліфікаційною та інтелектуальною складовою, про що свідчить погіршення розподілу зайнятих за кваліфікаційними характеристиками (табл. 1.7).

Комплекс негативних факторів: несприятливий інвестиційний клімат та відсутність збалансованої структурної політики; низький попит на кваліфіковану робочу силу; декваліфікація тих, хто перебуває в стані маргінальної зайнятості; зростання бідності серед працюючих і серед інших категорій населення — продукують відтворення та погіршення параметрів ринку праці з критичною масою неконкурентоздатних, малопродуктивних робочих місць, розрахованих на низьку кваліфікацію, що розширює «гетто» маргінальної зайнятості. За такої структури та якості робочих місць надто проблематично зберегти й розвинути конкурентні переваги, забезпечити високі результати виробничо-господарської діяльності, створити умови для належної оплати праці та формування середнього класу. Тільки за умови суттєвого збільшення кількості і частки робочих місць з високою наукомісткістю, лише за умови прориву в створенні конкурентоздатних робочих місць в Україні може бути досягнута повна, продуктивна, ефективна та високооплачувана зайнятість.

Таблиця 1.7

РОЗПОДІЛ ЗАЙНЯТИХ ЗА КВАЛІФІКАЦІЮ, тис осіб

	Роки									
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006		
Законодавці, вищі державні службовці, керівники	1427,0	1459,8	1530,0	1495,3	1465,9	1423,7	1470,3	1505,9		
Професіонали	2614,8	2635,0	2652,5	2602,5	2730,5	2594,6	2484,7	2522,5		
Фахівці	3142,2	3061,1	2932,9	2789,8	2836,4	2549,1	2530,4	2488,7		
Технічні службовці	821,4	845,1	822,9	900,9	847,7	769,5	755,0	758,7		
Працівники сфери обслуговування і торгівлі	2179,4	2305,1	2449,6	2575,6	2706,3	2654,9	2700,0	2728,7		
Кваліфіковані аграрії	629,3	616,8	503,0	459,1	420,2	375,4	361,1	310,3		
Кваліфіковані працівники з інструментом	2684,2	2725,7	2683,2	2753,7	2760,1	2524,6	2727,4	2498,0		
Оператори і складальники устаткування та машин	3161,6	3152,0	2994,2	3000,4	2919,7	2697,4	2705,0	2649,9		
Некваліфіковані працівники	3388,3	3619,2	3669,8	3823,4	3868,0	4706,5	5146,1	5267,7		
Разом	20048,2	20419,8	20238,1	20400,7	20554,7	20295,7	20680,0	20730,4		

У даному контексті варто також підкреслити, що поставлене Президентом України та урядом завдання щодо щорічного створення не менше 1 млн робочих місць є і актуальним і виправданим. Водночас, реальність полягає в тому, що організаційні, фінансові, методичні, нормативні, інституційні механізми вирішення цієї проблеми залишаються вкрай недосконалими. Постановка завдання створення робочих місць за будь-яких умов, без попередньої розробки стратегії й тактики такого створення (де створювати — в яких сегментах, як створювати — джерела інвестувань, для чого створювати — під які потреби, якими мають бути якісні параметри робочих місць, що створюються, та багато іншого) не лише не вирішує проблему продуктивної зайнятості, але й несе потенційну загрозу розширення маргінальної зайнятості — зайнятості на неконкурентних робочих місцях з незадовільними умовами праці та її низькою продуктивністю, що не забезпечує доходи навіть на рівні прожиткового мінімуму. Світовий та вітчизняний досвід свідчить: увійти в «гетто» маргінальної зайнятості значно легше, ніж з нього вийти. Тому дуже важливо в черговий раз не помилитися.

Таким чином, ситуація, яка склалася в Україні у сфері доходів економічно активного населення, динаміка виміру цієї складової соціального розвитку дають підстави для обережного оптимізму, констатації позитивних зрушень і такого загального висновку: досягнуте за останні роки економічне зростання стало матеріальною та фінансовою основою підвищення доходів працюючих, а задіяні важелі державно-договірного регулювання трудових доходів дають перші результати — сприяють соціалізації відносин в основній сфері життєдіяльності людини. Проте досягнуті результати у царині доходів не варто переоцінювати. В Україні має місце «відтворення» деформацій у структурі та диференціації трудових доходів, а рівень останніх не відповідає загальноєвропейським стандартам.

1.2. Аналіз та оцінка взаємозв'язку заробітної плати з показниками соціально-економічного розвитку країни (ВВП, продуктивність, індекси людського розвитку та конкурентоспроможності): Україна та країни ЄС

Загальновизнано, що соціально-економічний розвиток України може бути забезпечений лише на основі розвитку людського капіталу, в тому числі через підвищення рівня заробітної плати та інших трудових доходів. Але це підвищення має здійснюватися з урахуванням об'єктивних закономірностей, характерних для су-

часного етапу розвитку глобальної економіки, що дозволить запобігти помилкам при плануванні і реалізації соціально-економічної політики в Україні. З огляду на орієнтацію України на євроінтеграцію її вихід на європейській рівень може бути забезпечений на основі врахування тенденцій розвитку країн ЄС, оцінювання існуючих зв'язків між показниками соціально-економічного розвитку країн цього регіону.

Отже, дослідження взаємозв'язку заробітної плати з показниками соціально-економічного розвитку країни доцільно здійснювати в чотири етапи:

I етап — порівняльний аналіз рівня заробітної плати в країнах ЄС та Україні з метою визначення загальних тенденцій і пріоритетних напрямів регулювання трудових доходів;

II етап — порівняльний аналіз динаміки темпів зміни заробітної плати з темпами зміни основних соціально-економічних показників у країнах ЄС та Україні з метою встановлення між ними взаємозв'язків, визначення пріоритетів регулювання трудових доходів в Україні;

III етап — порівняльний аналіз динаміки темпів зміни винагороди за працю, рейтингових значень індексу конкурентоспроможності та його складових у країнах ЄС і Україні з метою встановлення ролі трудових доходів у розвитку країни, а також їх взаємозв'язку зі складовими конкурентоспроможності країни;

IV етап — порівняльний аналіз зв'язку темпів зміни частки винагороди за працю у ВВП на одного зайнятого з темпами зміни ВВП на одного зайнятого й ВВП на душу населення в країнах ЄС та Україні з метою оцінки джерел формування економічного базису країни, в тому числі фінансування людського капіталу.

Враховуючи відмінності між періодами членства країн в Європейському Союзі, що зумовлюють відмінності в умовах і результатах соціально-економічного розвитку цих країн, останні було згруповано в три групи залежно від років вступу до ЄС¹:

група I — найстаріші (1957—1973 рр.): Бельгія, Ірландія, Нідерланди;

група II — старі (1986—1995 рр.): Фінляндія, Швеція, Португалія;

група III — нові (2004—2007 рр.): Латвія, Естонія, Польща, Чехія, Словачія.

Порівняльний аналіз рівня заробітної плати в країнах ЄС та Україні. Аналіз рівня середньомісячної заробітної плати в Україні і країнах ЄС (рис. 1.1.) дозволяє дійти наступних висновків:

¹ Країни серед груп були обрані за критерієм максимальної репрезентативності досліджуваних даних.

—лідерами за рівнем заробітної плати виступають найстаріші країни, абсолютне значення заробітної плати в 2005 р. знаходилося в діапазоні 2555—3618 EUR;

—нові країни формують групу аутсайдерів за рівнем середньомісячної заробітної плати, яка в 2005 р. знаходилася в діапазоні 350—639 EUR;

—середньомісячна заробітна плата у 2005 р. становила 920 EUR, що свідчить про значні відмінності в соціально-економічних умовах розвитку цих країн;

—рівень середньомісячної заробітної плати в Україні (2005 р. — 132 EUR) не дозволяє віднести її хоча б до останньої групи країн ЄС;

—для всіх країн, що досліджуються, характерним є щорічне зростання середньомісячної заробітної плати темпами у діапазоні від 1 до 8 % щорічно.

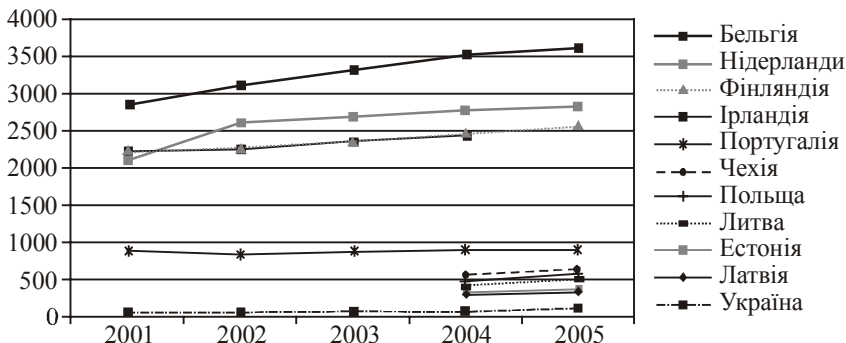


Рис. 1.1. Динаміка розміру середньомісячної заробітної плати, EUR

Для того щоб оцінити тенденції зміни середньомісячної заробітної плати, а також визначити пріоритети в регулюванні трудових доходів, необхідно віднести її хоча б до останньої групи країн ЄС, урахувати загальні тенденції розвитку глобальної економіки, серед яких слід виділити наступні:

—по-перше, вичерпаність і обмеженість ресурсів або сировинної бази розвитку країн, наявність широкого спектра проблем екологічного характеру;

—по-друге, зміна демоекономічних параметрів світової спільноти. Загальновідомо, що нині у більшості розвинутих країн рівень народжуваності є значно нижчим за необхідний для відтворення корінного населення. Наслідком цього вже спостерігається і надалі буде ще відчутним збільшення частки людей похилого

віку, зменшення частки молоді та економічно активного населення середнього віку. Згідно з наявними прогнозами, побудованими на даних, які враховують збереження існуючих рівнів народжуваності та смертності в європейських країнах, до 2050 р. кількість дітей віком до 15 років скоротиться на 40 %, а чисельність людей похилого віку подвоїться. За прогнозами ООН, частка жителів планети віком 60 років і старше підвищиться з 8,2 % у 1950 р. до 15 % у 2025 р., а в розвинутих країнах світу цей показник складатиме близько 30 % і в 2050 р. зросте до рівня 35—40 %;

по-третє, існування в світі двох моделей конкурентоспроможності країни, таких як «дешевизна» (товарів, послуг, ресурсів) — латиноамериканська модель, «висока якість» (товарів, послуг, ресурсів) — європейська модель.

Однак попередні дві тенденції розвитку глобальної економіки вказують на безперспективність латиноамериканської моделі. Це можна пояснити наступним чином:

— по-перше, проблему обмеженості сировинної бази та екологічні проблеми можна вирішити лише на основі ведення інноваційних ресурсозберігаючих і екологічних технологій введення виробничої діяльності (виробництво товарів та послуг);

— по-друге, використання вказаних технологій вимагає від людських ресурсів високої кваліфікації, творчого підходу, інноваційності, які мають відповідно високо оплачуватися;

— по-третє, як наслідок необхідним є формування і розвиток робочих місць зростаючої якості, що сприятиме підтриманню високої якості трудового життя працівників, у першу чергу на основі високої оплати їх праці.

Розглянуті тенденції розвитку глобальної економіки виявляються в розвитку економіки України, яка поки що має риси латиноамериканської моделі. Наведемо їх загальну характеристику.

По-перше, для української економіки характерним є використання технологічного потенціалу, частка зношеності якого, наприклад, у промисловості становить 70—80 %.

По-друге, на фоні зменшення чисельності населення України відбувається зниження частки людей працездатного віку. Такі тенденції в найближчому майбутньому не зможуть поліпшитися (рис. 1.2), що пояснюється особливостями демографічного розвитку країни.

По-третє, українська економіка успадкувала від командно-адміністративної економіки значну кількість робочих місць з деформованою структурою, застарілими технологіями. В цілому конкурентоспроможність цих робочих місць за світовими крите-

ріями була невисокою за виключенням певних підгалузей економіки й окремих виробництв. Структурна перебудова виявилася однією з найслабших ланок українських реформ. Серед робочих місць, створених в Україні за останні роки, лівову частку займають периферійні, традиційні робочі місця, які можна охарактеризувати як маргінальні, для яких характерною є невисока якість, низька продуктивність, орієнтація на випуск традиційних видів продукції і торгово-посередницькі операції.

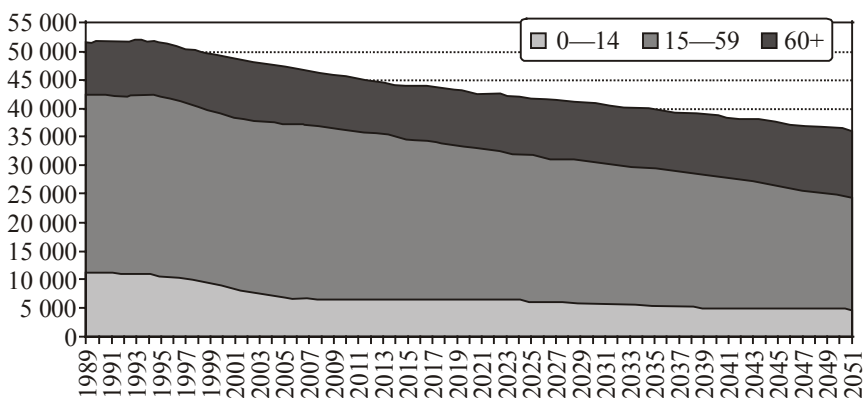


Рис. 1.2. Чисельність і склад населення України у 1989—2051 рр., тис. осіб на початок року

За багатьма сегментами ринку праці має місце «вимивання» раніше створених робочих місць з високою кваліфікаційною, інтелектуальною складовою, про що свідчить погіршення розподілу зайнятих за кваліфікаційними характеристиками.

Отже, для України перспективною є модель «висока якість» (товарів, послуг, ресурсів). У першу чергу це стосується формування високої ціни робочої сили як первинної ланки при побудові даної моделі. Однак підвищення трудових доходів має вписуватися в загальні макроекономічні пропорції, не провокувати інфляційних сплесків, стимулювати розвиток підприємництва. З цією метою необхідно провести аналіз зв'язку заробітної плати з основними показниками соціально-економічного розвитку країни для визначення оптимальних співвідношень між ними.

Порівняльний аналіз динаміки темпів зміни заробітної плати з темпами зміни основних соціально-економічних показників у країнах ЄС та Україні. Серед основних показників соціально-

економічного розвитку країни, кожний з яких має своє функціональне призначення, було обрано такі:

— індекс людського розвитку як мету соціально-економічного розвитку країни;

— індекс конкурентоспроможності як багатоаспектну оцінку соціально-економічних умов розвитку країни (індекси макроекономічної стабільності, розвитку суспільних інститутів, розвитку інноваційних технологій);

— ВВП на одного зайнятого (продуктивність) як індикатор економічного розвитку країни.

Винагорода за працю розглядалася, перш за все, як індикатор соціального розвитку країни.

З огляду на те, що розрахунок індексів людського розвитку має запізнення два роки, період дослідження взаємозв'язків між указаними показниками припадає на 2001—2004 рр. За результатами аналізу (див. додатки А, Б, В) можна дійти таких висновків.

Для країн групи I характерними є:

— значний розрив між рейтинговими значеннями індексів людського розвитку (10—20 позиції) та конкурентоспроможності країни (Бельгія, Ірландія);

— перевищення рейтингових значень індексів людського розвитку над рейтинговими значеннями індексів конкурентоспроможності країни;

— відхилення між темпами зміни винагороди за працю і темпами зміни продуктивності в межах 0,1—3,8 %;

— відсутність прямого зв'язку між темпами зміни винагороди за працю і темпами зміни продуктивності.

Для країн групи II характерними є:

— незначний розрив між рейтинговими значеннями індексів людського розвитку (2—4 позиції) та конкурентоспроможності країни;

— відхилення між темпами зміни винагороди за працю і темпами зміни продуктивності в межах 0,1—1,7 %;

— відсутність прямого зв'язку між темпами зміни винагороди за працю і темпами зміни продуктивності.

Для країн групи III характерними є:

— відхилення між темпами зміни винагороди за працю та темпами зміни продуктивності в межах 0,7—5,2 %;

— відсутність прямого зв'язку між темпами зміни винагороди за працю і темпами зміни продуктивності.

Для України характерними є:

— найнижчі рейтингові значення індексів, їх стабілізація;

- відставання рейтингового значення індексу конкурентоспроможності від індексу людського розвитку (4—9 позиції);
- відхилення між темпами зміни винагороди за працю і темпами зміни продуктивності в межах 5,8—11,7 %;
- відсутність прямого зв'язку між темпами зміни винагороди за працю та темпами зміни продуктивності.

Слід зазначити, що незначні відхилення між темпами винагороди за працю і темпами продуктивності корелюють з високими рейтинговими значеннями індексу конкурентоспроможності: у Швеції — 1,1—1,6 %; Фінляндії — 0,1—1,5 %; у Нідерландах — 0,1—0,9 %. Тобто хоча відсутній зв'язок між темпами зміни винагороди за працю і темпами зміни продуктивності, забезпечення перспективності розвитку країни вимагає наявності економічного базису зростання винагороди за працю.

Порівняльний аналіз динаміки темпів зміни винагороди за працю, рейтингових значень індексу конкурентоспроможності та його складових у країнах ЄС і в Україні. Результати аналізу зв'язку темпів зміни винагороди за працю, рейтингових значень індексу конкурентоспроможності та його складових у країнах ЄС і в Україні за період 2001—2005 рр. (див. додатки Г, Д, Е) дозволяють дійти таких висновків за групами країн.

Для країн групи I характерними є:

- детермінованість динаміки рейтингових значень індексу конкурентоспроможності переважно динамікою рейтингових значень індексу макроекономічної стабільності. Для Нідерландів цей показник більшою мірою визначається траєкторією рейтингових значень індексу розвитку інноваційних технологій;
- рейтингові значення індексу конкурентоспроможності стабілізуються (повернення до рейтингових значень на початок періоду дослідження) або погіршуються (Бельгія);
- лідерські позиції за індексом макроекономічної стабільності;
- протилежні траєкторії темпів зміни винагороди за працю і динаміки рейтингових значень індексу розвитку суспільних інститутів (для Нідерландів — з 2003 р.); для Ірландії, наприклад, близькість траєкторій темпів зміни винагороди за працю та рейтингових значень індексу макроекономічної стабільності;
- зниження темпів зміни винагороди за працю або їх стабілізація, навіть зменшення винагороди за працю.

Для країн групи II характерними є:

- детермінованість індексу конкурентоспроможності індексом розвитку інноваційних технологій (Фінляндія, Швеція). Для Португалії динаміка рейтингових значень індексу конкуренто-

спроможності визначається динамікою рейтингових значень індексу макроекономічної стабільності;

— лідерські позиції за індексами розвитку інноваційних технологій і розвитку суспільних інститутів;

— обернена залежність між траєкторіями темпів зміни винагороди за працю та зміни рейтингових значень індексу розвитку інноваційних технологій;

— стабілізація темпів зміни винагороди за працю (Португалія, Фінляндія) або їх зростання (Швеція).

Для країн групи III характерними є:

— детермінованість індексу конкурентоспроможності індексом розвитку суспільних інститутів (менше індексом розвитку інноваційних технологій). Для Польщі, приміром, динаміка рейтингових значень індексу конкурентоспроможності визначається трьома індексами (більшою мірою макроекономічною стабільністю);

— лідерські позиції за індексами розвитку інноваційних технологій;

— обернена залежність між траєкторіями темпів зміни винагороди за працю та зміни рейтингових значень індексу розвитку інноваційних технологій. Для Латвії характерна обернена залежність між траєкторіями темпів зміни винагороди за працю і зміни рейтингових значень індексу макроекономічної стабільності;

— стабілізація темпи зміни винагороди за працю (Чехія, Естонія, Словакія) або їх підвищення (Латвія). В Польщі спостерігається зменшення винагороди за працю.

Для України характерними є:

— детермінованість індексу конкурентоспроможності індексом макроекономічної стабільності;

— лідерські позиції за індексом макроекономічної стабільності;

— обернена залежність між траєкторіями темпів зміни винагороди за працю та зміною рейтингових значень індексів розвитку інноваційних технологій і розвитку суспільних інститутів;

— зростання темпів зміни винагороди за працю.

Як видно з додатку Є, можна виділити наступні групи країн за індексом конкурентоспроможності:

— група «країн—лідерів» (рейтингові значення 1—30): «найстаріші» країни — Нідерланди, Ірландія, Бельгія; «старі» — Португалія, Фінляндія, Швеція; «нові» — Естонія;

— група країн «економічного прориву» (рейтингові значення 40—50): «нові країни» — Словакія, Польща, Чехія, Латвія.

Україна за індексом конкурентоспроможності (84) не потрапляє до жодної з груп.

Країни групи «лідерів», як показав поданий вище аналіз, відрізняються за тенденціями і джерелами їх розвитку, тобто мають відмінні конкурентні переваги. Так, «найстаріші» країни досягли високих рейтингових значень індексів макроекономічної стабільності та розвитку суспільних інститутів. Це можна пояснити з позиції формування середнього класу в цих країнах.

Як правило, формування середнього класу вважається позитивним процесом, оскільки його сформованість у суспільстві (а це більше 50 % населення), гарантує його стабільність. Але завдяки, яким характеристикам середнього класу стає можливим даний процес? Це викликано наступними причинами. По-перше, відчуття стабільності в умовах ринкової економіки виникає у людини тоді, коли вона працює та її наполегливість у трудовій діяльності визначає задоволення матеріальних потреб. Слід зазначити, що поняття «задоволення» є суб'єктивною категорією, що вимагає під час її оцінювання використання методичних прийомів самоідентифікації. Крім того, необхідно пояснити, чому на першому плані розглядаються саме матеріальні потреби. Це пов'язано з тим, що людина відчуває спокій і задоволена своїм становищем, коли вона в безпеці, яку надає їй, в першу чергу, матеріальне благополуччя. По-друге, стабільність пов'язана також з мінімізацією рівня ризику, а це можливо досягти на основі представництва інтересів більшості в парламенті, органах місцевої влади, що з іншого боку, сприяє створенню умов для реалізації активної життєвої позиції з метою одержання середнім класом очікуваних результатів. Однак це можливо, якщо більшість має більш-менш подібні інтереси. На сучасному етапі науковці підкреслюють низький рівень самоорганізації серед середніх прошарків, тобто підприємці зорієнтовані на одне, а бюрократія різного рівня, служивий народ — на інше. Отже, основними критеріями належності до середнього класу є: численність представників середнього класу (60—70 %), єдність їх інтересів, задоволення матеріальних потреб, активна життєва позиція.

Сформованість середнього класу є передумовою стабільності в суспільстві, але остання не може характеризуватися як позитивне явище, коли воно веде до застою. Тобто середній клас має розглядатися як матеріальна основа розвитку суспільства, орієнтованого на підвищення якості трудового життя.

Таким чином, конкурентні переваги «найстаріших» країн визначаються сформованістю середнього класу, однак це провокує певну стриманість щодо впровадження і поширення інновацій, які розглядаються як загроза їх стабільному становищу. Така си-

туація зумовлює стабілізацію (або погіршення) рейтингових значень індексу конкурентоспроможності, темпів зміни винагороди за працю (навіть її зменшення) в цих країнах, що негативно впливає на перспективи їх розвитку.

Для більшості «старих» і «нових» країн характерною є детермінованість індексу конкурентоспроможності індексами розвитку суспільних інститутів (правозахищеність, розвиток соціального партнерства, стан корупції тощо) та розвитку інноваційних технологій. Як показав аналіз, саме підвищена увага до цих факторів сприяє зростанню винагороди за працю, а також покращанню соціально-економічних умов розвитку країн (індексу конкурентоспроможності). Така орієнтація має бути перспективною і для України, що повинна переорієнтуватися, як уже зазначалося, на формування моделі «високої якості» (товарів, послуг, ресурсів).

Порівняльний аналіз зв'язку темпів зміни частки винагороди за працю у ВВП на одного зайнятого з темпами зміни ВВП на одного зайнятого та ВВП на душу населення. Як підкреслювалося вище, підвищення заробітної плати має вписуватися в загальні макроекономічні пропорції. Зокрема, це стосується формування економічного базису її збільшення (ВВП на одного зайнятого), а також соціально-економічного розвитку країни (ВВП на душу населення). Крім того, існує думка, що підвищення питомої ваги заробітної плати у ВВП сприяє піднесенню платоспроможного попиту в країні, що стимулюватиме зростання ВВП. Тобто йдеться про фактори прямої дії (ВВП на одного зайнятого) і фактори непрямої дії (частка заробітної плати у ВВП на одного зайнятого) на формування економічного базису розвитку країни (ВВП на душу населення).

Результати аналізу зв'язку темпів зміни частки винагороди за працю у ВВП на одного зайнятого з темпами зміни ВВП на одного зайнятого та ВВП на душу населення у 2000—2004 рр. (див. додатки Ж, З, І) дозволяють дійти наступних висновків.

Для країн групи І характерними є:

— обернена залежність між темпами зміни частки заробітної плати у ВВП на одного зайнятого і темпами зміни продуктивності праці (ВВП на одного зайнятого);

— зростання темпів зміни ВВП на душу населення (Бельгія, Нідерланди), зменшення темпів зміни ВВП на душу населення (Ірландія);

— зниження частки винагороди у ВВП на одного зайнятого (Бельгія, Нідерланди);

— зростання частки винагороди у ВВП на одного зайнятого (Ірландія);

— перевищення темпів збільшення ВВП на одного зайнятого над темпами зростання частки винагороди у ВВП на одного зайнятого (виключення становить Ірландія у 2004 р. — перевищення темпів зростання частки винагороди у ВВП на одного зайнятого над темпами зміни продуктивності).

Для країн групи II характерними є:

— обернена залежність між темпами зміни частки заробітної плати у ВВП на одного зайнятого і темпами зміни продуктивності (ВВП на одного зайнятого) (Фінляндія, Швеція). В Португалії (з 2002 р.) спостерігалася обернена залежність між темпами зміни ВВП на душу населення та темпами зміни частки винагороди за працю у ВВП на одного зайнятого;

— перевищення темпів зростання ВВП на одного зайнятого над темпами збільшення частки винагороди у ВВП на одного зайнятого;

— зменшення частки винагороди у ВВП на одного зайнятого (з 2002 р. — Швеція, у 2004 р. — Фінляндія, Португалія).

Для країн групи III характерними є:

— обернена залежність між темпами зміни ВВП на душу населення і темпами зміни частки винагороди за працю у ВВП на одного зайнятого (Польща, Чехія, Латвія); обернена залежність між продуктивністю та часткою винагороди за працю у ВВП на одного зайнятого (Естонія);

— перевищення темпів зростання ВВП на одного зайнятого над темпами збільшення частки винагороди у ВВП на одного зайнятого;

— наявність прямого зв'язку між темпами зміни продуктивності і темпами зміни ВВП на душу населення (Словакія);

— зменшення частки винагороди у ВВП на одного зайнятого (з 2002 р. — Польща, у 2004 р. — Чехія, Словакія, Латвія). В Естонії — частка винагороди у ВВП на одного зайнятого стабільно зростає.

Для України характерними є:

— наявність прямого зв'язку між темпами зміни продуктивності і темпами зміни ВВП на душу населення;

— у 2001—2003 рр. — зменшення темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами зміни частки заробітної плати у ВВП на одного зайнятого (зниження ВВП на душу населення); у 2003—2004 рр. — перевищення темпів збільшення ВВП на одного зайнятого над темпами зростання частки винагороди у ВВП на одного зайнятого (підвищення ВВП на душу населення).

Виявлена в усіх «найстаріших» країнах і більшості «старих» країн тенденція оберненого зв'язку між темпами зміни продуктив-

ності та частки винагороди за працю у ВВП на одного зайнятого означає, що збільшення у ВВП питомої ваги валового корпоративного прибутку (податок на корпоративний прибуток, дивіденди та нерозподілений прибуток як власне інвестування виробництва), змішаного доходу (доходу некорпоративного бізнесу), неприбуткових податків, зменшених на обсяг наданих підприємствам субсидій у короткостроковому періоді (протягом року), стимулюють виробництво товарів і послуг, у тому числі через упровадження новацій, більшою мірою, ніж зростання платоспроможного попиту з боку працюючих (як показують дослідження, зв'язок між заробітною платою поточного періоду та продуктивністю праці попереднього року є тіснішим, ніж між продуктивністю праці у поточному періоді). Відомо, що розвиток саме малого й середнього бізнесу становить джерело інновацій, які через дифузюю передаються у великий бізнес усіх сфер економіки. Слід зазначити, що виявлена тенденція може розглядатися як позитивна у випадку забезпечення частки винагороди за працю у ВВП на рівні 60—65 %, що характерно для «найстаріших» та «старих» країн.

Для більшості «нових» країн характерною є тенденція оберненого зв'язку між темпами зміни обсягу ВВП на душу населення і темпами зміни частки винагороди за працю у ВВП на одного зайнятого, яка означає, що темпи зміни обсягу ВВП на душу населення в короткостроковому періоді визначаються переважно дією непрямих факторів, зокрема розвитком бізнесових структур, які стимулюють інноваційний розвиток економіки країни, а також розвитком суспільних інститутів, що визначають відносини між різними економічними суб'єктами. Отже, «нові» економіки з огляду на демографічні проблеми, обмеженість сировинної бази більше орієнтовані на використання резервів непрямого впливу на зростання економічного базису розвитку країн (у тому числі фінансування розвитку людського капіталу). А сила впливу прямих факторів, зокрема продуктивності, з розвитком економіки, переходом до економіки «знань» зменшується.

***2.1. Аналіз та оцінка стану і тенденцій
заробітної плати в економіці України,
її галузях і видах економічної діяльності***

Для України досить актуальною залишається проблема подальшого реформування й підвищення заробітної плати в усіх галузях і видах економічної діяльності, враховуючи те, що сучасний етап розвитку цивілізації докорінно змінив уявлення про рушійні сили конкурентоспроможності економіки, про співвідношення різних факторів виробництва, роль і місце людини в цивілізаційному прогресі.

Останніми роками все більшої актуальності набуває формування оновленого уявлення про створення і застосування на практиці ефективної системи оплати праці персоналу підприємств та організацій різних галузей і видів економічної діяльності. У зв'язку з цим найважливіше значення має аналіз й оцінка стану і тенденцій заробітної плати найманих працівників.

Метою аналізу й оцінки стану і тенденцій заробітної плати в Україні є виявлення недоліків і можливостей їх цілеспрямованого виправлення та цілісного формування систем оплати праці — від вироблення політики оплати до визначення методів індивідуальної оплати конкретних працівників.

Рівень оплати праці визначається не тільки якістю робочої сили, але й місцем роботи — видом діяльності (табл. 2.1) і формою власності. З табл. 2.1 видно, що номінальна заробітна плата підвищувалася стрімкими темпами. В економіці України у 2007 році вона була майже у 6 разів більша, ніж у 2000 р., а в деяких галузях різниця склала ще більшу величину: в освіті та охороні здоров'я — у 6,6 раза, сільському та лісному господарствах — майже у 8 разів. Водночас диференціація заробітної плати (міжгалузеве співвідношення найбільшої і найменшої зарплат становило: у 2000 р. — 4,9 раза; у 2001 р. — 5,4; у 2002 р. — 5,3; у 2003 р. — 4,8; 2004 р. — 4,0; 2005 р. — 3,6; 2006 р. — 3,5; 2007 р. — 3,0 рази.

Таблиця 2.1

ДИНАМІКА СЕРЕДНЬОМІСЯЧНОЇ НОМІНАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНИ у 2000—2007 рр.

	Роки								Зростання, разів
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 ¹	
Всього	230	311	376	462	590	806	1042	1328	5,8
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	114	154	183	219	311	437	581	901	7,9
Рибальство, рибництво	147	204	242	291	375	499	607	706	4,8
Промисловість	302	406	485	591	743	967	1212	1527	5,1
Будівництво	260	362	427	546	709	894	1140	1454	5,6
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	226	284	330	394	509	713	898	1131	5,0
Діяльність готелів і ресторанів	178	235	286	340	429	567	735	928	5,2
Діяльність транспорту та зв'язку	336	460	573	685	843	1057	1328	1646	4,9
Фінансова діяльність	560	833	976	1051	1258	1553	2050	2680	4,8
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг і надання послуг підприємцям	278	373	437	527	667	900	1193	1542	5,5
Державне управління	335	396	495	577	691	1087	1578	1808	5,4
Освіта	156	224	267	340	429	641	806	1035	6,6
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	138	183	223	279	351	517	658	846	6,1
Надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури і спорту	162	211	247	299	400	620	828	1064	6,6

¹ Попередні дані; www.ukrstat.gov.ua.

Так, найнижча середня заробітна плата у 2000—2006 рр. спостерігалася у сільському та лісовому господарствах (114—581 грн), а найбільша — у сфері фінансової діяльності (560—2050 грн). Тільки у 2007 році найнижча зарплата мала місце у рибальстві та рибництві (706 грн), а максимальна — у фінансуванні (2680 грн), що у 3 рази перевищує середню зарплату в економіці.

Отже, незадовільними були і залишаються міжгалузеві співвідношення заробітної плати. Це дає підстави стверджувати, що рівень заробітної плати в Україні значною мірою визначається належністю до визначеної сфери економічної діяльності, а не формується, як це повинно бути, під впливом визнаних світовою практикою зарплатоутворюючих факторів, якими є кількість, якість і результати праці.

Однак реальну картину зміни купівельної спроможності заробітної плати можна скласти шляхом визначення реальної заробітної плати за той або інший період. Особливий інтерес у цьому відношенні становить перехідний період (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

ДИНАМІКА ЦІН І ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У 1991—2007 рр., разів

Роки	Індекс споживчих цін (грудень щодо грудня попереднього року)	Індекс номінальної заробітної плати	Індекс реальної заробітної плати
1991	3,900	3,544	0,909
1992	21,000	13,733	0,654
1993	102,560	46,669	0,455
1994	5,010	4,402	0,879
1995	2,817	3,702	1,314
1996	1,397	1,218	0,872
1997	1,101	1,089	0,989
1998	1,200	1,056	0,880
1999	1,192	1,243	1,043
2000	1,258	1,296	1,030
2001	1,061	1,352	1,274
2002	0,994	1,210	1,217
2003	1,082	1,228	1,135
2004	1,123	1,275	1,135
2005	1,103	1,367	1,239
2006	1,116	1,292	1,158
2007 ¹	1,166	1,345	1,154

¹ *Попередні дані*; [5, с. 254, 255; 54, с. 68, 69; 60, с. 100, 101; 78, с. 31, 32, 157; 81, с. 25, 26.].

Згідно з даними табл. 2.2, ціни на споживчі товари та послуги за період з 1991р. (база — грудень 1990 р.) по 2007 р. зросли у 603,5 тис. разів. Номінальна заробітна плата за цей час підвищилася у 508,2 тис. разів. Отже, індекс номінальної заробітної плати (до базового періоду — 1990 р.) складає 0,842. Це означає, що купівельна спроможність заробітної плати у 2007 р. була менша ніж у 1990 р. на 15,8 %. На значне зниження рівня реальної зарплати вплинула гіперінфляція у 1993 р., коли ціни збільшилися у 102,6 раза, а зростання номінальної зарплати було більш ніж у 2 рази менше за підвищення цін. Однак за останнє десятиліття (1998—2007 рр.) реальна заробітна плата збільшилася у 3,1 раза, що свідчить про її позитивну тенденцію.

Пожвавлення впродовж останніх місяців 2007 р. інфляційної динаміки викликало широкий суспільний резонанс частково через те, що в «лідери» щодо темпів подорожчання вибились продовольчі товари. Як видно з табл. 2.3, у 2007 р. ціни на продовольчі товари зросли на 26,9 % при загальній інфляції 17,9 %, що позначилося на всіх, без винятку, прошарках населення.

Таблиця 2.3

ІНДЕКСИ СПОЖИВЧИХ ЦІН В УКРАЇНІ У 2001—2007 рр.
(грудень щодо грудня попереднього року)¹

Роки	Усі товари та послуги	Продовольчі товари	Непродовольчі товари	Послуги
2001	106,2	108,6	98,9	104,7
2002	98,6	96,0	100,7	103,6
2003	107,3	108,3	101,1	109,1
2004	112,7	116,5	105,9	107,7
2005	111,4	110,6	104,3	119,6
2006	110,2	101,4	100,2	149,0
2007	117,9	126,9	102,7	120,8

¹ www.ukrstat.gov.ua

Основна проблема — нехтування елементарними економічними канонами при розробці та реалізації державної економічної політики, насамперед у частині опрацювання рішень про збільшення заробітної плати, пенсій та інших соціальних платежів. Підвищення стандартів життя населення має бути наріжним каменем усієї економічної політики. Однак якщо до цього питання підходити без належного врахування реальних можливостей економіки, остання неодмінно на це відреагує виникненням макроекономічних диспропорцій, що в кінцевому підсумку позначиться і на динаміці цін.

Однією з основних макроекономічних пропорцій є співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та реальною заробітною платою. На наш погляд, у нормальних економічних умовах, можливо, лише за виключенням короткочасних періодів, темпи підвищення реальної заробітної плати та реальних доходів населення як в усій економіці, так і в її основних галузях та видах економічної діяльності, не можуть перевищувати реальні темпи збільшення продуктивності праці. Однак, як це видно з табл. 2.4, в Україні в останні роки темпи зростання реальної заробітної плати виявляються значно вищими, ніж темпи приросту продуктивності праці. За 2000—2006 рр. середньорічні темпи приросту реальної заробітної плати становили 19,2 %, а темпи зростання продуктивності праці, визначені за ВВП, — лише 7,2 %, тобто у 2,7 раза нижче.

Таблиця 2.4

ТЕМПИ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА РЕАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У 2000—2006 рр. (2000 р. — 100 %)¹

Роки	Продуктивність праці	Реальна заробітна плата
2000	100,0	100,0
2001	110,3	119,3
2002	115,4	141,0
2003	126,0	162,4
2004	140,3	201,1
2005	141,4	241,9
2006	151,1	286,2
Середньорічні темпи	7,2	19,2

¹ *Ревенко А.* Продуктивність праці в сучасних умовах // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 2. — С. 32—37.

Наведені дані слід дещо уточнити. По-перше, для оцінки обсягів виробництва, замість ВВП, потрібно враховувати чистий валовий продукт (ЧВП), тобто виключити з ВВП споживання основного капіталу, частка якого у ВВП за ці роки зменшувалася. Темпи росту ЧВП за 2000—2006 рр. орієнтовно становитимуть 164 % порівняно зі 151 % ВВП. По-друге, необхідне також коригування чисельності працюючих. Показник реальної заробітної плати стосується лише найманих працівників і не охоплює самостійно працюючих (переважно в сільському господарстві, торгівлі та деяких видах послуг). За останні роки чисельність найманих працівників істотно скорочувалася, а самостійно зайнятих — збільшувалася. Можна припустити, що у самостійно зайнятих реальні доходи від праці, особливо у сільському господарстві, зменшувалися повільніше, ніж реальна зарплата найманих працівників. Орієнтовно по всіх зайнятих реальні доходи від праці могли збільшитись у 2,5 раза (у найманих працівників — у 2,86 раза). Тоді з наведеними коригуваннями середньорічні темпи зростання реальних доходів становитимуть 16,5 %, а продуктивності праці — 8,5 % [65, с. 36]. Тобто за скоригованими даними, що точніше відбивають реальні зміни, темпи підвищення реальних доходів удвічі перевищують темпи зростання продуктивності праці. З позицій економічної теорії таке співвідношення між цими показниками важко визнати прийнятним.

З метою уточнення розрахунків необхідно обчислювати чисельність працюючих в еквіваленті повної зайнятості (це стосується переважно сумісників і працюючих за цивільними договорами). Дещо новим і складнішим є визначення кількості самостійно працюючих, оцінка її галузевого розподілу та перерахунок в еквіваленті повної зайнятості. Частка цієї категорії зайнятих у загальній чисельності працюючих постійно збільшується. Серед усіх зайнятих вони у 1990 р. склали лише 3,0 %, у 1995р. — 14,2, у 2000 р. — 20,5, у 2006 р. — вже майже третину — 32,1 %. Найбільшу частку самостійно працюючі становлять серед усіх зайнятих у сільському господарстві (майже дві третини — 64,4 % у 2006 р.), торгівлі та деяких видах послуг [81, с. 356].

Очевидно, якщо заробітна плата зростає істотно вищими темпами, ніж продуктивність праці, то додаткові доходи кожним конкретним робітником не заробляються (за рахунок ефективнішої праці), а отримуються в порядку перерозподілу за рахунок доходів інших суб'єктів господарювання, зокрема роботодавців або власників бізнесу. Останні аж ніяк не бажають втрачати власну частину доходу і намагаються перекласти його на плечі інших

економічних агентів (у тому числі тих же робітників) через підвищення відпускної ціни на свою продукцію. Зокрема, за результатами опитувань керівників 1200 підприємств, що їх регулярно проводить Національний банк, серед низки факторів, які впливають на ціни реалізації, дедалі зростає роль вартості трудових ресурсів. Цей фактор продовжують називати у першій трійці негативних чинників респонденти підприємств майже всіх видів економічної діяльності [87, с. 8].

Отже, цілком зрозуміло, що адміністративне підвищення соціальних стандартів (зокрема розміру мінімальної заробітної плати) має обов'язково узгоджуватися зі зростанням ефективності праці. До речі, при аналізі економічних і монетарних процесів у розвинутих країнах, зокрема у США, одне з чільних місць відводиться показникові продуктивності праці, тоді як в Україні цей показник переважає більшість аналітиків згадують чомусь досить рідко. Так, статистика США визначає сукупну двофакторну продуктивність — праці та капіталу. Для її визначення ці фактори зважують за їхньою часткою (витрати на оплату праці й амортизація) у складі ВВП. Продуктивність праці розраховується також на основі випуску продукції на відпрацьовану людину-годину. Ці дані щорічно визначають за 190 (!) галузями та підгалузями економіки, у тому числі за 91 — у промисловості, 22 — в оптовій, 37 — у роздрібній торгівлі, за шістьма — у транспортній галузі [64].

Друга системна проблема полягає у тому, що здійснення ефективною політики зростання заробітної плати і доходів населення у цілому не супроводжувалося дієвими заходами щодо збільшення пропозиції споживчих товарів і послуг. Такі заходи мають концентруватися насамперед довкола стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу, який повинен узяти на себе значну частину задоволення зростаючих споживчих потреб населення. Втім, ілюстрацією «успіхів» у цьому напрямі є результати нещодавно оприлюдненого звіту Світового банку та Міжнародної фінансової корпорації, відповідно до якого Україна обіймає 139-ту позицію зі 178 країн у сфері регулювання підприємництва. Саме недостатня увага до проблем розвитку малого та середнього бізнесу у підсумку призводить до того, що для більшої частини населення ціла низка звичних для європейця послуг (ресторани, оренда авто, літній відпочинок, послуги фітнес-центрів тощо) є недосяжною. У результаті у громадян немає особливого вибору — лише йти з отриманими коштами на продовольчий ринок і створювати там додатковий попит.

Третя системна проблема вбачається в тому, що уряд не має чітко напрацьованих механізмів упередження виникнення шокових ситуацій на споживчому ринку. Багато сказано про необхідність ефективного використання такого інструменту, як товарні інтервенції, але позитивних змін немає. Відсутні дієві здійснення антимонопольної політики та ефективного регулювання тарифів і цін на житлово-комунальні послуги з боку влади. Не вибудовано ефективну систему запобіжників та компенсаторів чергового зростання цін на газ.

Утім, навіть за таких умов цілком можливо було б знизити обсяг попиту на споживчому ринку, грамотно спрямувавши доходи громадян на інвестування та заощадження. Однак рівень розвитку фінансового ринку залишається надто низьким, і це є четвертою системною проблемою. Фактично у переважній більшості населення на сьогодні немає альтернативи розміщенню своїх тимчасово вільних коштів, ніж на банківський депозит. Однак банки далеко не завжди можуть задовольнити потреби громадян як за вартістю депозитів (особливо в умовах їхньої орієнтації на залучення дешевших коштів за кордоном), так і за спектром послуг (багато громадян уже дозріли до того, щоб вкладати кошти в ті ж пенсійні програми, однак елементарно не знають, як це здійснити). Тож недостатній розвиток фондового ринку та сегмента небанківських фінансових установ не дозволяє вести мову про формування додаткових дієвих каналів відволікання коштів населення від споживчого ринку й переспрямування їх на інвестиційні цілі [87, с. 8].

Результати розрахунків, виконаних з урахуванням порівняльних даних співвідношень України з іншими країнами Центральної і Східної Європи за показниками продуктивності праці на макrorівні (рівень ВВП у розрахунку на одного працюючого) та середньої заробітної плати, свідчать, що відставання України за рівнем продуктивності праці приблизно відповідає відставанню за заробітною платою. При цьому тенденції відображають випереджальні темпи зростання в Україні заробітної плати, а не продуктивності праці. Принаймні саме про це свідчить зміна співвідношень у 2004—2005 рр. у зв'язку з підвищенням мінімальної заробітної плати і частковим упровадженням тарифної сітки оплати праці працівників бюджетної сфери. У 2006 р. Україна за рівнем оплати праці впритул наблизилася хіба що до Болгарії — порівняно з іншими країнами перехідної економіки відставання становило від 49,7 % (Румунія) до 86,5 % (Словенія) (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

СПІВВІДНОШЕННЯ УКРАЇНИ ЗА РІВНЕМ ВВП НА ОДНОГО ПРАЦЮЮЧОГО І ЗА РІВНЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ З ОКРЕМИМИ КРАЇНАМИ ЄВРОПИ, %

Референтна країна	За рівнем ВВП на одного працюючого			За рівнем оплати праці		
	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.
Болгарія	39,2	44,7	...	59,3	75,9	90,6
Латвія	23,9	26,2	...	28,3	36,0	38,1
Литва	20,8	23,2	...	26,7	33,8	37,8
Польща	18,3	18,7	...	17,8	21,3	25,7
Румунія	41,1	37,2	...	44,1	47,7	50,3
Словенія	9,2	11,2	...	7,9	10,9	13,5
Чехія	14,1	15,4	...	15,8	19,7	23,0
Естонія	17,0	18,6	...	19,1	24,4	27,6

Джерело [43, с. 10].

Як і в економіці в цілому, в промисловості середня номінальна заробітна плата у 2000—2007 р. зростала досить швидкими темпами — в 5,1 раза (табл. 2.6).

Найнижчі темпи спостерігаються у целюлозно-паперовому виробництві та видавничій діяльності — у 3,8 раза, найвищі — у виробництві електричного, електронного та оптичного устаткування — в 7,1 раза. При цьому має місце тенденція зниження диференціації в оплаті праці — співвідношення найбільшої і найменшої зарплат склало: у 2000—2003 р. — 3,2 : 3,3, у 2004—2007 рр. — 2,8 : 2,6.

Суперечливими і не відповідними принципу рівної оплати за рівну працю є міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в рівнях оплати праці. При цьому в галузях з низькою заробітною платою ці співвідношення граничать з абсолютною зрівнялівкою (сільське господарство, галузі бюджетної сфери).

Водночас у галузях, підприємства яких займають монопольне положення на відповідних ринках, таких як фінансова діяльність, міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в рівнях оплати праці на 3—5 пунктів перевищують відповідні європейські соціальні стандарти (у більшості країн Європейського Союзу вважається оптимальним, коли співвідношення заробітків 10 % працівників з найнижчою низкою і 10 % з найвищою заробітною платою складає 1 : 8). Варто підкреслити, що значна поляризація в рівнях заробітної плати, як і в доходах, у цілому на практиці не стала ні додатковим стимулом, ні джерелом економічного зростання.

Таблиця 2.6

ДИНАМІКА СЕРЕДНЬОМІСЯЧНОЇ НОМІНАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
ЗА ВИДАМИ ПРОМИСЛОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНИ У 2000—2007 рр.

	Роки										2007 р. щодо 2000 р. базис
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 ¹			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Промисловість	302	406	485	591	743	967	1212	1527	5,1		
Добувна промисловість	393	517	610	701	910	1246	1536	1945	4,9		
Добування паливно-енергетичних корисних копалин	395	518	610	698	908	1245	1568	2016	5,1		
у тому числі добування кам'яного вугілля, лігніту і торфу	377	498	591	670	869	1198	1513	1953	5,2		
Добування корисних копалин, крім паливно-енергетичних	392	514	611	709	916	1247	1458	1774	4,5		
Переробна промисловість	271	368	441	553	701	905	1137	1434	5,3		
Виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	281	364	423	496	597	780	986	1203	4,3		
Текстильне виробництво; виробництво одягу, хутра і виробів з хутра	164	220	257	315	418	523	646	90	4,8		
Виробництво шкіри, виробів зі шкіри й інших матеріалів	153	210	271	374	444	553	691	842	5,5		

Обробка деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів	191	284	351	450	561	707	879	1054	5,5
Целюлозно-паперове виробництво, видавничча діяльність	394	497	574	666	800	998	1275	1519	3,8
Виробництво коксу, продуктів нафтопереробки	490	634	821	951	1174	1470	1697	2145	4,4
Хімічне виробництво	318	421	471	581	748	1012	1261	1552	4,9
Виробництво гумових та пластмасових виробів	256	344	414	519	649	814	1020	1236	4,8
Виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	232	314	384	490	625	824	1067	1417	6,1
Металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	421	540	619	781	994	1287	1560	1989	4,7
Виробництво машин та устаткування	226	332	388	493	639	832	1068	1352	6,0
Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	173	260	322	416	555	737	952	1237	7,1
Інші галузі промисловості	214	281	352	443	583	704	846	1039	4,8
Виробництво транспортних засобів та устаткування	263	352	440	563	704	864	1129	1461	5,5
Виробництво та розподіл електроенергії, газу та палива	371	476	562	651	767	969	1228	1534	4,1

¹ Попередні дані; [81, с. 393].

Стан заробітної плати і мотивації праці характеризується також структурою фонду оплати праці (ФОП), тобто співвідношенням його складових у загальному обсязі (табл. 2.7).

Дані табл. 2.7 свідчать про стабільність динаміки структури фонду оплати праці в промисловості. Так, у 2006 р. цей фонд був на 38,4 млрд грн більше, ніж у 1999 р. За 1999—2006 р. питома вага основної зарплати зросла на 2,8 відсоткових пункта, додаткової — підвищилася лише на 0,4, а інших виплат зменшилася на 3,2 відсоткових пункта.

Таблиця 2.7

**СТРУКТУРА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ
У ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ В 1999—2006 рр.¹**

Показники	Роки								Підвищення зниження
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Фонд оплати праці, млрд грн	10,5	13,7	17,3	20,8	24,2	30,4	39,6	48,9	+ 38,4
Зокрема в %: — фонд основної заробітної плати	57,2	56,8	57,4	58,7	59,1	58,4	59,2	60,0	+ 2,8
— фонд додаткової заробітної плати	34,8	35,8	35,5	34,6	34,7	36,2	35,6	35,2	+ 0,4
— інші заохочувальні і компенсаційні виплати	8,0	7,4	7,1	6,7	6,2	5,4	5,2	4,8	- 3,2
Номінальна заробітна плата в промисловості (брutto), грн	217	310	419	485	591	743	967	1212	+ 995

¹ [55; 56; 57; 58, с. 216, 248, 249; 60, с. 212, 246, 247; 61, с. 198, 232, 233; 62, с. 206, 238, 239].

Середньомісячна заробітна плата в промисловості України значно нижча, ніж у країнах Європейського Союзу (табл. 2.8). З табл. 2.8 випливає, якщо в «нових» країнах ЄС середньомісячна заробітна плата в промисловості в 2,6—7,8 раза більша, ніж зарплата в промисловості України, то в «старих» країнах ЄС вона перевищує в 16,4—25,9 раза.

Таблиця 2.8

**СЕРЕДНЬОМІСЯЧНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА В ПРОМИСЛОВОСТІ
В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ І В УКРАЇНІ В 2006 р.¹**

Країни	Середньомісячна заробітна плата, (у доларах США)	Україна у % до мінімального значення в рядку
Бельгія, Німеччина, Данія, Нідерланди, Швеція	6225	25,9
Франція, Люксембург, Австрія, Фінляндія, Великобританія	5190—5600	21,6
Італія, Греція, Іспанія	3940	16,4
Кіпр, Словенія, Португалія	1870—2280	7,8
Чехія, Угорщина, Мальта	1245—1450	5,2
Естонія, Польща, Словаччина	830—1040	3,5
Литва, Латвія	625—830	2,6
<i>Україна</i>	240	—

¹ www.epp.eurostat.ec.europa.eu

Порівняно з ЄС—25 заробітна плата в Україні видається надто низькою — у 2005 р. менше 10 % середнього показника ЄС—25. Але існують чіткі докази, що країни із перехідною економікою протягом певного часу прямують шляхом наближення до ЄС—25, причому наближаються вони до останнього темпами у майже 1,75 % зростання вираженої у доларах США заробітної плати на кожний відсоток росту ВВП на душу населення з урахуванням паритету купівельної спроможності. В 2000—2004 рр. Україна щільно дотримувалася цієї тенденції наближення, хоч у 2005 р. вона дещо відійшла від неї (та послабила конкурентність своєї заробітної плати). Це означає, що при темпах зростання ВВП у 6—7 % Україна може дозволити собі підвищення заробітної плати на 10—12 % [63, с. 20]. Однак подальше більш високе підвищення зарплати з перевищенням темпів зростання продуктивності праці може негативно відбитися на конкурентоспроможності України, загальмувати попит на робочу силу, призвести до посилення безробіття та довготривалого уповільнення темпів економічного піднесення.

Розбіжності в оплаті праці за видами діяльності відображаються і на регіональних відмінностях (табл. 2.9).

Таблиця 2.9
ДИНАМІКА СЕРЕДНЬОМІСЯЧНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА РЕГІОНАМИ УКРАЇНИ У 2000—2007 рр.

Області	Роки										2007 р. Поділ 2000 р. разів
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 ¹			
Україна	230	311	376	462	590	806	1041	1323	5,8		
Автономна Республіка Крим	225	301	358	433	543	730	952	1195	5,3		
Вінницька	159	215	265	334	435	597	793	1008	7,0		
Волинська	150	201	253	319	412	591	773	990	6,6		
Дніпропетровська	273	370	438	526	667	913	1139	1435	5,3		
Донецька	292	383	452	550	712	962	1202	1508	5,2		
Житомирська	164	220	268	334	434	602	793	1012	6,2		
Закарпатська	172	238	295	379	479	665	868	1066	6,2		
Запорізька	289	379	445	541	671	860	1091	1367	4,7		
Івано-Франківська	188	259	318	402	510	718	923	1159	6,2		
Київська	241	317	378	470	592	811	1058	1335	5,5		
Кіровоградська	170	231	282	353	455	624	819	1034	6,1		

Луганська	232	320	393	474	596	805	1022	1302	5,6
Львівська	196	272	339	419	523	713	923	1159	5,9
Миколаївська	227	327	398	470	565	744	955	1177	5,2
Одеська	236	306	379	454	566	768	966	1198	5,1
Полтавська	220	292	354	437	560	758	961	1212	5,5
Рівненська	173	245	312	390	506	685	888	1101	6,4
Сумська	194	259	307	379	473	663	857	1080	5,6
Тернопільська	135	190	237	304	388	553	727	921	6,8
Харківська	230	310	370	455	569	759	974	1223	5,3
Херсонська	173	233	289	356	451	625	800	994	5,7
Хмельницька	156	211	258	323	419	584	792	1017	6,5
Черкаська	175	229	276	350	465	642	846	1064	6,1
Чернівецька	157	218	271	344	441	621	819	1026	6,5
Чернігівська	177	235	277	342	438	602	790	998	5,6
м. Київ	405	549	643	761	967	1314	1729	2236	5,5
м. Севастополь	251	325	391	486	594	803	1005	1273	5,1

¹ Попередні дані; www.ukrstat.gov.ua.

Найвищу заробітну плату традиційно отримують працівники підприємств м. Києва та тих регіонів, де сконцентровані підприємства гірничо-металургійного комплексу: Донецької, Дніпропетровської, Запорізької областей. Найнижчими виявилися показники у західних і поліських регіонах: Тернопільській, Волинській, Чернігівській, Вінницькій та Хмельницькій областях. Характерною є стійка тенденція зниження диференціації середньої заробітної плати у регіонах — співвідношення високої і низької зарплат: з 3,0 у 2000 р. до 2,9 у 2001 р., 2,7 — у 2002 р., 2,5 — у 2003 і 2004 рр., 2,4 — у 2005—2007 рр. Отже, не вдається подолати міжрегіональні розходження у рівнях заробітної плати. У 2007 р. амплітуда коливань середньої заробітної плати в розрізі адміністративно-територіальних одиниць складала 1:2,4. Це, безумовно, серйозно ускладнює забезпечення зростання національних стандартів рівня життя населення окремих регіонів, гальмує процеси подолання бідності і становлення середнього класу в країні.

Можна передбачити, що на послаблення диференціації середньої заробітної плати у всіх видах економічної та промислової діяльності, а також у регіонах вплинуло підвищення мінімальної заробітної плати. Тобто зростання останньої сприяло формуванню позитивної тенденції зниження диференціації середньої заробітної плати у галузях і регіонах України.

Рівень оплати праці та її мотиваційний потенціал у національному господарстві визначається на основі даних про структуру валового внутрішнього продукту по категоріях доходу (табл. 2.10).

Дані табл. 2.10 свідчать про значні негативні зрушення у вартісному вираженні структури ВВП по категоріях доходу. Так, знизилася частка оплати праці з відрахуваннями у фонди соціального страхування у 2006 р. на 3,7 % порівняно з 1990 р. Оплата праці, скоректована на чисті податки, має тенденцію до ще більшого зменшення: із 44,7 % у 1990 р. до 35,9 % у 2006 р. Ці дані підтверджують необхідність значного підвищення реальної заробітної плати, зважаючи на те, що саме оплата праці характеризує мотиваційний потенціал ціни робочої сили і мотиваційний механізм виробничо-господарської діяльності. З табл. 2.10 видно також, що частка оплати праці у ВВП з року в рік знижується, а частка прибутку то зменшується, то підвищується. Це означає, що роботодавці прагнуть надмірно інтенсифікувати працю найманих працівників і за рахунок цього підвищити свої доходи.

Таблиця 2.10

**СТРУКТУРА ВАЛОВОГО ВНУТРІШНЬОГО ПРОДУКТУ
ЗА КАТЕГОРІЯМИ ДОХОДУ В 1990, 1995, 1997, 1999—2006 рр., (%)¹**

	Роки									
	1990	1995	1997	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Оплата праці найманих працівників	53,1	43,5	48,6	44,3	42,3	45,7	45,7	45,6	47,0	49,4
Податки, за винятком субсидій на виробництво й імпорт	8,4	19,1	19,4	17,6	13,4	12,2	11,3	10,2	13,5	13,5
Податковий прибуток, змішаний дохід	38,5	37,4	32,0	38,1	44,3	42,1	43,0	44,2	39,5	37,1

¹ [71, с. 39; 74, с. 42; 81, с. 33].

Отже, ресурси неефективно використовуються або несправедливо розподіляються між найманими працівниками (зарплата), роботодавцями (прибуток) та державою (податок) для приведення національної економіки до такого стану, який відповідав би вимогам сучасного конкурентного середовища і статусу соціальної держави.

На підтвердження цієї тези наведемо результати деяких досліджень. Так, за оцінкою Ю. Буздугана, загальна маса заробітної плати працівників в Україні скоротилася порівняно з 1991 р. удвічі — із 75 млрд до 37 млрд дол. США, тоді як розмір прибутку власників збільшився майже у 2 рази — з 25 млрд до 48 млрд дол. США. Рівень експлуатації за ці роки зріс у 4 рази [2, с. 10].

На невідповідність розподілу ресурсів між працею і капіталом в Україні порівняно з країнами сталої ринкової економіки вказують показники у поданій нижче табл. 2.11.

Слід зазначити, що частина даних показників відтворює так звані копенгагенські критерії, відповідність яким визначає можливості набуття членства в Європейському Союзі іншим країнам. Якщо за показниками економічного розвитку, грошово-фінансової політики Україна відстає у 2—6 разів, то за показниками заробітної плати і рівня життя — у 20—25 разів. Цілком очевидно, що саме ця проблема у майбутньому, навіть при належному політико-правовому врегулюванні питань євроінтеграції, стане камінем спотикання на шляху вступу України до ЄС [50, с. 14, 15].

Таблиця 2.11

ПОКАЗНИКИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ у ЄС, 2006 р.

Показники	Україна	ЄС
Частка оплати праці у собівартості продукції, %	8—12	25—30
Оплата праці у структурі ВВП, %	49,4	60—65
ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності, тис. дол	7,2	27
Рівень заробітної плати, євро	160	Від 600 у нових членах ЄС до 5,5 тис. у країнах ЄС—15
Мінімальна ставка оплати праці за 1 год., євро	0,35	6,0
Диференціація зарплати	1 : 40	1 : 7

Таким чином, дана обставина спричиняє необхідність удосконалення державного і договірною регулювання оплати й мотивації праці. Дослідження, проведені Світовим банком у розвинутих країнах, переконливо засвідчили, що основним джерелом зростання валового продукту в них є людський капітал. На його долю припадає 62 % приросту ВВП, тоді як на виробничі фонди — 18 % та природні ресурси — 20 %. Зокрема, у Німеччині, Японії, Швеції за рахунок людського капіталу створюється майже 80 % приросту суспільного продукту [66, с. 6]. Дослідники Дж. Нейсбіт і Р. Абардин називають людський капітал головним стратегічним ресурсом у новому постіндустріальному суспільстві [51, с. 76].

Мотиваційний потенціал заробітної плати, а отже, у визначеній мірі і ціни робочої сили на макрорівні характеризує структура операційних витрат на виробництво та витрати на одиницю виготовленої промислової продукції (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

**СТРУКТУРА ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ НА ВИРОБНИЦТВО
І ВИТРАТИ НА ОДИНИЦЮ ПРОДУКЦІЇ (РОБІТ, ПОСЛУГ)
У ПРОМИСЛОВОСТІ В 1995—2006 рр.¹**

Роки	% до загальних витрат					Витрати на одиницю виробленої продукції, коп./грн виробленої продукції, коп./грн
	матеріальні витрати	амортизація	витрати на оплату праці	відрахування на соціальні цілі	інші операційні витрати	
1995	76,6	1,4	8,3	4,1	9,6	—
1996	70,5	3,4	10,6	5,0	10,5	—
1997	67,0	7,0	11,2	5,2	9,6	—
1998	67,4	6,6	10,6	4,5	10,9	—
1999	68,5	7,6	9,6	3,5	10,8	—
2000	67,2	5,8	9,2	3,2	14,6	97,3
2001	69,0	5,9	10,3	3,6	11,2	96,9
2002	69,2	5,9	11,1	4,0	9,8	96,4
2003	71,7	5,1	10,1	3,6	9,5	96,6
2004	68,1	3,7	8,2	3,1	7,6	93,5
2005	66,8	3,6	9,1	3,6	7,6	93,4
2006	66,8	3,6	9,1	3,6	7,8	93,4

¹ [71, с. 164; 27; 28; 72, с. 116; 75, с. 118; 76; 77, с. 104; 79, с.119; 71, с. 110; 78, с. 113; 81, с.110—111].

Як видно з табл. 2. 12, за період 1995—2006 рр. одні елементи витрат знизилися, інші — зросли. Так, матеріальні витрати зменшилися із 76,6 % у 1995 р. до 66,8 % у 2006 р., тобто на 9,8 %. Це — досить істотне скорочення частки матеріальних витрат у загальних витратах на виробництво.

Знизилися також відрахування у фонди соціального страхування за цей період — на 0,5 % (з 4,1 до 3,6 %). Частка витрат на оплату праці в загальних витратах збільшилася на 0,8 %—з 8,3 до 9,1. Зазначимо, що в економічно розвинутих країнах світу цей показник

складає 30—35 %, тобто він більш ніж у 3 рази там вищий. Необхідно підкреслити, незначне зниження витрат на одиницю виготовленої продукції — з 97,3 коп./ грн у 2000 р. до 93,4 коп. / грн у 2006 р.

З табл. 2.12 також видно, що частка витрат на оплату праці у загальних витратах залишається надто низькою. Питання підвищення цієї частки і реальної заробітної плати постійно обговорюється у науковому колі, серед соціальних партнерів. Однак дана проблема на практиці ще не вирішена.

Необхідно зазначити, що витрати на оплату праці — це тільки частина витрат роботодавців на робочу силу. У цьому зв'язку було б доцільно, на наш погляд, включати в операційні витрати всі витрати роботодавців на утримання робочої сили, що найточніше відбивало б реальний стан з мотивацією праці персоналу.

Як свідчить аналіз виробничо-економічної діяльності підприємств металургії, за 2003—2004 рр. і шість місяців 2005 р. було досягнуто помітне зростання обсягів виробництва та продуктивності праці. При цьому фонди оплати праці збільшилися зовсім незначно. Так, у ВАТ «Дніпроспецсталь» при збільшенні виторгу від реалізації продукції в 2004 р. на 102,2 % порівняно з 2003 р., продуктивності праці — на 103,4 % фонд оплати праці підвищився тільки на 23,4 %. У ВАТ «Дніпровський металургійний комбінат ім. Дзержинського» виторг від реалізації зріс на 75 %, продуктивність — на 56,0 %, а фонд оплати праці — лише на 18 %. Високі темпи росту виторгу від реалізованої продукції і продуктивності праці спостерігалися в першому півріччі 2005 р. у ВАТ «Дніпродзержинський КХЗ» (366 %). При цьому зростання фонду оплати праці складало лише 29,0 %. У ВАТ «Харцизький трубний завод» виторг від реалізації збільшився на 107 %, продуктивність праці — на 124 %. При цьому фонду оплати праці був підвищений тільки на 24,0 %. Аналогічну ситуацію можна спостерігати і на багатьох інших підприємствах.

Наведені факти свідчать про посилення інтенсивності праці найманих працівників, зростання напруженості існуючих норм праці і, як результат, про те, що механізм формування фонду оплати праці та відповідно заробітної плати працівників практично не залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства.

Невирішеною залишається проблема заборгованості з виплати заробітної плати в Україні. Не виконано зобов'язання стороною власників щодо погашення заборгованості із заробітної плати. Залишок боргу на початок 2008 р. складає 668,7 млн грн (табл. 2.13). З табл. 2.13 видно, що найбільша заборгованість з виплати заробітної плати спостерігається у Донецькій (169,0 млн грн), Луганській (77,8 млн грн) і Харківській (55,5 млн грн) областях.

Таблиця 2.13

**ДИНАМІКА СУМИ ЗАБОРГОВАНОСТІ З ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
ЗА РЕГІОНАМИ у 2000—2007 рр., тис. грн**

Області	Роки							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 ¹
Україна	6400,8	4928,0	2656,6	2548,2	2232,4	1111,2	960,3	668,7
Автономна Республіка Крим	180,8	150,6	72,9	90,6	76,7	43,0	45,6	44,6
Вінницька	219,3	161,9	92,2	91,9	70,0	47,1	50,8	19,9
Волинська	112,2	82,8	32,6	30,3	22,1	9,9	7,3	2,6
Дніпропетровська	578,1	418,2	210,3	197,6	172,5	82,0	65,6	33,0
Донецька	984,7	865,7	695,6	673,4	641,1	282,6	227,7	169,0
Житомирська	162,1	137,9	79,7	82,8	70,0	39,3	33,9	14,5
Закарпатська	48,6	35,2	16,0	11,9	5,7	2,1	2,1	4,2
Запорізька	239,0	137,8	54,0	53,7	50,6	35,7	31,8	23,9
Івано-Франківська	123,6	88,4	50,0	35,8	26,9	12,4	7,2	4,3
Київська	224,4	188,9	97,6	97,7	72,4	37,2	29,4	17,8
Кіровоградська	190,0	133,4	55,2	47,1	43,7	24,1	28,4	33,4
Луганська	578,2	465,6	318,4	339,1	343,8	114,3	84,8	77,8
Львівська	219,5	176,5	114,3	131,5	111,0	41,4	37,5	22,6
Миколаївська	204,9	168,4	37,4	27,0	27,9	23,5	18,8	14,8
Одеська	206,8	156,5	58,9	45,7	38,9	21,2	34,0	27,7
Полтавська	238,7	192,9	76,3	63,6	45,2	26,6	24,2	8,7
Рівненська	126,8	80,5	35,9	36,8	22,3	8,8	9,7	6,9
Сумська	207,0	138,9	40,0	44,4	40,1	31,7	34,1	16,9
Тернопільська	162,6	128,3	51,1	40,7	27,6	26,9	28,3	14,4
Харківська	434,1	306,2	139,5	88,9	70,6	36,4	30,6	55,5
Херсонська	173,3	153,9	68,0	67,1	63,7	42,0	21,5	8,6
Хмельницька	196,6	141,4	65,6	77,2	74,9	63,3	50,6	16,4
Черкаська	210,5	161,3	68,4	63,6	45,9	25,9	26,5	15,3
Чернівецька	73,5	57,7	19,2	21,1	16,1	5,8	5,4	2,7
Чернігівська	157,0	93,9	43,5	37,2	23,7	14,5	14,0	6,2
м. Київ	124,4	83,9	46,4	37,8	18,8	8,9	6,5	6,6
м. Севастополь	24,1	21,3	17,6	13,7	10,2	4,6	4,0	0,4

¹ Попередні дані; www.ukrstat.gov.ua.

Заборгованість з виплати заробітної плати в Україні у 2007 р. порівняно з 2000 р. скоротилася майже у 10 разів, а у деяких областях — значно вище. Так, у Херсонській, Чернігівській, Чернівецькій, Полтавській та Івано-Франківській областях вона знизилася у 20—30 разів, у Волинській — у 43, а у місті Севастополі — у 60 разів.

Незважаючи на наявність заборгованості з виплати заробітної плати в областях, середньостатистичні українці не відмовляють собі в комфорті. Як зазначають експерти, офіційно надто бідні українці купують кавоварки, кондиціонери, пирососи й іншу побутову техніку — цей ринок демонструє стабільний ріст. Аналітики пов'язують даний парадокс з тим, що в Україні, як і раніше, досить популярні «зарплати в конвертах» і насправді наші співвітчизники зовсім не такі бідні, якими їх показує офіційна статистика.

За оцінкою українських експертів та експертів Світового банку, розмір прихованої заробітної плати в Україні становить близько 50 % легальної. У багатьох країнах світу порогом граничного рівня «тіньової» економіки визначено 20 % [90, с. 6].

За розрахунками фахівців Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України і НАН України, зменшення «тіньової» оплати праці в Україні до порогу граничного рівня дасть можливість збільшити надходження до місцевих бюджетів на 11 млрд грн, до фондів соціального страхування — на 31 млрд, у тому числі до Пенсійного фонду — на 25 млрд грн [90, с. 6].

На нашу думку, статистику заробітної плати в Україні важко оцінювати через існування великих обсягів приховуваних доходів. Порівнюючи обсяги доходів і споживання у державному й приватному секторах, учені Городніченко та Пітер (2006 р.) дійшли висновку, що у державному секторі заробітна плата не відбиває приблизно 30 % реальних доходів. Деякі експерти також поділяють думку, що стрімке зростання останнім часом реальної заробітної плати і доходів, принаймні певною мірою, означає формалізацію доходів. Через це застереження наведене нижче порівняння по країні видається важливим: з урахуванням наявної статистики заробітної плати воно вказує на те, що простору для подальшого збільшення заробітної плати з перевищенням темпів зростання продуктивності праці в економіці немає [63].

Становить інтерес порівняння середньої заробітної плати в Україні з країнах Союзу Незалежних Держав (СНД) (табл. 2.14). Як видно з табл. 2. 14, даний показник вищий у Російській Федерації, де він складає 394,9 дол., Казахстані (321,2) і Белорусі

(275,2), а найнижчий — у Киргизстані — 74,8 і Таджикистані — 36,9 дол. США. Отже, середня заробітна плата в постсоціалістичних країнах розрізняється в 10,7 раза.

Таблиця 2.14

ДИНАМІКА СЕРЕДНЬОМІСЯЧНОЇ НОМІНАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
У КРАЇНАХ СНД (У ПЕРЕРАХУНКУ НА ДОЛАРИ США)¹

Країни СНД	Роки			
	2000	2004	2005	2006
Україна	42,3	110,8	157,3	206,2
Азербайджан	49,5	101,2	130,8	158,2
Білорусь	73,6	160,6	215,2	275,2
Вірменія	42,1	81,4	113,8	153,8
Грузія	36,5	81,8	112,8	...
Казахстан	101,1	208,3	256,3	321,2
Киргизстан	25,7	52,5	63,7	74,8
Молдова	32,8	89,5	104,7	129,1
Російська Федерація	79,0	234,0	302,5	394,9
Таджикистан	8,5	20,8	26,8	36,9
Узбекистан	42,3	52,2	82,5	...

¹ За розрахунками Держкомстату України.

Важливо простежити характер макроекономічних змін в Україні у взаємозв'язку зі змінами рівня заробітної плати у 2000—2007 рр. Найбільш значущим досягненням України в зазначений період було стрімке економічне зростання, показники якого в щорічному вимірі наведені в табл. 2.15 (у середньорічному вимірі це зростання за весь період становило понад 7 %). Спад економічної активності спостерігався лише у 2005 р. внаслідок, передусім, політичної неупорядкованості в Україні, вплив якої слід пов'язати головним чином зі спробою переглянути результати інституційних змін в економіці в частині приватизації. Це призвело до певної пасивності бізнесу, оскільки в українському політикумі та державному істеблїшменті дискутувалися наміри масштабного перерозподілу власності за участю держави, що, власне, і сталося на прикладі заводу «Криворіжсталь». Згодом ці процеси не набули масового характеру, хоч і мали значний вплив на перебіг подій у економіці в період 2004—2007 рр., оскільки витрати коштів

від перепродажу «Криворіжсталі» на цілі фінансування бюджету й на підтримку зростання соціальних виплат, що сприяло стрімкому збільшенню внутрішнього споживання, були досить значними і становили близько 20 млрд грн. Як результат, у цей період почала прискорюватися інфляція, яка за індексом споживчих цін з 2004 р. вийшла за межі 10 % на рік [10, с. 19].

Таблиця 2.15

**ІНДЕКСИ ДЕЯКИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ УКРАЇНИ
у 2000—2006 р., у % ДО ПОПЕРЕДНЬОГО РОКУ¹**

Показники	Роки						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Валовий внутрішній продукт	105,9	109,2	105,2	109,6	112,1	102,7	107,1
Інвестиції в основний капітал	114,4	120,8	108,9	131,3	128,0	101,9	119,0
Експорт товарів та послуг	118,8	109,7	111,1	124,1	139,0	106,3	113,7
Імпорт товарів і послуг	116,6	112,0	107,4	134,7	126,9	125,8	124,8
Реальна середньомісячна заробітна плата	99,1	119,3	118,2	115,2	123,8	120,3	118,3
Сальдо експорту/імпорту товарів та послуг, млрд дол. США	3,0	2,9	3,8	2,8	6,9	1,3	- 2,9
Індекс споживчих цін (грудень щодо грудня)	125,8	106,1	99,4	108,2	112,3	110,3	111,6
ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності, у поточних доларах	4130,0	4660,6	5036,0	5680,3	6596,0	7046,1	7831,9
ВВП на душу населення за ПКС	110,3	112,8	108,1	112,8	116,1	106,8	111,2
Реальні зміни ВВП на одну особу	107,0	110,3	106,2	110,5	112,9	103,5	107,8
Надані кредити з урахуванням кредитних вкладів у іноземній валюті до ВВП	0,11	0,13	0,18	0,25	0,25	0,32	0,45

¹ Розраховано Інститутом економіки та прогнозування НАН України за даними Держкомстату України і даними МВФ (World Economic Outlook).

Аналіз наведених даних показує, що в період 2000—2007 рр. в Україні домінувала ідеологія прискореного формування політики заробітної плати, яка за своїми показниками випереджала зростання продуктивності праці й паралельно в короткостроковому розрізі певним чином стимулювала його. Але з часом, уже в середньостроковому вимірі така залежність втрачається, що спричиняє зниження продуктивності праці. Вже з 2004 р. підвищення продуктивності праці почало відставати від росту реальної заробітної плати. Така невідповідність, як правило, веде до загострення інфляції. Для цього виникає кілька підстав, які можуть або в сукупності або окремо формувати ефект зростання інфляції.

Інфляційні тенденції 2006—2007 рр. мають насамперед структурний характер. Поряд з відомим підвищенням ролі зовнішніх цінових факторів, що збільшило витрати вітчизняних виробників, великий внесок у закручування інфляційної спіралі вніс ріст запозичень з боку населення у банків. Обсяги кредитів фізичним особам зросли за рік на 97 %. У цілому чисті позики населення склали у 2007 р. понад 10 % від валового внутрішнього продукту, з них левину частку використовували на споживчому ринку. Такого сплеску запозичення з боку населення в історії України ще не було. Не варто також відкидати і внутрішні системні інфляційні фактори, пов'язані в першу чергу з низькою факторною продуктивністю національної економіки. Йдеться і про продуктивність праці, енергоефективність, і в цілому про порівняно велику ресурсомісткість у поєднанні з низькою якістю керування [3, с. 9].

У разі, якщо країна не зазнає серйозного відтоку чи притоку капіталу, тобто коли її зовнішньоекономічна діяльність є збалансованою, випереджаюче зростання оплати праці над її продуктивністю, досить швидко збільшуючи платоспроможний попит населення, веде до підвищення відповідного попиту на продукцію споживчого призначення та скорочення попиту на продукцію інвестиційного призначення, що в кінцевому підсумку викликає зменшення інвестиційної активності, особливо коли рівень задоволення потреб населення значною мірою відстає навіть від раціональних норм споживання. В результаті збільшується платоспроможний попит населення й обмеженість задоволення його потреб за рахунок власного виробництва, оскільки за певний період ресурси потужностей вичерпуються, а інвестиційна активність знижується, й маючи певний лаг для введення нових потужностей, починають зростати ціни [10, с. 21].

Продуктивність праці в Україні складає 30 % від продуктивності праці країн Європейського Союзу. Навіть порівняно з чотирма колишніми країнами соціалістичного табору — Польщею, Чехією, Словаччиною та Угорщиною цей показник в Україні становить лише 44 %.

Україна в часі відстає за рівнем продуктивності праці і від таких країн-сусідів, як Болгарія, Латвія, Литва, Румунія, Словенія, Естонія, які також проходять складний процес трансформації, хоча вже фактично знаходяться в Європейському Союзі. Але за рівнем заробітної плати вона стоїть вище рівня продуктивності праці. При цьому різниця у співвідношенні з указаними країнами скорочується, власне, за рахунок оплати праці, а не за рахунок продуктивності. Якщо порівняти Україну, наприклад, з двома країнами, до яких вона стоїть найближче як за заробітною платою, так і за продуктивністю, то розрахунки показують, що, скажімо, порівняно з Болгарією за 2005 р. вона скоротила своє відставання за продуктивністю праці на 14 %, а за рівнем заробітної плати — на 27 %. А порівняно з Румунією Україна, навпаки, відстає за продуктивністю праці, зате за зростанням зарплати скоротила відставання на 8 % [3, с. 9; 51, с. 21, 27]. І з такими співвідношеннями ВВП та продуктивності праці складно розраховувати на значне скорочення розриву в розмірах реальної зарплати в Україні та європейських країнах.

Необхідно зазначити, що таку диспропорційність у зростанні оплати й продуктивності праці в українській економіці формує ініціація підвищення заробітної плати. Зокрема, в експортно орієнтованих виробництвах рівень оплати праці формується зовнішніми чинниками, зростанням зарплати, що залежить від бюджетних витрат (бюджет в Україні значно відстає від європейських країн за питомою вагою витрат на фінансування капіталовкладень у основний капітал) та фінансового сектора й торгівлі, які мають надприбутки в економіці (табл. 2.16). Як видно з табл. 2.16, на першому місці у відношенні до середньомісячної заробітної плати стоїть фінансова діяльність, яка випереджає середню по економіці у 2006 р. майже вдвічі. Хоч за період з 2000 р. випередження заробітної плати в цьому виді діяльності задає багато в чому міжнародний банківський капітал, що вже масово прийшов у банківську сферу України та контролює більшість великих банків, за підсумками 2007 р. питома вага іноземних банків може досягти 50 %.

Друге місце за середньомісячною заробітною платою займає державне управління, де зарплата за період 2000—2006 рр. підвищилася в 4,7 рази й на сьогодні випереджає середню по галузях економіки в 1,5 рази. Ключовий вплив на цю динаміку справили рішення уряду України 2005 р., який істотно підняв заробітну плату вищим посадовим особам України, що привело до часткового випередження у 2005 р. і основного випередження у 2006 р. Таким чином, велике значення мало політичне рішення щодо бюджетних витрат на зарплату державних службовців, яке, зрозуміло, адекватно вплинуло на збільшення заробітної плати в цих сферах та видах діяльності.

Таблиця 2.16

СПІВВІДНОШЕННЯ СЕРЕДНЬОМІСЯЧНОЇ НОМІНАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНИ у 2000—2007 рр., %¹

Галузі	Роки										Підвищення, зніження		
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2007	2007			
Всього	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	18,2
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	49,6	49,5	48,7	47,4	52,7	54,2	55,8	67,8	67,8	67,8	67,8	67,8	+ 18,2
Рибальство, рибицтво	63,9	65,6	64,4	63,0	63,6	61,9	58,3	53,2	53,2	53,2	53,2	53,2	- 10,7
Промисловість	131,3	130,5	129,0	127,9	125,9	120,0	116,3	115,0	115,0	115,0	115,0	115,0	- 16,3
Добувна	126,4	170,9	162,2	151,7	154,2	154,6	147,4	146,5	146,5	146,5	146,5	146,5	+ 20,1
Переробна	117,8	118,3	117,3	119,7	118,8	112,3	109,1	108,0	108,0	108,0	108,0	108,0	- 9,8
Хімічне виробництво	138,3	135,4	125,3	125,8	126,8	125,6	120,9	116,9	116,9	116,9	116,9	116,9	
Металургійна та виробництво готових металевих виробів	183,0	173,6	164,6	169,0	168,5	159,7	149,7	149,8	149,8	149,8	149,8	149,8	- 33,2
Машинобудування	98,3226	106,7226	103,2332	106,7388	108,3493	103,2639	102,5832	101,81068	101,81068	101,81068	101,81068	101,81068	+ 3,51352
Будівництво	113,0	116,4	113,6	118,2	120,2	110,9	109,4	109,5	109,5	109,5	109,5	109,5	- 3,5
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку	98,3	91,3	87,8	85,3	86,3	88,5	86,2	85,2	85,2	85,2	85,2	85,2	- 13,1

Закінчення табл. 2.16

Галузі	Роки										Підвищення, зниження
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007			
	100	100	100	100	100	100	100	100			
Всього	77,4	75,6	76,1	73,6	72,7	70,3	70,5	69,9			- 7,5
Діяльність готелів та ресторанів	146,1	147,9	152,4	148,3	142,9	131,1	127,4	123,9			- 22,2
Діяльність транспорту й зв'язку	243,5	267,8	259,6	227,5	213,2	192,7	196,7	201,8			- 41,7
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	120,9	119,9	116,2	114,1	113,0	111,7	114,5	116,1			- 4,8
Державне управління	145,6	127,3	131,6	124,9	117,1	134,9	151,4	136,1			- 9,5
Освіта	67,8	72,0	71,0	73,6	72,7	79,5	77,3	77,9			+ 10,1
Охорона здоров'я і надання соціальної допомоги	60,0	58,8	59,3	60,4	59,5	64,1	63,1	63,7			+ 3,7
Надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури й спорту	70,4	67,8	65,7	64,7	67,8	76,9	79,5	80,1			+ 9,7

¹ Попередні дані; www.ukrstat.gov.ua.

Як видно з табл. 2.17, хоч посадові оклади керівних працівників і спеціалістів державної служби зростали при зменшенні різних надбавок, але узагальнена динаміка була чи не найвищою в Україні, що спричинило зростання заробітної плати в інших секторах економіки та пенсій. І нарешті, третє і четверте місця за динамікою зростання доходів у вигляді заробітної плати посідають галузі, що працюють переважно на експорт. Це — металургія та хімічна промисловість, які випереджають середній показник по економіці майже у 1,5 раза. Викладене вище дає підстави стверджувати, що необхідно вжити заходів для гальмування динаміки зростання заробітної плати та приведення її у відповідність до підвищення продуктивності праці. *По-перше*, це — зміна підходів до витрат бюджету на збільшення видатків на заробітну плату, насамперед у сфері державного управління. *По-друге*, це — розширення переговорного процесу і зміна його мотивів у політиці заробітної плати з експортерами та подолання лоббізму з їхнього боку. *По-третє*, це налагодження контролю за політикою заробітної плати у фінансовій сфері й за надприбутками.

Виходячи з актуальності проблеми, вважаємо за доцільне систематично проводити аналіз стану і тенденцій заробітної плати найманих працівників підприємств та організацій різних галузей і видів економічної діяльності. Метою такого аналізу є виявлення недоліків діючих на підприємствах і в організаціях систем оплати й мотивації праці і можливостей їх цілеспрямованого усунення.

Таблиця 2.17

**ПОСАДОВІ ОКЛАДИ КЕРІВНИХ ПРАЦІВНИКІВ І СПЕЦІАЛІСТІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ у 2005—2007 р., грн¹**

Посада	Розмір окладу		
	25. 02. 2005 р.	09. 03. 2006 р.	12. 03. 2006 р.
Секретаріат Президента України			
Представник Президента України	380	2430	2600
Керівник Головної служби	360	2280	2440
Заступник керівника Департаменту	330	2090	2236
Завідувач сектора, групи	300	1975	2113

Закінчення табл. 2.17

Посада	Розмір окладу		
	25. 02. 2005 р.	09. 03. 2006 р.	12. 03. 2006 р.
Головний консультант-інспектор	280—290	1700	2033
Консультант	175—185	1225	1311
Спеціаліст I категорії	170	1125	1204
Спеціаліст II категорії	145	960	1027
Спеціаліст	125	830	888
Кабінет Міністрів України			
Перший заступник керівника Служби Прем'єр-міністра	355	2270	
Керівник Секретаріату, керівник групи радників	345	2200	2354
Радник, помічник Прем'єр-міністра	300—310	1980	2119
Керівник групи радників віце-прем'єр-міністра, керівник групи експертів	250	1725	033
Головний спеціаліст, консультант, експерт	250	1700	2033
Спеціаліст I категорії	160	1125	1204
Спеціаліст II категорії	135	960	1027
Спеціаліст	115	830	888
Апарат Верховної Ради України			
Перший заступник керуючого справами	385—390	2400	2568
Керівник Секретаріату Голови Верховної Ради	330	2080	2400
Завідувач відділу у складі управління	310—320	2015	2156
Завідувач сектора	300	1950	2092
Головний консультант-спеціаліст	230—260	1700	2033
Консультант, помічник-консультант народного депутата України	175—185	1225	1311
Спеціаліст I категорії	170	1125	1204
Спеціаліст II категорії	145	960	1027
Спеціаліст	125	830	888

¹ [10, с. 25].

2.2. Соціологічні дослідження заробітної плати і мотивації праці

Про стан та тенденції заробітної плати і мотивації праці можна судити на основі даних соціологічних опитів. Являють інтерес результати опиту 2143 респондентів в Україні, проведеного Українським інститутом соціальних досліджень ім. Олександра Яременка у вересні 2006 р. по анкеті, розробленій спільно з автором. На питання «Яку життєву економічну стратегію Ви обираєте для себе?» були дані такі відповіді: мати постійний заробіток, але «добувати капітал» додатковим шляхом — 37 %; отримувати невелику, але гарантовану заробітну плату — 31 %; ризикувати, терпіти, але заробляти «капітал» — 16 %; займатися домашніми справами, щоб чоловік / дружина заробляв (ла) — 10 %; інше — 6 %. Отже, ціннісні орієнтації трохи більше двох третин респондентів (68 %) направлені на отримання невеликого, але постійного гарантованого заробітку. Лише шостій частині опитаних (16 %) властивий мотив підприємництва, а десята частина висловила бажання займатися домашніми справами за умови, що один з членів сім'ї матиме заробіток.

За експертною оцінкою профспілок, у вересні 2007 р. понад 2 млн найманих працівників (а це — кожний шостий працівник) отримали заробітну плату після сплати податку та відрахувань до соціальних фондів на рівні й нижче межі бідності (465 грн — у першому кварталі 2007 р.). Всупереч задекларованим намірам і програмам соціальної політики держави щодо подолання бідності законодавчо встановлені розміри мінімальної заробітної плати у 2007 р. спричинювали і спричинюють нині бідність серед працюючих¹.

Про стан мотивації праці найманого персоналу свідчать результати соціологічного опиту про відповідність розмірів заробітної платні реальним трудовим витратам (табл. 2.18). Як видно з табл. 2. 18, лише 28 % опитаних вважають, що розміри їх зарплати (доходу) відповідають реальним трудовим витратам, а 61 % стверджують, що розміри їх зарплати (доходу) нижчі за реальні трудові витрати. В Україні працівник на один долар заробітної плати виробляє продукції у 2—3 і навіть у 4 рази більше, ніж його колеги з економічно розвинутих країн, а отримує заробітну плату в 10—15 разів менше. Це свідчить про те, що не забезпечується навіть просте відтворення робочої сили, а рівень експлуатації на вітчизняних підприємствах є надзвичайно високим.

¹ Проблеми визначення та регулювання мінімальної заробітної плати розглядаються нижче.

Таблиця 2. 18

**ВІДПОВІДІ НА ЗАПИТАННЯ АНКЕТИ
«ЯКОЮ МІРОЮ ВИ ЗГОДНІ З НАСТУПНИМИ ТВЕРДЖЕННЯМИ?»**
% респондентів, що дали відповідь¹

	Повністю згодні	Швидше згодні	Швидше не згодні	Повністю не згодні	Затруднилася відповіді
Розміри моєї зарплати доходу відповідають реальним трудовим витратам	7	21	40	25	
	28		65		
Розміри моєї зарплати доходу нижчі за реальні трудові витрати	28	33	21	8	
	61		29		

¹ Результати опиту 2143 респондентів в Україні, проведеного Українським інститутом соціальних досліджень ім. Олександра Яременка у вересні 2006 р., по анкеті, розробленій спільно з автором.

Для ефективного застосування сучасних методів мотивації інноваційної праці необхідно знати відношення до нього найманих працівників. Опит 2143 респондентів в Україні, проведений Українським інститутом соціальних досліджень ім. Олександра Яременка у вересні 2006 р., показав наступні результати. Респондентам було запропоновано оцінити важливість різних аспектів їх діяльності за допомогою десятибальної шкали, де «1» означає «зовсім не важливо», а «10» — «дуже важливо». Одержані відповіді проранжировані у порядку зменшення середнього бала (табл. 2.19). З табл. 2.19 виходить, що вищий, перший ранг серед мотивів трудової діяльності займає заробітна плата, на другому місці — стабільність праці, на третьому — справедливість оцінки праці і на четвертому — хороші відносини з керівництвом. Можливість займатися цікавою, творчою роботою, інтерес до роботи знаходиться лише на сьомому місці, тоді як в економічно розвинутих країнах — на першому, а такий найважливіший мотив, як можливість самореалізації — на десятому. Приведені дані вказують на першість матеріальної мотивації відносин, що склалися в Україні.

Таблиця 2.19

МОТИВАЦІЙНІ ПРІОРИТЕТИ ЧИННИКІВ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ¹

Чинники трудової діяльності	Середній бал	Ранг
Рівень заробітної плати	8,973	1
Стабільність у роботі, надійність майбутнього (гарантії зайнятості)	8,603	2
Справедливість оцінки Вашої праці	8,317	3
Доброзичливі відносини з керівництвом	8,178	4
Самостійність, можливість ініціативи	7,751	5
Соціальний статус і престиж професії	7,572	6
Можливість займатися цікавою, творчою роботою, інтерес до роботи	7,419	7
Можливість пізнання, підвищення кваліфікації та професійне зростання	7,304	8
Різноманітність праці, можливість рішення нових задач	7,274	9
Можливість експериментування, реалізації Ваших ідей, самореалізації	7,251	10
Перспективи кар'єрного зростання	7,000	11
Передбаченість завдань, стандартні завдання	6,125	12
Повільний темп роботи, відсутність постійного контролю з боку керівника	5,648	13

¹ Результати опиту 2143 респондентів в Україні, проведеного Українським інститутом соціальних досліджень ім. Олександра Яременка у вересні 2006 р., по анкеті, розробленій спільно з автором.

Характеристику сучасного стану мотивації й оплати праці можна скласти на основі даних анкетного опиту, проведеного автором на репрезентативній основі у листопаді-грудні 2007 р. на підприємствах промисловості і транспорту, на яких було опитано 170 робітників і фахівців (при виборі підприємств для опиту бралися до уваги їх територіальне розташування, форма власності,

розмір та інші чинники). У числі опитаних — такі відомі підприємства, як АНТК ім. Антонова, відкриті акціонерні підприємства «Мотор Січ» і «Запоріжсталь» (м. Запоріжжя), «Єнакіївський металургійний завод», «Енергомашспецсталь» (м. Краматорськ), «Сумхімпром», компанія «Сандора» (м. Миколаїв), «Автолюкс» (м. Київ).

На запитання анкети «Якою мірою ті або інші типи поведінки характерні для співробітників Вашого підприємства?» відповіді розподілилися таким чином (табл. 2.20). Майже п'ята частина респондентів відповіли, що пристосувальна поведінка є характерною для більшої частини найманих працівників, 22,1 % — для меншої частини. 24,2 % опитаних констатували, що заповзятлива поведінка притаманна більшій частині тих, що працюють, 18,3 % — меншій. Лише 12,2 % респондентів повідомили, що протестна поведінка властива більшості тих, що працюють, а більше половини (52,6 %) — майже нікому. Значна частина опитаних (близько 40 %) вважають, що більша частина персоналу характеризується партнерською поведінкою.

Таблиця 2.20

ВІДПОВІДІ НА ЗАПИТАННЯ АНКЕТИ «ЯКОЮ МІРОЮ ТІ АБО ІНШІ ТИПИ ПОВЕДІНКИ ХАРАКТЕРНІ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ВАШОГО ПІДПРИЄМСТВА?», % респондентів, що дали відповідь¹

Тип поведінки	Така поведінка характерна для:				
	більшої частини	меншої частини	майже нікому	для мене	важко відповісти
Пристосувальний	19,5	22,1	37,5	1,1	17,8
Заповзятливий	24,2	18,3	32,1	16,0	9,4
Протестний	12,2	13,5	52,6	6,0	15,7
Партнерський	39,8	13,5	22,2	8,5	16,0

¹ Дані експертного опиту 170 працівників і фахівців підприємств промисловості та транспорту, проведеного автором у листопаді-грудні 2007 р.

На запитання анкети «Який тип поведінки, з Вашої точки зору, повинен бути властивий працівникам Вашого підприємства?» зі 170 осіб 65,0 % підкреслили партнерський, 30,0 — заповзятливий, 12,5 — пристосувальний, 3,8 — протестний і 6,3 % не змогли відповісти. Отже, провідним типом поведінки вибраний партнерський, що відповідає сучасним світовим тенденціям.

На запитання «Які, на Ваш погляд, причини викликають або здатні викликати протестну поведінку працівників Вашого підприємства? (відзначте найважливіші)» відповіді респондентів розподілилися таким чином (табл. 2.21). Найбільший протест викликають такі причини: на першому місці — несправедливість в оцінці й оплаті праці (54, 8 % відповідей), на другому — заборгованість по зарплаті та невчасна виплата її (34,0 %) і на третьому — велика різниця в оплаті праці працівників і керівництва підприємства (20,0 %).

Таблиця 2.21

**ВІДПОВІДІ НА ЗАПИТАННЯ АНКЕТИ
«ЯКІ, НА ВАШ ПОГЛЯД, ПРИЧИНИ ВИКЛИКАЮТЬ
АБО ЗДАТНІ ВИКЛИКАТИ ПРОТЕСТНУ ПОВЕДІНКУ ПРАЦІВНИКІВ
ВАШОГО ПІДПРИЄМСТВА? (ЗАЗНАЧТЕ НАЙВАЖЛИВІШІ)»¹**

Причини протестної поведінки працівників	% респондентів, що дали відповідь
Несправедливість в оцінці й оплаті праці (у розподілі доходу)	54,8
Заборгованість по зарплаті і невчасна виплата її	34,0
Велика різниця в оплаті праці робітників і керівництва підприємства	20,0
Загроза звільнення, страх втратити роботу	16,1
Невиконання зобов'язань колективного договору	16,1
Несприятливі умови та неналежна охорона праці, часті випадки виробничого травматизму, відсутність засобів індивідуального захисту та незадовільний їх стан	15,5
Низька інформованість працівників про стан справ на підприємстві	11,6
Тривалі неоплачувані відпустки або їх загроза за ініціативою адміністрації	6,2
Приховування адміністрацією (дирекцією) реального прибутку підприємства, її незаконне привласнення	5,6
Низький рівень участі робітників в управлінні виробництвом	3,5
Важко відповісти	10,2

¹ Дані експертного опиту 170 працівників і фахівців підприємств промисловості й транспорту, проведеного авторами у листопаді-грудні 2007 р.

Наступні вагомі причини — загроза звільнення, страх втратити роботу і невиконання зобов'язань колективного договору (по 16,1 % відповідей).

У перехідний період спостерігається тенденція значного збільшення диференціації оплати праці в Україні. Так, співвідношення в рівнях заробітної плати 10 % високооплачуваних категорій персоналу і 10 % низькооплачуваних у промисловості України підвищилося з 1 : 6 в 1990 р. до 1 : 17 в 2006 р. З урахуванням тіньової економіки розрив є ще більшим — 1 : 30. Це у декілька разів перевищує відповідні показники в розвинутих країнах світу та викликає посилення соціальної напруженості в суспільстві. В інших країнах це співвідношення складає: у Італії, Німеччині, Нідерландах, Швейцарії, Фінляндії — 2,8, в Англії, Франції, Польщі — 3,4, у Канаді, Угорщині — 4,2.

В Україні однією з найістотніших причин низької ціни робочої сили є негативні перерозподільчі процеси, коли власники підприємств (фірм) привласнюють собі не тільки додатковий, але й необхідний продукт. Так, заробітна плата керівників приватних підприємств у десятки, сотні і навіть тисячі разів перевищує середню зарплату на підприємстві. У ряді акціонерних товариств працівники одержують символічну зарплату, а їх керівники купують квартири, автомобілі, дачі. Це свідчить про привласнення результатів економічного зростання спроможними верствами населення, про те, що бідні стають ще біднішими.

Найвища заробітна плата топ-менеджерів передових українських компаній, яка значно перевищує розміри зарплати високих чиновників вищого ешелону влади. За класифікацією хедхантерів, називатися топом зазвичай може керівник підприємства з оборотом не менше 100 млн дол. США на рік, а базовою мінімальною зарплатою топ-менеджера прийнято вважати 100 тис. дол. на рік. В Україні такі суми вже отримують навіть не перші особи компаній, а ейчари, фінансові та PR-директори. Для порівняння: у Німеччині фінансовий директор заробляє 230—250 тис. дол. США на рік. В Україні цінний фахівець, який очолює службу внутрішнього аудиту великої багатогалузевої компанії, отримує до 240 тис. американських дол. на рік. У нас керівник, відповідальний за стратегію розвитку бізнесу, отримує від 240 тис. до 360 тис. дол. США на рік, плюс річний бонус розміром 1,0—1,5 млн дол. США [69, с. 50]. Це — майже у 60 разів більше заробітної плати керівників вищого ешелону влади України і в 170—125 разів більше зарплати спеціалістів Секретаріату Президента та Кабінету Міністрів України (табл. 2.17).

Як повідомляється в спеціальному дослідженні міжнародної консалтингової компанії Hay Group, заробітна плата прем'єр-міністра Великої Британії, який є найбільш високооплачуваним главою уряду в країнах—членах Євросоюзу, у 2006 р. становила 276,3 тис. євро. За розміром прем'єрських окладів у трійку лідерів у Західній Європі ввійшли також канцлер Німеччини і прем'єр-міністр Франції, яким у 2006 р. були виплачені 261,5 тис. і 248,3 тис. євро відповідно [1].

В українських компаніях з мільярдними оборотами зарплата топ-менеджера стартує з 50 тис. дол. США на місяць. У регіонах середній дохід менеджерів компаній з оборотом від 500 млн грн становить 40 тис. дол.

Зарплати деяких українських менеджерів вищі, ніж у Європі, що зумовлено дефіцитом управлінських кадрів. Але платити високі оклади не всім по кишені, оскільки кожний бізнес має свою рентабельність.

Ефективність менеджменту оцінюють за зростанням вартості активів компанії. А тут багато залежить від галузі. Є індустрії, в яких не існує конкуренції, приміром, природні монополії, такі як енергетичні компанії або залізниця, або, скажімо, галузі, де державне регулювання бізнесу створює умови для процвітання лише одного або кількох підприємств. Їхні керуючі можуть отримувати надто високі оклади і премії, але кваліфікація цих менеджерів не є вирішальним критерієм при призначенні на високу посаду. Головне тут — бути з однієї обойми, бути своїм. Така ситуація спостерігається в деяких газотранспортних та енергетичних компаніях. За оцінками експертів, менеджери керуючих компаній у багатогалузевих холдингах уже давно є мільйонерами, бо їхній лише базовий оклад становить десятки тисяч доларів на місяць.

Найбільше у фінансовому секторі заробляють інвестиційні банкіри. Сьогодні цей бізнес зростає щонайменше на 50 % на рік. У такій ситуації базовий оклад 10 тис. дол. США на місяць для цінного фахівця, навіть не головного інвестаналітика банку, вже нікого не шокує. Начальник департаменту корпоративних фінансів заробляє від 100 тис. у базі до 1 млн дол. США з урахуванням річного бонусу. Звичайна фіксована оплата праці першої особи в банку становить 200—300 тис. дол. США на рік.

Банківські менеджери 1-го рангу отримують на 50—100 % більше, ніж керівники другого ешелону. Крім того, менеджер має соціальний пакет. Автомобіль, мобільний зв'язок, страховка — стандартний набір українського керівника вищої ланки. Тільки у Києві діють понад 8 тис. успішних компаній, багато з яких уже

сьогодні розуміють роль компенсаційних пакетів у формуванні конкурентних переваг роботодавця та підвищенні лояльності персоналу.

Співвідношення постійної і змінної складових доходу українського топ-менеджера—70 % (базова ставка) і 30 % (бонуси, опціони, премії). Для порівняння: у ЄС це співвідношення становить 60 % до 40 %, у США — 40 % до 60 % [69, с. 52]. Донедавна в Україні фіксована плата була на рівні 90 % усіх виплат, тобто вплив змінної частини, що залежить від кінцевого результату, майже не відчувався. Адже фокус змінної частини полягає в тому, що вона може бути отримана, а може й ні.

В табл. 2.22 показані розміри зарплати деяких топ-менеджерів українських компаній. До заробітної плати віднесена лише фіксована частина компенсації, а бонуси і премії вважаються компенсацією, причому фіксована частина компенсації або зарплата коливається в межах 2500—55 дол. США, тобто розрізняється в 45,5 раза. Генеральний директор (голова правління, виконавчий директор) одержує зарплату в кілька разів більше, ніж директор юридичного департаменту: у компаніях з управління активами фінансово-промислових груп з річним оборотом понад 500 млн дол. США — в 10 разів, у банківській сфері — в 17, у інвестиційних компаніях — в 10,5 раза.

Таблиця 2.22

**ЗАРПЛАТА ТОП-МЕНЕДЖЕРІВ
УКРАЇНСЬКИХ КОМПАНІЙ у 2007 р., тис. дол.¹**

Посада	Компенсація за рік (включаючи бонуси, премії)	Фіксована частина компенсації (зарплата)	Середня по ринку компенсація (бонуси, премії)
Зарплата в компаніях з управління активами фінансово-промислових груп з річним оборотом понад 500 млн дол. США			
Генеральний директор	1200—1500	600—2500	2500
Фінансовий директор	1000—4500	500—2200	2000
Директор з виробництва та інвестицій	700—1500	350—750	1100
Директор зі стратегії та розвитку бізнесу	700—1500	350—750	1000

Закінчення табл. 2.22

Посада	Компенсація за рік (включаючи бонуси, премії)	Фіксована частина компенсації (зарплата)	Середня по ринку компенсація (бонуси, премії)
Директор з питань ІТ	400—800	180—420	600
Директор з роботи з персоналом	200—300	100—150	250
Директор юридичного департаменту	270—380	150—250	300
Зарплата в банківській сфері			
Голова правління (CEO)	500—2500	200—1000	1200
Заступник голови з корпоративного бізнесу	300—1000	150—600	550
Заступник голови з роздрібного бізнесу	300—1000	150—600	545
Директор департаменту з ризиків	50—100	35—85	75
Директор з роботи з персоналом	35—75	25—55	55
Директор юридичного департаменту	40—90	30—60	65
Зарплата в інвестиційних компаніях-лідерах			
Керуючий директор (CEO)	1000—3000	600—1000	1500
Фінансовий директор	100—400	60—200	200
Голова торговельного департаменту	200—600	100—300	350
Голова департаменту з управління активами	150—500	80—250	250
Директор з роботи з персоналом	50—80	35—60	65
Директор юридичного департаменту	90—120	60—95	105

¹ [14, с. 54—56].

Отже, поняття заробітної плати в останні роки «розмите» хоча б тому, що підприємці або топ-менеджери одержують не зарплату, а підприємницький дохід. Крім того, різні пакети (соціальний, компенсаційний, мотиваційний і ін.), на нашу думку, включають у свій склад скоріше елементи ціни робочої сили, а не заробітної плати.

Подане вище дає підстави для висновку, що заробітна плата в Україні як основна складових трудових доходів не виконує своїх основних функцій, тому що залишається вкрай низькою. Її міжгалузєва і міжрегіональна диференціація — надмірна, міжкваліфікаційні розходження в галузях з високою оплатою праці величезні, а в галузях з низькою заробітною платою вони граничать зі зрівнялівкою. Дотепер існують великі борги по виплаті зарплати, що сконцентровані переважно в реальному секторі економіки. Немає відчутних змін і у формуванні середнього класу.

Як покаже проведення нами аналіз, стан оплати та мотивації трудової діяльності можна охарактеризувати наступними основними ознаками: загальна трудова пасивність; низька значущість суспільних мотивів праці, службового, професійного і кваліфікаційного зростання; визначення соціального статусу особи переважно по нетрудових критеріях; бажання мати стабільну, високооплачувану роботу, що забезпечує необхідний рівень потреб, але з низькою інтенсивністю праці, що не вимагає постійної кваліфікованої праці.

2.3. Гендерні відмінності оплати праці в Україні

Надто актуального значення набуває гендерний аспект економічних реформ. По суті, жодна соціально-економічна проблема в Україні не може бути відображена адекватно поза цим кутом зору. Як і раніше, гендерні питання асоціюються з незбалансованістю міжстатевих відносин у державній і соціально-політичній сферах, економіці й домашньому господарстві. На етапі трансформаційної економіки Україна заінтересована в якісному аналізі процесів соціально-статєвого розвитку і належному вирішенні гендерних питань. Суспільство націлене на новий консенсус щодо соціальних прав громадян на зміну багажу ідей, у межах яких мають бути оновлені статєво-рольові цінності відповідно з досягнутим рівнем людських ресурсів та сучасними темпами людського розвитку.

Стан трудових відносин у гендерному аспекті проаналізовано авторами ще на початку XXI ст. Під цим кутом зору розглядається нерівність на ринку праці, у заробітній платі, доходах [41, с. 208—257].

Високий рівень освіти та кваліфікації працюючих жінок є основою їхньої конкурентоздатності і соціальної захищеності на ринку праці. Державною соціальною політикою передбачається освітянську й кадрову діяльність спрямувати на підвищення загальноосвітнього і професійно-кваліфікаційного рівня, створення сприятливих умов для поєднання жінками професійної зайнятості з материнством.

Підготовка і навчання безробітних та незайнятих жінок новим професіям у 3 рази нижча, ніж у чоловіків. Дещо вищий він для жінок у галузях комунального господарства, промисловості, фінансування, кредитування й страхування. Через відсутність коштів значна частина роботодавців і працівників не заінтересовані у підвищенні професійної кваліфікації і зростанні ефективності праці. Програми навчання працівників на підприємствах зорієнтовані переважно на отримання початкової кваліфікації. Водночас практично відсутні програми підготовки працівників вищої кваліфікації та вирішення проблем якості, продуктивності і збільшення мотивації праці.

Підвищенню професійної кваліфікації, самоосвіті перешкоджає й зайнятість жінок домашньою працею. Руйнівні процеси, які відбуваються в системі дошкільного і позашкільного виховання дітей, є однією з важливих передумов зростаючого навантаження на жінок у домогосподарствах. На роботу вдома (закупівля продуктів; приготування їжі; прання; прибирання; ремонт одягу; догляд за дітьми, хворими й членами сім'ї похилого віку тощо) жінки витрачають 71 год. на тиждень, тоді як чоловіки — 57 год. У середньому жінка на зайняття різними видами робіт витрачає на 25 % більше часу, ніж чоловік, а витрати часу жінок на домашні справи перевищують аналогічні витрати чоловіків на 40 %. Ці факти свідчать про несправедливий розподіл тендерних ролей усередині сім'ї, що практично диференціює чоловічий капітал жінок і чоловіків, формально ставить останніх у несприятливі умови щодо професійного рівня освіти.

Внутрішньосімейна дискримінація за ознаками статі доповнюється її іншими формами: професійною сегрегацією та дискримінацією в оплаті праці. Професійна сегрегація знаходить прояв у обмеженому, нерівному доступі до роботи, отриманні престижних професій і зайнятті посад, які передбачають вищу заробітну плату.

На першому місці серед причин, які пояснюють дискримінацію за статевими ознаками, на ринку праці є упереджене ставлення до жінок самих роботодавців. Частина з них схильна до дискримінації при наймі на роботу.

Інша причина дискримінації полягає у деформованій структурі ринку праці і несприятливій економічній ситуації. Внаслідок деформованості ринок праці не є конкурентоздатним, на ньому діють різні сили, а стать стає критерієм розподілу робочої сили на групи. Ринок праці набув двоякої структури і складається з первинного та вторинного секторів. Робочі місця у первинному секторі характеризуються високою заробітною платою, стабільною зайнятістю, добрими умовами праці. Робота у другому секторі пов'язана з гіршими умовами: нестабільною зайнятістю, відсутністю перспектив службового зростання, меншим заробітком, недостатньою охороною праці. Трудова мобільність між секторами обмежена, і відмінності між ними не згладжуються.

В Україні протягом 1991—2007 рр. простежувалася тенденція до витискування жінок у другий сектор, який з часом став переважно ринком незареєстрованої, нерегламентованої діяльності. Навіть у традиційно «жіночих» галузях, де питома вага жінок була великою (зв'язок, торгівля, комунальне господарство), спостерігався явно гендерний аспект звільнення.

На економічно стабільних промислових підприємствах, сферою застосування жіночої праці є посади й професії, які не потребують високої кваліфікації: секретарі, пакувальниці, продавці, касири, штампувальниці тощо. Посади менеджерів, майстрів, операторів устаткування з програмним управлінням, як правило, займають чоловіки. Практично можна вважати винятком професійні групи жінок, зайнятих в інформаційній та ринковій інфраструктурах, спеціалістів по рекламі, голів фірм.

На недержавних підприємствах роботодавці використовують високу заробітну плату лише у випадках, коли вони розраховують на довгострокові трудові відносини з працівниками. Оскільки жінки припиняють роботу у зв'язку з народженням дітей, вони не розглядаються як надійні працівники і поступово втрачають можливість поєднувати зайнятість в економіці із сімейними обов'язками, зокрема виконанням функції народження і виховання дітей, хоч це визначається правовими нормами та соціальними гарантіями для жінок.

Однак ситуація, яка склалася на ринку праці, показує, що повне використання жінкою відпустки по догляду за дитиною ймовір-

ніше всього негативно позначиться на її професійній кар'єрі і навіть загрожує втратою робочого місця внаслідок декваліфікації. Законом право на одержання відпустки по догляду за дитиною має рівною мірою кожний з батьків, але досить рідко батько реалізує таку можливість. Практика не фіксує жодного випадку, коли батько перебував би у відпустці по догляду за дитиною. Це зумовлено не стільки бажанням батьків, скільки психологічними суспільними установками, тендерними стереотипами, які традиційно патріархально трактують розподіл сімейних обов'язків між чоловіками і жінками.

За умов, що склалися, продовжуватиметься тенденція зайняття жінками периферійної зони економіки. Вони більшою мірою втрачатимуть положення рівноправного партнера на ринку праці. Вектор змін у галузі гендерної політики на ринку праці свідчить, що роль держави у зламі ситуації мінімальна. Договірні відносини мають індивідуальний, а не колективний характер. Нерівність сторін на переговорах з приводу соціально-трудових відносин очевидна, особливо коли одну з них, представляє непрацююча жінка, а другу — роботодавець. У зв'язку з цим система соціального партнерства й трудове законодавство і весь механізм соціального захисту жінок на ринку праці потребують ефективнішої адаптації до умов реальної економіки.

Проведений нами гендерний аналіз оплати праці та зайнятості показує, що за останні роки мали місце зміни у чисельності і заробітній платі в основних укрупнених видах економічної діяльності (табл. 2.23). Перш за все, питома вага чисельності жінок у середньоврахованій кількості працівників національного господарства у цілому в 2006 р. збільшилася порівняно з 2000 р. майже на 3 %, переважно за рахунок сектора державного управління (+ 12,4 відсоткових пункта), а також охорони здоров'я (+ 1,4) й освіти (+ 1,7 відсоткових пункта).

Водночас даний показник зменшився у сільському господарстві, фінансовій діяльності, промисловості і будівництві (на 1,4—5,9 відсоткових пункта). При цьому характерно, що співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків поліпшилося як у цілому (на 1,9 відсоткових пункта), так і в усіх галузях — на 1,2—5,5 відсоткових пункта, за виключенням сільського господарства.

У всіх, без винятку, галузях економіки, у тому числі у промисловості заробітна плата жінок менша зарплати чоловіків. Це співвідношення коливається у межах: у 2000 р. від 61,9 % до 84,4 %, у 2006 р. — від 67,2 % до 91,3 %.

Таблиця. 2.23

**ДИНАМІКА ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ ЧИСЕЛЬНОСТІ
І ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У 2000 І 2006 рр.¹**

Галузі національної економіки	Питома вага чисельності жінок у середньврахованій кількості працівників галузі, %		Підвищення +, зменшення –	Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків, %		Підвищення +, зменшення –
	2000 р.	2006 р.		2000 р.	2006 р.	
Усього	49,9	52,8	+ 2,9	70,9	72,8	+ 1,9
Промисловість	42,2	39,8	– 2,4	63,9	67,2	+ 3,3
Сільське господарство	37,1	35,7	– 1,4	93,7	91,3	– 2,4
Будівництво	26,4	20,5	– 5,9	81,2	81,6	+ 0,4
Охорона здоров'я	80,9	82,3	+ 1,4	84,4	87,9	+ 3,5
Освіта	74,6	76,3	+ 1,7	80,2	83,8	+ 3,6
Фінансова діяльність	70,6	69,1	– 1,5	61,9	67,4	+ 5,5
Державне управління	54,4	66,8	+ 12,4	79,5	80,7	+ 1,2

¹ [56, с. 243, 244; 62, с. 225].

Практика показує, що заробітна плата чоловіків із загальною і професійно-технічною освітою значно вища зарплати жінок за рахунок того, що переважно чоловіки працюють на роботах з важкими, особливо важкими та шкідливими умовами праці, а також у нічну зміну, одержуючи за це відповідні доплати і надбавки.

Основна проблема полягає у тому, що за наявності достатньо високої освітньої та професійної підготовки жінки займають менш престижні і відповідно менш оплачувані посади, одержуючи майже на третину менше, ніж чоловіки. Відставання заробітної плати жінок від зарплати чоловіків зумовлено тим, що жінки практично не працюють у металургійній, вугільній і в деяких інших галузях промисловості. Питома вага їх чисельності низька й

у інших найбільш високооплачуваних галузях економіки. Немає жодної галузі, де середній рівень оплати праці жінок досяг би рівня оплати чоловічої праці. Навіть в охороні здоров'я та освіті їхня зарплата у 2000 р. була меншою за чоловічу відповідно на 12,1 % і 16,2 %. Почасти це пояснюється тим, що небагато жінок в Україні займають керівні посади, які гарантують вищі заробітки. Іншим важливим фактором є вимушений скорочений режим праці жінок: скорочений день або тиждень, неоплачувана відпустка.

Внаслідок того, що зберігається розрив у рівні кваліфікації робіт, виконуваних чоловіками і жінками, останнім важче претендувати на гідну оплату праці. Незважаючи на вищий рівень професійної підготовки, жінки становлять близько 50—60 % усіх робітників промисловості, які мають мінімальні розряди (перший або другий), і лише 20 % з них мають п'ятий та вищий розряди. Особливо небезпечно виглядає поширення бідності серед жінок, які входять до групи соціального ризику. До них належать жінки, які виховують неповнолітніх дітей, а також інвалідів з дитинства (70 % — жінки); підтримують безробітних одиноких батьків (90 % — жінки); є багатодітними матерями (80 % — жінки).

В сучасних умовах проблема гендерної нерівності набуває все більшої актуальності. Результатом емансипації та поширення жіночого руху стало розуміння жінкою своєї незалежності, у тому числі й матеріальної від чоловіка. Змінюється традиційне ставлення в суспільстві до жінки лише як до берегині та домогосподарки. Жінки вимагають не тільки формальної, але й фактичної рівності як в умовах найму на роботу, так і в оплаті праці. Все більше чоловіків розуміють прагнення жінок до самореалізації й поза домашнім господарством, поважаючи їхній вибір, беруть на себе частину турбот у домашньому господарстві. Жінки ж отримали можливість реалізації своїх потенцій у бізнесі, політиці, науці.

Незважаючи на це, становище жінок та чоловіків на ринку праці відрізняються, що знаходить прояв у відмінностях розміру заробітної плати жінок та чоловіків, які є характерними для більшості країн. Ключове питання, яке постає перед суспільством, полягає в тому, щоб правильно оцінити причини відмінностей в оплаті, чи є вони результатом дискримінації жінок на ринку праці, чи їх основу становлять інші причини.

Динаміка гендерних відмінностей в оплаті праці є досить стабільним явищем. Так, у середньому в економіці це співвідношення за 2004—2006 рр. склало 68,6 %, 70,9 і 72,8 % відповідно. Але гендерний розрив у розрізі видів економічної діяльності має певні відмінності (рис. 2.1).

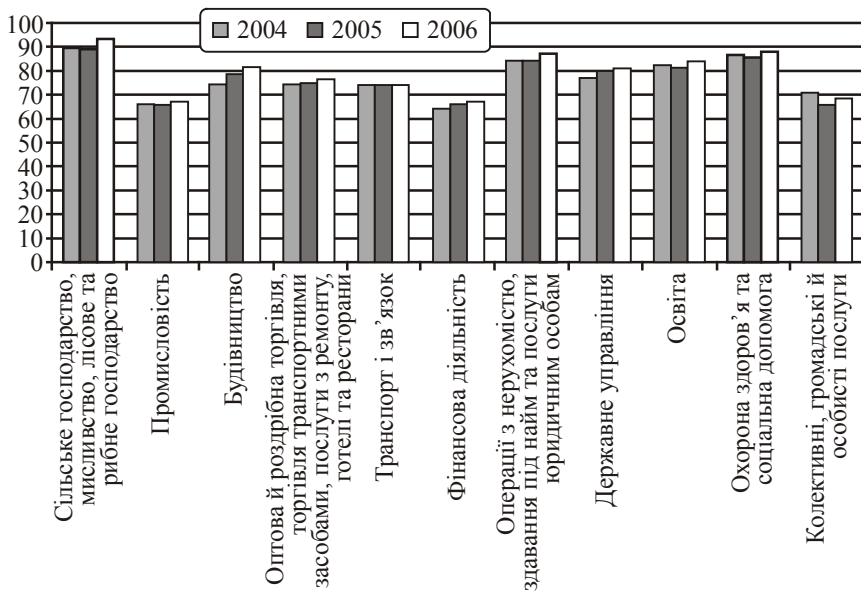


Рис. 2. 1. Динаміка співвідношення середньої заробітної плати жінок та чоловіків за видами економічної діяльності

У сільському та лісовому господарстві заробітна плата середньостатистичної жінки за даними 2006 р. досягає майже 93,2 % заробітної плати чоловіків. Одночасно у фінансовій діяльності це співвідношення не перевищує 67,4 %, а у колективних, громадських та особистих послугах — 68,4 %.

Проблеми гендерних відмінностей в оплаті праці постійно входили до кола інтересів дослідників становища жінок в економічній діяльності. Так, Brainerd (2000 р.) вважає, що перехід до принципів ринкової економіки негативно відобразився на становищі жінок на ринку праці в Росії та колишніх країнах СРСР [98]. Одну з причин різкого збільшення розриву в оплаті праці між жінками й чоловіками з 20 відсоткових пунктів на початку 90-х років ХХ ст. до 30—35 відсоткових пунктів у середині 90-х років, що є найгіршим показником серед центральних і східних країн Європи, він вбачає у нерівності нагромадженого людського капіталу, рівнях трудової активності та структурі зайнятості, а також у наявності дискримінаційної поведінки роботодавців на ринку. Такі висновки співвідносяться з даними, поданими в роботі Newell, Reilly (2001 р.) [104].

В економічній літературі, присвяченій аналізу гендерних відмінностей в оплаті праці, найчастіше виокремлюють три основні причини відмінностей розміру заробітної плати жінок та чоловіків [91]. Насамперед, гендерний розрив в оплаті праці пояснюється відмінностями у розмірі нагромадженого людського капіталу як загального, так і специфічного. Друга причина полягає у концентрації зайнятих чоловіків та жінок у різних галузях економіки, посадах і професіях. Третьою причиною є наявність дискримінації жінок на ринку праці. Розглянемо кожну можливу причину та її прояв на ринку праці окремо.

Як свідчить теорія людського капіталу, освітній рівень підвищує шанси на одержання не тільки вищій заробітків, але й роботи як такої. Як видно з даних табл. 2.24, в українських умовах вища освіта дійсно багаторазово підсилює конкурентні позиції працівників. Простежується закономірність, що має практично універсальний характер: чим вищий освітній потенціал, тим більшою є економічна активність, рівень зайнятості, нижчим — безробіття. Так, за даними 2006 р. «виграш» осіб, які одержали вищу освіту, порівняно з особами, які мали середню освіту, складав з погляду активізації участі в робочій силі для жінок близько 22 відсоткових пункти (76,9 проти 54,8 %), для чоловіків — 13,2; з погляду поліпшення перспектив зайнятості для жінок — 24,1 (74,1 проти 50,0 %), для чоловіків — 14,5; з погляду скорочення ризику безробіття — 5 (8,7 проти 3,7 %) та 2,8 відсоткових пункти для жінок і чоловіків відповідно. Вочевидь нагромадження загального людського капіталу забезпечує величезні переваги, багаторазово підсилюючи конкурентні позиції працівників на ринку праці. Як видно, ці переваги більше характерні для жінок, оскільки чоловіки на ринку праці використовують переважно специфічний людський капітал. Слід зазначити, що протягом останніх років характеристики ринку праці за освітою є майже незмінними. Серед зайнятого населення простежується тенденція до збільшення чисельності тих, хто отримав базову вищу, професійно-технічну та повну загальну освіту. І навпаки, поступово зменшується чисельність зайнятих з базовою загальною та початковою освітою або ж зайнятих без освіти. У 2003 р. рівень зайнятості осіб, які мали повну вищу освіту, склав 75,6 %, у 2006 р. цей показник досяг значення — 78,8 %, з базовою вищою освітою — 68,1 % та 59,7 % відповідно, повною загальною — 50,1 % та 58,0 % і базовою загальною — 28,0 % та 33,9 %. А серед тих, хто мав початкову загальну чи взагалі не мав освіти, — лише

16,0 % у 2003 р. та 17,3 % у 2006 р. були зайняті економічною діяльністю. Зменшення цього показника для осіб з базовою вищою освітою свідчить про неуніфікованість визначення рівня освіти у зв'язку з упровадженням освітніх ступенів бакалаврів і магістрів.

Таблиця 2.24

**РІВНІ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ, ЗАЙНЯТОСТІ ТА БЕЗРОБІТТЯ
ЗА ОСВІТОЮ ТА СТАТТЮ В УКРАЇНІ у 2006 р., %**

Освіта	Рівень економічної активності		Рівень зайнятості		Рівень безробіття	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Всього	56,8	68,2	53,1	63,5	6,6	7,0
<i>У тому числі</i>						
повна вища	76,9	84,6	74,1	80,2	3,7	5,2
базова вища	57,0	55,7	52,9	50,6	7,1	9,2
неповна вища	66,8	77,2	62,1	72,3	7,0	6,4
повна загальна	54,8	71,4	50,0	65,7	8,7	8,0
базова загальна	31,4	42,2	29,7	39,2	5,2	7,0
початкова загальна або не мають освіти	20,7	20,0	20,6	19,7	0,7	1,1

Джерело: [20, с. 70].

Час, що знаходиться у розпорядженні працівника, можна умовно розділити на три частини: перша частина використовується ним на ринку праці, друга — на роботу в домашньому господарстві, третя витрачається на дозвілля. Як відомо, у більшості країн жінки традиційно більше чоловіків займаються

домашнім господарством (у тому числі і доглядом за дітьми). Тому згідно з теорією людського капіталу вони мають менше можливостей акумулювати знання й досвід у ринкових видах діяльності порівняно з чоловіками. При цьому можна очікувати, що чим більше жінка зайнята у домашньому господарстві, тим більше втрачаються її навички, корисні для ринку праці. Слід також зазначити, що жінки мають менше стимулів інвестувати в навчання на роботі (on-the-job-training). Тому очікується, що робоча кар'єра у них буде коротшою, ніж у чоловіків та перериватиметься у зв'язку з народженням дітей. З іншого боку, роботодавці також схильні інвестувати менше в таких працівників через зростання ризику того, що здійснені інвестиції окупляться не повністю. Все це призводить до того, що жінки акумулюють менше людського капіталу, ніж чоловіки, і відповідно до постулатів теорії людського капіталу [100] жіноча праця оплачується нижче, ніж чоловіча. Так, у більшості країн розподіл часу складається на користь жінок у веденні домашнього господарства (табл. 2.25). Як свідчать результати опиту 2143 респондентів віком від 18 до 70 років, що проводився Українським інститутом соціологічних досліджень ім. О. Яременка 19—27 вересня 2006 р., в областях України, Автономній Республіці Крим та м. Києві у межах Програми опитування «Інноваційний потенціал українського суспільства: вересень 2006» робота як цінність є більш значимою для чоловіків: вона «дуже важлива» для 81 % опитаних чоловіків, тоді як серед жінок так само її характеризують 70 %. Водночас жінки порівняно з чоловіками помітно менше задоволені наявними можливостями для приватного бізнесу: у 2004 р. бажання відкрити власну справу мали 30 % опитаних жінок, у 2006 р. 17 % жінок вказали на свою спроможність займатися підприємницькою діяльністю, а 22 % респонденток для того, щоб займатися підприємницькою діяльністю, не вистачає поглиблених знань та навичок у цій сфері.

За 2004—2006 рр. частка зайнятих жінок у загальній чисельності зайнятих в Україні залишається досить високою і майже постійною — 49,3 %, 48,7 та 48,5 % відповідно, а за дев'ять місяців 2007 р. — 48,5 %. Тобто жінки складають майже половину всього зайнятого населення, що є порівнюваним показником з країнами Центральної та Східної Європи (ЦСЄ). Так, у країнах ЦСЄ частка зайнятих жінок у загальній чисельності зберігається на рівні 47—48 % у Болгарії, 46 % — у Словенії, 45 % — у Словаччині та Польщі, 44 % у Чехії, Угорщині та Румунії.

Таблиця 2.25

ГЕНДЕРНИЙ РОЗПОДІЛ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА НАВАНТАЖЕННЯ У КРАЇНАХ СВІТУ¹

Країна/ рейтинг країни за індексом розвитку людського потенціалу	Роки	Ринкові види діяльності, % загального робочого часу		Специфічні неринкові види діяльності, год. (хв.) за день		Специфічні неринкові види діяльності, год. (хв.) за день					
		Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	власний час		догляд за собою			
						Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки		
Норвегія	2000	41	61	2:14	0:52	0:34	0:17	6:08	6:23	10:18	9:59
Канада	2005	40	59	1:54	0:48	0:35	0:17	5:28	5:53	10:49	10:26
США	2005	42	64	1:54	0:36	0:48	0:24	4:54	5:18	10:42	10:24
Німеччина	2001—2002	30	55	2:32	0:52	0:26	0:10	5:35	6:02	11:02	10:44
Угорщина (сільські райони)	1999—2000	32	56	3:16	0:47	0:35	0:15	4:44	5:36	11:00	11:00
Польща	2003—2004	31	59	3:13	1:02	0:39	0:16	4:33	5:23	11:03	10:44

¹ За даними індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП) ООН.

Гендерні стереотипи суспільства призвели до розподілу сфери зайнятості на сектор «чоловічих» та «жіночих» професій, а також сформували чітку структуру посадових ієрархій, в яких жінкам відводилася вторинна роль. Причина наявності такого розподілу вбачається насамперед у перевагах. Так, жінки надають перевагу тим робочим місцям, які потребують менших інвестицій у розвиток навичок унаслідок перерв у трудовій кар'єрі і місцям з гнучкою зайнятістю. З іншого боку, роботодавцям не вигідно використовувати жіночу робочу силу та інвестувати в її розвиток, оскільки це призводить до зростання прямих і непрямих витрат для них. Дослідження доводять, що працівники-жінки в середньому частіше спізнюються на роботу, вони більш вимогливі до умов праці й соціального пакету та менш гнучкі стосовно роботи понаднормовий час, ніж працівники-чоловіки. Крім того, витрати роботодавців підвищуються внаслідок дії законодавства, що регулює взаємини роботодавця й працівника. У деяких країнах існує зобов'язання оплачувати (частково) відпустку по вагітності та допомогу по догляду за дитиною. У більшості країн (у тому числі і в Україні) на час цієї відпустки за працівником зберігається робоче місце.

Розподіл також може пояснюватися з погляду теорії компенсуючих відмінностей. На робочих місцях, що потребують менше фізичної праці, з коротшим тривалим робочим тижнем із значним соціальним пакетом жінок можна зустріти з більшою ймовірністю, ніж на інших роботах. У цьому випадку негрошові характеристики здатні компенсувати нижчу оплату праці жінкам і пояснювати, чому низькооплачувані робочі місця можуть бути обрані жінками.

Дослідження динаміки та структури зайнятості у розрізі гендерних груп передбачає застосування показників сегрегації, під якою розуміють штучний розподіл сукупності за певною ознакою. Професійна сегрегація за ознакою статі є однією з найчастіше обговорюваних проблем у сфері економічної нерівності між чоловіками та жінками. Високий рівень сегрегації вважається впливовим чинником диспропорцій у рівні оплати праці чоловіків і жінок, у кар'єрних можливостях і, як наслідок, — у нерівності можливостей статей у сфері зайнятості в цілому.

За допомогою показників сегрегації можна судити про професійно-кваліфікаційну або галузеву структуру жіночої зайнятості порівняно з чоловічою. Рівень сегрегації за статтю в економіці оцінюється, наприклад, за допомогою індексу дисиміляції Дункана (ID) та індексу жіночої зайнятості (WEI).

Індекс дисиміляції Дункана визначається за формулою:

$$ID = \frac{1}{2} \sum |M_i - F_i|,$$

де i — кількість галузей; M_i — частка зайнятих чоловіків в i -й галузі або професії; F_i — частка зайнятих жінок в i -й галузі або професії.

При наявності співставної бази використання індексу дисиміляції дозволяє простежити динаміку змін професійної та галузевої структури чоловіків і жінок та відповідно оцінити ефективність політики зайнятості. Нами були здійснені розрахунки індексу дисиміляції за даними чисельності зайнятих за видами економічної діяльності (табл. 2.26).

Таблиця 2.26

**ІНДЕКС ДИСИМІЛЯЦІЇ ДУНКАНА ТА ІНДЕКС ЖІНОЧОЇ ЗАЙНЯТОСТІ
ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНИ У 2004—2007 рр.¹**

Показники	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
Індекс жіночої зайнятості	17,05	25,26	25,8	26,2
Індекс дисиміляції	16,82	24,64	24,96	25,44

¹ Розрахунки В. В. Білізнюк.

Аналізуючи наведених результатів показав, можна зробити висновок, що гендерна сегрегація зростає, але протягом 2005—2007 рр. незначними темпами, що можна пояснити стабілізацією ситуації на ринку праці. Обидва індекси дають подібні результати оцінки рівня сегрегації за статтю. При цьому WEI оцінює її рівень трохи вище. Це можна пояснити інтенсивнішими структурними зрушеннями в жіночій зайнятості, які забезпечили їй більшу концентрацію в освіті, охороні здоров'я, торгівлі. Водночас відбувалося значне вибуття жіночої робочої сили з галузей промисловості. Серед занять, де переважає чоловіча праця, виділяються водії та машиністи рухомого обладнання, працівники гірської, металоріжучої та машинобудівної промисловості. Жінки мало представлені серед керівників органів влади й управління. Водночас спостерігається відносна перевага кількості жінок серед спеціалістів середньої ланки із середнім рівнем кваліфікації та серед некваліфікованих працівників.

Оцінити інтенсивність і глибину сегрегації в країні можна за допомогою зіставлення зі світовими аналогічними показниками. Так, у США за останні 20 років рівень ІД скоротився з 28 до 26. Високим рівнем сегрегації за статтю та повільним збільшенням його характеризується економіка Німеччини ($ID_{1980} = 29,2\%$, $ID_{1997} = 31,2\%$), нижчими показниками — економіка Чехії, індекс дисиміляції в якій дорівнював у 1997 р. 28,5%. Проведений аналіз свідчить про те, що рівень сегрегації при розгляді професійної структури зайнятості є порівнюваним з показниками розвинутих країн, але його рівень є досить високим, що потребує розробки виважених заходів щодо впровадження гендерно нейтральної політики зайнятості в Україні.

Деякі автори [109] доводять існування самовідтворювального характеру професійної сегрегації. Оскільки вибір тієї чи іншої професії та сфери прикладання праці здійснюється шляхом порівняння очікуваної віддачі від неї, виконання жінкою подвійної функції (працівниці і домогосподарки) впливає на вибір прикладання її праці. Це притаманно навіть непатріархальним суспільствам. Жінки обирають зайнятість у переважно жіночих професіях, оскільки професійне зростання адекватно сприймається суспільством, тобто сегрегація має інституційні основи. Віддача від певної професії може мати як «грошову», так і «негрошову» форму. До першої групи відносяться: заробітна плата, інші види виплат. «Негрошові» професії пов'язані з умовами зайнятості (тривалість робочого часу, ступінь гнучкості зайнятості, рівень комфортності, безпека робочого часу), а також з додатковим стимулюванням праці (доступ до соціальних благ, наявність компенсаційного пакета, можливість кар'єрного зростання, професійне навчання). Дискримінація з боку роботодавців у прихованому вигляді теж є причиною опосередкування вибору сфер діяльності. У зв'язку з цими причинами професійна сегрегація має досить усталений характер.

Як показують статистичні дані, рівень професійної сегрегації чоловіків і жінок безпосередньо пов'язаний з диференціацією в оплаті чоловічої та жіночої праці. Практично в усіх країнах світу чітко виявляється тенденція до концентрації жінок у галузях і професіях з нижчим рівнем оплати праці. Дослідники, що вивчали особливості гендерної сегрегації в зайнятості на основі аналізу міжпрофесійних відмінностей у заробітній платі, виявили три найважливіші закономірності:

По-перше, дійсно існує від'ємна кореляція між представленістю жінок у даній професії і розміром середньої заробітної плати.

По-друге, співвідношення заробітної плати чоловіків та жінок позитивно корелює з часткою жінок. Тобто, чоловіки все ще заробляють більше, ніж жінки майже у кожній професії, хоч відмінності є меншими в тих професійних групах, де переважають жінки.

По-третє, «чоловічі» сфери зайнятості подані переважно найбільш престижними професіями: медицина, юриспруденція, вища школа. Одночасно фемінізовані професії включають традиційні професії сфери послуг, такі як медсестри, лікарі-терапевти, вчителі початкової і середньої школи. Однак, хоч сам факт відмінностей у заробітках між чоловічими й жіночими професіями не викликає сумніву, оцінка *масштабів* розриву в заробітках виявляється складнішою. Справа в тому, що міжгалузеві відмінності в заробітках не тільки є результатом професійної сегрегації, але й пов'язані з відмінностями в кваліфікації чоловічої та жіночої праці, у режимах праці, у можливій продуктивності праці, в умовах праці, так само як і ефекти, пов'язані з існуванням дискримінації.

Стосовно до дискримінації в оплаті праці підхід Беккера пропонує, що роботодавці при встановленні заробітної плати працівникам звертають увагу не тільки на продуктивність праці, але й на расу, релігійну приналежність або стать працівників. Дискримінація представляється як негативне ставлення (неприйняття) до працівника, який володіє певними навичками. Роботодавець вимагає компенсації за найм такого працівника, що може бути виражено в тому, що він призначає йому нижчий рівень оплати праці. За аналогією з дискримінацією виділяють також непотизм (заступництво, сприяння) стосовно певних працівників. Це проявляється в тому, що роботодавець пропонує таким працівникам надбавку до заробітної плати. У випадку, коли в роботодавця є переваги щодо статі працівника, дискримінація жінок приводить до того, що їм недоплачують, а непотизм чоловіків — до того, що їм переплачують щодо деякого рівня заробітної плати, зумовленого винятково на основі характеристик продуктивності праці працівників.

Процес, який породжує нижчу оплату праці жінок, навіть якщо жінки і чоловіки мають однакові професійні навички, може приймати одну (або обидві) з двох форм. Перша, *модель винятку* — полягає в тому, що жінки систематично не допускаються до більш високооплачуваних професій та наймаються лише для заповнення низькооплачуваних. У цьому випадку заробітна плата не формується на основі ринкового механізму, оскільки не враховує реальну пропозицію праці у межах тієї або іншої професії.

Друга форма — *модель переповнювання* — виходить з того, що на рівні найму не відбувається дискримінація жінок і вони можуть найматися на будь-які роботи, включаючи престижні та високооплачувані. Однак з часом відбувається їх витиснення з цих робочих місць і заміщення чоловіками. Таким чином, жінки систематично вивільнюються з кращих та привабливих робіт і є найчастіше зайнятими на менш привабливих робочих місцях (у даному випадку привабливість роботи визначається не тільки заробітком, але й іншими чинниками, наприклад, престижністю, соціальним статусом і ін.). Ця модель припускає, що ставки заробітної плати в кінцевому рахунку детермінуються ринковими силами, але пропозиція праці жінок штучно занижується в більш престижних секторах зайнятості і професійних групах. Така практика призводить до збільшення пропозиції жіночої праці в менш привабливих секторах (тобто виникає *ефект переповнювання*) й відповідного зменшення ставок оплати праці порівняно з рівнем, який мав би місце у випадку відсутності подібного ефекту.

Водночас заробітна плата зростає у більш привабливих секторах унаслідок зниження пропозиції жіночої праці. Крім ефектів, пов'язаних з практикою найму і трудовою мобільністю чоловіків та жінок, можна виявити взаємозв'язок розмірів заробітної плати з режимами зайнятості. Справа в тому, що чоловіки і жінки мають тенденцію до вибору робочого місця з різними режимами роботи. Жінки частіше зайняті в тих професіях, де можлива часткова зайнятість, тоді як чоловіки частіше працюють у режимі повної зайнятості, що відповідно призводить до різниці в оплаті праці.

Як показали дослідження, проведені фахівцями Колумбійського і Стенфордського університетів, чоловіки та жінки з дипломом магістра бізнесу й адміністрації (МВА) мають рівні початкові ставки оплати праці, однак уже через сім років жінки на 40 % відстають від чоловіків. Ці відмінності не можна пояснити тим аргументом, що жінки не мають достатнього досвіду для того, щоб зайняти високу посаду й отримувати відповідну зарплату.

Аналізуючи розмір середньої заробітної плати жінок та чоловіків в Україні, можна дійти висновку, що у тих видах діяльності, де превалує жіноча праця, заробітна плата жінок є суттєво меншою порівняно з чоловічою. Так, у фінансуванні, кредитуванні, страхуванні (69,1 % зайнятих за даними 2006 р.) рівень заробітної плати жінок складає 67,4 % заробітної плати чоловіків; в освіті (жінок 76,3 %) — 83,8 %, охороні здоров'я (жінок 82,3 %) — 87,9 %. Проблема диференціації заробітної плати проявляється також у тому, що жінки, зайняті переважно у «чоловічих» видах діяльно-

сті, отримують переважно більше, ніж жінки, зайняті у «жіночих» сферах діяльності. Різні рівні в заробітній платі чоловіків і жінок можуть виникати як через недостатнє забезпечення жінок можливостями одержати освіту або підвищити свою кваліфікацію, так і через нерівні можливості в реалізації своїх професійних якостей, у просуванні по службі. Розрив в оплаті чоловічої і жіночої праці може бути наслідком різної продуктивності праці чоловіків і жінок та відмінностей у відпрацьованому часі.

Як зазначалося вище, ринок одночасно з розширенням можливостей прикладання праці та отримання додаткового доходу створює бар'єри у вигляді такого явища як безробіття. Можливості виходу з цього становища у жінок і чоловіків є різними внаслідок різних причин та соціально-демографічних характеристик. Нами розроблена модель оцінки вірогідності настання ризикової події (безробіття) й здійснені динамічні оцінки (табл. 2.27).

Таблиця 2.27

**ВІРОГІДНІСТЬ НАСТАННЯ РИЗИКОВОЇ ПОДІЇ — БЕЗРОБІТТЯ
У СТАТЕВО-ВІКОВОМУ РОЗРІЗІ В УКРАЇНІ У 2004—2006 рр.**

Вікові групи	2004 р.		2005 р.		2006 р.	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
15—19	11,83	15,73	6,76	7,84	5,05	5,92
20—24	11,05	14,73	5,83	6,78	5,80	6,79
25—29	8,34	11,24	4,31	5,02	3,09	3,63
30—34	8,97	12,06	4,10	4,78	2,67	3,14
35—39	8,87	11,93	3,92	4,58	2,25	2,65
40—44	8,34	11,24	4,24	4,94	3,04	3,58
45—49	8,84	11,88	4,29	5,00	2,44	2,88
50—59	7,29	9,87	2,84	3,32	2,27	2,68
60—70	0,76	1,06	0,00	0,00	0,00	0,00

Отже, вірогідність бути безробітним для чоловіків усіх вікових категорій є вищою порівняно з вірогідністю безробіття для жінок. У динаміці спостерігається зменшення вірогідності безробіття для обох статей та всіх вікових категорій. Тобто якщо надавати гендерну характеристику ринку праці, можна говорити про те, що чоловіки більше наражаються на ризик безробіття.

Викликають інтерес оцінки вірогідності безробіття для кожної статі стосовно сімейного статусу. Так, за нашими розрахунками, для одружених вірогідність безробіття є значно нижчою, ніж для розлучених (табл. 2.28). Одружені жінки мають нижчу вірогідність бути безробітними, ніж одружені чоловіки. Тобто жінки погоджуються швидше на отримання роботи на будь-яких умовах і є більшими консерваторами щодо самостійних звільнень з роботи. Цікавим є факт порівняння вірогідності безробіття розлучених жінок та чоловіків. Так, вірогідність для розлучених жінок є нижчою порівняно з чоловіками на 3,25 %, 0,89 та 0,6 % у 2004—2006 рр., що пояснює той факт, що чоловіки при втраті сімейного вогнища більше схильні до антисоціальної поведінки. Оскільки в нашій країні діти при розлученні батьків найчастіше залишаються з матерями, чоловіки втрачають необхідність піклування і знаходять втіху переважно в асоціальній поведінці.

Таблиця 2.28

ВІРОГІДНІСТЬ НАСТАННЯ РИЗИКОВОЇ ПОДІЇ — БЕЗРОБІТТЯ ЗАЛЕЖНО ВІД СІМЕЙНОГО СТАНУ В УКРАЇНІ У 2004—2006 рр.

Сімейний стан	2004 р.			2005 р.			2006 р.		
	жінки	чоловіки	обидві статі	жінки	чоловіки	обидві статі	жінки	чоловіки	обидві статі
одружений	6,42	8,70	7,56	2,70	3,16	2,93	2,29	2,70	2,50
неодружений	10,27	13,69	11,98	4,87	5,67	5,27	3,15	3,70	3,43
розлучені	9,66	12,91	11,28	5,53	6,42	5,98	3,47	4,07	3,77
удівці	6,66	9,02	7,84	3,03	3,54	3,28	2,92	3,43	3,18

Якщо розглядати тривалість незайнятості в статевому розрізі, то статистика дає нам таку картину: тривалість безробіття у жінок перевищує тривалість незайнятості для чоловіків і складає від 25 місяців у 1996 р. до 15 місяців у 2006 р., а у чоловіків — 22 та 13 місяців відповідно. Тобто аналізуючи статистику, можна припустити, що чоловіки, потрапивши до лав безробіття, швидше виходять з цього статусу і мають більше можливостей щодо працевлаштування навіть після тривалої перерви. Щодо жінок, то

роботодавці мають певні упередження стосовно їх декваліфікації та невідповідності вимогам до «ідеального» працівника. Аналогічним чином, як і першу модель розрахунку ризику бути безробітним, розглянемо результати другої розрахованої моделі, яка характеризує ризик потрапити до категорії довготривалого безробіття. Порівняємо одержані ризики для різних рівнів освіти у гендерному розрізі (табл. 2.29). Перевірка гіпотези про зменшення ризику зі зростанням рівня освіти показала, що лише для безробітних з базовою загальною середньою освітою ризик бути у цьому статусі більше року є найнижчим, тобто досить вірогідно, що менше ніж за 12 місяців вони знайдуть роботу.

Таблиця 2.29

**ОЦІНКА РИЗИКУ ДОВГОТРИВАЛОГО БЕЗРОБІТТЯ
У СТАТЕВОМУ РОЗРІЗІ ТА У РОЗРІЗІ ОСВІТНІХ РІВНІВ**

Освіта	2004 р.		2005 р.		2006 р.	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Повна вища	26,211	23,162	28,795	19,956	25,040	22,100
Базова вища	39,775	36,093	39,889	29,103	38,215	34,623
Професійно-технічна	32,235	28,824	37,469	27,031	30,872	27,566
Повна загальна середня	30,289	26,981	34,490	24,540	28,984	25,783
Базова загальна середня	19,200	16,733	34,075	24,197	18,290	15,925
Початкова загальна	32,909	29,466	0,000	0,000	31,526	28,187

Досить значним є ризик довготривалого безробіття для жінок з базовою вищою або професійно-технічною освітою, оскільки саме тоді особа має певні вимоги до виду зайнятості та умов праці, оскільки в неї наявні професійний досвід та знання і вона не погоджується на будь-які умови. А оскільки професійні знання мають тенденцію до старіння, то потрапивши до лав безробіття, жінка з достатньо високим професійним рівнем має менше шансів швидко знайти роботу. Це пояснюється також упередженнями роботодавців щодо працевлаштування жінок, які перебувають у цьому статусі досить тривалий час.

Оцінка ризику довготривалого безробіття у статевому розрізі (табл. 2.30) дозволила дійти висновку, що для чоловіків найнижчий ризик характерний у віці 20—24 роки у 2004 р., 30—34 — у 2005 р. та 25—29 років — у 2006 р. До цієї вікової категорії відносяться молоді й енергійні спеціалісти, яких роботодавці з більшою ймовірністю приймають до себе на роботу, ніж осіб більш літнього віку. Слід звернути увагу на факт збільшення вірогідності довготривалого безробіття у жінок порівняно з чоловіками у 2006 р., але динаміка позитивна, тобто ризик знижується протягом періоду, що аналізується.

Таблиця 2.30

**ВІКОВА ЗАЛЕЖНІСТЬ РИЗИКУ ДОВГОТРИВАЛОГО
БЕЗРОБІТТЯ У СТАТЕВОМУ РОЗРІЗІ**

Вікові групи	2004 р.		2005 р.		2006 р.	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
20—24	34,34	35,43	35,31	36,25	31,39	29,85
25—29	34,33	35,42	38,43	39,41	23,79	22,51
30—34	36,44	37,55	28,59	29,43	34,64	33,02
35—39	34,86	35,96	40,67	41,67	35,28	33,65
40—44	39,97	41,12	36,71	37,67	36,07	34,42
45—49	37,41	38,53	25,19	25,97	32,44	30,87
50—59	37,60	38,73	32,06	32,96	30,50	28,99

Велику роль відіграє також фактор мобільності. У наймолодшій категорії економічно активного населення є найвищий рівень мобільності, тому що, як правило, в цьому віці молоді люди тільки починають сімейне життя і ще не надто прив'язані до одного місця проживання. Середній рівень ризику даної вікової категорії досягає лише 35 %. Водночас найбільший ризик спостерігається у категорії передпенсійного віку (від 45 до 50 років), де він складає майже 54 %. Це свідчить про те, що, по-перше, в даному віці людям досить складно переорієнтуватися на іншу роботу, до того

ж і ступінь мобільності є набагато нижчий порівняно з молодшими верствами населення. По-друге, роботодавцю нерентабельно вкладати гроші в людський капітал з метою їх перекваліфікації, тому що бракує часу для їх віддачі. Середня вікова категорія має відносно невеликий ризик стати тривалими безробітними і складає близько 48 %. Це пояснюється тим, що в даному віці особа вже здобула певні навички та досвід і немає потреби для її подальшого навчання та перекваліфікації. В такому віці, як правило, набагато легше знайти роботу за короткий строк.

За даними 2004 р. нами розраховано ймовірність бути безробітним більше року за сімейним статусом у статевому розрізі (табл. 2.31).

Таблиця 2.31

**РИЗИК ДОВГОТРИВАЛОГО БЕЗРОБІТТЯ
У СТАТЕВОМУ РОЗРІЗІ ТА ЗА СІМЕЙНИМ СТАТУСОМ У 2004 р.**

Сімейний стан	Жінки	Чоловіки
Одружений	36,85	39,01
Неодружений	30,15	32,12
Розлучені	44,70	46,98
Вдівці	27,73	29,61

Як для жінок, так і чоловіків досить високим є ризик тривалого безробіття для розлучених. Слід звернути увагу на той факт, що для неодружених імовірність швидше знайти роботу є вищою, оскільки, можна припустити, спрацьовують дискримінаційні «переваги» для роботодавців щодо неодружених працівників, непереобтяжених зобов'язаннями щодо утриманців.

Основний напрямок здійснення гендерної стратегії на ринку праці полягає у розробці нової концепції зайнятості, яка повинна бути спрямована насамперед на подолання гендерної асиметрії на ринку праці, що як показав попередній аналіз, пов'язана з фемінізацією найменш престижних сфер діяльності. Основними стратегічними пріоритетами на ринку праці України, на наш погляд, повинні стати:

— вирівнювання оплати праці між галузями та зменшення відмінностей у характері й оплаті праці за статевою ознакою;

— зростання рівня зайнятості на основі дотримання принципу гендерної рівності;

— зниження рівня та масштабів безробіття, зменшення ризиків виникнення локальних осередків безробіття, яке досить часто характеризується гендерною дискримінацією;

— постійний контроль за дотриманням роботодавцями трудового законодавства з метою попередження фактів гендерної дискримінації;

— створення та впровадження програм сприяння розвитку жіночого малого й сімейного підприємництва;

— пропаганда системи цінностей щодо рівного розподілу сімейних та професійних ролей між чоловіками і жінками;

— виведення на перший план соціальної політики держави не жінки з дитиною, а сім'ї з дитиною, дотримання рівних прав жінок та чоловіків з дітьми;

— створення умов щодо навчання протягом усього життя, що відповідно пов'язано з необхідністю адаптації до вимог економіки знань.

З указаного обстеження випливають наступні висновки. По-перше, заробітна плата жінок менша в усіх галузях, навіть там, де переважає жіноча праця, що вказує на гендерну дискримінацію. По-друге, диференціація заробітної плати жінок у галузевому і міжгалузевому аспектах суттєво менша, ніж чоловіків. По-третє, жіноча галузева диференціація заробітної плати у принципі є аналогічною чоловічій: якщо жінка працює у традиційно «чоловічій» галузі, то можливості одержувати більше у неї вищі, ніж у жінок такої ж або спорідненої професії, що працюють у «жіночій» галузі.

2.4. Заробітна плата у витратах на робочу силу в Україні та країнах Європейського Союзу

Заробітній платі належить важлива роль у процесах відтворення робочої сили. Як показує світовий та вітчизняний досвід, ці питання є досить складними, суперечливими і тому вимагають постійної уваги як науковців, що займаються проблемами праці, так і всіх учасників соціального партнерства. Актуальність даної проблеми зумовлюється тим, що в економічній літературі не розкрито належним образом її значимість як фактора відтворення робочої сили.

Важливим фактором, що впливає на відтворення робочої сили, є її фактична вартість, яка складається з витрат роботодавців на її

утримання. Одинадцята Міжнародна конференція зі статистики праці (жовтень 1986 р.) прийняла Резолюцію, затверджену Міжнародною Організацією Праці (МОП). Відповідно до неї вартість робочої сили — це розмір фактичних витрат роботодавця на утримання робочої сили. За визначенням МОП, у них входять: винагорода за працю; оплачений, але невідпрацьований час; бонуси й безоплатні виплати; вартість харчування та інші натуральні виплати; вартість житла, оплаченого роботодавцем; витрати роботодавця на внески у фонди соціального страхування; вартість оплаченої роботодавцем професійної підготовки; соціальні послуги (оплачувані роботодавцем транспорт, робочий одяг, а також податки, що відносяться до витрат роботодавця на робочу силу), тощо. При цьому всі витрати роботодавців на робочу силу об'єднані в десять груп, що складають фонд відтворення робочої сили на підприємстві: 1) пряма заробітна плата за виконаний обсяг робіт; 2) оплата за невідпрацьований час, який підлягає оплаті відповідно до діючого законодавства; 3) винагороди й допомоги; 4) витрати на харчування, напої, паливо та інші пільги, надані натурою; 5) витрати на утримання житла персоналу, оплачуваного наймачем; 6) витрати на соціальне страхування, оплачуване наймачем; 7) витрати наймача на професійну підготовку; 8) зміст служб соціального забезпечення; 9) інші витрати (наприклад, на культурно-побутове обслуговування, на службовий транспорт для працівників і спецодяг); 10) податки і відрахування, розглянуті як витрати на робочу силу. Отже, зазначений фонд створюється об'єднанням фонду оплати праці (пряма оплата, оплата за невідпрацьований час, заробітна плата в натуральній формі), матеріального заохочення (премії й нерегулярні виплати) і соціального забезпечення (відрахування в соціальні фонди, оплата житла працівників, професійне навчання, зміст суспільних служб).

Слід зазначити, що перші шість груп являють собою доходи найманих працівників. Звідси випливає, що заробітна плата є частиною загальних витрат роботодавця на утримання робочої сили, а отже, і частиною ціни тієї або іншої робочої сили. У цьому зв'язку неправомірним є трактування багатьма економістами заробітної плати винятково як ціни робочої сили. Заробітна плата — це основна, базова, але не єдина складова ціни трудових послуг.

Поняття фактичної вартості робочої сили значно ширше за поняття заробітної плати і вміщує, крім останньої, витрати на харчування персоналу та інші пільги, яке надаються натурою; утримання житла, що оплачує роботодавець; соціальне страхування як загальнообов'язкове державне, так і добровільне; професійну

підготовку; утримання служб соціального забезпечення, податки та відрахування, що розглядаються в якості витрат на робочу силу й ін. [4, с. 7].

В Україні для забезпечення єдиного методичного підходу підприємств усіх форм власності й господарювання до обліку вартості трудових послуг розроблена і затверджена наказом Міністерства статистики від 29 травня 1997 р. №131 «Інструкція з визначення вартості робочої сили». Вона незначно відрізняється від міжнародної стандартної класифікації витрат роботодавця і складається з наступних елементів: пряма оплата; оплата за невідпрацьований час; премії й нерегулярні виплати; заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомога у натуральній і грошовій формах; витрати підприємств на оплату житла працівників; витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників; витрати на професійне навчання; витрати на культурне-побутове обслуговування; інші витрати на робочу силу, в тому числі податки.

Облік і оцінка фактичної вартості витрат на робочу силу почали провадитися Держкомстатом України лише в 1996 р. за допомогою вибіркового обстеження обмеженого кола промислових підприємств. З того часу в Україні періодично кожні два роки (по 2001 р. включно) проводилися розрахунки загальної суми витрат роботодавців на утримання робочої сили на рівні підприємства й рівні основних видів економічної діяльності. Рівень і динаміка цих витрат є найважливішою складовою загальної політики заробітної плати й політики доходів, а також важливими факторами міжгалузевої та міжнародної конкуренції. Інформація про фактичні витрати на робочу силу, заробітну плату і трудові доходи найманих працівників становить основу для прийняття рішень у сфері економічної й соціальної політики, а також дає можливість роботодавцеві порівнювати фактичну вартість робочої сили на підприємстві із середньою величиною цього показника у відповідній галузі економіки України. Оскільки витрати на робочу силу є вагомим складовим елементом загальних витрат на виробництво, особливо важливо визначити співвідношення цих величин. Дані показники дозволяють також проводити порівняльний міжнародний аналіз.

Останнє масове вибірконе обстеження витрат на робочу силу на підприємствах проведено за 2006 р. Держкомстатом України. Воно охопило майже 15 тис. підприємств з чисельністю 10 чол. і більше. Структура витрат українських підприємств на робочу силу за видами економічної діяльності у 2001 та 2006 рр. відображена у табл. 2.32.

Таблиця 2.32

**СТРУКТУРА ВИТРАТ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ НА РОБОЧУ СИЛУ
ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У 2001 і 2006 рр.**

Галузь	Рік	Середньомісячні витрати на одного штатного працівника, грн	У тому числі, у %			
			пряма оплата	оплата за невідпрацьований час	премії та неретгулярні виплати	заробітна плата у натуральній формі, пільги, послуги, ліпошота у натуральній і грошовій формах
Усього	2001	553,68	58,7	5,4	4,2	1,0
	2006	1691,98	59,8	5,2	3,4	0,3
Добувна промисловість	2001	735,06	50,6	7,5	4,6	2,0
	2006	2390,16	51,2	7,9	3,8	1,0
Переробна промисловість	2001	528,02	57,6	5,4	3,6	1,1
	2006	1610,24	59,7	5,2	2,9	0,2
Виробництво та розподіл електроенергії, газу і води	2001	701,25	59,2	5,5	4,6	1,2
	2006	1752,86	58,0	5,6	4,7	0,1
Будівництво	2001	509,63	60,9	5,1	3,5	0,8
	2006	1618,20	61,1	4,2	2,5	0,1

Торгівля; ремонт автомобілів, виробів та предметів особистого вжитку	2001	368,23	66,3	3,8	2,7	0,5
	2006	1240,42	65,6	3,5	1,6	0,1
Діяльність готелів і ресторанів	2001	325,77	65,0	5,1	3,8	0,5
	2006	1053,63	61,6	4,6	2,5	0,2
Діяльність транспорту та зв'язку	2001	592,42	58,4	5,7	5,5	0,7
	2006	1976,08	57,9	5,9	5,1	0,3
Фінансова діяльність	2001	1152,41	65,3	4,0	9,0	0,2
	2006	2732,78	64,4	4,1	4,7	0,0
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг і надання послуг підприємцям	2001	475,06	64,4	4,4	3,9	0,5
	2006	1631,16	63,4	4,1	3,0	0,1
Усього	2001	0,8	25,5	0,3	1,9	2,2
	2006	0,2	27,4	0,2	1,0	2,6
Добувна промисловість	2001	1,1	28,2	0,3	3,2	2,5
	2006	0,1	28,2	0,3	3,2	2,5
Переробна промисловість	2001	1,2	25,5	0,3	3,0	2,3
	2006	0,3	27,6	0,3	1,5	2,4
Виробництво та розподіл електроенергії, газу і води	2001	0,5	24,7	0,5	2,0	1,8
	2006	0,2	27,2	0,2	1,3	2,6

Закінчення табл. 2.32

Галузь	Рік	Середньомісячні витрати на одного штатного працівника, грн	У тому числі, у %			
			пряма оплата	оплата за невідпрацьований час	премії та нерегулярні виплати	заробітна плата у натуральній формі, підляги, послуги, допомога у натуральній і грошовій формах
Будівництво	2001	0,6	25,9	0,1	0,2	2,9
	2006	0,1	27,6	0,1	0,3	4,0
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	2006	0,1	25,0	0,2	0,1	1,3
		0,0	27,2	0,1	0,1	1,8
Діяльність готелів та ресторанів	2006	0,1	24,6	0,1	0,0	0,8
		0,1	27,0	0,1	2,5	1,5
Діяльність транспорту та зв'язку	2001	0,4	25,9	0,4	1,0	2,0
	2006	0,2	26,7	0,3	0,6	3,1
Фінансова діяльність	2001	0,1	20,1	0,4	0,1	0,8
	2006	0,1	24,8	0,1	0,1	1,6
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг і надання послуг підприємцям	2001	0,3	24,0	0,2	0,7	1,6
	2006	0,2	26,1	0,1	0,3	2,7

¹ [4, с. 67, 70].

Зміни в структурі витрат українських підприємств на робочу силу відслідковуються в табл. 2.32. Як випливає з цієї таблиці, середньомісячні витрати на одного штатного працівника в 2006 р. були в 3,1 раза вищі, ніж у 2001 р., і на 1,9 відсоткових пункта зросли витрати на соціальне забезпечення працівників, а частка заробітної плати в натуральній формі знизилася на 0,7 %. Серед негативних тенденцій необхідно підкреслити зменшення питомої ваги премій та нерегулярних виплат на 0,8 відсоткових пункта, оплати житла працівників — на 0,6, витрат на професійне навчання і на культурно-побутове обслуговування на 0,1 %. Подібні зміни характерні практично для всіх видів економічної діяльності.

Зростання непрямих витрат пов'язано зі збільшенням витрат на соціальне забезпечення працівників. При цьому витрати роботодавців на професійне навчання склали в приведеної структурі лише 0,2 %, що відповідно є негативним явищем з точки зору відтворення людського капіталу. Поза увагою залишалися такі об'єктивні речі, як необхідність постійної професійної перепідготовки кадрів за умов інноваційного розвитку — вона проводиться на підприємствах України один раз на 12 років, хоч відомо, що в індустріальному суспільстві щорічно обезцінюється 20—30 % знань, а норма повного оновлення професійних знань становить у середньому вісім років, а в галузях металургійної, хімічної промисловості, машинобудування — п'ять років [51]. Наслідком цієї політики на ринку праці стали такі глобальні кризові явища, як депопуляція (скорочення народжуваності і збільшення смертності), декваліфікація робочих кадрів, зниження освітнього та інтелектуального потенціалу, поширення бідності серед працюючих, масова міграція на заробітки за кордон. За оцінками експертів, у 2007 р. кількість українських працівників-мігрантів становила 3,5—4,0 млн осіб.

Становить інтерес порівняння структури витрат на робочу силу в Україні і 27 країнах ЄС (табл. 2.33). Як видно з табл. 2.33, питома вага прямої оплати у витратах на робочу силу в Україні майже така ж, як у країнах ЄС (вище на 0,7 відсоткових пунктів). В Україні також вищі витрати на забезпечення працівників житлом (на 0,2 %), п.), внески підприємств на соціальне страхування (на 4,3 %) й інші витрати на робочу силу (на 1,5 %). Позитивним є і те, що в Україні порівняно з країнами ЄС на 0,6 відсоткових пункта менша частка заробітної плати у загальній сумі зарплати в натуральній формі.

Таблиця 2.33

СТРУКТУРА ВИТРАТ НА РОБОЧУ СИЛУ ПО КРАЇНАХ
ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ У 2004 р.

Країна	Пряма оплата (включаючи учнів)	Оплата за невідпра- цьований час	Одноразові та нерегулярні виплати	Заробітна плата у натуральній формі	Витрати на забезпечення працівників житлом
Євросоюз (27 країн)	59,8	7,1	6,5	0,8	0,0
Австрія	51,5	8,0	12,5	0,7	0,1
Бельгія	55,3	6,1	6,3	2,0	0,0
Болгарія	56,3	6,0	5,3	4,8	0,0
Греція	58,6	4,4	10,8	0,5	—
Данія	69,5	15,2	1,5	0,5	—
Естонія	62,6	6,8	3,1	0,8	0,0
Ірландія	73,4	9,7	3,1	0,6	—
Іспанія	56,3	6,6	10,4	0,6	—
Італія	55,5	5,3	8,3	0,1	—
Кіпр	70,4	6,5	6,5	0,9	0,2
Латвія	67,3	6,0	5,3	0,1	—
Литва	62,8	6,1	3,3	0,1	0,0
Люксембург	62,4	11,2	9,0	1,2	0,2
Мальта	77,0	9,0	4,7	0,7	—
Нідерланди	56,7	8,5	9,1	1,4	—
Німеччина	58,1	9,5	7,1	0,8	—

Закінчення табл. 2.33

Країна	Пряма оплата (включаючи учнів)	Оплата за невідпра- цьований час	Одноразові та нерегулярні виплати	Заробітна плата у натуральній формі	Витрати на забезпечення працівників житлом
Польща	70,6	6,2	3,2	—	—
Португалія	63,0	5,0	11,1	0,7	0,0
Румунія	64,0	6,1	2,6	1,3	—
Словаччина	59,8	8,6	2,8	2,3	0,1
Словенія	57,3	7,5	8,0	7,6	—
Сполучене королівство	69,2	6,6	2,1	1,0	—
Угорщина	52,8	7,0	6,3	3,2	0,1
Фінляндія	61,6	8,3	6,7	1,2	0,0
Франція	53,2	3,9	9,1	0,3	—
Чеська республіка	51,1	7,3	11,8	1,7	0,0
Швеція	56,6	7,8	1,2	1,0	—
Довідково ¹					
Російська Федерація	64,1	7,0	5,0	0,4	0,4
Україна	60,5	5,1	3,3	0,2	0,2

¹ За даними офіційного веб-сайту євростату.

Одночасно в Україні на 3,2 % нижча питома вага одноразових і нерегулярних виплат та на 0,8 % — витрати на професійне навчання, що є негативним моментом. У цілому ж показники структури витрат на робочу силу в Україні і 27 країнах ЄС приблизно однакові, тобто істотних розходжень не спостерігається. Значні розходження існують переважно в рівнях оплати праці.

Витрати на робочу силу підвищуються в усіх країнах Європейського Союзу (табл. 2.33). З табл. 2.33 видно, що за даним показником Україна знаходиться практично на одному рівні лише з Болгарією. Так, витрати в середньому на одного працівника, зайнятого повний робочий день, за одну годину роботи склали в Україні в 2006 р. 1,69 євро, а в Болгарії — 1,61 євро в 2005 р. За цим показником країни Євросоюзу значно випередили Україну: «нові», наприклад, Латвія, Литва й Естонія — у 2,1, 2,5 і 3,2 раза відповідно, а «старі», зокрема, Фінляндія, Німеччина, Швеція і Люксембург — у 15,9—19,2 раза. Це — надто великий розрив.

Низький рівень оплати праці зумовлює низький рівень витрат і відповідно дешевизну робочої сили, що не забезпечує навіть її фізичного відтворення. Наслідком дешевизни робочої сили є психологічна вразливість та нерозвиненість професійно-кваліфікаційного потенціалу, низька продуктивність праці, що, у свою чергу, негативно впливає на відтворення і конкурентоспроможність робочої сили.

На основі проведеного нами аналізу можна зазначити, що рівень ціни української робочої сили не виправдано занижений, а робоча сила стала найдешевшим товаром, причому чим більше ціна робочої сили відхиляється в бік зниження від її вартості на ринку праці, тим слабкішою є мотивація праці, інтерес працівника до підвищення своєї ділової кваліфікації, росту професійної майстерності.

Таблиця 2.34

ВИТРАТИ НА РОБОЧУ СИЛУ ПО КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ, РОСІЙСЬКІЙ ФЕДЕРАЦІЇ ТА УКРАЇНІ У 2004—2006 рр.¹

(євро)

Країна	Витрати в середньому на одного працівника, зайнятого повний робочий день					
	за місяць			за годину		
	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.
Євросоюз (27 країн)	2573,6	26723	...	18,05	18,50	...
Австрія	3660,0		...	25,15
Бельгія	3659,2	3720,1	...	29,19	29,67	...
Болгарія	218,6	234,7	...	1,51	1,61	...
Греція
Данія	...	4059,8	30,74	

Закінчення табл. 2.34

Країна	Витрати в середньому на одного працівника, зайнятого повний робочий день					
	за місяць			за годину		
	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.
Естонія	644,0	711,8	827,1	4,25	4,71	5,49
Ірландія						
Іспанія	2069,8	2125,2	2196,7	15,03	15,53	16,15
Італія				
Кіпр	2058,9	2189,6	2276,9	12,03	12,71	13,13
Латвія	402,8	448,5	552,4	2,64	2,91	3,58
Литва	494,9	545,1	636,6	3,26	3,62	4,27
Люксембург	4386,0	4517,0	4658,0	30,34	31,40	32,39
Мальта	1368,2	1523,3	...	8,68	9,51	...
Нідерланди				
Німеччина	3750,0	3769,0	3832,0	26,90	27,10	27,50
Польща	687,9	808,4	878,4	4,92	5,78	6,28
Португалія	1603,4	1669,4	1734,6	11,30	11,70	12,13
Румунія	273,4	365,1	434,2	1,78	2,38	2,82
Словаччина	583,2	619,9	711,4	4,23	4,59	5Д5
Словенія	1618,0	1699,0	1760,8	11,12	11,49	12,01
Сполучене Королівство	3727,6	4026,0	...	24,49	24,89	...
Угорщина	875,3	1018,5	994,8	5,72	6,57	6,52
Фінляндія	3358,0	3531,0	3603,0	24,87	26,15	26,83
Франція	
Чеська республіка	837,3	948,8	1030,6	5,78	6,56	7,14
Швеція	4072,1	4133,5	4242,0	29,00	29,44	30,21
Довідково						
Російська Федерація		379,3	2,66	...
Україна	...		267,0	...		1,69

¹ За даними офіційного веб-сайту євростату.

Таким чином, значне зростання середньомісячних витрат на робочу силу на одного штатного працівника промисловості виникає переважно за рахунок збільшення прямих витрат. З роками підвищується і диференціація цих витрат. Збільшення непрямих витрат пов'язано лише із суттєвим підвищенням витрат на соціальне забезпечення працівників (при стабільних та надто низьких витратах роботодавців на професійне навчання найманих працівників). Спостерігається тенденція до зростання витрат на робочу силу в більшості видів промислової діяльності, але різними темпами. Значна диференціація показника витрат на робочу силу за видами промислової діяльності зумовлена, передусім, відмінностями в рівнях прямих витрат. Відмінності в середньорічних витратах на утримання робочої сили мають місце не тільки між видами промислової діяльності, але й на підприємствах одного виду діяльності. Динаміка витрат на робочу силу фактично повторює динаміку заробітної плати за галузями (видами діяльності). Характерно, що різниця в оплаті праці і відповідно у витратах роботодавця на робочу силу пов'язана не стільки з величиною підприємства, скільки з його належністю до галузі або виду діяльності. Випереджаюче зростання ціни робочої сили відбувається в приватному секторі економіки на відміну від державного, в окремих конкурентоспроможних галузях за умови підвищення попиту на продукцію галузі, в деяких найбільш економічно розвинутих регіонах країни, а також у «тіньовій» економіці.

***3.1. Загальна характеристика державного
регулювання заробітної плати в Україні***

Основними складовими функціонуючої моделі соціально-економічного розвитку будь-якої країни є ринкові відносини і державне регулювання економіки. Таке регулювання здійснюється шляхом розробки та реалізації державних програм і повинно передбачати: 1) забезпечення соціально-економічного розвитку країни, її галузей (видів економічної діяльності), регіонів і підприємств; 2) мотивацію й стимулювання створення нових робочих місць з метою досягнення рівноваги на ринку праці; 3) обґрунтування витрат на відтворення робочої сили при формуванні реально-го мінімального споживчого бюджету або прожиткового мінімуму.

Важливим завданням державного регулювання економіки є участь законодавчої і виконавчої гілок влади у визначенні та реалізації політики оплати і мотивації праці. При цьому сфера, масштаби й методи державної дії на рівень і динаміку реальної заробітної платні в кожній країні мають свої специфічні особливості, враховуючи ту обставину, що ця дія доповнюється системою договірною регулювання оплати і мотивації праці. Сфера та зміст державного і договірною регулювання разом утворюють систему організації оплати праці і визначаються національним законодавством. На наш погляд, слід також виділити в окрему підсистему й управління формуванням оплати праці на рівні підприємства.

В умовах будь-якого типу економічної системи і особливо перехідної економіки потрібно чітко визначити конкретні напрями впливу держави на оплату праці. Тут необхідно враховувати, що державне регулювання оплати праці здійснюється як прямими, так і непрямими методами.

Пряме державне регулювання оплати праці — це безпосереднє встановлення державою певних кількісних параметрів і норм, що стосується безпосередньо заробітної плати, які є обов'язковими для підприємств незалежно від форм власності і господа-

рування. Як відомо, сфера такого регулювання встановлена Законом України «Про оплату праці». Відповідно до цього Закону державне регулювання зарплат здійснюється за допомогою: встановлення розміру мінімальної заробітної плати (МЗП), інших державних норм та гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників бюджетної сфери, а також керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності; регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, визначеним урядом; оподаткування доходів працівників; використання системи індексації трудових доходів; компенсації працівникам втрати частини заробітку у зв'язку із затримками термінів його виплати.

Значну регулюючу дію на рівень і динаміку заробітної плати держава здійснює за допомогою системи прямого оподаткування. Проте в Україні регулюванню оплати праці значною мірою перешкоджає недосконалість податкової системи, її нестабільність, внесення частих змін у податкове законодавство. В зв'язку з цим значною проблемою залишається регулювання коштів на оплату праці за допомогою прямих податків, перш за все прибуткового податку з юридичних і фізичних осіб.

Система державного регулювання оплати праці повинна передбачати раціональне податкове регулювання заробітної плати найманих працівників і прибутків підприємств з тим, щоб забезпечити купівельну спроможність трудових доходів населення. Проте діючу в Україні єдину ставку оподаткування у розмірі 15 % не можна визнати обґрунтованою та прогресивною через те, що по-перше, вона призводить до надмірної диференціації зарплат, а по-друге, податки стягуються навіть із сум, що не перевищують фізіологічний прожитковий мінімум. Практично оподатковується вся сума зарплати, що неприпустимо хоча б тому, що не забезпечується купівельна спроможність трудових доходів населення, а отже, і відтворення робочої сили.

З метою підтримки купівельної спроможності заробітної плати громадян держава здійснює її індексацію, тобто застосовує механізм її коректування у бік підвищення у зв'язку зі зростанням споживчих цін на товари і послуги. Для успішної реалізації Закону України від 6 лютого 2003 р. «Про індексацію грошових доходів населення України» Постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078 затверджений порядок проведення індексації грошових доходів населення. Відповідно до цього документа індексації підлягають грошові доходи населення в межах прожиткового мінімуму, якщо величина індексу спожив-

чих цін перевищила поріг індексації, встановлений у розмірі 101 % проти 105 %, який діяв раніше. Проте в Україні зростання інфляції не супроводжується відповідною корекцією зарплат шляхом їх індексації.

Важливим елементом у системі індексації є її поріг — та величина зростання споживчих цін, з досягненням якої проводиться збільшення заробітної плати. В Україні він складає 1 %, у Данії — 3, у Бельгії — 2, в Італії — 1 %. Найважливішою складовою даної системи є також визначення ступеня повноти компенсації інфляційного знецінення зарплати. Як правило, механізм індексації заробітної плати не повністю компенсує збільшення цін на споживчі товари і послуги (навіть у розвинутих країнах).

На думку автора, індексацію зарплати залежно від її рівня слід використовувати як інструмент протидії інфляції, оскільки цей метод припиняє падіння купівельного попиту населення, а отже, і зниження обсягів виробництва продукції (робіт, послуг).

Непрямі методи державного регулювання оплати праці опосередковано впливають на рівень, структуру, диференціацію та динаміку змін заробітної плати і доходів. Вони реалізуються за допомогою визначення загальної економічної стратегії, основних пропорцій суспільного відтворення, пріоритетів соціальної політики. Як показує зарубіжний досвід, у змішаній економіці державне регулювання оплати праці повинно мати переважно непрямий і соціально-орієнтовний характер. Для цього держава використовує непрямі методи оплати праці за допомогою використання систем: індикативного планування, фінансової системи, кредитної, інновацій і інвестицій, непрямого оподаткування, ціноутворення, ринкових відносин, зайнятості, антимонопольної системи, антиінфляційної, соціально-трудова відносин, зовнішньоекономічних відносин. Крім того, держава, на наш погляд, повинна виконувати наступні види робіт: організацію перспективних наукових досліджень; вивчення і творче використання зарубіжного та вітчизняного досвіду у сфері оплати праці; науково-методичне забезпечення формування тарифної системи, вдосконалення тарифно-кваліфікаційних довідників, які мали б рекомендаційний характер; проведення єдиної політики тарифікації робіт, організації розробки нормативів трудових витрат на масові технологічні процеси. Отже, держава здійснює значну регулюючу дію на оплату праці непрямыми методами, які реалізуються за допомогою складових державної політики. До таких методів слід віднести, перш за все, визначення загальної економічної політики, державне регулювання ринку праці, встановлення пріоритетів соціальної політики.

У непрямому державному регулюванні оплати праці велику роль може зіграти індикативне планування, здійснюване на основі прогнозування потреби країни або певного регіону в різних видах продукції і послуг, оскільки кожне конкретне підприємство може не знати потребу країни або регіону в своїй продукції. Попит на різні види продукції здатна визначити держава. Таке планування допоможе підприємцям усіх форм власності й господарювання орієнтуватися в передбачуваному попиті на продукцію, що випускається ними, і визначити оптимальний обсяг виробництва, що, у свою чергу, сприятиме зростанню реальної заробітної плати працівників цих підприємств, а отже, і посиленню мотивації їх праці.

Важливе значення в справі непрямого регулювання оплати праці має стан інвестиційно-інноваційної діяльності на всіх рівнях господарювання. Це зумовлюється тим, що основні виробничі фонди зношуються фізично і морально. Так, фізичний знос основних фондів у промисловості України склав 70 %. На такому зношеному устаткуванні досягти високої продуктивності практично неможливо, що спричиняє проблематичність підвищення зарплат і мотивації персоналу. Основні проблеми тут полягають у несприятливому інвестиційному кліматі в Україні, недовірі населення своєму уряду, внаслідок чого воно не прагне виступати в ролі вітчизняного інвестора.

На розміри інвестування в Україні негативно діяла висока облікова ставка НБУ, яка в 1994 р. досягла найвищого рівня — 226 %. І хоч вона і знизилася до 62 % у 1998 р., 50 — в 1999 р., 30 — в 2000 р. та 20 % — у 2001 р., але значно перевищувала рівень інфляції (у 1998 — 2001 рр. відповідно 20,0; 19,2; 28,2 і 6,1 %). Становище на краще змінилося лише в 2002 й 2003 р., коли облікові ставки НБУ зменшилися відповідно до 9,2 і 8,1 %, а інфляція впала до 0,8 % в 2002 р., 8,2 % — у 2003 р. [71, с. 76, 84, 72; 81, с. 63, 68, 56]. Якщо врахувати, що рівень інфляції істотно перевищував рентабельність промислової продукції (6,3 %, 9,1; 4,8; 3,7; 2,6 і 3,3 % за ті ж роки), а кожне друге або третє підприємство було збитковим, реальна ставка відсотка стала дуже істотною перешкодою для інвестиційної активності. Основними причинами встановлення високих ставок кредиту послужили інфляційні очікування, небажання банків інвестувати виробництво та ризикувати капіталом через збитковість багатьох підприємств.

Однією з великих залишається проблема державного регулювання оплати праці за допомогою непрямих податків. Як відомо, основними різновидами таких податків є акцизи, податок на до-

дану вартість (ПДВ), фіскальні монополльні податки, митні збори. Недолік використання непрямих податків полягає у встановленні досить високих ставок і відсутності стабільності. Так, акцизи то вводяться, то відміняються, застосовуються на одні товари, або на інші. Тому найважливішими проблемами тут, як і раніше, залишаються оптимізація ставок та стабілізація податкової системи. Непрямі податки, як і прямі, слід було б установлювати на період 5—10 років.

Важливим завданням держави є також удосконалення регулювання соціально-трудових відносин на всіх рівнях господарювання, перш за все, створення умов для конструктивного соціального партнерства у сфері оплати й мотивації праці, сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства, забезпечення соціального захисту населення, запобігання масовим трудовим конфліктам.

Практично в усіх постсоціалістичних країнах при проведенні економічних реформ передбачалося обмеження зростання заробітної плати рівнем, що визначеним урядом країни за допомогою оподаткування за прогресивною шкалою. На державних підприємствах така політика здійснювалася шляхом регулювання фондів оплати праці (ФОП) і переслідувала мету зниження інфляції за рахунок забезпечення менших порівняно з індексом цін темпів зростання зарплат. Так, у Польщі в 1990 р. була введена досить жорстка прогресивна шкала оподаткування фонду оплати праці підприємства. Після декількох змін ставок оподаткування у бік зниження в 1995 р. цей закон був скасований. У Чехії регулювання заробітної плати введено в 1991 р. для стимулювання експорту і підвищення конкурентоспроможності чеських товарів за рахунок зниження витрат роботодавців на робочу силу й одночасного зменшення внутрішнього попиту при виникненні масового безробіття. Регулювання оплати праці в цій країні скасовано також у 1995 р. Надто жорстка політика регулювання ФОП проводилася до 1996 р. в Російській Федерації.

В Україні, починаючи з 1991 р., було апробовано декілька підходів до регулювання оплати праці. Так, до квітня 1991 р. функціонувала централізована система організації оплати праці. Фактично держава формувала і регулювала всі складові заробітної плати. Організаційно-правова система реформування заробітної плати була закладена ухваленням у липні 1991 р. Закону України «Про підприємства в Україні». Відповідно до ст. 19 цього закону підприємства, які на той час були переважно державними, одержали право самостійно визначати фонд оплати праці без обме-

ження його зростання державними структурами. До компетенції підприємств було віднесено також встановлення форм, систем і розмірів оплати праці й інших доходів працівників.

Введенням у дію вказаного закону був здійснений перехід від жорсткого централізованого встановлення державою заробітної плати до повної децентралізації цього процесу. Аналіз досвіду організації оплати праці в Україні й інших країнах перехідної економіки свідчить про передчасність такого підходу. Це пояснюється тим, що на той час власником залишалася держава, а право розпоряджатися доходом надавалося трудовому колективу. Характерною ознакою товарного ринку була відсутність конкурентного середовища і монополізм товаровиробників. Відбулася стрімка лібералізація цін. Законодавча база у сфері відносин держави та суб'єктів господарювання ще не була створена. Була відсутня і система соціального партнерства на державному, галузевому й регіональному рівнях. Унаслідок цього надмірно зросли витрати на оплату праці без збільшення обсягів виробництва і підвищення ефективності праці, прискорилося інфляція та відповідно знизилася реальна заробітна плата.

З 1993 р. дію ст. 19 було припинено і фактично відновлено державне регулювання оплати праці. У компетенцію держави входило: встановлення мінімальної заробітної плати, міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; умови визначення частини доходу, що справляється на оплату праці; умови й розміри оплати праці в бюджетній сфері; максимальні розміри посадових окладів керівників державних підприємств. Засобом регулювання була також прогресивна шкала оподаткування прибутку підприємств і доходів працівників. Законодавчо встановлена максимальна ставка оподаткування доходів фізичних осіб складала 90 %.

З 1 травня 1995 р. введений у дію Закон України «Про оплату праці», підготовлений з урахуванням світового досвіду, Конвенцій і Рекомендацій Міжнародної Організації Праці. Цей закон чітко розмежував сфери державного та договірного регулювання заробітної плати й одночасно значно розширив сферу договірного регулювання. За органами державної влади як суб'єктами організації оплати праці щодо підприємств виробничої сфери залишилися встановлення розміру мінімальної заробітної плати, умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній власності, регулювання фондів оплати праці підприємств-монополістів, оподаткування доходів працівників.

Таким чином, держава повинна регулювати ті питання оплати праці, які без неї не можуть бути вирішені. Всі інші питання, що

стосується оплати праці, доцільно регулювати на договірній основі. Необхідно зазначити також, що пряме державне регулювання оплати праці є досить обмеженим, оскільки більшість державних підприємств функціонують в умовах ринкових відносин. Світова практика свідчить, що в міру розвитку цих відносин пряме державне регулювання оплати праці витісняється договірним. Проте в Україні до теперішнього часу існує побоювання, що із зняттям державного регулювання відбуватиметься необґрунтоване зростання зарплат і це перешкодить рівновазі економіки. На нашу думку, не можна залишати у держави і високі потенції. Це мотивується тим, що механізм державного регулювання коштів на заробітну плату слід оцінити як антиінфляційний, але не стимулюючий. Тому пріоритет у визначенні умов та розмірів оплати праці повинен належати договірному регулюванню, яке є єдино прийнятним в умовах різноманіття форм власності й господарювання, оскільки саме воно здатне погоджувати інтереси власників і найманих працівників.

3.2. Визначення і регулювання мінімальної заробітної плати

Серед питань удосконалення державного регулювання оплати праці важлива роль належить мінімальній заробітній платі — принципам і критеріям її встановлення, порядку втвердження та застосування на практиці. Як показує світовий і вітчизняний досвід, ці питання є досить складними, суперечливими й тому вимагають постійної уваги як науковців, що займаються проблемами праці, так і всіх учасників соціального партнерства.

Актуальність даної проблеми зумовлюється тим, що, по-перше, у перехідній економіці мінімальна зарплата відіграє значну роль, по-друге, в економічній літературі не розкриті належним чином критерії і механізми регулювання МЗП, а також її значимість як фактора відтворення робочої сили.

Мінімальна заробітна плата відображена в документах Міжнародної Організації Праці і вітчизняному законодавстві. Так, цією організацією прийняті наступні Конвенції: № 26 — про впровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати (1928 р.); № 99 — про процедуру встановлення мінімальної зарплати в сільському господарстві (1951 р.); № 131 — про встановлення МЗП з особливим обліком країн, що розвиваються (1970 р.); Рекомендація № 135 щодо встановлення мінімальної зарплати з

особливим обліком країн, які розвиваються. У цих і інших документах МЗП трактується як затверджена нижня межа заробітної плати, що зафіксована в результаті визначеного договірною процесу при участі державної влади. Вона забезпечує потреби простого відтворення робочої сили найнижчої кваліфікації.

Мінімальній зарплаті присвячені статті (3, 9 і 10) Закону України «Про оплату праці», де розкриваються поняття МЗП, умови визначення її розміру, а також порядок його встановлення й перегляду. Відповідно до ст. 3 даного закону мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).

Сутність МЗП полягає в соціальному захисті від невинувато низької заробітної плати осіб, що працюють по найману, а також тих, хто не має постійної роботи. Ця норма зафіксована в Рекомендації МОТ № 135, де проголошено, що «основною метою встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути надання особам, які працюють по найму, необхідного соціального захисту мінімально припустимих рівнів заробітної плати».

Україна законодавчо визначила функціональну роль МЗП як інструменту макроекономічної політики регулювання структури і динаміки заробітної плати в країні, що впливає з основних норм ст. 3, 8—11 Закону України «Про оплату праці». Однак цей механізм не спрацював через низькі розміри МЗП, унаслідок чого вони не могли служити базою для визначення величин мінімальних тарифних ставок та посадових окладів.

Серйозною причиною, що зумовила низьку ефективність законодавчо визначеного механізму регулювання структури і динаміки заробітної плати, була практика застосування МЗП як еталону для визначення різних соціальних виплат, допомог, компенсацій і штрафів. Це гальмувало підвищення МЗП, оскільки вимагало додатково чимало коштів на зростання зазначених виплат.

Для обґрунтованого визначення мінімальної зарплати та виявлення її впливу на відтворення робочої сили необхідно уточнити її основні функції. На наш погляд, мінімальна заробітна плата повинна забезпечувати відтворення не тільки працівника, але і його утриманців. Тому на МЗП варто покласти всі основні функції, властиві для заробітної плати. Саме МЗП повинна бути базою основою реалізації відтворювальної функції заробітної плати всіх категорій працюючих. З цього слід виходити як при визна-

ченні розміру місячної або погодинної МЗП, так і при обґрунтуванні шляхів та механізмів його подальшого збільшення. У цьому зв'язку досить обґрунтованою є вимога МОП про те, що мінімальна зарплата повинна бути більша, ніж прожитковий мінімум на 25 % для того, щоб гарантувати біологічне існування і непрацюючих членів родин. У країнах з розвинутою економікою це співвідношення дорівнює 2 або 3 до 1. Отже, мінімальна зарплата покликана нести «сімейне навантаження». При цьому варто враховувати, що на дитину передбачаються раціональні норми споживання, які істотно перевищують мінімальні.

З погляду правильного визначення розміру МЗП велике значення має обґрунтований вибір критеріїв її встановлення. Конвенцією МОП № 131 передбачається віднесення до основних критеріїв визначення мінімальної зарплати такі: потреби працівника і його родини з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, соціальних виплат, рівня життя різних соціальних груп; фактори економічного характеру — вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності праці, забезпечення й підтримка високого рівня зайнятості і т. п.

У Рекомендаціях МОП № 135 мають місце положення про те, що мінімальна заробітна плата періодично повинна регулюватися з урахуванням змін у вартості життя й інших соціально-економічних умов. З метою виконання даної рекомендації необхідно проводити періодичні огляди економічних умов у країні, включаючи тенденції у сфері доходів на душу населення, продуктивності праці і зайнятості, безробіття та неповної зайнятості.

Відповідно до ст. 48 Конституції України кожний має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї родини, що включає достатнє харчування, одяг, житло. У цьому зв'язку витрати на відшкодування вартості робочої сили повинні передбачати витрати не тільки на одяг, харчування, предмети домашнього побуту, але й на придбання житла, медичне обслуговування, отримання послуг і т. д. Тому мінімальна заробітна плата повинна бути не нижче мінімального споживчого бюджету, що визначається диференційовано залежно від категорій працівників, регіонів країни. Розробка таких бюджетів є однією з найважливіших задач держави.

Практика різних країн свідчить, що при обґрунтуванні розміру МЗП обов'язково враховуються і потреби працюючих і фактори економічного характеру. Пріоритет може віддаватися як економічним розумінням з урахуванням стану й перспектив зміни економічного становища, так і потребам людей на основі досягнутої згоди між сторонами соціального партнерства.

Відповідно до ст. 9 Закону України «Про оплату праці» розмір МЗП повинен визначатися з урахуванням наступних факторів: вартісного розміру мінімального споживчого бюджету з наступним зближенням цих показників у міру стабілізації і розвитку національної економіки, загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці, рівня зайнятості й інших економічних показників. При цьому нижня межа МЗП не може бути менша межі малозабезпеченості (ЧМ) у розрахунку на працездатну особу. Однак такий державний соціальний стандарт застосовувався лише для кризового стану економіки в період 1995—1999 рр. Починаючи з 2000 р. він утратив своє значення в зв'язку із законодавчим упровадженням іншого державного соціального стандарту — прожиткового мінімуму (ПМ). Відповідно до Закону України «Про державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії», прийнятого в 2000 р., прожитковий мінімум є державним стандартом, на основі якого встановлюється розмір МЗП.

На наш погляд, таке законодавче визначення ще не відповідає конституційному праву кожної людини «заробляти собі на життя працюю» (ст. 43), що забезпечувало б її гідний життєвий рівень для себе і своєї родини, враховуючи достатнє харчування, одяг, житло (ст. 48).

Варто зазначити, що методика визначення МЗП повинна не тільки базуватися на умовах і критеріях, встановлених у Законі «Про оплату праці», але й ураховувати широкий спектр оцінок і критеріїв, застосовуваних у світовій практиці.

Держава зобов'язана регулювати потреби відтворення робочої сили, оскільки базовий рівень заробітної плати повинен забезпечувати прожитковий мінімум, що склався в даний період часу в регіонах країни. У цьому зв'язку визначальними є аналіз і прогноз споживчого кошика, динаміки інфляції, облік змін у мінімальному споживчому бюджеті.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» (ст. 9) розмір МЗП визначається з урахуванням вартісної величини мінімального споживчого бюджету (МСБ), а відповідно до Закону «Про прожитковий мінімум» (ст. 2) для встановлення розмірів МЗП застосовується прожитковий мінімум. Згідно із зазначеним Законом прожитковий мінімум — це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини та збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, потрібних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості. Як показує аналіз структу-

ри прожиткового мінімуму в 2006 р., основну частку у його вартісній величині для всіх соціальних та демографічних груп становлять продукти харчування. У середньому на одну особу в 2006 р. питома вага продуктів харчування становила 55 %, непродовольчих товарів — 24,3, а набору послуг — 23,1 %.

Закон також дає право органам місцевого самоврядування затверджувати регіональний прожитковий мінімум. Це право майже не використовується на рівні регіонів. Прожитковий мінімум щорічно, починаючи з 2000 р., затверджується Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України. Розміри прожиткового мінімуму з 2000 по 2005 р. затверджувалися окремими законами України, а з 2006 р. — Законами України про Державний бюджет України на відповідний рік.

В останні роки МЗП погоджують переважно з прожитковим мінімумом. Однак це питання залишається ще дискусійним. Мінімальний споживчий бюджет включає більш широкий і повний набір матеріальних і духовних благ порівняно з прожитковим мінімумом. Якщо МПБ характеризує рівень життя населення, то СМ — межу убогості. На наш погляд, прожитковий мінімум як соціально-економічний норматив визначає межу переходу зі стану бідності в стан убогості, а по суті в Україні, замість поняття «прожитковий мінімум», продовжує використовуватися на практиці поняття «межа малозабезпеченості», хоч останній термін утратив зміст у зв'язку з прийняттям Закону про прожитковий мінімум. Прожитковий мінімум, по суті, характеризує нижню межу вартості робочої сили. Тобто при забезпеченні найманого працівника набором споживчих товарів і послуг менше ПМ відтворення робочої сили стає звуженим, тим більше що прожитковий мінімум визначений на основі досить твердих норм споживання благ та послуг і не може задовольнити реальні потреби працівника та членів його родини.

З теоретико-економічної точки зору, не можна визнати правильним погоджування мінімальної заробітної плати з прожитковим мінімумом, оскільки останній розраховується на людину залежно від її статусу (працююча, непрацююча, дитина), а МЗП повинна мати сімейне наповнення. Тому при порівнянні МЗП з ПМ не створюються умови навіть для простого відтворення населення.

На нашу думку, мінімальна заробітна плата повинна відповідати мінімальному споживчому бюджету, що реально забезпечує нормальне відтворення робочої сили на рівні простої праці. Однак вартість МСБ в Україні в листопаді 2007 р., за нашими розрахунками, склала 1500 грн і досягла рівня середньої заробітної

плати. У перехідний період реальні шляхи побудови нового механізму оплати праці варто шукати лише в контексті формування цивілізованого ринку праці і ціни товару «робоча сила», основу якої становить їхня вартість. При цьому вартість послуг робочої сили необхідно розглядати з погляду роботодавця, найманого працівника і держави.

Навряд чи викликає сумнів такий підхід, як поступове наближення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму при рівноважному вирішенні задачі поліпшення диференціації в оплаті праці за умови, що з МЗП не стягуватимуться податки. Тут необхідно врахувати, що прожиткові мінімуми в усіх регіонах різні, при чому розходження досягають 40—60 %. У цьому зв'язку, замість єдиної мінімальної зарплати, варто практикувати встановлення регіональних і місцевих МЗП за допомогою механізму договірною регулювання соціально-трудоких відносин. Для забезпечення нормального відтворення робочої сили доцільно створити в кожному регіоні або області спеціальний орган, який вирішував би питання заробітної плати та рівня життя, включав у їхній склад не тільки фахівців відповідного профілю, але й представників профспілок і роботодавців.

Серйозну увагу варто звернути на якість прожиткового мінімуму в регіоні, оскільки реальні норми ПІМ не забезпечують елементарних умов для відтворення робочої сили. Тому необхідно провести велику роботу з уточнення і коректування діючих норм споживання продуктів харчування, товарів та послуг, а також складу наборів. Особливо важливо включити в набір послуг витрати на оплату житлово-комунальних послуг, врахувати наслідки комерціалізації освіти, охорони здоров'я та ін. Характерно, що більше половини загальної вартості прожиткових мінімумів для всіх основних соціальних і демографічних груп населення складає вартість продуктів харчування. У розвинутих країнах на харчування родини витрачається не більше 15—20 % її сукупного доходу. Характерно також, що серед усіх послуг велику частину займає вартість житлово-комунальних послуг.

Оскільки прожитковий мінімум має відображати сучасні життєві стандарти суспільства, то доцільно кардинально переглянути склад непродовольчих товарів та послуг для різних соціально-демографічних груп населення з урахуванням їх реальних сьогоденних потреб. Періодичне (або регулярне) коригування складу непродовольчих наборів у майбутньому має здійснюватися на основі спеціальних досліджень. Водночас очевидно, що орієнтуватись у разі оцінки життєвого рівня населення винятково на

прожитковий мінімум як мінімальний соціальний стандарт неможливо, особливо в умовах зростаючої економіки. Потрібно враховувати, що в українському суспільстві, крім бідних, є мало-забезпечені, середні, заможні та багаті верстви населення. Отже, доцільно використовувати, крім прожиткового мінімуму, споживчі бюджети вищого рівня. Вони мають ураховувати відтворювальний рівень споживання та рівень задоволення фізіологічних, соціальних, культурних і духовних потреб населення. До того ж застосування таких стандартів надасть можливість адекватно оцінювати рівень життя різних груп населення й отримати повнішу характеристику соціальної структури суспільства, її суперечностей та найгостріші проблеми диференціації суспільства. Це, у свою чергу, дасть змогу адекватно оцінити наслідки управлінських рішень та розробити заходи, спрямовані на підвищення рівня життя населення [67, с. 100, 101].

Мінімальну заробітну плату на рівні регіону або міста, як і середню, доцільно підвищувати при збільшенні попиту на робочу силу на ринку праці й економічному рості. Найсприятливіші умови для зростання зарплати, порівняно з іншими регіонами країни спостерігаються у столиці. Так, потреба підприємств Києва в працівниках на заміщення вільних робочих місць і вакантних посад склала на 1 січня 2007 р. 32,3 тис. осіб, а навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) — 0,2 особи (по Україні — 5 осіб) [62, с. 57, 59].

У перехідний період склалися досить негативні тенденції оплати праці в Україні. Насамперед, унаслідок штучного обмеження рівня оплати праці в державному секторі економіки, недосконалості правової бази заробітна плата практично втратила своє соціально-економічне призначення і не виконує жодної зі своїх основних функцій, що підтверджують показники табл. 3.1, які свідчать, що як мінімальна й середня зарплата, так і прожитковий мінімум піддавалися досить частим змінам. Характерно, що ці величини не були збалансовані між собою, оскільки при постійному падінні (принаймні, до 2000 р.) реальної заробітної плати співвідношення МЗП і СЗП з прожитковим мінімумом то зростали, то знижувалися. Мінімальна заробітна плата за станом на вересень 1996 р. склала лише 16 % від прожиткового мінімуму, досягнувши у січні 2008 р. 81,4 %. Тому головне завдання полягає в першочерговому підвищенні заробітної плати низькооплачуваного персоналу з подальшим пропорційним збільшенням зарплати для інших категорій працівників. За прогнозованими оцінками, в 2009 р. мінімальна заробітна плата може досягти 90 % встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Таблиця 3.1

**МІНІМАЛЬНА І СЕРЕДНЯ ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЩОДО
ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ В 1990—2007 рр.¹**

Рік, місяць	Грошова одиниця	Мінімальна заробітна плата (МЗП)	Середньомісячна заробітна плата (СЗП)	Прожитковий мінімум (ПМ)	МЗП до ПМ, % М, %	СЗП до ПМ, % %	МЗП до ЗП, %
1990 — жовтень	руб	80	248	110	72,7	225,555	32,3
1991 — жовтень	руб	185	349	296	62,5	117,8	53,0
1991 — грудень	руб	400	1237	428	93,5	289,0	32,3
1992 — травень	купон	900	3572	2823	31,9	126,5	25,2
1992 — листопад	купон	2300	11314	7483	30,7	151,2	20,3
1993 — січень	крб	4600	15175	21596	20,9	69,0	30,3
1993 — червень	крб	6900	58266	94846	7,8	61,4	11,8
1993 — серпень	крб	20000	196966	278332	7,2	70,8	10,2
1993 — грудень	крб	60000	792797	1176160	5,1	67,4	7,6
1996 — березень	крб	1500000	1293300	8512000	17,6	151,9	11,6
1996 — вересень	крб	15	146	94	16,0	155,3	10,3
1998 — січень	грн	45	152	100	45,0	152,0	29,6
1998 — липень	грн	55	159	105	52,4	151,4	34,6
1999 — січень	грн	74	148	85	87,0	174,1	50,0
2000 — квітень	грн	90	205	144	62,5	142,4	43,9
2000 — липень	грн	118	238	147	80,3	161,9	49,6

Закінчення табл. 3.1

Рік, місяць	Грошова одиниця	Мінімальна заробітна плата (МЗП)	Середньомісячна заробітна плата (СЗП)	Прожитковий мінімум (ПМ)	МЗП до ПМ, %	СЗП до ПМ, %	МЗП до СЗП, %
2002 — січень	грн	140	320	339	41,3	94,4	43,7
2002 — липень	грн	165	377	365	45,2	103,3	43,8
2002 — жовтень	грн	165	397	365	45,2	108,8	41,6
2003 — січень	грн	185	401	365	50,7	109,9	46,1
2004 — січень	грн	205	500	365	56,2	137,0	41,0
2004 — вересень	грн	237	604	387	61,2	156,1	39,2
2005 — січень	грн	262	641	453	57,8	141,5	40,9
2005 — квітень	грн	290	734	453	64,0	162,0	39,5
2005 — липень	грн	310	837	453	68,4	184,8	37,0
2005 — вересень	грн	332	856	453	73,3	189,0	38,8
2006 — січень	грн	350	865	483	72,5	179,1	40,5
2006 — березень	грн	380	987	483	78,7	204,3	38,5
2007 — січень	грн	400	1112	525	76,2	211,8	36,0
2007 — квітень	грн	420	1224	561	78,5	228,8	34,3
2007 — липень	грн	440	1421	561	78,4	253,3	31,0
2007 — жовтень	грн	460	1475	568	81,0	259,7	31,2
2008 — січень	грн	515	1521	633	81,4	240,3	33,8

¹ В 1990—1992 рр. — мінімальний споживчий бюджет (МПБ), у 1993 р. — умовно розрахована величина, у 1994 р. — липні 2000 р. — риса малозабезпеченості (ЧМ) для непрацездатного, з 2002 р. — прожитковий мінімум [74, с. 69; 77, с. 389; 80, с. 405; 62, с. 391; 90].

За визначенням експертів Євросоюзу, мінімальна заробітна плата має становити 2,0—2,5 прожиткового мінімуму. Відношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму у Великобританії становить 6,4 : 1; у Франції — 4,7 : 1; у Латвії, Естонії, Польщі — 2,5 : 1 [54]. В Україні цей показник у січні 2008 р. становив 0,81 прожиткового мінімуму.

З табл. 3.1 видно також, що мінімальна зарплата у січні 2008 р. досягла 31,2 % від середньої. Для порівняння відмітимо, що мінімальна заробітна плата встановлюється на рівні 40—60 % від середньої заробітної плати у країнах Центральної Європи.

Як показує аналіз, у перехідний період МЗП стала інструментом мінімізації витрат на оплату праці як у бюджетній, так і в комерційній сферах, засобом знецінювання вартості робочої сили. Про це свідчить низька частка витрат на оплату праці в операційних витратах реалізованої продукції (робіт, послуг) промисловості — 9,1 % у 2006 р. [62, с. 110, 111], тоді як у країнах з розвинутою ринковою економікою цей показник знаходиться в межах 35—40 %.

З метою забезпечення права найманого працівника і членів його родини на достатній рівень життя, гарантованого Конституцією України, соціально-економічна політика держави повинна бути спрямована на прискорення підвищення розмірів мінімальної заробітної плати. Відповідно до Закону України «Про державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії» мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія не може бути нижчою за прожитковий мінімум.

Відповідно до ст. 58 Закону України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» прожитковий мінімум для працездатних осіб затверджено у розмірі: з 1 січня — 633 грн, з 1 квітня — 647, з 1 липня — 649, з 1 жовтня — 669 грн, а згідно зі ст. 59 мінімальну заробітну плату встановлено у розмірі: з 1 січня — 515 грн, з 1 квітня — 525, з 1 жовтня — 545 та з 1 грудня — 605 грн на місяць. На кінець 2007 р. ПМ було встановлено у розмірі 548 грн, а МЗП — 460 грн. Отже, порівняно з кінцем 2007 р. прожитковий мінімум збільшено у кінці 2008 р. на 22 %, а мінімальна заробітна плата — на 41 % і досягла 90 % від ПМ.

Важливе значення має співвідношення темпів зростання прожиткового мінімуму та індексу споживчих цін (табл. 3.2). З табл. 3.2 видно, що розмір прожиткового мінімуму в середньому на одну особу у 2006 р. підвищився понад у 1,7 раза (порівняно з 2000 р.). Аналіз реального піднесення прожиткового мінімуму

характеризує співвідношення темпів його зростання й індексу споживчих цін. За період 2001—2006 рр. загальне збільшення прожиткового мінімуму виявилось значно вищим за індекс споживчих цін — відповідно 171,5 % проти 157,7 %. Отже, розмір прожиткового мінімуму зростає вищими темпами, ніж його реальна вартість на споживчому ринку. Проте за 2004—2006 рр. це співвідношення змінилося на користь індексу споживчих цін (138,2 % проти 135,4 %). Тобто підвищення прожиткового мінімуму за вказаний період відбувається повільніше, ніж зростає інфляція.

У цьому зв'язку збільшення МЗП відповідно до Закону України «Про державний бюджет України на 2008 рік» призведе до підвищення середньої заробітної плати як у регіонах, так і в галузях і видах економічної діяльності приблизно на 60 %. У свою чергу, це може призвести до подальшої тінізації заробітної плати, оскільки збільшаться розміри нарахувань на фонд оплати праці для роботодавців, і до зростання рівня інфляції.

Таблиця 3.2

**СПІВВІДНОШЕННЯ ТЕМПІВ ЗРОСТАННЯ ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ
ТА ІНДЕКСУ СПОЖИВЧИХ ЦІН У 2001—2006 рр.¹**

Роки	Темпи зростання прожиткового мінімуму % до попереднього періоду	Індекс споживчих цін, %
2001	115,2	106,1
2002	109,9	99,4
2003	100,0	108,2
2004	105,9	112,3
2005	116,8	110,3
2006	109,5	111,6

¹ Моніторинг показників соціального розвитку Міністерства праці та соціальної політики України [67, с. 94].

Науковці інституту економіки НАН України ще у 1996 р. своїми дослідженнями підтвердили результати аналізу, одержані експертами країн Центральної і Східної Європи, про те, що зарплата посідає лише шосте місце за впливом на інфляцію (після таких чинників, як вартість матеріалів, енергоносіїв, податків) і становить не більше 10 % у собівартості продукції. За розрахунками деяких науковців, підвищення заробітної плати на 100 % може викликати інфляцію не більше 20—30 %. З того часу становище не змінилося. Таким чином, збільшення зарплати у галузях соціальної інфраструктури не спричинить значної інфляції.

Для забезпечення конкурентоспроможності у сфері праці важливе значення має також порядок визначення й утвердження МЗП. Основними документами, що регламентують порядок установлення мінімальної заробітної плати, є Конвенції Міжнародної Організації Праці № 26, 99, 131 і відповідні рекомендації, видані МОП з метою розвитку цих Конвенцій.

Необхідно підкреслити, що встановлений в Україні порядок коректування мінімальної заробітної плати має неупорядкований характер і не захищає зарплату від знецінення. МЗП не стала ще інструментом регулювання оплати праці. Для порівняння зазначимо, якщо в Україні мінімальна заробітна плата в 2006 р. склала 57 євро, то в країнах Європейського Союзу вона значна вища (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

МІНІМАЛЬНА ГАРАНТОВАНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА У КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ В 2006 р., євро¹

Країна	Показники	Країни	Показники
Люксембург	1503	Словенія	512
Ірландія	1293	Португалія	437
Великобританія	1269	Чехія	261
Голландія	1237	Угорщина	247
Бельгія	1234	Польща	234
Франція	1218	Естонія	192
Греція	668	Словаччина	183
Іспанія	631	Литва	174
Мальта	580	Латвія	129

¹ Офіційний веб-сайт євростату

Як видно з табл. 3.3, різниця між розміром оплати праці в «старих» і «нових» країнах Євросоюзу виявилася досить значною — майже в 12 разів. В Австрії, Данії, Фінляндії, Німеччині, Італії, Швеції та Великобританії мінімальна гарантована заробітна плата в державному масштабі не встановлюється, а є об'єктом переговорів між роботодавцями і профспілками. Характерно, що в останні роки в багатьох країнах світу спостерігається процес підвищення мінімальної заробітної плати (табл. 3.4). Являє значний інтерес огляд розмірів мінімальної заробітної плати FedEE (Федерації роботодавців Європи). Багато країн в Європі встановлюють розміри мінімальної заробітної плати або на законодавчому рівні або в колективних договорах, від 66 євро за місяць у Російській Федерації до 1570 євро за місяць у Люксембурзі.

Таблиця 3.4

ЩОМІСЯЧНА ВАЛОВА МІНІМАЛЬНА ЗАРБІТНА ПЛАТА, ВСТАНОВЛЕНА НА ЗАКОНОДАВЧОМУ РІВНІ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ У 2005—2008 рр.
(дорослі працівники, повний робочий день, вік — 23 + роки)²

Країна	Місцева валюта	Євро	Дата введення
Австрія ³		1000,00	01.01.2008 р.
Бельгія		1283,91	01.04.2007 р.
Болгарія	220 левів	112,49	01.01.2008 р.
Хорватія ⁴	2080 кунів	282,23	01.01.2005 р.
Кіпр ⁵		741,53	01.10.2007 р.
Чеська республіка	8000 крон	303,36	01.01.2007 р.
Естонія	4350 крон	278,02	01.01.2008 р.
Франція		1280,07 ⁶	01.07.2007 р.
Греція ⁷		657,89	01.05.2007 р.
Угорщина	69000 форинтів	271,43	01.01.2008 р.
Ірландія		1499,33	01.07.2007 р.
Острів Мен	936 фунтів	1391,91	01.10.2006 р.
Джерсі	936,00 фунтів	1377,97	01.04.2007 р.
Латвія	160 латів	227,66	01.01.2008 р.

Закінчення табл. 3.4

Країна	Місцева валюта	Євро	Дата введення
Литва	700 літів	203,00	01.07.2007 р.
Люксембург		1570,28 ⁸	01.01.2007 р.
Мальта		617,05	01.01.2008 р.
Молдова	766,10 лей	46,29	01.01.2007 р.
Чорногорія		55,00	01.07.2007 р.
Нідерланди		1317,00	01.07.2007 р.
Польща	1126 злотих	311,44	01.01.2008 р.
Португалія ⁵		426,00	01.01.2008 р.
Румунія	500,00 нових лей	140,64	01.01.2008 р.
Російська Федерація	2300 рублів (6300)	65,99 (177,36)	01.09.2007 р. (01.01.2008) р.
Сербія	11094 нових динарів	140,99	01.08.2007 р.
Словаччина	8100 крон	241,20	01.10.2007 р.
Словенія		538,53	01.08.2007 р.
Іспанія ⁵		600,00	01.01.2008 р.
Туреччина	608,40 нових лір	354,07	01.01.2008 р.
Україна	460,00 грн	64,67	01.10.2007 р.
Великобританія	956,80 фунтів стерлінгів	1381,52	01.10.2007 р.

¹ www.fedee.com/minwage.html.

² В разі, якщо офіційні норми встановлюються з розрахунку на годину або тиждень, вони перераховуються на щомісячні норми на підставі 40-годинного тижня і 52-тижневого року. Розміри мінімальної заробітної плати є валовими (до вирахування податків) нормами й не враховують будь-які 13-і або 14-і зарплати, які можуть бути обов'язковими відповідно до національного законодавства, колективних договорів, контрактів або практики.

³ Застосовується до певних секторів промисловості і для всіх секторів використовуватиметься з 01.01.2009 р. Працівники мають право одержувати до 14 щомісячних платежів кожен рік.

В цілому вказаний показник має відповідати прожитковому мінімуму. Данія, Фінляндія, Німеччина, Італія і Швеція не встановлюють мінімальні норми на національному рівні, проте мають низку мінімальних норм через секторні колективні договори, які спільно покривають високу пропорцію робочого населення.

Однак питання підвищення мінімальної заробітної плати в умовах перехідної економіки України досить складне й суперечливе. Це зумовлюється тим, що одночасно діють як позитивні, так і негативні наслідки збільшення розміру МЗП, які показано на схемі, розробленій автором (рис. 3.1). Серед негативних слід зазначити можливий ріст рівня безробіття, погіршення сформованих міжкваліфікаційних та міжпосадових співвідношень в оплаті праці, серед позитивних — збільшення платоспроможного попиту населення, посилення мотивації і стимулювання праці працівників низької кваліфікації, формування конкурентного середовища

Отже, зростання розмірів МЗП дозволяє одержати економічний ефект, оскільки збільшення доходів сприяє посиленню платоспроможного попиту на товари і послуги, який варто розглядати як інвестиції в національну економіку. Одночасно підвищення мінімальної заробітної плати матиме значний соціальний ефект — зниження масштабів бідності (за нашими оцінками, бідними є 70 % працівників України), збільшення відрахувань у пенсійний та інші соціальні страхові фонди, що дасть можливість підсилити соціальний захист працівників і пенсіонерів, а також зростання дохідної частини державного бюджету. У цілому підвищення рівня МЗП сприяє соціально-економічному розвитку регіонів і країни.

Таким чином, необхідно ретельно, обґрунтовано та вкрай обережно регулювати мінімальну заробітну плату (місячну або годинну), зіставляти її з рівнем цін з огляду на сукупність як позитивних, так і негативних наслідків її підвищення. Доцільно методологічно забезпечити розрахунки мінімальної заробітної плати, які повинні базуватися на прогнозних значеннях макро- і мікроекономічних показників, таких як вартість життя, безробіття, інфляція, продуктивність праці.

⁴ Починаючи з 1996 р. законом не передбачено мінімальної заробітної плати, але є найнижча заробітна плата за штатну роботу.

⁵ Застосовується до певних груп у необ'єднаних секторах.

⁶ Франція: засновано на передбаченому у законі 35-годинному робочому тижні.

⁷ Лише для офісних працівників. Працівники зазвичай мають право одержувати до 14 щомісячних платежів за рік.

⁸ Лише для некваліфікованих робітників.

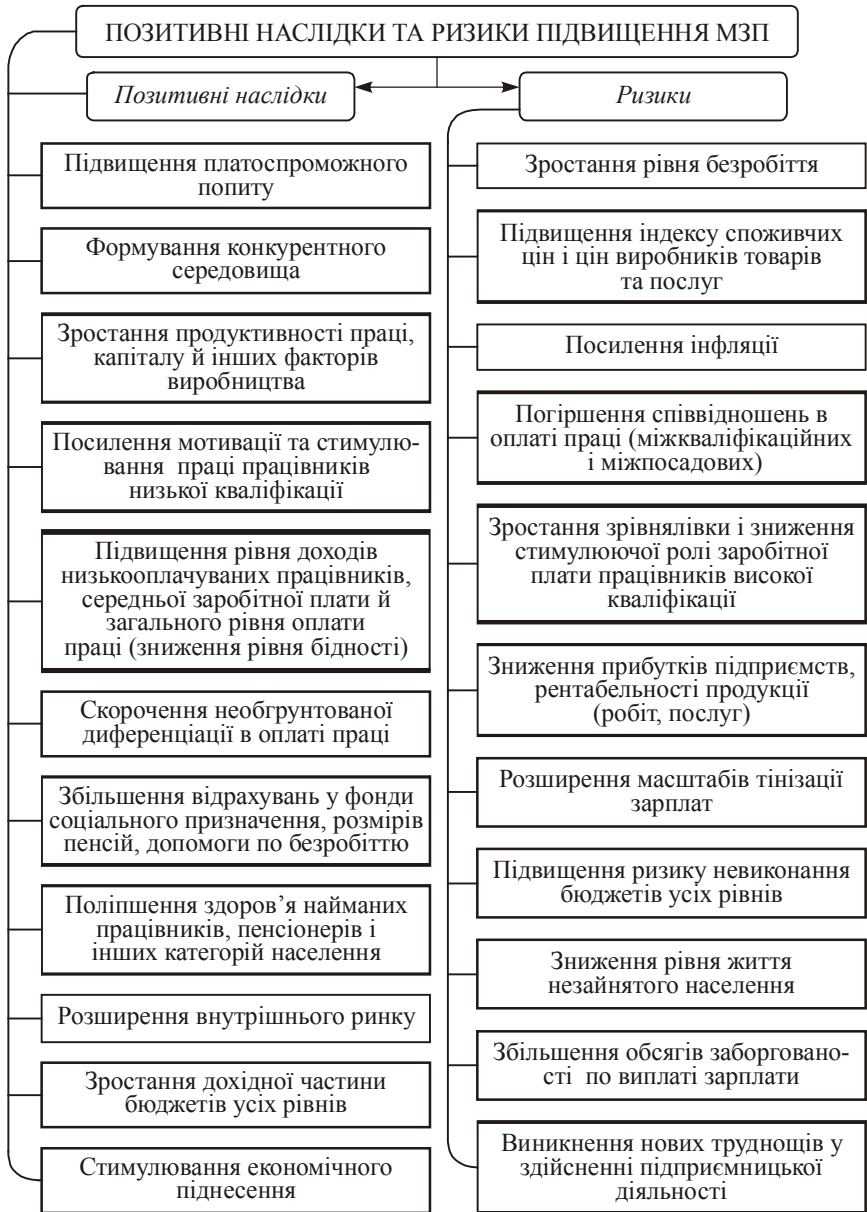


Рис. 3.1. Позитивні наслідки та ризики підвищення мінімальної заробітної плати

З метою поліпшення організаційних засад стимулювання праці нами запропоновано ввести прогнозування мінімальної заробітної плати. При цьому основою для розрахунку МЗП є прожитковий мінімум. Його розглядають як функцію кількох змінних: вектора цін на набір базових потреб $u = (u_1, \dots, u_N)$, що включає ціни на мінімальний набір продуктів харчування, мінімальний набір непродовольчих товарів (одяг, предмети гігієни тощо) та мінімальний набір послуг; вектора кількостей споживчих благ, $b = (b_1, \dots, b_N)$. Крім того, прожитковий мінімум залежить від віку особи (v), соціально-демографічної групи (z) і регіону (p). Отже, прожитковий мінімум може бути поданий у такому вигляді: $ПМ = f(u, b, v, z, p)$. Для нашої моделі досить припустити, що прожитковий мінімум виражено формулою:

$$ПМ = u \cdot b = \sum_{i=1}^N u_i \cdot b_i, \text{ де кожна з цих величин визначається з ура-}$$

хуванням регіону, віку та соціально-демографічної групи — характеристик, які в сукупності відбивають запити, уподобання, потреби та пріоритети. Середнє значення прожиткового мінімуму (мінімального споживчого кошику) у конкретному регіоні визначається за формулою:

$$ПМ = \sum_{z=1}^{\Gamma} \sum_{v=1}^B ПМ_{p\ v\ z} \cdot \mathcal{C}_{p\ v\ z},$$

де $p(p=1, \dots, P)$ — регіон, Γ — кількість соціально-демографічних груп, B — кількість вікових груп, $ПМ_{p\ v\ z}$ — мінімальний споживчий кошик вікової групи v регіону p соціально-демографічної групи z ; $\mathcal{C}_{p\ v\ z}$ — частка вікової групи v у регіоні p соціально-демографічної групи z . У такому випадку середнє значення прожиткового мінімуму для України визначається за формулою:

$$ПМ = \sum_{p=1}^P ПМ_p \cdot \mathcal{C}_p,$$

де \mathcal{C}_p частка працездатного населення регіону p у загальній чисельності працездатного населення України.

Після встановлення прожиткового мінімуму автор пропонує уточнити сутність МЗП. Крім прожиткового мінімуму, МЗП повинна враховувати характер роботи, професійні якості, вік, сімейний стан. Тому у першому наближенні мінімальну зарплату у базовому періоді ($МЗП_{\sigma}$) на нашу думку, можна виразити наступним чином:

$$МЗП_{\sigma} = ПМ_{инд} \cdot T + \frac{\sum (ПМ_J - D_J)}{K_n} \cdot (K_n)$$

де $ПМ_{инд}$ — прожитковий мінімум особи, для якої розраховується МЗП; T — тарифний коефіцієнт, що характеризує вид і складність виконуваної роботи; $ПМ_J$ — прожитковий мінімум осіб, які не працюють, але проживають разом в одному домогосподарстві (утриманців); D_J — соціальна допомога утриманцю; Y — кількість утриманців; K_n — чисельність працюючих у домогосподарстві (витрати на утриманців розподіляються рівномірно серед працюючих у домогосподарстві); K_n — коефіцієнт, який залежить від податку (після оподаткування заробітна плата-нетто має бути не нижча за прожитковий мінімум).

Мінімальну зарплату у плановому періоді ($МЗП_n$) визначено за формулою: $МЗП_n = МЗП_{\sigma} \cdot I_{cy}$, де I_{cy} — індекс споживчих цін Пааше, який враховує можливі зміни в стандарті життя та заміщення благ, на відміну від індексу Ласпейерса, що використовується в сучасній практиці.

Автор вважає, що в практиці господарювання немає необхідності проводити обчислення для кожного працівника окремо. Використовуючи статистичні дані, можна формально визначити середньостатистичне домогосподарство. При цьому кількість, вік і стать членів домогосподарства представляють у вигляді коефіцієнтів. У такому разі МЗП розраховують на основі отриманої структури середньостатистичного домогосподарства, а прожиткові мінімуми його членів з урахуванням обчислених коефіцієнтів. Розроблена методика розрахунку розміру мінімальної заробітної плати дасть можливість науково обґрунтувати місячну тарифну ставку першого розряду з урахуванням величини МЗП, розробити тарифну сітку на рівні галузі або виду економічної діяльності підприємства, прогнозувати фонд оплати праці.

3.3. Диференціація мінімальної заробітної плати за видами економічної діяльності та по регіонах

У світі існує практично три моделі регулювання мінімальної заробітної плати, які можуть варіювати залежно від конкретних країн:

— введення єдиного для всієї країни розміру мінімальної заробітної плати, прив'язаного до визначеного періоду часу (місяць, година тощо);

— встановлення мінімальної оплати праці для окремих територій (регіонів);

— фіксація мінімальної заробітної плати на рівні окремих галузей, найчастіше при укладанні галузевих колективних угод.

Найпоширенішою є перша модель. За розрахунками експертів МОП, вона використовується в 68 зі 100 країн світу. Другу модель застосовують передусім у країнах з федеративним устроєм або з розвинутим регіональним самоврядуванням (США, Канада, Японія). Третя модель притаманна здебільшого західноєвропейським країнам із сильними профспілками (Австрія, Італія, Скандинавські країни).

Досвід країн із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою. Щодо механізму встановлення мінімальних зарплат, то можна відокремити дві групи країн: велика група включає країни з національною мінімальною зарплатою, що встановлена або згідно із законом або відповідно до національної міжгалузевої угоди, тоді як меншу групу складають країни з узгодженими рівнями мінімальної зарплати, про які домовляються соціальні партнери на рівні кожного із секторів.

У «старих» 15 країнах ЄС щомісячна національна мінімальна зарплата диференціювалася у 2004 р. від 490,8 євро в Іспанії і 559,98 євро в Греції до 1 264,8 євро в Нідерландах і 1 286,09 євро у Франції. У Франції щомісячний розмір заробітної плати, заснований на мінімальній погодинній ставці 7,61 євро (у 2004 р.), застосовується лише для тих, хто працює 39 год. на тиждень. Серед «нових» країн ЄС щомісячна мінімальна зарплата диференціювалася в 2004 р. від 120,26 євро в Латвії до 210,6 євро в Угорщині і 491,45 євро в Словенії. У «нових» країнах ЄС — Болгарії та Румунії — щомісячна мінімальна зарплата складала 61,43 і 69,12 євро відповідно.

У цілому можна виділити три групи країн за різними рівнями встановлених законом мінімальних зарплат:

— перша група включає Болгарію, Румунію і «нові» країни ЄС, крім Мальти і Словенії. Тут встановлена законом щомісячна мінімальна зарплата змінювалася від 61 до 211 євро в 2004 р.;

— друга група із щомісячною мінімальною зарплатою від 491 до 560 євро включає дві «нові» країни ЄС — Мальту і Словенію, а також Іспанію і Грецію;

— третя група з установленою законом щомісячною мінімальною зарплатою понад 1 000 євро включає Ірландію, Великобританію, Нідерланди, Францію та Бельгію.

У більшості країн мінімальна зарплата істотно зростала у період з 1995 по 2004 р. Найбільше підвищення її відбулося в деяких «нових» країнах ЄС, зокрема у Чеській республіці (у 3,0 рази), Угорщині (у 4, 4 рази) та Естонії (у 5, 5 рази). Серед «старих» країн ЄС таке збільшення було не значним: з 15 країн суттєве збільшення спостерігалось лише в Греції (у 1,6 рази).

У країнах Європейського Союзу питома вага мінімальної заробітної плати в середній зарплаті по економіці в цілому в 2004 р. знаходилася в межах 36,0—51,0 %. Водночас в окремих секторах цей показник був вищим: у текстильній промисловості коливався від 46 % у Нідерландах до 100 % у Греції, у готелях і ресторанах — від 49 % в Іспанії до 93 % у Греції, за перукарські послуги — від 71 % в Угорщині до 58 % у Словаччині.

Досвід країн без установленої законом мінімальної зарплати. Друга, менша група країн, для якої немає встановленої законом мінімальної зарплати, включає Австрію, Німеччину, Італію і Скандинавські країни. Загальна риса цих країн — високий рівень охоплення узгодженою мінімальною зарплатою, встановленою у секторних угодах. Відсоток працівників, охоплених такою зарплатою, коливається приблизно від 70 % у Німеччині і Норвегії майже до 100 % в Австрії й Італії. У Данії відсоток службовців, охоплених узгодженою заробітною платою, оцінюється у межах 81—90 %, тоді як у Фінляндії і Швеції даний показник складає 90 %. Це означає, що висока частка (принаймні дві третини) працівників забезпечена узгодженою заробітною платою. Але у деяких країнах існують певні види діяльності, в яких працівникам не гарантована встановлена мінімальна заробітна плата. Так, у Німеччині це стосується таких видів діяльності, як ділове обслуговування і побутові послуги, охорона здоров'я та соціальна робота, для яких характерним є низький

рівень охоплення мінімальними стандартами, що не встановлені колективними угодами.

В Австрії мінімальна зарплата встановлюється за окремими секторами у галузевих колективних угодах, у Фінляндії й Італії (крім тимчасових робітників) у текстильній і швейній промисловості, а також у роздрібній торгівлі і готелях/ресторанах. В Італії узгоджені рівні мінімальної зарплати, про які домовляються профспілки, застосовуються до всіх працівників. Вони являють собою обов'язковий мінімум навіть для фірм, які не входять до складу асоціацій роботодавців.

Рівні охоплення узгодженою мінімальною зарплатою в низькооплачуваній промисловості значно нижчі в Німеччині і Норвегії. У Норвегії вони складають 68 % у роздрібній торгівлі та 55 % — у готелях/ресторанах. У Німеччині рівні охоплення досягають приблизно 50 % у текстилі/одягу, 55 % — у роздрібній торгівлі і лише 36 % — за побутові послуги. Тобто в Німеччині встановлена законом мінімальна зарплата дійсно існує для певних видів економічної діяльності. Перша визначена для конкретного виду діяльності мінімальна зарплата була запроваджена у січні 1997 р. у головній будівельній промисловості. Соціальні партнери домовилися про подальшу мінімальну зарплату для службовців в електротехнічній промисловості, що впливають на будівельні майданчики, і для робітників у промисловості покрівлі в тому ж році. Сьогодні існують такі види економічної діяльності з визначеного для них мінімальною зарплатою: головна будівельна промисловість, промисловість покрівлі і промисловість живопису. Уряд недавно запропонував, щоб мінімальна зарплата була поширена на всі сектори економіки з метою боротьби «з демпінгом заробітної плати». Таким чином, зарубіжний досвід свідчить про існування диференційованих розмірів заробітної плати для окремих секторів, що встановлюється за узгодженням соціальних партнерів.

Практика диференціації мінімальних зарплат у країнах ЄС. З погляду характеристики мінімальної заробітної плати можна виявити багато різних особливостей. Наприклад, на Мальті, крім національної мінімальної зарплати, уряд також встановлює секторну мінімальну зарплату, але це не має особливого значення, оскільки фактична заробітна плата, як правило, вища за обох типів мінімальної зарплати.

На Кіпрі вища мінімальна зарплата встановлюється після шести місяців зайнятості. У Греції розмір мінімальної зарплати змінюється відповідно до стажу роботи працівників та їх сімейного стану. У Латвії практикується диференціація за віком, кваліфікацією і вида-

ми діяльності за умови, що з підвищенням на 14 % погодинної ставки можна працювати лише до 7 год. на день і 35 год. на тиждень.

Більш широко розповсюджені відмінності відповідно до віку та кваліфікації. Так, дев'ять країн застосовують нижчі рівні зарплати для молодших або менш досвідчених працівників. У Франції, Ірландії, Мальті і Словаччині рівні мінімальної заробітної плати для дорослих осіб застосовуються до всіх службовців віком 18 років і старше, тоді як є один або більше пільгових тарифів — до всіх службовців менше 18-літнього віку.

Відмінності за кваліфікацією або видами економічної діяльності існують у Чеській республіці, на Кіпрі, у Франції, Греції, Ірландії, Латвії, на Мальті (лише для секторної мінімальної зарплати), у Польщі, Іспанії та Великобританії. При диференціюванні враховуються переважно перешкоди (як у Чеській республіці, Франції, Словаччині й Іспанії) або досвід роботи (як на Кіпрі, у Греції, Ірландії і Польщі). У Греції мінімальна зарплата змінюється відповідно до стажу роботи службовців та сімейного стану. У Польщі пільгові тарифи застосовуються до всіх службовців, що пропрацювали менше двох років, незалежно від віку.

Менш звичними регуляторами розмірів мінімальної заробітної плати є умови праці. У Франції такі регулятори можливі для певних видів економічної діяльності, наприклад, для зайнятих у ресторанно-готельному бізнесі. У Латвії робітники на робочих місцях, пов'язаних з ризиком, одержують вищий рівень мінімальної зарплати.

Досить багато асоціацій роботодавців, наприклад, в Естонії, Словаччині і Великобританії, також закликають до сильнішої диференціації існуючої мінімальної зарплати щодо навичок, регіонів і / або секторних відмінностей. Цікаво зазначити, що серед соціальних партнерів існує різновид позицій. Так, ні фінський уряд, ні соціальні партнери не вимагають установлену законом мінімальну зарплату, хоч роботодавці закликають до можливості відхилення від узгодженої мінімальної зарплати. В Італії роботодавці закликають до регіональної диференціації узгоджених мінімальних зарплат між Північчю та Півднем, але профспілки відхиляють цю пропозицію.

У кожній моделі, звісно, є переваги і недоліки. При єдиному рівні мінімальної заробітної плати, встановленому в Україні, безперечно, легше здійснювати єдину державну політику оплати праці і контроль за її виконанням. З іншого боку, така модель не дозволяє враховувати соціально-економічну специфіку регіонів та видів економічної діяльності (галузей): їх структуру зайнятості, стан регіональних ринків праці, питому вагу низькооплачуваної робочої сили тощо. Єдиний рівень мінімальної заробітної плати може

ускладнювати ситуацію в тих регіонах і в тих галузях, де рівень середньої заробітної плати є нижчим. Так, значне підвищення мінімальної зарплати може вітатися більшістю галузей української добувної промисловості, але загрожувати багатьом представникам легкої промисловості. Вибір тієї чи іншої моделі встановлення мінімальної заробітної плати залежить від особливостей економічної та політичної ситуації кожної конкретної країни.

Ст. 14 Закону України «Про оплату праці» надає право в галузевих та регіональних угодах установлювати власний рівень мінімальної заробітної плати для галузі і регіону, але не нижчий за розмір, встановлений законом.

До факторів, що впливають на диференціацію заробітної плати за видами економічної діяльності в сучасних умовах в Україні, належать: диспропорційність галузевої зарплати, розрив між середньоукраїнською зарплатою та зарплатою в окремих видах економічної діяльності, професійна й галузева дискримінація працівників, маргінальна структура економіки, штучне завищення зарплати в окремих сферах діяльності.

Як свідчать наші дослідження, в українській економіці у диференціації заробітної плати немає обґрунтованості, яка має базуватися, передусім, на принципі відповідності заробітної плати працівників їх рівню кваліфікації. Саме в галузях, що мають найбільш кваліфікованих працівників (освіта, охорона здоров'я та деякі інші), середньомісячна заробітна плата є нижчою за середню по країні в цілому (табл. 3.5). А середньомісячна заробітна плата, за даними 2007 р., у таких галузях промисловості, як виробництво машин і устаткування (1380 грн), виробництво електричного, електронного й оптичного устаткування (1264 грн), які забезпечують інноваційність не лише промисловості, але й економіки в цілому, відстає від середньої по промисловості (1554 грн), а ще суттєвіше — від цього показника у добувній промисловості (1970 грн). Лідерами ж зарплати у промисловості є виробництво коксу, продуктів нафтопереробки (2145 грн) та добування паливно-енергетичних корисних копалин (2041 грн).

За весь досліджуваний період (2000—2007 рр.) як абсолютними лідерами, так і лідерами за зростанням стали аж ніяк не ті види діяльності та галузі, що визначають прогрес країни. Це свідчить про маргінальний тип структури української економіки, коли пріоритетними є паливно-сировинні галузі і т. ін. А невідповідність заробітної плати рівню кваліфікації призводить до відтоку кадрів з галузей, покликаних сприяти інноваційному розвитку економіки України.

Таблиця 3.5

ДИНАМІКА ПОКАЗНИКІВ ДИФЕРЕНЦІАЦІ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ у 2000—2007 рр., в розрахунку на одного штатного працівника

Вид економічної діяльності	Співвідношення середньої і мінімальної заробітної плати, разів									
	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2007 р. под.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Україна	2,30	2,64	2,47	2,47	2,74	2,68	2,86	3,14	1,36	
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	1,11 ²	1,28	1,17	1,12	1,37	1,38	1,52	1,70	1,53	
Лісове господарство і пов'язані з ним послуги	1,75	1,90	1,78	1,87	2,31	2,22	2,33	2,56	1,46	
Рибальство, рибицтво	1,47	1,73	1,59	1,56	1,74	1,66	1,66	1,68	1,14	
Промисловість	3,02	3,44	3,18	3,17	3,44	3,22	3,32	3,61	1,20	
Будівництво	2,60	3,07	2,80	2,92	3,29	2,98	3,13	3,46	1,33	
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	2,26	2,41	2,16	2,11	2,36	2,37	2,46	2,66	1,0	
Діяльність готелів і ресторанів	1,78	1,99	1,88	1,82	1,99	1,88	2,02	2,20	1,24	
Діяльність транспорту та зв'язку	3,36	3,90	3,76	3,67	3,91	3,52	3,64	3,88	1,15	
наземного транспорту	2,82	3,43	3,38	3,39	3,59	3,20	3,37	3,63	1,29	
водного транспорту	4,89	4,72	4,05	4,08	3,40	3,09	3,00	3,28	0,67	

авіаційного транспорту	4,45	5,03	4,60	4,59	5,71	5,40 ³	5,63	6,29	1,41
додаткові транспортні послуги та допоміжні операції	4,23	5,01	4,79	4,56	4,71	4,06	4,15	4,35	1,03
діяльність пошти та зв'язку	3,17	3,41	3,08	2,93	3,29	3,22	3,27	3,45	1,09
Фінансова діяльність	5,60	7,06	6,40	5,63	5,83	5,17	5,62	6,44	1,15
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	2,78	3,16	2,87	2,82	3,09	3,00	3,27	3,71	1,33
з них дослідження і розробки	3,03	3,56	3,08	3,05	3,59	3,49	3,63	4,05	1,34
Державне управління	3,35	3,36	3,25	3,09	3,20	3,62	4,33	4,31	1,29
Освіта	1,56	1,90	1,75	1,82	1,99	2,13	2,21	2,47	1,58
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1,38	1,55	1,46	1,49	1,63	1,72	1,80	2,03	1,47
Надання комунальних і індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	1,62	1,79	1,62	1,60	1,85	2,06	2,27	2,53	1,56
з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку й розваг	1,35	1,54	1,44	1,48	1,78	2,09	2,31	2,58	1,91
Розрив між найбільшою та найменшою зарплатою за видами економічної діяльності⁴	4,91	5,41	5,33	4,80	4,04	3,55	3,53	3,80	0,77
Розрив між найбільшою і найменшою зарплатою за регіонами⁵	3,00	2,89	2,71	2,50	2,49	2,38	2,38	2,43	0,81

¹ Авторські розрахунки за даними Державного комітету статистики України.

² Курсивом виділені мінімуми розрахункових величин.

³ Жирним виділені максимуми розрахункових величин.

⁴ Розраховано на основі даних табл. 2. 1.

⁵ Розраховано на основі даних табл. 2. 8.

Проведений аналіз динаміки співвідношень середньомісячної заробітної плати та мінімальної заробітної плати за видами економічної діяльності показує, що максимальне співвідношення між середньомісячною заробітною платою за видами економічної діяльності протягом практично всього досліджуваного періоду характерно для сфери фінансової діяльності (найвищі рівні зарплат) та сфери сільського господарства, мисливства і пов'язаних з ним послуг (найнижчі рівні зарплат), за виключенням окремих років (у 2007 р. найнижча зарплата — 720 грн — зафіксована у рибальстві й рибництві, а найвища зарплата у 2005 та 2006 р. (відповідно 1622 та 2053 грн) — у сфері діяльності авіаційного транспорту). Найбільший розрив між рівнями середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності (5,41 раза) спостерігався у 2001 р., найменший (3,53 раза) — у 2006 р. На відміну від очікуваного нами, диференціація заробітної плати за видами економічної діяльності виявилася більш істотною, ніж диференціація за регіонами, де максимум між Києвом та Тернопільською областю досяг у 2000 р. 3,0 рази.

Як бачимо з розрахункових даних, співвідношення середньомісячної заробітної плати і мінімальної заробітної плати до 2001 р. мало тенденцію до значного скорочення, а потім почало незначно зростати, і середньомісячна заробітна плата в Україні у 2007 р. перевищила мінімальну в 3,14 раза. Таке співвідношення, виходячи з рекомендацій МОТ, далеко не є оптимальним та свідчить не про те, що в Україні середньомісячна заробітна плата є високою, а про те, що мінімальна заробітна плата — низька. При цьому досить суттєвою є «варіація» цього показника за видами економічної діяльності. Так, найменше співвідношення спостерігається у сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ним послугах, а найбільше — у сферах фінансової діяльності і діяльності авіаційного транспорту (табл. 3.6).

Таким чином, за період 1995—2007 р. у всіх видах економічної діяльності відбувалося спочатку значне зменшення, а потім невелике зростання співвідношення середньомісячної і мінімальної заробітної плати, хоч у різних видах діяльності по-різному. Лідерами тут виступають фінансова діяльність та паливно-добувні галузі промисловості, аутсайдерами — сільське господарство й галузі, які повинні забезпечувати «людський фактор» країни: освіта, охорона здоров'я, культура тощо.

Таблиця 3.6

СТРУКТУРА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У 2006 р.¹

Вид діяльності	У тому числі				
	Фонд оплати праці, млн грн		фонд додаткової заробітної плати		
	млн грн	частка у фонді оплати праці	усього, млн грн	надávки і доплати до тарифних ставок та посадових окладів	з нього у %
Усього	142891	88115	47281	34,1	33,7
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	6044	83,3	907	21,9	31,1
Лісове господарство і пов'язані з ним послуги	955	72,7	230	17,7	43,1
Рибальство, рибництво	107	80	25	27,8	37,0
Промисловість	48899	29331	17219	25,1	38,6
Будівництво	6523	4565	1713	24,6	38,1
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	8413	6478	1751	16,7	52,2
Діяльність готелів і ресторанів	758	565	163	30,1	34,9

Закінчення табл. 3.6

Вид діяльності	У тому числі					
	Фонд оплати праці, млн грн		фонд основної заробітної плати		фонд додаткової заробітної плати	
	млн грн	частка у фонді оплати праці	млн грн	частка у фонді оплати праці	усього, млн грн	з нього у %
Діяльність транспорту та зв'язку	15800	57,6	9103	5568	33,6	33,8
Фінансова діяльність	6043	58,0	3506	2110	30,0	50,3
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг і надання послуг підприємцям	8572	62,3	5338	2840	35,2	39,0
Державне управління	11171	35,3	3944	5931	47,9	34,2
Освіта	15796	63,0	9954	5054	51,4	11,6
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	10023	68,6	6874	2766	53,9	10,4
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури й спорту	3788	70,0	2650	1004	35,7	32,1

¹ Дані Державного комітету статистики України; [14, с. 238]; розрахунки авторів.

Проаналізуємо міжгалузеві варіації структури фонду оплати праці. Як бачимо з табл. 3.6, вони є досить суттєвими. Частка основної заробітної плати коливається у великому діапазоні 35,3—83,3 %, досягаючи найвищого значення у сільському господарстві, а найменшого — у державному управлінні.

Зіставлення цих показників з показниками рівня заробітної плати дає підстави дійти висновку, що у галузях з нижчими рівнями заробітної плати частка основної заробітної плати у фонді оплати праці найбільша, і навпаки, чим більшим є рівень заробітної плати, тим меншу роль в оплаті праці відіграють тарифні ставки й посадові оклади, а, отже, і мінімальна заробітна плата, яка є основою цих ставок та окладів. Можна припустити, що мінімальна заробітна плата відіграє значну роль у галузях (відповідно і видах економічної діяльності) з низьким рівнем оплати праці і значно менше впливає на заробітки в галузях з їх високим рівнем. Тобто мінімальна заробітна плата як інструмент міжгалузевої диференціації заробітної плати нині практично не діє.

Аналіз диференціації заробітної плати, проведений нами з точки зору впливу на неї мінімальної заробітної плати, показує наступне. По-перше, заробітна плата в українській економіці характеризується значною галузевою диспропорційністю й надто великим розривом у окремих галузях в той чи інший бік. Різниця між рівнями мінімальної заробітної плати і галузевою зарплатою часом зовсім не обґрунтована. Детальний аналіз, який проводився нами та іншими дослідниками, свідчить про галузеву «дискримінацію» заробітної плати. Диспропорційність і дискримінація провокують так звані «перегони зарплати», які призводять до можливої інфляції і так далі. Тобто існуюча ситуація із заробітною платою характеризується суттєвою галузевою та регіональною диференціацією, що аж ніяк не забезпечує необхідної диференціації за кваліфікаційними ознаками та стимулює працівників не до зростання свого професійного рівня, а до орієнтації на зміну спеціальності або місця роботи в галузях і регіонах з вищим рівнем оплати праці, що ми і спостерігаємо на українському ринку праці.

Така ситуація породжена передусім структурними перекосами в економіці України, але не в останню чергу також нерозвинутістю інституту заробітної плати, в тому числі мінімальної заробітної плати. Виявлені недоліки існуючого механізму регулювання мінімальної заробітної плати потребує його вдосконалення і як одного з напрямів цього вдосконалення — запровадження її диференціації.

Фахівцями Інституту економіки та прогнозування НАН України вже висловлювалася пропозиція про встановлення мінімальної заробітної плати на рівні величини регіонального прожиткового мінімуму працездатного громадянина. Величина регіонального прожиткового мінімуму більш обґрунтована, ніж загальноукраїнська, тому що реальне споживання працездатних громадян значно відрізняється від того, на що розрахований споживчий кошик у цілому по Україні.

Будь-яке науково-логічне обґрунтування повинно мати хоч якесь практичне підтвердження. У цьому зв'язку було б доцільно провести статистичне обстеження рівня споживання працівників некваліфікованої праці і зіставлення його складу зі структурою і нормами мінімального споживчого кошика.

У попередньому параграфі нами запропоновані нові методичні підходи до визначення диференційованих розмірів МЗП. При цьому основою для розрахунку МЗП є прожитковий мінімум. Було визначено, що прожитковий мінімум залежить від віку особи, соціально-демографічної групи та регіону, а МЗП, крім прожиткового мінімуму, має враховувати характер роботи, професійні якості, вік, сімейний стан.

Система діючої тарифної сітки не дозволяє максимально точно визначати кількість і якість праці спеціалістів різних галузей. Це також пов'язано з рівнем мінімальної заробітної плати, якому сьогодні повинен відповідати перший розряд Єдиної тарифної сітки, що діє в галузях бюджетної сфери.

Для того щоб можна було більш об'єктивно оцінювати працю співробітників підприємств, фірм та організацій бюджетної сфери, доцільно використовувати галузеву систему оплати праці, скасувавши для цього Єдину тарифну сітку і запровадивши галузеві тарифні сітки. При цьому для певного переліку посад та професій можуть бути збережені єдині міжгалузеві посадові оклади (тарифні ставки). Саме завдяки цьому стане можливим диференційований підхід до оплати праці працівників різних галузей бюджетної сфери, а також конкретні додаткові заходи щодо підвищення ефективності праці в кожній галузі.

Що стосується мінімальної заробітної плати в корпоративному секторі, то її диференціація може бути досягнута не через диференціацію мінімальної заробітної плати, а через розрив мінімальної заробітної плати і тарифної ставки першого розряду (мінімального посадового окладу) та запровадження рівнів першого тарифного розряду по окремих видах економічної

діяльності (галузях економіки). Тобто перший розряд тарифної сітки повинен перевищувати розмір мінімальної заробітної плати.

При цьому слід урахувати, що сьогодні переважною тенденцією в багатьох країнах є зростання ролі тристоронніх комісій при встановленні розміру мінімальної заробітної плати — соціально-го партнерства. Особливо важливе воно для країн з перехідною економікою, оскільки дозволяє більш-менш лояльно здійснювати іноді непопулярні ринкові реформи. Отже, встановлення диференційованих рівнів мінімальної заробітної плати в позабюджетній сфері — питання, передусім, переговорів і домовленостей соціальних партнерів.

3.4. Ризики впровадження диференціації мінімальної заробітної плати за видами економічної діяльності

При впровадженні диференціації мінімальної заробітної плати за видами економічної діяльності необхідно врахувати не тільки економічні особливості і потреби конкретних галузей економіки, але й загальну соціально-економічну ситуацію в країні.

По-перше, слід ретельно обґрунтувати це питання, яке мало вивчене і у нас і в світовій науці та практиці, не форсуючи його вирішення з політичних причин.

По-друге, слід пам'ятати, що необґрунтована диференціація може призвести до втрати конкурентоспроможності продукції тих галузей, де внаслідок завищеного рівня мінімальної заробітної плати надмірно зростуть витрати на робочу силу.

По-третє, в Генеральній і галузевих угодах треба ретельно розрахувати граничні значення коефіцієнтів відношення першого розряду галузевих тарифних ставок та мінімальної заробітної плати (фактично підвищення заробітних плат), щоб запобігти можливому розкручуванню інфляційної спіралі.

По-четверте, існує ризик при галузевій диференціації мінімальної зарплати вибрати найлегший шлях, підвищивши максимальну ставку першого тарифного розряду в тих галузях, де для цього існують економічні можливості (рентабельність, прибутковість), а не в тих видах діяльності, де цього вимагає кваліфікаційний рівень працівників і пріоритетність галузі для стратегічного розвитку країни.

По-п'яте, за умови надмірного зближення мінімального, середнього і максимального рівнів заробітної плати існує ризик поширення зрівнялівки доходів мало- та висококваліфікованих працівників, зменшення заінтересованості працівників у підвищенні кваліфікації.

По-шосте, відповідно до нових вимог має бути приведена вся існуюча нормативно-правова база, починаючи з Кодексу законів про працю і закінчуючи колективними угодами підприємств і організацій. За інших обставин можливими є численні неузгодження та прояви дискримінації найманого персоналу, перш за все жіночого.

Отже, на основі проведеного аналізу зарубіжного і вітчизняного досвідів впровадження диференціації мінімальної заробітної плати для різних категорій працівників за видами економічної діяльності можна сформулювати такі висновки.

1. В Україні МЗП не стала ще дієвим інструментом регулювання заробітної плати, а це негативно позначилося на формуванні конкурентоспроможності у сфері праці. У цьому зв'язку необхідно уточнити функції мінімальної заробітної плати. Головні заходи уряду, відповідних міністерств, відомчих структур та установ мають бути сконцентровані на створенні сприятливих умов для виконання МЗП всіх основних її основних функцій. З цього слід виходити при визначенні і встановленні розміру МЗП.

2. Єдина загальноукраїнська мінімальна заробітна плата не відображає умови життя в конкретних регіонах чи областях, а також особливості видів економічної діяльності (галузей), професій. Тому подальше реформування оплати праці потребує відмови від встановлення єдиної для всієї країни МЗП і переходу до її диференціації на новій методичній основі. Крім того, території повинні мати можливість приймати окремі міські МЗП, що мотивується суттєвою різницею вартості мінімального споживчого кошика в найдорожчому та найдешевшому містах України. Тож першим кроком щодо диференціації мінімальної заробітної плати повинно бути надання регіонам України права впроваджувати вищий розмір мінімальної заробітної плати.

3. Наступним кроком може бути розрив зв'язку між мінімальною заробітною платою і розміром першого розряду тарифної сітки, який автоматично призведе до диференціації ставок першого тарифного розряду у різних галузях економіки. Цей крок має передбачати дві окремі ітерації, в основі яких — впровадження

окремих механізмів диференціації мінімальної заробітної плати в бюджетній і позабюджетній сферах.

4. Диференціація мінімальної зарплати повинна враховувати можливість перерозподілу робочої сили за галузями та перерозподіл капіталу з менш дохідних та більш витратних до більш дохідних та менш витратних.

5. Обґрунтування диференціації МЗП і прийняття рішень щодо порядку використання має бути безпосередньою справою всіх сторін соціального партнерства (профспілок, роботодавців, державних органів). При цьому жодна із сторін не повинна мати пріоритетного права у прийнятті рішень щодо визначення розміру МЗП.

6. Оскільки актуальність проблеми встановлення обґрунтованої мінімальної зарплати посилюється, це вимагає розробки і прийняття справедливого закону про мінімальну заробітну плату, в якому слід уточнити критерії та порядок встановлення МЗП, її перегляду, відповідної нормативної бази. Визначення принципів дії механізму диференціації мінімальної заробітної плати потребує також подальшого теоретико-методичного обґрунтування.

3.5. Регулювання заробітної плати у галузях бюджетної сфери (освіта, охорона здоров'я та ін.)

Проблеми регулювання заробітної плати у галузях бюджетної сфери України (освіта, охорона здоров'я та ін.) все ще залишаються невирішеними і недостатньо вивченими. Дослідження шляхів їх розв'язання набуває вагомого значення для сучасної науки і практики, тому що від цього значною мірою залежать збереження людського потенціалу й перспективи подальшого розвитку держави.

Недосконала система регулювання оплати праці у галузях бюджетної сфери, застарілі принципи її побудови, низькі розміри заробітної плати, неадекватні високій відповідальності та напруженості праці, призвели до падіння престижності праці, руйнування заінтересованості працівників організацій і установ в ефективній трудовій діяльності і професійному зростанні. Виникла необхідність у терміновому пошуку можливостей удосконалення системи оплати праці персоналу.

Праця у галузях бюджетної сфери має особливості, які виокремлюють її з-поміж інших видів економічної діяльності. Зокрема, вона характеризується високим рівнем складності, творчості, відповідальності, супроводжується розумовою та нервовою напругою. Результати праці у цій сфері виявляються лише через деякий проміжок часу, не мають прямого зв'язку з обсягом витрат на їх досягнення, важко піддаються оцінці.

Діюче законодавство з оплати праці у бюджетній сфері не забезпечує дотримання одного з основних принципів організації оплати праці — встановлення тісного зв'язку між ефективністю праці та розмірами заробітної плати. Зокрема, присвоєння тарифних розрядів медичним працівникам відбувається з урахуванням складності праці та рівня їх кваліфікації. При цьому результати праці до уваги не беруться. Елементи додаткової заробітної плати також не враховують їх повністю: преміювання у структурі фонду оплати праці займає всього 3 %, а серед надбавок чітко виражену стимулюючу дію має лише надбавка за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість праці [33, с. 10].

Аналіз показує, що за станом на жовтень 2007 р. розмір середньої заробітної плати працівників бюджетних галузей не забезпечував не тільки розширеного, але й простого відтворення робочої сили. Це — за умови, якщо в цих галузях працює великий відсоток працівників з вищою освітою. У свою чергу, низька оплата праці працівників освіти, охорони здоров'я, культури, мистецтва знижує якість обслуговування населення, породжує поширення тіньових відносин, призводить до вивільнення з них робочої сили.

Про стан і тенденції заробітної плати у деяких галузях бюджетної сфери й інших секторах економіки можна судити на основі даних табл. 2.17. В економіці в цілому номінальна заробітна плата у 2006 р. підвищилася порівняно з 2000 р. у 4,5 раза, а за деякими видами діяльності (освіта, охорона здоров'я) — приблизно у 5 раз. Водночас, як показують проведені автором розрахунки на основі даних державної статистики [49, с. 26], у 2006 р. реальна зарплата в економіці України порівняно з 2000 р. зростала лише в 2,9 раза.

Внаслідок недостатнього фінансування освітньої галузі не виконується ст. 57 Закону України «Про освіту» в частині встановлення ставок заробітної плати педагогічним працівникам на рівні, не нижчому від середньої заробітної плати працівників промисловості, науково-педагогічним працівникам — на рівні

подвійної середньої заробітної плати працівників промисловості. Так, середня заробітна плата у промисловості у 2007 р. становила 1323 грн, що на 28 % більше за середні ставки заробітної плати в освіті, на 56 % — в охороні здоров'я (табл. 3.7).

Для порівняння зазначимо, що у Німеччині оплата праці у розрахунку на одного зайнятого протягом повного робочого дня у сфері обслуговування у 2000 р. складала 22, 73 євро, а у сфері матеріального виробництва — 25, 41 євро, або 89,5 % від промисловості [107].

Таблиця 3.7

СЕРЕДНЬОМІСЯЧНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ДЕЯКИМИ ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У 2000, 2003, 2005—2007 рр.

Види економічної діяльності	Роки					2007 р. щодо 2000 р., разів
	2000	2003	2005	2006	2007 ¹	
Усього	230	462	806	1041	1323	5,7
Промисловість	302	591	967	1212	1527	5,0
Фінансова діяльність	560	1051	1553	2050	2680	4,8
Державне управління	335	577	1087	1578	1808	5,4
Освіта	156	577	1087	1578	1035	6,6
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	138	279	517	658	846	6,1
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури й спорту	162	299	620	828	1064	6,5
з них діяльність у сфері культури і спорту, відпочинку та розваг	135	277	628	842	1083	8,0

¹ Попередні дані [60, с. 392].

Подібного відставання бюджетних галузей за рівнем оплати в країнах з ринковою економікою немає. Так, у КНР заробітна плата в освіті, культурі і мистецтві майже дорівнює середній в економіці, в Чехії у зайнятих в охороні здоров'я й освіті — 95 % її рівня, Латвії — 76—78, Великій Британії — 95—115, Словенії — 111—115, Італії — 98—103, Мексиці — 140—155 % [27, с.2]. Лікарі зі стажем, керівники лікарняних комплексів у розвинутих країнах одержують досить високу місячну заробітну плату: у Франції — 9675 євро, Нідерландах — 14600, Великобританії — 10608, Австралії — 16925, США — 22333 євро [107, с. 3], тобто у десятки разів більше, ніж в Україні.

Найвища оплата праці лікарів — у США, де трохи менше 30 тис. анестезіологів і трохи більше 50 тис. хірургів одержують у середньому по 184 тис. дол. за рік. 22,5 тис. гінекологів та акушерів заробляють по 178 тис. дол. Фахівців зі щелепно-лицьової хірургії практично стільки ж, проте їх середня заробітна плата не дотягує і до 165 тис. дол. за рік. 50-тисячна армія терапевтів заробляють у середньому по 160 тис. дол. Практично таку ж зарплату одержують 480 стоматологів-протезистів. Психіатрів в Америці налічується майже 25 тис., і для кожного з них знаходиться роботи в середньому на 149 тис. дол. за рік. Практично стільки ж одержують 109 тис. сімейних лікарів. А ось середня зарплата 300 тис. топ-менеджерів складає 145 тис. дол. за рік. Враховуючи те, що майже половину своєї зарплати у США необхідно віддавати у вигляді податків, оплата праці лікарів досить висока [9].

Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників усіх видів економічної діяльності, за виключенням фінансової, нижче заробітної плати київських дворників, яка становить 2 тис. грн [102, с. 1]. У вересні 2007 р. зарплата дворників була в 1,7 раза більшою, ніж у освіті (1199 грн) і в 2, 1 раза вищою, ніж в охороні здоров'я та у сфері надання соціальної допомоги (946 грн).

З метою виявлення стимулів, які в найбільшій мірі спонукають медичних фахівців працювати ефективно, у 2006 р. було проведено соціологічне опитування спеціалістів, які працюють у медичних установах м. Кіровограда та Кіровоградської області. Особливий інтерес викликають результати моніторингу мотивів праці у сфері охорони здоров'я з точки зору їх пріоритетності і важливості для різних категорій медичних працівників, а також антистимулів до ефективної праці. Так, результати опитування засвідчили, що найдієвішими чинниками, які спонукають медич-

них працівників сумлінно працювати, є усвідомлення важливості своєї справи та інтерес до праці — відповідно 32,0 та 25,5 % у їх загальній сукупності (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

МОТИВИ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я, %¹

Мотиви	Керівний медичний персонал	Лікарі	Середній медичний персонал	Молодший медичний персонал	Разом
Усвідомлення важливості своєї справи	27,9	31,9	34,2	29,1	32,0
Інтерес до праці	25,0	29,1	22,3	25,3	25,5
Можливість реалізувати свої професійні знання та навички	27,8	20,5	17,6	0,6	15,4
Очікування вдячності з боку пацієнтів	11,1	8,7	5,8	13,3	8,7
Можливість отримання премії	0,0	3,5	9,0	17,1	8,4
Жорсткі вимоги щодо виконання посадових обов'язків	2,6	2,3	4,3	7,6	4,2
Наявність перспективи подальшого кар'єрного росту	0,0	1,9	4,0	3,8	3,0
Висока моральна оцінка результатів праці керівництвом та колегами	5,6	2,1	2,8	3,2	2,8

¹ Результати соціологічного опитування спеціалістів, які працюють у медичних установах м. Кіровограда та Кіровоградської області, у 2006 р. [32, с. 166].

Високу стимулюючу дію має і створення широких можливостей для реалізації медичним персоналом наявної професійної майстерності (15,4 %). Очікування вдячності з боку пацієнтів та додаткової матеріальної винагороди від роботодавця також виступають чинниками, здатними справляти вплив на трудову по-

ведінку медичного персоналу. Поряд з цим, медичні працівники проявляють певну байдужість до високої моральної оцінки результатів їх праці колегами та керівництвом і не вважають жорсткі вимоги щодо виконання посадових обов'язків з боку останнього такими, які відчутно мотивують ефективну трудову діяльність.

Основним чинником, що викликає погіршення результатів праці у сфері охорони здоров'я, медичний персонал визнає низьку оплату праці (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

АНТИСТИМУЛИ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я, %¹

Антистимули	Керівний медичний персонал	Лікарі	Середній медичний персонал	Молодий медичний персонал	Разом
Вкрай низька оплата праці	25,0	31,5	40,8	56,4	40,1
Незадовільні умови праці	21,2	19,8	18,1	9,2	16,9
Слабкий зв'язок між трудовими зусиллями і розміром заробітку	15,4	20,5	13,0	16,9	16,6
Падіння престижу праці у сфері охорони здоров'я	19,2	16,2	15,8	8,3	14,4
Відсутність дружної співпраці у колективі	3,8	3,6	3,9	5,1	4,1
Відсутність справедливої оцінки праці з боку керівництва	7,8	3,9	3,0	3,6	3,7
Відсутність чітких перспектив подальшого кар'єрного росту	3,8	1,6	4,2	0,0	2,4
Низький рівень професійних знань	3,8	2,9	1,2	0,5	1,8

¹ Результати соціологічного опитування спеціалістів, які працюють у медичних установах м. Кіровограда та Кіровоградської області, у 2006 р. [32, с. 167].

З табл. 3.9 видно, що у загальній сукупності антистимулів до ефективної трудової діяльності вкрай низьку оплату відзначили 40,1 % респондентів. Суттєво перешкоджають поліпшенню результатів праці і такі фактори, як незадовільні умови праці та слабкий зв'язок розміру заробітку з трудовим внеском працівника — відповідно 16,9 і 16,6 % у загальному підсумку. Цікавим є те, що падіння престижу праці також розглядається медичним персоналом як один з основних антистимулів до підвищення її ефективності. Це доводить, що матеріальне стимулювання праці само по собі не спонукає медичних працівників істотно поліпшувати результати трудової діяльності. Застосування його важелів на практиці має супроводжуватися активізацією дії моральних стимулів.

Недоліки в оплаті праці призвели до неукomплектованості кадрами фахівців практично в усьому бюджетному секторі. Спостерігається тенденція так званих «прихованих вакансій», коли вакантні посади заповнюються за рахунок педагогічних працівників пенсійного віку, сумісників, студентів старших курсів вищих педагогічних навчальних закладів.

Залишається актуальною проблема старіння педагогічних кадрів. Аналіз свідчить, що у 2006—2007 навчальному році в загальноосвітніх навчальних закладах працювало майже 74 тис. педагогічних працівників пенсійного віку, і щорічно їх питома вага зростає. Так, якщо у 2001—2002 навчальному році цей показник становив 11,7 % від загальної кількості працюючих педагогів, то у 2006—2007 навчальному році — 14,7 %. Отже, основний контингент працюючих учителів має вік від 41 до 50 років. Одночасно кількість учителів віком до 30 років з кожним роком зменшується — з 22,5 % до 18,8 % [89, с. 25] за вказані роки відповідно.

Аналіз забезпеченості населення України медичними кадрами впродовж 1996—2006 рр. дозволяє констатувати зростання кількості лікарів та зниження кількості середніх медичних працівників у розрахунку на 10 тис. мешканців. Згідно з даними Міністерства охорони здоров'я України, незважаючи на поступове зменшення числа лікарів протягом зазначеного періоду, забезпеченість населення лікарським персоналом зросла на 5 % і на кінець 2006 р. становила 42,2 особи, що можна пояснити скороченням чисельності населення України на 10 %.

Дещо іншою є ситуація із середніми медичними працівниками. Впродовж 1996—2006 рр. загальна чисельність середнього медичного персоналу скоротилася майже на 18 %, у результаті чого забезпеченість ним населення знизилася на 8 % і наприкінці

2006 р. становила 93,8 особи на 10 тис. мешканців. Як наслідок, кількість медичних сестер у розрахунку на одного лікаря скоротилася з 2,6 осіб у 1996 р. до 2,2 осіб у 2006 р.

Аналіз складу людських ресурсів охорони здоров'я та особливостей їх територіального розміщення дозволив установити, що на фоні невпинного зростання забезпеченості населення лікарями спостерігається зниження рівня укомплектованості їх штатних посад, навіть за рахунок сумісництва. За таких умов відбувається погіршення кількісного співвідношення між лікарями і середніми медичними працівниками (якщо у 1990 р. воно складало 1 : 2,7, то у 2005 р. — 1 : 2,2), внаслідок чого частину функцій, покладених на середній медичний персонал, вимушені виконувати лікарі [49, с. 9]. Слід підкреслити, що у розрізі окремих професійних груп мають місце диспропорції в укомплектованості штатних посад лікарів. Так, за даними Міністерства охорони здоров'я України, найбільш укомплектованими на сьогодні є штатні посади лікарів-стоматологів, дерматологів, венерологів, акушерів-гінекологів та кардіологів, тоді як посади патологоанатомів, фтизіатрів, наркологів, педіатрів і сімейних лікарів укомплектовані лише на 49—76 %.

Результати аналізу стану оплати і стимулювання праці у сфері охорони здоров'я дозволяють констатувати: 1) незважаючи на підвищення забезпеченості населення лікарським персоналом, все ще зберігається дефіцит лікарів, про що свідчить неповна укомплектованість їх посад та надто високий рівень сумісництва; 2) скорочується забезпеченість населення середніми медичними працівниками, внаслідок чого частину покладених на них функцій сьогодні виконують лікарі; 3) спостерігається невпинне старіння кадрів охорони здоров'я, що зумовлюється небажанням молоді працювати у даній сфері національного господарства. В подальшому така ситуація спричинятиме зростання дефіциту медичних працівників.

Результати проведеного нами дослідження засвідчують, що основною причиною негативних змін, які відбуваються у складі трудового потенціалу охорони здоров'я, виступає недосконалий механізм стимулювання медичного персоналу до ефективної праці. Йдеться насамперед про застарілі підходи до оплати праці, вкрай незадовільні умови трудової діяльності у медичних закладах (особливо у сільській місцевості), зниження безпеки праці, про руйнацію стимулів морально-психологічного характеру, таких як присвоєння почесних звань, вручення нагород, відзначення грамотами та ін. Все це зумовлює

падіння престижу праці у сфері охорони здоров'я, змушує медичних працівників шукати роботу в інших галузях національного господарства, знижує бажання молоді вступати до вищих медичних навчальних закладів.

З метою подальшого вдосконалення системи оплати праці співробітників галузей бюджетної сфери Кабінетом Міністрів України була прийнята Постанова № 1298 від 30 серпня 2002 р. «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери». Запропонована Постановою Єдина тарифна сітка (ЄТС) складається з 25 розрядів при діапазоні сітки 1 : 4, 51 (відношення величини тарифної ставки вищого розряду до першого). Це у 3 рази менше, ніж у попередній ЄТС з відношенням тарифних розрядів 1 : 13,8, що послабило мотивуючу роль нової Єдиної тарифної сітки.

Аналіз діючої Єдиної тарифної сітки з оплати праці працівників бюджетних галузей переконає у тому, що принципи, на яких вона ґрунтується, не відповідають ринковим засадам організації оплати праці, що призводить до повного невиконання останньою покладених на неї функцій. Присвоєння тарифних розрядів працівникам відбувається з урахуванням рівня їх кваліфікації, складності та відповідальності праці. Натомість, реальний трудовий внесок під час визначення розміру заробітної плати взагалі не враховується.

Повністю порушеною на сьогодні є диференціація в оплаті праці персоналу бюджетних галузей. Співвідношення між коефіцієнтами, що відповідають крайнім розрядам Єдиної тарифної сітки, навіть після реалізації її другого етапу залишилося неприпустимо низьким — 1 : 3,93 (табл. 3.10).

Поліпшенню ситуації не сприятиме і впровадження третього етапу Єдиної тарифної сітки, який передбачає встановлення розриву між крайніми розрядами у розмірі 1 : 4,51. Певна річ, що таке співвідношення між коефіцієнтами 1-го та 25-го розрядів не дозволяє досягти рекомендованого 10 % «порогу відчутності» — 10 % (співвідношення між тарифними коефіцієнтами суміжних розрядів), внаслідок чого спостерігається зрівнялівка в оплаті праці різної складності та відповідальності (табл. 3.10, 3.11).

Недосконалі принципи, на яких ґрунтується тарифна сітка з оплати праці у бюджетних галузях, роблять її неспроможною забезпечити гідні розміри заробітку працівникам. Середньостатистичний працівник бюджетної сфери на сьогодні отримує заробітну плату нижчу, ніж промисловець.

Таблиця 3.10

ЕТАПИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЄДИНОЇ ТАРИФНОЇ СІТКИ В БЮДЖЕТНІЙ СФЕРІ

Тарифні розряди	Тарифні коефіцієнти, що впроваджуються		
	I етап з 1 вересня 2005 р.	II етап з 1 червня 2007 р.	III етап з 1 листопада 2008 р.
1	1,00	1,00	1,00
2	1,03	1,06	1,09
3	1,06	1,12	1,18
4	1,09	1,18	1,27
5	1,12	1,24	1,36
6	1,15	1,30	1,45
7	1,18	1,37	1,54
8	1,22	1,47	1,64
9	1,31	1,57	1,73
10	1,40	1,66	1,82
11	1,50	1,78	1,97
12	1,61	1,92	2,12
13	1,72	2,07	2,27
14	1,84	2,21	2,42
15	1,97	2,35	2,58
16	2,11	2,50	2,79
17	2,26	2,66	3,00
18	2,37	2,83	3,21
19	2,49	3,01	3,42
20	2,61	3,25	3,64
21	2,74	3,41	3,85
22	2,88	3,50	4,06
23	3,02	3,71	4,27
24	3,17	3,80	4,36
25	3,35	3,93	4,51

Таблиця 3.11

**РОЗМІРИ ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ ПРАЦІВНИКІВ
БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ ЗА РОЗРЯДАМИ ЄДИНОЇ ТАРИФНОЇ СІТКИ,
ОБЧИСЛЕНІ З УРАХУВАННЯМ МІНІМАЛЬНОЇ
ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, ВСТАНОВЛЕНОЇ на 2008 р.¹**

Тарифні розряди	Розміри посадових окладів, грн				
	з 1 січня	з 1 квітня	з 1 липня	з 1 листопада (впровадження ЄТС у повному обсязі)	з 1 грудня
1	515	525	545	545	605
2	546	557	578	594	659
3	577	588	610	643	714
4	608	620	643	692	768
5	639	651	676	741	823
6	670	683	709	790	877
7	706	719	747	839	932
8	757	772	801	894	992
9	809	824	856	943	1047
10	855	872	905	992	1101
11	917	935	970	1074	1192
12	989	1008	1046	1155	1283
13	1066	1087	1128	1237	1373
14	1138	1160	1204	1319	1464
15	1210	1234	1281	1406	1561
16	1288	1313	1363	1521	1688
17	1370	1397	1450	1635	1815
18	1457	1486	1542	1749	1942
19	1550	1580	1640	1864	2069
20	1674	1706	1771	1984	2202
21	1756	1790	1858	2098	2329
22	1803	1838	1908	2213	2456
23	1911	1948	2022	2327	2583
24	1957	1995	2071	2376	2638
25	2024	2063	2142	2458	2729

¹ Підготовлено за матеріалами Департаменту з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці Мінпраці України.

На наш погляд, Єдина тарифна сітка виконала свою надзвичайно важливу роль, дозволивши забезпечити рівність працівників усіх бюджетних галузей при розподілі бюджетних засобів відповідно до тарифно-кваліфікаційної сітки, тарифно-кваліфікаційних розрядів оплати праці в умовах відсутності конкуренції між галузями цієї сфери. Перш за все, ЄТС має надто серйозний недолік: як тверда ієрархічна структура вона працює на обмежені цілі. Так, підвищення міжрозрядного коефіцієнта автоматично збільшує оплату праці за всіма розрядами. Але в кожен конкретний момент в організації можуть існувати різні кадрові цілі. Скажімо, одній організації з ряду причин важливіше профінансувати менеджерів, що організують усю роботу, іншій — зосередитися на групі робітників або фахівців. Однак вирішити таку задачу в межах ЄТС неможливо, оскільки при підвищенні заробітної плати однієї категорії працівників, припустимо, тієї, що обслуговує персонал, тверда система міжрозрядних коефіцієнтів зобов'яже «охопити» всю сітку.

Таким чином, ЄТС має декілька недоліків, у числі яких: 1) низький розмір тарифної ставки першого розряду ЄТС; 2) відсутність стимулів до надання якісних послуг; 3) мала диференціація між розрядами тарифної сітки; 4) недостатня реакція на ситуацію на ринку праці; 5) наявність рівнобіжних систем оплати праці; 6) обмеження при встановленні винагороди для висококваліфікованих працівників; 7) відсутність можливостей урахування в оплаті праці галузевих особливостей; 8) громіздкий механізм ЄТС (важко його застосовувати); 9) можливість одержання додаткового доходу, в зв'язку з чим деякі організації хочуть відмовитися від ЄТС.

Вказані та інші недоліки введення Єдиної тарифної сітки з оплати праці працівників бюджетних установ і організацій були розкриті ними ще у першій половині 1990-х років, на основі чого зроблено висновок про безперспективність використання ЄТС.

Недоліки ЄТС зумовлюють необхідність розробки нової системи оплати праці для установ, де можливе введення фінансування за принципом спрямованості на результат (у формі оплати за виконання державного замовлення і державного завдання). В установах, у яких принцип спрямованості на результат ввести не можна (збереження кошторисного фінансування), доцільніше використовувати тарифні сітки, що максимально враховують галузеві особливості. При розробці цих сіток варто істотно нівелювати недоліки, властиві ЄТС.

На думку Мартіна Райзера, радника з економічних питань Представництва Світового банку в Україні, Білорусі та Молдові 2007 р., проблема полягає у тому, що державному сектору необхідно ство-

рити фінансовий простір для зміни своєї політики у галузі оплати праці й забезпечити собі можливість залучення висококваліфікованих працівників. Збільшення шкали заробітної плати у цілому досягти цього не дозволить. Тому потрібно скоротити штати державного сектора та одночасно диференціювати заробітну плату для висококваліфікованих кадрів. Це потребуватиме комбінації секторальних реформ, включаючи у міністерствах охорони здоров'я, освіти та інших галузевих міністерствах, і реформи державної служби для перегляду шкали заробітної плати та перегляду політики всього державного сектора у галузі людських ресурсів. Такий порядок денний видається непростим, і здійснити його швидко буде неможливо. Тому необхідно, щоб заробітна плата у державному секторі зростала дещо повільніше, ніж сукупна прибуткова частина бюджету. Це дозволить вивільнити кошти для необхідних інвестицій як фізичних, так і організаційних і відповідно перетворити державний сектор на більш ефективний та конкурентоспроможний [63, с. 32, 33].

З метою подолання недоліків, властивих діючій системі оплати праці, наприклад, медичного персоналу, доцільним вбачається впровадження на перехідному етапі розвитку України гнучкої тарифної сітки з оплати праці у сфері охорони здоров'я (табл. 3. 12). В основу запропонованої гнучкої тарифної сітки рекомендуємо покласти 18 тарифних розрядів (саме така кількість розрядів діючої Єдиної тарифної сітки використовується для оплати праці медичного персоналу) із співвідношенням між крайніми з них 1: 6,56 (науково доведено, що саме таке співвідношення є найоптимальнішим в умовах сьогодення). Розмір посадового окладу, який відповідає першому тарифному розряду, пропонуємо затверджувати на рівні прожиткового мінімуму, що дозволить забезпечити, принаймні, просте відтворення робочої сили.

Таблиця 3.12

**РЕКОМЕНДОВАНА ГНУЧКА ТАРИФНА СІТКА З ОПЛАТИ ПРАЦІ
У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я***

Тарифні розряди	Тарифні коефіцієнти	Посадові оклади	Зростання коефіцієнтів	
			відносне	абсолютне
1	1,00	X*—1,15 x	—	—
2	1,15	1,15 x—1,32 x	1,15	0,15
3	1,32	1,32 x—1,50 x	1,15	0,17
4	1,50	1,50 x—1,71 x	1,14	0,18

Закінчення табл. 3.12

Тарифні розряди	Тарифні коефіцієнти	Посадові оклади	Зростання коефіцієнтів	
			відносне	абсолютне
5	1,71	1,71 х—1,93 х	1,14	0,21
6	1,93	1,93 х—2,18 х	1,13	0,22
7	2,18	2,18 х—2,44 х	1,13	0,25
8	2,44	2,44 х—2,73 х	1,12	0,26
9	2,73	2,73 х—3,03 х	1,12	0,29
10	3,03	3,03 х—3,36 х	1,11	0,30
11	3,36	3,36 х—3,70 х	1,11	0,33
12	3,70	3,70 х—4,07 х	1,10	0,34
13	4,07	4,07 х—4,48 х	1,10	0,37
14	4,48	4,48 х—4,93 х	1,10	0,41
15	4,93	4,93 х—5,42 х	1,10	0,45
16	5,42	5,42 х—5,96 х	1,10	0,49
17	5,96	5,96 х—6,56 х	1,10	0,54
18	6,56	6,56 х—...	1,10	0,60

¹ [33, с. 12].

* х — розмір затвердженого у відповідному періоді прожиткового мінімуму.

За рахунок диференціації посадових окладів у межах кожного тарифного розряду запропонована гнучка тарифна сітка дозволить поновити справедливе співвідношення в оплаті праці різної складності та відповідальності й одночасно встановити прямий зв'язок між результатами праці і величиною отриманого заробітку. Зауважимо, що з подальшим соціально-економічним розвитком України доцільною вбачається розробка низки тарифних сіток для оплати праці окремих категорій медичного персоналу, що дозволить більш об'єктивно враховувати особливості праці та трудові здобутки кожного окремого працівника. Поряд з удосконаленням системи оплати праці у сфері охорони здоров'я необхідно активізувати низку стимулів морально-психологічного характеру, що сприятиме посиленню трудової мотивації медичного персоналу. Йдеться, насамперед, про організацію різноманітних

професійних конкурсів між медичними працівниками, поширення практики відзначення найкращих з них нагородами, грамотами та подяками за особливі трудові досягнення, а також присвоєння почесних звань.

Необхідно виходити із задачі формування гнучкої системи оплати праці. Наприклад, на національному рівні доцільно розробити й установити загальні принципи побудови галузевої оплати праці. Один з них полягає у тому, що оскільки міністерство є головним розпорядником матеріальних, кадрових і інших ресурсів, то доцільно встановити фонд оплати праці. А далі залежно від задач, які повинна вирішувати та чи інша галузь, на основі діючої системи соціального партнерства приймається галузева система оплати праці.

У цьому контексті пропонується перейти до планування і затвердження на рівні Кабінету Міністрів мінімальних рівнів оплати праці по укрупнених професійно-кваліфікаційних групах. Тобто якщо нині у нас існує одна мінімальна заробітна плата, то у майбутньому їх може бути декілька — залежно від кількості груп. Такий підхід підказує світовий досвід. У будь-якому випадку роботодавці зобов'язані домовлятися з профспілками. У цій частині соціальне партнерство посилюється, тому що проблема мінімальної заробітної плати обговорюватиметься не взагалі, а стосовно конкретної спеціальності, і консенсус стане досягатися з урахуванням розмірів ресурсів, що надаються, та цілей, які ставляться перед тією чи іншою бюджетною галуззю. Така система, на наш погляд, набагато гнучкіша. Природно, її створення зажадає вироблення чітких принципів побудови галузевих систем оплати праці в межах загального правового поля.

Приміром, в Україні, з урахуванням досвіду Російської Федерації галузеві системи оплати праці повинні базуватися на таких єдиних принципах: 1) підвищення загального рівня заробітної плати працівників при переході до нової системи оплати праці; 2) вилучення із системи оплати праці компенсаційних надбавок за умови праці і розвиток системи страхування професійних ризиків; 3) забезпечення системи державних гарантій з оплати праці; 4) фінансування за кошторисом бюджетних галузей, де неможливе або недоцільне введення принципу спрямованості на результат; 5) удосконалення регіональних систем оплати праці [68].

Введенню нових систем оплати праці передують реалізація комплексу задач, у тому числі: внесення змін у чинне законодавство; проведення великої кількості різноманітних організаційних заходів; тарифікація робіт; експериментальне впровадження галузе-

вих систем оплати праці в окремих установах; укладання угод між Кабінетом Міністрів України і суб'єктами України.

Перші кроки вже здійснено. Так, Генеральною Угодою між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008—2009 р. передбачено погоджувати рішення Кабінету Міністрів України про визначення ставок (окладів) та інших умов оплати праці працівників бюджетної сфери з відповідними галузевими профспілками й відповідними галузевими об'єднаннями організацій роботодавців.

На наш погляд, процес удосконалення системи оплати праці працівників організацій бюджетної сфери доцільно розділити на кілька етапів: *перший етап* — розробка законодавчої і нормативної правової бази; *другий* — розробка галузевих програм реструктуризації мережі установ бюджетної сфери; *третій* — проведення експерименту по введенню галузевих систем оплати праці в окремих бюджетних установах, у тому числі на регіональному і муніципальному рівнях (за узгодженням з регіонами); *четвертий* — введення галузевих систем оплати праці на загальнодержавному рівні; *п'ятий етап* — введення галузевих систем оплати праці на регіональному рівні.

Таким чином, відбуваються позитивні зміни у реалізації політики заробітної плати. Підтвердженням цих змін є такі кількісні та якісні показники і їхні характеристики:

- стійкою є тенденція підвищення мінімальних гарантій в оплаті праці;
- стійкими темпами збільшується номінальна і реальна заробітна плата;
- реалізується комплекс заходів для підвищення заробітної плати в бюджетних установах з упорядкування структури й оптимізації диференціації оплати праці в цій сфері.

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ. ВПЛИВ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ



4.1. Об'єктивні передумови впровадження системи договірного регулювання заробітної плати

Серед важливих і складних проблем, безпосередньо пов'язаних з розбудовою соціальної держави, одне з провідних місць посідає вдосконалення в Україні системи оплати праці. Питання заробітної плати завжди було і залишається одним з найважливіших для економічної, політичної та господарської сфери діяльності держави.

Соціологічні дослідження, проведені авторами в другій половині 2007 р. серед працівників промислових підприємств і транспорту України, свідчать про те, що питання оплати праці є нагальним у системі колективно-договірного регулювання.

На рубежі XIX—XX ст. в економічно розвинутих країнах почався активний процес формування трудового законодавства, сприяючого становленню системи договірного регулювання соціально-трудових відносин. Okремі норми цієї системи внесені до Данського Цивільного Кодексу в 1907 р., Швейцарського Кодексу зобов'язань у 1911 р. Надалі були прийняті спеціальні законодавчі акти в Норвегії (1915 р.), Німеччині (1918 р.), Франції (1919 р.), Фінляндії (1924 р.), Нідерландах (1927 р.). Інститут колективних угод як форма соціального партнерства одержав розвиток у Законі про Національні трудові відносини США в 1935 р., а також у Законодавстві Великої Британії. У 1948 р. Міжнародна Організація Праці прийняла Конвенцію № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію, в 1949 р. — Конвенцію № 98 про застосування принципів права на ведення колективних переговорів, Рекомендації № 91 про колективні договори (1951 р.), № 94 — про консультації і співпрацю між підприємцями і трудящими на рівні підприємства (1952 р.), № 113 — про консультації та співпрацю між державною владою та організаціями підприємців і трудящих (1960 р.), Конвенцію № 154 про сприяння колективним переговорам (1981 р.). Україна ратифікувала в різні роки вказані міжнародно-правові акти.

Децентралізація в управлінні й оплаті праці, віднесення до компетенції підприємств рішення більшості питань, регулюючих заробітну плату та інші аспекти соціально-трудових відносин, виклика-

ють об'єктивні передумови для розвитку системи договірного регулювання оплати праці на всіх рівнях господарювання. В умовах роздержавлення і затвердження різних форм власності, особливо приватної, необхідність у договірному регулюванні оплати праці зростає ще більше, оскільки посилюються особистий та колективний інтереси сторін, кожна з яких прагне підвищити свої доходи.

Період розбудови сталого економічного розвитку держави пов'язаний з розв'язанням економічних, соціальних і психологічних проблем, наслідками яких є суперечності та конфлікти між працівниками й роботодавцями. Основні причини колективних трудових спорів (конфліктів) лежать у сфері економіки — обмеженість матеріальних ресурсів, зниження основних виробничих показників, які звужують можливості роботодавців задовольняти вимоги найманих працівників.

Аналіз результатів соціологічного опитування, проведеного Конфедерацією Вільних профспілок України у вересні-жовтні 2007 р. серед 198 працівників підприємств вугільної галузі (табл. 4.1), свідчить про те, що основна причина виникнення трудових конфліктів — це низький рівень оплати праці. Таку відповідь дали 87 % респондентів. Більша половина опитуваних (58 % респондентів) підкреслили, що невиконання норм колективного договору є однією з головних причин виникнення конфліктів.

Таблиця 4.1

ВІДПОВІДЬ НА ПИТАННЯ АНКЕТИ «ЯКІ ПРИЧИНИ КОНФЛІКТІВ НА ВАШОМУ ПІДПРИЄМСТВІ?» (МОЖЛИВІ КІЛЬКА ВАРІАНТІВ)¹

Причини конфліктів	У % до числа тих, що відповідають
Низький рівень оплати праці	87
Заборгованість з виплат заробітної плати	38
Обмеженість ресурсів підприємства	35
Слабкий соціальний захист	42
Низький рівень безпеки та охорони праці	48
Невиконання норм колективного договору	58
Важко відповісти	17

¹ Дані соціологічного опитування 198 працівників вугільної галузі, проведеного КВПУ у вересні—жовтні 2007 р.

На рівні підприємства всі вказані питання повинні регулюватися в межах колективного договору. Але, як свідчить дослідження, положення колективних договорів не завжди виконуються у повному обсязі. Основні причини невиконання норм колективного договору показані в табл. 4.2.

Нині вирішення переважної більшості колективних трудових спорів і конфліктів зводиться до пошуку шляхів погашення заборгованості з виплати заробітної плати та вдосконалення системи оплати праці. Актуальність досліджуваного питання зумовлюється також тим, що рівень оплати праці є найголовнішим показником якості трудового життя. Про це свідчать дані табл. 4.3.

Необхідно підкреслити, що причини конфліктів криються в розбіжності інтересів різних категорій працюючих. Під час наступного опитування 170 респондентів робітників і фахівців підприємств промисловості та транспорту, проведеного нами у листопаді—грудні 2007 р., про співвідношення інтересів працівників підприємств з інтересами їх керівництва (дирекції), одержані такі відповіді (табл. 4.4).

Таблиця 4. 2

ВІДПОВІДЬ НА ПИТАННЯ АНКЕТИ «ЯКІ ОСНОВНІ ПРИЧИНИ НЕВИКОНАННЯ НОРМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ НА ВАШОМУ ПІДПРИЄМСТВІ?» (МОЖЛИВИ КІЛЬКА ВАРІАНТІВ)¹

Причини невиконання норм колективного договору	У % до числа тих, що відповідають
Обмеженість ресурсів підприємства	48
Недостатня робота керівництва	13
Байдужість членів профспілки	10
Колективний договір не сприймається сторонами об'язковим до виконання	10
Непослідовність та невимогливість керівництва профкому	7
Важко відповісти	13

¹ Дані соціологічного опитування 198 працівників вугільної галузі, проведеного КВПУ у вересні—жовтні 2007 р.

Таблиця 4.3

**ОЦІНКА ПРАЦІВНИКАМИ ПОКАЗНИКІВ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ, %
(МОЖЛИВІ КІЛЬКА ВАРІАНТІВ)¹**

Головний показник якості трудового життя	У % до числа тих, що відповідають
Умови праці	84,2
Соціальні можливості	15,8
Рівень освіти	5,3
Рівень оплати праці	87,4
Безпека та охорона праці	67,4
Задоволеність працею	66,3

¹ Дані соціологічного опитування 198 працівників вугільної галузі, проведеного КВПУ у вересні—жовтні 2007 р.

Таблиця 4.4

**ВІДПОВІДІ НА ПИТАННЯ АНКЕТИ «ЯК, НА ВАШУ ДУМКУ,
ЗБІГАЮТЬСЯ ІНТЕРЕСИ ПРАЦІВНИКІВ ВАШОГО ПІДПРИЄМСТВА
З ІНТЕРЕСАМИ ЙОГО КЕРІВНИЦТВА (ДИРЕКЦІЇ)?»**

Ступінь збігу інтересів	В % до числа, що відповідають
Інтереси повністю збігаються	6,2
Інтереси збігаються в більшості випадків	32,7
Інтереси збігаються лише в окремих випадках	28,9
Інтереси практично не збігаються	15,0
Важко відповісти	18,9

¹ Дані соціологічного опитування 170 робітників та фахівців підприємств промисловості і транспорту, проведеного авторами у листопаді—грудні 2007 р.

Як показують дані табл. 4.4, лише 6,2 % відповіли, що інтереси працівників і керівництва підприємства повністю збігаються. Третина респондентів вважають, що інтереси збігаються в більшості випадків і майже стільки ж (близько 29 %) — тільки в окремих випадках. На думку 15,0 % опитаних, інтереси найманих працівників і роботодавців практично не збігаються. Майже п'ятій частині респондентів важко відповісти на це питання. Проведене

авторами соціологічне опитування 170 робітників і фахівців підприємств промисловості та транспорту свідчить про те, що понад чверть респондентів вважають, що ніхто не може захистити їх права та інтереси, крім них самих (табл. 4.5).

Таблиця 4.5

ВІДПОВІДІ НА ПИТАННЯ АНКЕТИ «ХТО, НА ВАШУ ДУМКУ, Є ЗАХИСНИКОМ ВАШИХ ПРАВ І ІНТЕРЕСІВ?»¹

Захисники прав і інтересів найманих працівників	В % до числа тих, що відповідають
Адміністрація підприємства	25,0
Профспілкові органи	8,7
Органи місцевої виконавчої влади та місцевого самоврядування (держадміністрації, виконкоми)	3,6
Центральні органи державної виконавчої влади (міністерства, відомства)	2,4
Органи правосуддя	7,8
Ніхто (зможу захистити себе сам)	27,7
Ні у собі, ні в кому не бачу захисту	10,0
Важко відповісти	17,0

¹ Дані соціологічного опитування 170 робітників і фахівців підприємств промисловості і транспорту, проведеного авторами у листопаді—грудні 2007 р.

На думку чверті опитаних, реальним захисником їх прав та інтересів є адміністрація підприємства, а захист з боку профспілкових органів підтвердили тільки 9 % опитуваних.

Центральні органи державної виконавчої влади (міністерства, відомства) практично не є реальними захисниками прав і інтересів найманого персоналу. Про вплив профспілки на діяльність дирекції можна судити за наслідками соціологічного опитування тих же респондентів (табл. 4.6). Як видно з табл. 4.6, більшість респондентів (17,7 %) вважають, що профспілці фактично не вдається відстоювати інтереси найманих працівників, впливати на

діяльність адміністрації підприємства, оскільки керівництво профспілки практично повністю залежить від дирекції та діє за її вказівкою. Тільки десята частина опитаних вважає, що керівництво профспілки захищає інтереси працівників.

Таблиця 4.6

ВІДПОВІДІ НА ПИТАННЯ АНКЕТИ «ЧИ ВДАЄТЬСЯ ПРОФСПІЛЦІ ВАШОГО ПІДПРИЄМСТВА ВІДСТОЮВАТИ ІНТЕРЕСИ ПРАЦІВНИКІВ, ВПЛИВАТИ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ДИРЕКЦІЇ?»¹

Варіанти впливу профспілок на діяльність дирекції	У % до числа, що відповідають
Керівництво профспілки захищає інтереси працівників, загальними діями з колективом добивається того, що дирекція повністю виконує укладений з нею договір	10,0
Дирекція лише частково виконує договір і задовольняє тільки деякі вимоги працівників	11,8
Фактично не вдається, оскільки керівництво профспілки у всьому залежить від дирекції та діє за її вказівками	17,7
Дирекція дотримується умов колективного договору без жодного тиску з боку профспілки і трудового колективу	8,5
Колективного договору між дирекцією і колективом на підприємстві не існує	3,7
На підприємстві профспілки немає	28,3
Важко відповісти	19,4

¹ Дані соціологічного опитування 170 робітників та фахівців підприємств промисловості і транспорту, проведеного авторами у листопаді—грудні 2007 р.

Розвитку договірного регулювання оплати праці перешкоджає відсутність чіткого правового поля, яке дозволяло б регулювати відносини між соціальними партнерами — учасниками угод, договорів. Необхідно підкреслити, що оплата праці в Україні здійснюється на підставі Кодексу законів про працю, Законів України «Про оплату праці», «Про колективні договори та угоди». Нормативно-правова база регулювання оплати праці в цілому відповідає міжнародним вимогам, зокрема Конвенціям Міжнародної організації праці. Але існують проблеми, пов'язані із забезпеченням виконання законодавчих норм на практиці. Так, Закон Украї-

ни «Про оплату праці» дозволяє за згодою сторін, але не більше ніж на шість місяців, оплачувати працю нижче за норми, визначені генеральною та іншими угодами, що руйнує механізм договірного регулювання оплати праці. Закон України «Про колективні договори і угоди» закріплює систему соціального партнерства, але вимагає вдосконалення. Так, цим Законом закріплюється положення про те, що умови колективного договору та угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, що їх уклали, а це певною мірою демотивує підприємців щодо участі в переговорному процесі та ін. Закон фактично визначає пріоритетне право держави бути соціальним партнером в переговорах з профспілками й організаціями (ст. 3). Угоди всіх рівнів часто укладаються на двосторонній основі між профспілками і, як правило, органами державної влади або міністерствами, що суперечить принципу трипартизма. Причиною тому є повільне формування організації роботодавців у галузях економіки. Роботодавці, представники підприємців — власників підприємств недержавних форм власності фактично повинні об'єднуватися (відповідно до законодавства) з представниками уряду для ведення переговорів. Законом не врегульовані питання статусу соціальних партнерів. Не визначені механізми формування представницького органу, питання права ініціативи, ухвалення змін, доповнень, переукладення угод і договорів, а також сфера дії угод і колективних договорів.

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не містить правових та організаційних механізмів подальшого розв'язання трудових спорів у разі, коли одна або обидві сторони не виконують рішення примиренної комісії.

На нашу думку, стан договірного регулювання оплати праці в Україні слід визнати незадовільним через недосконалість чинного законодавства, недостатню конкретність змісту угод і договорів, незавершеність процесу формування інституту договірних відносин. Тобто існуючий механізм договірного регулювання оплати праці не впливає належним чином на соціально-економічне положення найманих працівників, враховуючи те, що рівень реальної заробітної плати продовжує залишатися вкрай низьким.

Оцінюючи стан договірного регулювання заробітної плати в Україні, слід враховувати, що система соціального партнерства проходить етап становлення і не всі соціально-трудова відносини відрегульовані у ній належним чином через недосконалість законодавства, відсутність традицій розв'язання проблем у соціально-трудовій сфері на принципах соціального партнерства. Це при-

звело до того, що на практиці не відбулося чіткого розмежування державного і договірнього регулювання оплати праці, що обмежує можливості впливу кожного механізму на заробітну плату.

Можна виділити наступні етапи договірнього регулювання оплати праці в Україні: перший етап (1991—1998 рр.), для якого характерною була конфронтація між двома сторонами соціально-го партнерства — профспілками й урядом, і другий (з 2008 р.) — відрізняється толерантнішими відносинами між учасниками переговорів і включеністю в договірний процес на національному рівні об'єднань роботодавців.

Однак навіть за таких умов прогрес у розвитку системи договірнього регулювання заробітної плати очевидний. Нині дана система має структурований, багаторівневий характер, утворені певні органи соціального партнерства, відпрацьовуються процедури ведення переговорів, удосконалюється правова та нормативно-методична база, хоч саме в цьому аспекті існують деякі проблеми, які потребують негайного вирішення. Значні зміни відбуваються в суспільній свідомості стосовно ролі договірнього регулювання соціально-трудових відносин.

Особливості розвитку економіки України призвели до загострення проблеми стимулювання високоякісної та продуктивної праці. Критична ситуація в економіці в цілому призвела до втрати заробітною платою своєї економічної функції — головного і стабільного джерела доходів населення. Низький рівень заробітної плати, періодичні затримки її виплати, значна диференціація оплати праці між галузями, регіонами, різними соціальними групами населення свідчить про невідповідність ціни праці та її вартості і деградацію трудового потенціалу багатьох галузей економіки України, де праця оплачується на рівні, нижчому за прожитковий мінімум, незважаючи на те, що в Україні законодавчо передбачено: мінімальна заробітна плата повинна бути не нижча за рівень прожиткового мінімуму. Так, встановлено, що фактично за період з 2006 до 2007 р. мінімальна заробітна плата досягла лише 71,3 — 80,9 % прожиткового мінімуму.

Що стосується прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати та неоподаткованого мінімуму доходів громадян, то вони повинні бути «рівноцінними» — саме в цьому полягає економічний зміст розрахунку бюджету прожиткового мінімуму як основи для визначення мінімальної заробітної плати і неоподаткованого мінімуму доходів громадян згідно із Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії».

4.2. Практика укладання угод на національному, галузевому та регіональному рівнях

На основі чинного законодавства і міжнародної практики в Україні вироблена система колективно-договірних відносин на національному, галузевому, територіальному рівнях та на рівні підприємств, установ і організацій. Залежно від сфери регульованих відносин можуть укладатися генеральні, галузеві, регіональні, колективні угоди. Метою їх є встановлення норм та принципів колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин і вищих гарантій у сфері праці. Так, Закон України «Про колективні договори і угоди» передбачає, що договірне регулювання заробітної плати найманих працівників здійснюється на основі системи угод, які укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) й виробничому (колективний договір) рівнях. На нашу думку, термін «виробничий рівень» є невдалим, оскільки до цього рівня можна віднести виробничу бригаду, ділянку, цех, підприємство, виробниче об'єднання. Тому було б доцільним замінити його «рівень підприємства».

Генеральна угода визначає основні загальні принципи і норми узгодженої реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин у державі на майбутній період. Головною метою її є підвищення реальної заробітної платні і доходів населення.

Через механізм Генеральної угоди визначаються темпи зростання заробітної плати та її мінімальні розміри (мінімальна тарифна ставка робітника I розряду, мінімальні розміри доплат і надбавок до тарифних ставок окладів, що мають міжгалузевий характер), вирішуються питання створення нових робочих місць, погашення заборгованості із заробітної плати, створення безпечних умов та охорони праці, соціального захисту. Окремі норми спрямовані не тільки на працівників, але й на решту громадян України: ціни і тарифи на газ, електроенергію для населення, тарифи на перевезення пасажирів не можуть збільшуватися без погодження з профспілками; розвиток соціальної інфраструктури; відпочинок та оздоровлення дітей; забезпечення молоді житлом; підвищення розміру стипендії студентам тощо.

Предметом Генеральної угоди на національному рівні, на наш погляд, повинні бути такі питання:

1) вартісні величини прожиткового мінімуму і мінімальних соціальних нормативів, мінімальні соціальні гарантії у сфері

оплати праці, які забезпечували б достатній рівень життя, а також зобов'язання щодо поетапного підвищення цих гарантій;

2) встановлення погодинної мінімальної заробітної плати;

3) поступове наближення розмірів МЗП до реальної вартісної величини мінімального споживчого бюджету;

4) забезпечення темпів зростання реальної заробітної плати не нижче, за темпи збільшення реального валового внутрішнього продукту;

5) диференціація мінімальних тарифних ставок по видах виробництв, робіт і діяльності у виробничих галузях залежно від тяжкості праці та вище встановленої державою мінімальної заробітної плати;

6) єдині для всієї території України мінімальні тарифні ставки компенсаційних доплат за роботу в несприятливих, шкідливих і небезпечних умовах праці;

7) єдині тарифні умови оплати праці працівників і службовців по загальних професіях та посадах;

8) перелік доплат і надбавок компенсаційного характеру, розмір яких визначається на рівні держави;

9) обсяги й терміни виділення засобів держбюджету на фінансування соціальних галузей бюджетного сектора економіки і підприємств, що виконують державне замовлення;

10) індексація заробітної плати і доходів;

11) порядок компенсації найманим працівникам підприємств незалежно від форм власності і відомчої підлеглості, втрат від затримок виплати заробітної плати;

12) вдосконалення законодавчих і нормативних актів з оплати праці;

13) взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угод.

Предметом Генеральної угоди можуть бути й інші питання оплати праці, соціальних гарантій, пільг окремим верствам населення. За період з 1991 по 2006 р. в Україні було укладено вісім Генеральних угод, проекти яких розроблялися спочатку Федерацією профспілок України, а згодом — спільно з іншими профспілками, причому якщо спочатку вони укладалися між двома сторонами — урядом і профспілковими об'єднаннями України (на основі біпартизму), то починаючи з 1997 р. ведення переговорів і укладання Генеральної угоди здійснюються за участю об'єднань роботодавців на національному рівні (трипартизм).

У 1991 р. була укладена перша Угода з основних соціально-економічних питань між Кабінетом Міністрів України та Федерацією профспілок України. Це стало поштовхом до укладання галу-

зових і регіональних угод. Друга угода між Кабінетом Міністрів і вже шістьма профспілковими об'єднаннями країни була укладена на 1992 р. Порівняно з першою угодою вона містила домовленості щодо ширшого кола питань, у тому числі зі скорочення тривалості робочого тижня до 40 год. Третя Генеральна угода (на 1993 р.) була підготовлена вже з урахуванням рекомендацій МОП, вітчизняного й світового досвіду та підписана 12 профспілковими об'єднаннями. В ній вперше було введено механізм договірною регулювання міжгалузевого співвідношення тарифних ставок першого розряду і мінімального розміру заробітної плати по галузях національного господарства. Було встановлено перелік доплат і надбавок, що мали міжгалузевий характер, та їх мінімальні розміри як орієнтира для укладення галузевих угод і колективних договорів. Четверта Генеральна угода (на 1995 р.) містила вже ширший спектр соціально-трудових і економічних питань, викладених у десяти розділах. Ще більш досконало слід визнати цьому Генеральну угоду між Кабінетом Міністрів, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками й профоб'єднаннями на 2002—2003 рр. Вперше за десятирічну історію переговорів її вдалося укласти на початок року, що дало можливість максимально врахувати її основні положення при підготовці галузевих і регіональних угод, створити надійні правові основи для укладення колективних договорів на підприємствах. Інша відмінна особливість сьомої Генеральної угоди полягає в тому, що формулювання й узгодження її положень відбувалося паралельно з бюджетним процесом. Такий підхід дозволив глибше вивчити певні положення даного документа на підготовчій стадії і сформулювати реальне фінансове обґрунтування для їх успішної реалізації.

Генеральна угода на 2002—2003 рр., на відміну від усіх попередніх містить немало нових принципових положень, що стосуються, перш за все, реформування оплати праці й підвищення її мотивуючої ролі. Зокрема, сторони досягли угоди, що в бюджетному секторі економіки перелік і розміри надбавок та доплат встановлюються Кабінетом Міністрів України за узгодженням з відповідними профспілками. Новим у документі є і той факт, що соціальні партнери внесли в нього положення про застосування відповідно до чинного законодавства індексації грошових доходів населення і компенсації громадянам втрати частини доходів через порушення термінів їх виплати.

Восьму Генеральну угоду між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та підприємців і всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями

на 2004—2005 рр. розроблено на більш вищому якісному рівні в порівнянні зі всіма попередніми. Її уклали вже 74 профспілкових об'єднання. Вона відрізняється ще і тим, що разом з традиційними містить розділ, присвячений задоволенню духовних потреб, а також Порядок проведення соціального діалогу Сторонами Угоди. Крім того, ця Генеральна угода передбачає випереджаюче зростання темпів реальної заробітної плати порівняно з темпами підвищення реального валового внутрішнього продукту.

Необхідно підкреслити, що виконання норм чинної на сьогодні Генеральної угоди стосовно щорічних темпів зростання середньої заробітної плати (не менш як на 25 %), тарифної ставки робітника I розряду (не менш як на 120 % законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати), збільшення (не менш як на 10 % щороку) частки працівників, які отримують заробітну плату вищу за прожитковий мінімум, а також інших норм щодо оплати праці значно вплинуло на зростання заробітної плати в останні роки.

При укладенні останньої угоди сторонами соціального партнерства було зафіксовано, що Генеральна угода, укладена на 2004—2005 рр., діятиме до укладання нової або перегляду чинної угоди. Укладена 19 квітня 2004 р. Генеральна угода є чинною, тому що протягом двох років триває переговорний процес щодо укладання нової Генеральної угоди на 2006—2009 рр.

Аналізуючи виконання норм Генеральної угоди, слід зауважити, що стороною власників не виконується зобов'язання щодо погашення заборгованості по заробітній платі. Залишок боргу на початок 2008 р. складає 669 млн грн. Також на деяких підприємствах не виконується встановлена Генеральною угодою гарантія щодо встановлення мінімальної тарифної ставки робітника I розряду в розмірі не менше 120 % розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом. Це — переважно підприємства вугільної галузі, лісового господарства, авіабудування. Так, у вугільній галузі середня мінімальна заробітна плата для встановлення тарифної ставки дорівнює 427,5 грн, що на 7 % нижче законодавчо встановленого з 1 жовтня 2007 р. мінімуму. Слід підкреслити, що при цьому не враховується положення галузевої угоди, в якому зазначено коефіцієнт для нарахування мінімальної тарифної ставки робітника вугільної галузі I розряду — 1,41.

Профспілки прийняли рішення, що погодяться на підписання Генеральної угоди лише за умови досягнення наступних домовленостей:

- 1) повернення підприємствами всіх форм власності боргів із заробітної плати;

2) збереження чинної норми Генеральної угоди стосовно встановлення тарифної ставки робітника I розряду на рівні 120 % мінімальної заробітної плати (на період до досягнення мінімальною заробітною платою величини прожиткового мінімуму);

3) забезпечення середньорічного зростання заробітної плати в економіці за темпами не нижчими, ніж у діючій угоді.

Проте слід зазначити, що всім Генеральним угодам властиві недоліки. Зокрема, в них міститься чимало загальних положень, неконкретних пропозицій, а також відсутня відповідальність за невиконання передбачених у них заходів. Так, 15 квітня 2008 р. Кабінет Міністрів України, організації роботодавців та профспілок підписали Генеральну угоду на 2008—2009 рр. Над узгодженням положень цього документа Міністерство праці і соціальної політики України працювало разом із соціальними партнерами. Але, на наш погляд, підписана Генеральна угода містить пункти, які погіршують становище трудящих у найбільш істотному для них питанні — рівні зарплати а саме: після впровадження мінімальної заробітної плати в розмірі прожиткового мінімуму на працездатну особу мінімальний розмір тарифної ставки робітника I розряду (за винятком бюджетних установ) встановлюється вищим за вартісну величину прожиткового мінімуму для працездатної особи, а конкретний розмір має бути визначеним у галузевих угодах з урахуванням мінімальних галузевих стандартів оплати праці працівників, умов праці, потреб працівника та витрат на утримання непрацездатних членів його сім'ї.

Нагадаємо, що з 1 січня 2009 р. в Україні має бути впроваджено розмір мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму. Згідно з попередньою угодою заробітна плата працівника I розряду становила не менше 120 % мінімальної заробітної плати. Таким чином, у редакції нової угоди з 1 січня 2009 р. роботодавці матимуть свободу в нарахуванні заробітної плати за мінімальними та найвигіднішими для них тарифами, використовуючи для цього галузеві стандарти, що дає широку можливість до маніпуляцій.

На нашу думку, в 2009 р. доцільно було б зберегти зазначений коефіцієнт, оскільки мінімальна заробітна плата має бути вищою за рівень прожиткового мінімуму. Враховуючи стрімке зростання рівня інфляції, мінімальна заробітна плата повинна спроможною забезпечувати не тільки витрати на мінімальні потреби.

Генеральна угода на 2008—2009 рр. передбачає також скасування єдиної загальнонаціональної системи тарифікації заробітної плати.

Необхідно підкреслити, що Генеральні угоди укладаються також у деяких європейських країнах, наприклад, у Франції. Водночас у Німеччині застосовуються не генеральні, а галузеві угоди, в США — переважно колективні договори.

За останні роки все більшу регулюючу роль у сфері оплати праці відіграють галузеві угоди. Відбувається розширення практики договірної регулювання трудових відносин на галузевому рівні, а також наповнення чинних галузевих угод якісно новим змістом.

Галузева угода встановлює напрями соціально-економічного розвитку галузі, умови праці й оплати. На цьому рівні визнано доцільним укладати тристоронні угоди між галузевим міністерством, загальноукраїнськими галузевими профспілками і роботодавцями (об'єднаннями роботодавців) галузі, яким делеговані права на ведення переговорів і укладання угод. Але як правило, галузеві угоди укладаються між Міністерством або іншим органом державного управління та галузевою профспілкою. Лише в деяких галузевих угодах беруть участь представники роботодавців. Виходячи з цього і відповідно до норм чинного законодавства такі угоди поширюються переважно на державні, комунальні та акціонерні підприємства, де державна власність становить понад 50 %. Таким чином, із системи договірної регулювання оплати праці на регіональному і галузевому рівнях вилучається значна кількість підприємств, власники яких не беруть участі в переговорних процесах.

Предметом галузевої угоди, на думку авторів, можуть бути:

- 1) галузеві нормативи і норми витрат праці та її оплати;
- 2) мінімальні тарифні ставки по основних професійно-кваліфікаційних групах;
- 3) єдина для підприємств відповідної галузі тарифна сітка робітників і шкала співвідношень мінімальних посадових окладів по групах посад керівників, фахівців та службовців або єдина галузева тарифна сітка для всіх категорій працівників;
- 4) єдині для різних категорій працівників мінімальні розміри доплат і надбавок, які враховують специфіку умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі;
- 5) механізм індексації зарплат;
- 6) розміри соціальних виплат та пільг;
- 7) відповідальність сторін за невиконання угод.

Предметом галузевої угоди можуть бути й інші питання, які не суперечать законодавству і нормам Генеральної угоди. Зокрема, для галузевих угод нагальним є питання стосовно встанов-

лення конкретних норм щодо сталого зростання частки витрат на оплату праці у собівартості продукції, що в подальшому одержать позитивний розвиток у колективних договорах підприємств. Важливим є також передбачення в колективних договорах заходів, спрямованих на поліпшення стану нормування праці та обов'язків роботодавця створити організаційні, технічні й технологічні умови для суттєвого зростання продуктивності. У колективних договорах слід передбачати питання щодо визначення фіксованої частки прибутку, яка додатково спрямовується у фонд оплати праці.

Необхідно підкреслити, що до нинішнього часу залишається невизначеною обов'язковість норм галузевих угод щодо приватних підприємств, акціонерних товариств, контрольний пакет акцій яких не належить державі, навіть за умови, що їх працівники входять у галузеву профспілку, яка брала участь у веденні переговорів і підписанні угоди.

Важливу роль у регулюванні оплати праці відіграють регіональні угоди, що, як правило, укладаються між державними адміністраціями, об'єднаннями роботодавців і об'єднаннями профспілок на рівні області. Укладення їх своєю метою передбачає забезпечення виконання гарантій, установлених Генеральною та галузевими угодами. Зокрема, Регіональна угода Київської області на більшості підприємств встановлює тарифну ставку робітника I розряду у розмірі 528 грн. Регіональною угодою Донецької області передбачено на деяких підприємствах області при встановленні мінімальної тарифної ставки робітника I розряду використовувати коефіцієнт 1,08, який враховує перевищення прожиткового мінімуму в даній області.

Норми регіональних угод, що стосуються оплати і мотивації праці, повинні розповсюджуватися на підприємства комунальної власності, установи й організації, які фінансуються або дотуються з місцевих бюджетів, і включати по суті ті ж норми, що і галузеві угоди.

На нашу думку, регіональні угоди мають включати положення про умови оплати праці, які відображали б: особливості території (розміри регіональної мінімальної заробітної плати, регіонального мінімального споживчого бюджету та їх співвідношення); гарантії, що фінансуються з місцевого бюджету, і пільги в оплаті праці й доплати компенсаційного характеру; норми соціального захисту працівників підприємств цього регіону, зокрема, встановлення мінімального рівня доходів на одного члена сім'ї, нижче за який гарантується соціальна допомога. Ці угоди можуть містити зобов'язання органів влади регіону періодично публікувати відо-

мости про розмір мінімального споживчого бюджету (прожиткового мінімуму) по групах населення, індекс цін на споживчі товари і послуги, про структуру витрат роботодавців на робочу силу по галузях, про середню заробітну плату і т. п.

Для формування більш діючого механізму договірного регулювання важливим є створення регіональної мережі органів соціального партнерства. На даний час регіональні ради соціального партнерства створено вже в 24 областях України та в м. Києві.

Необхідно наголосити на тому, що має місце правова невідповідність регіональних угод, яка негативно впливає на практику їх підготовки й укладання. Зокрема, значна частина цих угод не містить норм щодо умов оплати та мотивації праці. Також багато норм у питаннях оплати праці, сформульованих у законодавстві та Генеральній, галузевих і регіональних угодах, не завжди можуть бути реалізовані без їх конкретизації в колективному договорі.

4.3. Практика укладання колективних договорів на підприємствах

Істотною самостійністю підприємств, у тому числі державного сектора, в умовах економічної трансформації зумовлює розширення сфери договірних відносин на цьому рівні. У таких умовах основним нормативним документом, юридичною формою регулювання виробничих і трудових відносин, найважливішим засобом узгодження інтересів різних груп працівників підприємства стає колективний договір. Як правило, він укладається між адміністрацією підприємства та профспілковою організацією. У 2007 р. в економіці України діяло 84 галузевих і 27 регіональних угод, понад 90 тис. колективних договорів. Колективні договори були укладені на 76 тис. підприємств, організацій та установ і охоплювали понад 10 млн чол., або 82 % усієї чисельності працюючих. Проте серед недержавних підприємств колективні договори укладалися тільки на кожному шостому, 2 млн працівників залишилися поза сферою колективно-договірного регулювання.

Кількість укладених колективних договорів по галузях та видах економічної діяльності протягом 2001—2006 рр. має загальну тенденцію до зростання, хоч по деяких видах діяльності, таких як сільське господарство, будівництво, оптова і роздрібна торгівля, промисловість вона зменшилася, про що свідчать дані табл. 4.7.

Водночас у галузі охорони здоров'я і в сферах надання комунальних та індивідуальних послуг, культури і спорту кількість

укладених колективних договорів збільшилася в 1,3 раза, а у фінансовій діяльності та державному управлінні — в 2 і 3,7 раза відповідно.

Масового характеру набуло укладання колективних договорів на підприємствах промисловості. Так, у 2006 р. в промисловості України було укладено 9,7 тис. колективних договорів проти 8,9 тис. у 2004 р. Колективно-договірним регулюванням соціально-трудових відносин охоплено 3,14 млн працівників, що складає 93,1 % облікової чисельності штатних працівників промисловості (у 2004 р. — 96,0 %) [61, с. 178, 328, 329; 62, с. 307, 310].

Кількість укладених колективних договорів за регіонами збільшилася по всіх без виключення областях досягнув максимуму у Полтавській і Сумській областях (в 1,7 раза) (табл. 4.8).

Таблиця 4.7

**КІЛЬКІСТЬ УКЛАДЕНИХ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ
ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ¹**

Вид діяльності	Роки						2006 р. у % до 2001 р.
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
1	2	3	4	5	6	7	8
Всього	75669	77020	80934	82844	84670	92479	122,2
Сільське господарство і пов'язані з ним послуги	10655	10698	9879	9023	8498	8126	76,2
Лісове господарство і пов'язані з ним послуги	435	447	460	476	500	522	120,0
Рибне господарство	181	176	186	179	156	181	100,0
Промисловість	9817	9303	9139	8939	9245	9748	99,3
Будівництво	4761	4180	4005	3752	4100	4125	86,6
Оптова та роздрібна торгівля	8446	7975	7672	7372	7649	8264	97,8
Готелі і ресторани	1113	1091	1107	1046	1064	1151	103,4
Транспорт та зв'язок	3367	3491	3708	3436	3415	3591	106,6
Фінансова діяльність	761	969	1170	1098	1231	1476	194,0

Закінчення табл. 4.7

Вид діяльності	Роки						2006 р. у % до 2001 р.
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Операції з нерухомістю, орендою і послуги юридичним особам	4614	4795	5100	5450	5754	6247	138,4
Державне управління	3111	4334	6214	7665	8937	11593	372,6
Освіта	18164	18981	20751	22300	21958	24146	132,9
Охорона здоров'я і соціальна допомога	5459	5517	6053	6206	6325	6961	127,5
Надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури і спорту	4764	5044	5468	5902	5838	6348	133,2

¹ [58, с. 360; 61, с. 326; 62, с. 307].

Таблиця 4.8

КІЛЬКІСТЬ УКЛАДЕНИХ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ ЗА РЕГІОНАМИ¹

Область	Роки						2006 р. у % до 2001 р.
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Всього	75669	77020	80934	82844	84670	92479	122,2
АР Крим	3288	3277	3205	3198	3365	3437	104,5
Вінницька	2489	3183	3468	3550	4261	4397	176,7
Волинська	2035	1917	2153	2203	2348	2488	122,3
Дніпропетровська	4503	4387	4275	4434	4491	5200	115,5
Донецька	6775	6595	6624	6995	6891	7877	116,3
Житомирська	2555	2362	2694	2568	2457	2656	104,0
Закарпатська	1923	1815	1994	2108	2231	2231	116,0

Закінчення табл. 4.8

Область	Роки						2006 р. у % до 2001 р.
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Запорізька	2686	2769	2919	2831	2850	3369	125,4
Івано-Франківська	2181	2147	2270	2253	2304	2493	114,3
Київська	2250	2413	3008	3153	3061	3086	137,2
Кіровоградська	2268	2273	2638	2747	2820	2990	131,8
Луганська	4181	4047	3725	4084	4286	4543	108,7
Львівська	3875	3420	3647	3598	3922	4279	110,4
Миколаївська	2604	2563	2704	2652	2644	2833	108,8
Одеська	4257	4532	4478	4568	4494	4752	107,4
Полтавська	1969	2525	2880	2803	2943	3320	168,6
Рівненська	2270	1955	2509	2611	2617	2747	121,0
Сумська	1825	2089	2708	2477	2704	3112	170,5
Тернопільська	1458	2103	2096	2123	1866	2023	138,8
Харківська	4552	4710	5089	5642	5845	6411	140,8
Херсонська	2316	2414	2191	2273	2375	2611	112,7
Хмельницька	2456	2613	2431	2190	2285	2482	101,1
Черкаська	3072	2768	2978	3109	2961	3669	119,4
Чернігівська	1490	1476	1474	1633	1600	1762	118,3
Чернівецька	2523	2423	2435	2713	2756	3066	121,5
м. Київ	3318	3737	3822	3779	3709	4068	122,6
м. Севастополь	550	507	519	549	584	587	106,7

¹ [58, с. 361; 61, с. 327; 62, с. 308].

Однак слід констатувати, що понад 2 млн працівників залишаються поза сферою колективного договірної регулювання. Вже є приклади, коли об'єднання роботодавців, передусім Федерація роботодавців України, під різними приводами відмовля-

ються розпочинати колективні переговори на галузевому рівні, як це має місце у машинобудівному комплексі, незважаючи на пропозиції профспілок, переговори так і не розпочинаються. Роботодавці масово ігнорують трудові права працівників. Зростає кількість порушень трудових прав працівників у зв'язку з незаконним звільненням з роботи. Набули масового поширення факти укладання цивільно-правових договорів, замість трудових, що призводить до позбавлення працівників права на відпустки, одержання допомоги з різних видів соціального страхування тощо. Досить високим залишається рівень порушень трудових прав працівників щодо режиму робочого часу, у тому числі залучення їх до надурочних робіт, щодо часу відпочинку, зокрема залучення до роботи у святкові та неробочі дні.

Порушення трудових прав членів профспілок мають місце практично на кожному підприємстві. 62 % порушень припадає на оплату праці. Роботодавці не приділяють належну увагу створенню безпечних і здорових умов праці та сприятливих санітарно-побутових умов для працівників. Як наслідок, відбуваються резонансні промислові аварії, постійно гинуть і травмуються люди. Зростає кількість робочих місць, на яких існує реальна загроза здоров'ю. Нині майже кожен третій працівник працює в умовах, які не відповідають вимогам нормативно правових актів з охорони праці. З цих причин і через незадовільне забезпечення працюючих засобами індивідуального та колективного захисту різко збільшилася професійна захворюваність — з 2,5—2,7 тис. в 1990—1992 рр. до 5—7 тис. у 2005—2006 рр.

Щодо змісту колективних договорів, то у деяких з них не враховуються вимоги ст. 15 Закону України «Про оплату праці» та ст. 97 Кодексу законів про працю України по встановленню рівня мінімальної заробітної плати. Деякі колективні договори містять положення, згідно з якими мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) працівника встановлена на рівні нижчому, ніж визначено галузевою угодою, що практично паралізує договірне регулювання оплати праці на відповідному рівні.

Несвоєчасно переглядаються тарифні сітки й ставки посадових окладів. Відсутнє конкретне визначення рівнів доплат, надбавок, премій, матеріальної допомоги, винагород за вислугу років. Існують колективні договори, до яких не включаються питання вдосконалення нормування праці, індексації заробітної плати. На більшості приватних малих підприємств взагалі не укладаються колективні договори, внаслідок чого наймані працівники залишаються незахищеними перед роботодавцями. Головною при-

чиною низької ефективності колективних договорів як інструмента регулювання заробітної плати є брак чітких зобов'язань, прав та відповідальності соціальних партнерів.

При укладанні колективних договорів профспілки не завжди використовують аналіз фінансово-економічної діяльності підприємства й не завжди досягають прийняття конкретних зобов'язань по підвищенню заробітної плати. Також профспілкам необхідно зафіксувати в колективних договорах питання щодо збільшення фонду оплати праці залежно від зростання об'ємних та якісних показників, оскільки продуктивність праці є підставою піднесення не тільки виробництва, але й добробуту народу.

Нові економічні умови вимагають удосконалення змісту колективного договору. А саме: важливими пунктами договору мають стати визначення тарифних ставок і розрядів, а також індексація заробітної плати, ліквідація заборгованості з виплати заробітної плати, механізм участі працівників у прибутках підприємства, що не тільки дасть змогу підтримувати купівельну спроможність працюючих, але й стимулюватиме їх продуктивну працю, сприятиме зниженню плинності кадрів.

Аналіз зазначених вище аспектів вимагає від профспілок і роботодавців пошуку дієвих, абсолютно прозорих засобів впливу на поліпшення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин.

З метою досягнення найбільш стійкого соціального партнерства і створення бази для підвищення ефективності праці і виробництва, усунення конфліктних ситуацій особливого значення набуває обґрунтування принципових позицій при укладанні колективних договорів на підприємствах. Колективний договір — це єдиний нормативно-правовий акт підприємства, який регулює соціально-трудова, економічні й професійні відносини між роботодавцями та працівниками.

Предметом переговорів і змістом колективного договору, як вважають автори, можуть бути взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- 1) умови, форми і системи оплати праці, які використовуються для різних груп та категорій працівників;
- 2) розміри тарифних ставок і посадових окладів за розрядами робіт і посадами працівників;
- 3) системи участі в прибутках та акціонерному капіталі;
- 4) види й розміри соціальних гарантій, компенсацій, доплат і надбавок за рахунок фінансових коштів підприємства;

5) механізм регулювання (індексації) заробітної плати і підвищення цін та вартості життя;

6) взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угод.

Отже, колективний договір конкретизує і доповнює зобов'язання, прийняті в угодах вищого рівня. Слід звернути увагу і на той факт, що угоди на загальнодержавному рівні мають більше соціальний, ніж економічний характер. Колективний же договір на рівні підприємства більше насичений економічним змістом, що позитивно впливає на мотивацію ефективної праці.

Працівники в деяких випадках остерігаються відкрито висувати свої вимоги. Але навіть якщо вони й зважаться на такий крок, то навряд чи дочекаються від роботодавців якихось поступок. У зв'язку з постійною загрозою безробіття бажаючих працювати на будь-яких умовах, аби отримати хоч якусь заробітну плату, більше ніж досить. Тому нині ні про яку реальну рівновагу сил найманих працівників та роботодавців в Україні мова не йде, як не йдеться й про соціальне партнерство у тому його вигляді, в якому воно існує в розвинутих країнах. Для того щоб договірна практика регулювання соціально-трудових відносин між найманими працівниками та власниками підприємств справді розвивалася в Україні, недостатньо одних намірів профспілок, наявності відповідної правової бази і заінтересованості держави. Соціальне партнерство як особливий механізм регулювання соціально-трудових відносин передбачає наявність рівних за вагомістю сторін у сенсі можливостей протистояти іншій стороні у випадку виникнення конфлікту чи узгодження інтересів.

Слід зазначити, що галузеві переговори ефективні в умовах стабільної економіки. Крім того, переговори на рівні галузі не пов'язують заробітну плату з результатами праці. Тому підприємствам не можна «нав'язувати» зростання заробітної плати, оскільки при такому підході це може призвести до збитковості виробництва. В зв'язку з цим надмірна регламентація заробітної плати на галузевому рівні за допомогою угод, на нашу думку, недоцільна. Тобто можливості регулювання зарплат на рівні галузі порівняно з рівнем підприємства більш обмежені.

Оплата праці працівників бюджетних установ і організацій здійснюється на основі законодавчих та інших нормативно-правових актів України, соціально-партнерських угод, колективних договорів у межах бюджетних асигнувань та інших позабюджетних фондів.

Для встановлення оптимальної диференціації тарифних ставок і посадових окладів з урахуванням складності та відповідально-

сті виконуваних робіт з вересня 2005 р. здійснено перехід на оплату праці працівників бюджетної сфери на основі Єдиної тарифної сітки (ЄТС), відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 липня 2002 р. № 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».

Крім того, з 1 листопада 2008 р. планується впровадити Єдину тарифну сітку (ЄТС) з оплати праці в повному обсязі. Запровадження умов оплати праці працівників бюджетної сфери на основі ЄТС у повному обсязі дозволить збільшити посадові оклади висококваліфікованих працівників (науковців, учителів, медичних працівників тощо).

В багатьох країнах Заходу колективний договір є переважним засобом регулювання трудових відносин, результати виконання якого відповідають життєвим інтересам соціальних партнерів та їх представників. При цьому акцент у правовому регулюванні праці зміщений у бік локального регулювання, і колективні договори виступають як законодавче джерело трудового права, а в деяких країнах їх значення в правовому регулюванні праці перевищує навіть роль законодавства.

На рівні договірного регулювання в США виключна роль у формуванні механізму визначення індивідуальної винагороди працюючих, у тому числі питання індексації заробітної плати належить колективним договорам. Типовим для американської системи є метод індексації, що полягає у встановленні такого типу зв'язку заробітної плати із зміною вартості життя, який дозволяє їй швидко реагувати на інфляційні процеси в економіці країни, не приводячи до змін у діючій тарифній системі.

Слід зазначити, що в американській і німецькій моделях договірного регулювання оплати праці пріоритет надається колективним договорам на рівні фірм (компаній). В Україні ж колективний договір ще не може бути основним, оскільки економіка на макро- та мезорівнях належним чином не врегульована, є значні проблеми з реформуванням оплати і мотивації праці в суспільстві в цілому, рішення яких без участі держави практично неможливе.

Як свідчить досвід зарубіжних країн, рівень мінімальної заробітної плати не в усіх країнах законодавчо встановлений. Цей факт має позитивний характер, оскільки рівень мінімальної заробітної плати встановлюється за окремими галузями, що дає змогу зменшити диференціацію у розмірі заробітної плати за видами економічної діяльності. Зокрема, в Італії заробітна плата захище-

на від інфляції в силу того, що зростання цін є підставою для початку переговорів щодо збільшення розміру заробітної плати.

Для визначення рівня заробітної плати в промисловості та сфері послуг у Швеції періодично проводяться кампанії з переукладання колективних трудових угод, під час яких представники роботодавців та профспілок ведуть переговори про зміст нової трудової угоди, зокрема про рівень оплати праці. Слід підкреслити, що майже 90 % працюючих є членами профспілок. Починаючи з 50-х років шведські профспілки на переговорах щодо переукладання колективних договорів проводять політику солідарної заробітної плати. Основою цієї політики є такі принципи: рівна оплата за рівну працю і скорочення розриву між розмірами мінімальної та максимальної заробітної плати.

Переговори в Швеції, як правило, проходять у три етапи. На першому етапі в них беруть участь центральні профспілкові об'єднання та організації роботодавців (національний рівень). Головна мета на цьому етапі — досягти спільної домовленості щодо розміру підвищення заробітної плати для всіх працівників. На другому етапі переговори ведуть галузеві профспілки й організації роботодавців з метою конкретизування умов спільної домовленості стосовно даної галузі. Останній етап переговорів проводиться безпосередньо на підприємствах між адміністрацією та профспілковим комітетом. При цьому згідно із законодавством рівень зарплати на даному етапі може бути встановлений вище за рівень, визначений на першому етапі, але не нижче.

Принцип рівної оплати за рівну працю в шведській моделі означає, що працівники різних підприємств, які мають однакову кваліфікацію й виконують однакову роботу, отримують однакову заробітну плату незалежно від фінансових результатів діяльності підприємства. Наприклад, якщо з 10 підприємств одної галузі три працюють рентабельно, п'ять — на середньому рівні, а два — збитково, то працівники на будь-якому з цих підприємств отримують однакову плату за однакову працю, як це передбачено в галузевій угоді. На практиці це досягається завдяки принциповій позиції профспілок на переговорах з роботодавцями, яка полягає в тому, щоб установити однакове зростання рівня оплати на всіх підприємствах. При цьому така система підвищення оплати праці дозволяє піднімати рівень оплати за низькооплачувану працю, стримуючи зростання високооплачуваної праці.

Специфікою трудових відносин в Японії є той факт, що центральна роль у системі трудових відносин відведена відносинам на рівні підприємства. Профспілка та адміністрація працюють у

двох напрямках — через систему колективних переговорів і систему трудових консультацій. Але мета цих напрямів різна: через колективні переговори вирішуються питання заробітної плати, умов праці та найму, а через систему трудових консультацій розв'язуються проблеми продуктивності праці. Колективні переговори в Японії розпочинаються одразу в усіх галузях і мають назву «весняна боротьба працівників». Одним з основних завдань колективних переговорів є вирівнювання різниці в рівні оплати праці в галузях та справедливий розподіл результатів праці.

Якщо в розвинутих країнах колективний договір — це документ, який дає змогу робітникам досягти значного поліпшення свого соціально-економічного становища, то в Україні колективні договори не завжди дозволяють досягти поліпшення свого становища.

На жаль, в Україні повільно відбувається процес переходу від заробітної плати як частки доходу підприємства до заробітної плати як ціни робочої сили. Вкрай низька оплата праці гальмує зростання купівельної спроможності населення і стримує процеси формування самодостатнього внутрішнього споживчого ринку та конкурентоспроможності української економіки. Для формування в Україні високої вартості робочої сили потрібна перебудова всієї системи соціально-трудова відносин. Необхідно конкретизувати роль держави у договірному регулюванні оплати праці. При цьому роль держави має полягати у примиренні соціальних партнерів і контролі за дотриманням ними норм чинного законодавства.

З метою посилення гендерної складової в системі колективно-договірному регулюванні необхідно додатково включати в колективний договір розділ, який враховував би специфічні зобов'язання сторін щодо забезпечення досягнення гендерної рівності та захисту окремих категорій працівників. Україна ратифікувала Конвенцію МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять, тому до колективних договорів необхідно також включати положення щодо забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок.

Підвищення оплати праці повинно здійснювати в комплексі із зростанням рівня професіоналізму, якості й культури праці, раціональним використанням робочого часу, підвищенням продуктивності праці, а також за активної участі роботодавців у формуванні та розвитку висококваліфікованої робочої сили.

В Україні доцільно впроваджувати такі форми та системи заробітної плати, які пов'язуватимуть її розмір з продуктивністю і

прибутком. До заробітної плати працівника має входити частка від прибутку підприємства. До елементів механізму договірного регулювання оплати праці на рівні підприємства, на думку авторів, слід віднести індивідуальні трудові договори та контракти роботодавця з найманим працівником. Використання контрактної системи сприяє, по-перше, індивідуалізації заробітної плати (цей процес нині відбувається в усіх розвинутих країнах); по-друге, дозволяє зробити її гнучкішою, залежною від конкретного трудового внеску. Контрактна система, як свідчить світова практика, дозволяє також ліквідувати ті недоліки, які в даний час закладаються в базовий рівень зарплати. При даній системі структура зарплати визначається за допомогою аналізу обстеження рівня заробітної плати, умов на ринку праці, а також продуктивності та прибутковості підприємств. Для цих цілей необхідно розробити комплект методичних матеріалів щодо укладання контрактів.

За оцінкою авторів, договірне регулювання оплати праці на рівні підприємства є досить ефективним і перспективним, про що свідчать розміри одержуваного прибутку, рівень рентабельності продукції, ступінь задоволеності соціальних партнерів заробітною платою і рівень її справедливості. Це підтверджується проведеними нами дослідженнями. Так, за певних сприятливих обставин кон'юнктури ринку договірне регулювання оплати праці дає можливість підвищити розмір заробітної платні, премій у 1,5—2 рази, збільшити продуктивність праці, ефективність виробництва, тобто одержати значні прибутки.

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ
ПЛАТИ В КРАЇНАХ—ЧЛЕНАХ
ЄВРОПЕЙСЬКОГО СПІВТОВАРИСТВА
І МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ
ЇХНЬОГО ДОСВІДУ В УКРАЇНІ**



***5.1. Організація оплати праці та її правове регулювання
в умовах ринкової економіки в країнах—членах ЄС***

Перехід до ринкових відносин змінює сутність такої економічної категорії, як оплата праці. Якщо при централізованій системі планування господарства єдиним способом забезпечення трудящих матеріально-життєвими благами є їх розподіл на основі принципу еквівалентності міри праці і міри споживання кожного члена суспільства, то в ринкових умовах ведення господарства вказані блага не розподіляються централізовано, а визначаються в кожному конкретному випадку на основі принципу прямого обміну кваліфікації і часу найманого працівника на заробітну плату. Крім того, в сучасних умовах важливого значення в якості доходу працівників набув дохід від участі в прибутку підприємницької структури. При такій системі заробітна плата є частиною не національного доходу, що виділяється державою для оплати праці працівників матеріального виробництва, а доходу роботодавця, що витрачається ним для оплати праці найманих працівників відповідно до умов найму та результатів праці.

В умовах ринкової економіки основне місце в правовій регламентації заробітної плати належить локальному регулюванню праці, а централізоване визначення заробітної плати (розміру окладів) застосовується переважно для державних службовців. Держава через механізм централізованого регулювання впливає на заробітну плату в чотирьох напрямках: встановлення мінімуму заробітної плати, визначення структури заробітної плати, впровадження певних форм оплати робочої сили, індексація заробітної плати і контроль за її рівнем з метою запобігання надмірного зростання [34, с. 108].

В зарубіжних країнах заробітна плата розглядається як сукупність економічних винагород у грошах або в натурі, отримуваних працівником за професійно виконувану роботу для іншої особи, як винагорода за фактично здійснену працю, в якій би формі вона не виражалася, а також за перерви на відпочинок, які включаються в робочий час [23, с. 221]. Під оплатою праці розуміється основна або мінімальна заробітна плата чи оклад і всі інші допомо-

ги та доплати, які виплачуються прямо чи побічно, грошами або в натурі, роботодавцем працівникові в якості винагороди за його останню роботу [36, с. 39—40].

Як видно з викладеного та визначень поняття «заробітна плата» і «оплата праці», в законодавстві України та зарубіжних країн закріплений різний підхід до визначення заробітної плати. Так, у зарубіжному законодавстві оплата праці працівника може бути здійснена у будь-якій формі (грошима, в натуральній формі), адже виплати у натуральній формі дозволяються [36, с. 44—45], а в Україні грошова форма оплати праці є превалюючою [27].

Форми оплати праці визначаються як способи встановлення залежності величини заробітної плати працівника від одержаних результатів його праці протягом визначеного часу, а система оплати праці — це, по суті, технологія реалізації цієї залежності.

В практиці організації праці використовуються дві основні форми заробітної плати — відрядна і почасова. Вибір тієї чи іншої форми оплати праці зумовлюється особливостями технології та організації виробництва, забезпечення якості продукції, форм організації праці і забезпечення робочою силою. Однак усі ці фактори характеризують форми оплати праці переважно лише з точки зору технічних умов і можливостей розмежування сфери їх застосування: почасова оплата праці вводиться там, де неможливо застосувати відрядну. Головною ознакою розмежування двох форм оплати праці є можливість кількісного виміру продуктивності праці як відношення обсягу продукції в натуральному виразі до витрат робочого часу. Така можливість становить основу відрядної оплати. При почасовій оплаті мова може йти про оцінку ефективності праці як співвідношення вартісних вимірників результатів і витрат. У зв'язку з цим в англійській літературі відрядна оплата праці визначається як *efficiency wage*, тобто зарплата за продуктивність [83, с. 7].

На практиці застосовуються різноманітні підходи, які стимулюють високопродуктивну працю в умовах почасової оплати праці за рахунок використання методів, властивих відрядній оплаті на основі встановлення нормованих завдань. Водночас при відрядній оплаті застосовуються заохочувальні системи, які більше властиві почасовій оплаті. Крім того, зустрічаються і комбіновані почасово-відрядні форми оплати праці. Об'єднуючим моментом в інтеграції обох форм на основі їх взаємного збагачення є пряма залежність рівня заробітної плати від ступеню ефективності праці (його продуктивності й ефективності), яка одночасно є її суттєвим стимулюючим фактором.

В сучасних умовах застосування нових технологій і ринкових відносин спостерігається тенденція до скорочення сфери застосування відрядної форми оплати праці, що, в свою чергу, викликає необхідність створення систем оплати праці, які базуються на почасовій формі з необхідним економічним обґрунтуванням використання робочого часу за критеріями продуктивності, ефективності або дохідності праці, залежно від виконуваних працівником функцій і робіт. При цьому єдиним мірилом рівня оплати праці може бути тарифна ставка заробітної плати за одну нормо-годину роботи визначеного ступеня складності щодо різних видів діяльності та категорій працівників. Вартість однієї нормо-години для кожного працівника може бути розрахована на основі його індивідуального тарифного коефіцієнта (рейтингу).

На формування систем оплати праці певний вплив здійснює структура заробітної плати, яка характеризується часткою її базової (тарифної) частини. Змінна частина заробітної плати виплачується за результатами колективної роботи, тобто за ефективність праці. Тому в існуючій практиці і при почасовій, і при відрядній формах оплати праці має місце застосування преміальної системи, яке зі створенням умов для розширення сфери використання тарифної системи скорочується.

Оплата праці виконує стимулюючу і регулюючу функції та функцію відтворення. Основним принципом реалізації стимулюючої функції є диференціація рівня оплати праці за критеріями продуктивності й ефективності, що протиставляється зрівнялівці, яка дестимулююче впливає на працівників, перешкоджаючи використанню їх трудового потенціалу.

Диференціація заробітної плати має сприяти зростанню продуктивності та ефективності праці, а також повинна сприйматися і роботодавцем, і працівниками як справедлива. Ступінь обґрунтування діючої системи диференціації оплати праці можна оцінювати за ефективністю трудової діяльності та соціально-психологічної атмосфери в трудовому колективі, в тому числі за наявністю (або відсутністю) трудових конфліктів на ґрунті різного сприйняття рівня оплати праці.

Основи диференціації оплати праці пов'язані із сегментацією ринку праці, яка прогнозує відносний рівень оплати праці різних категорій працюючих з урахуванням попиту і пропозиції. Диференціація оплати праці повинна мати необхідну гнучкість, з тим щоб вона відображала зміни можливості й доцільності її здійснення. Так, з розвитком автоматизації виробничого процесу і технологій звужується сфера диференціації оплати праці в тій ча-

стині, яка безпосередньо залежить від продуктивності праці, і водночас вона розширюється щодо оплати праці за критерієм ефективності, тобто об'єкт диференціації має тенденцію до зміцнення — від окремих операцій до робіт та функцій.

Головним інструментом диференціації оплати праці є тарифна система. В ринкових умовах підприємства можуть самостійно вводити ту чи іншу систему тарифікації праці, але певний вплив на вирішення цього питання здійснюють централізовано розроблені на державному рівні рекомендації, в тому числі і щодо вартості робочої сили.

Необхідний диференційований підхід до встановлення розрахункової вартості робочої сили і заснованого на ній мінімального рівня оплати праці зумовлений різницями в рівні цін на споживчі товари й послуги в різних регіонах, у рівні оподаткування доходів, природно-кліматичними умовами тощо, тобто реальними умовами забезпечення працюючих мінімально необхідними засобами відтворення робочої сили, наприклад, щодо оплати праці осіб, працюючих у гірських районах.

При встановленні вартості робочої сили доцільно порівнювати її розрахункове значення за фізіологічними і соціальними критеріями з фактичними витратами, які включають усі здійснювані роботодавцем платежі по заробітній платі та компенсаційних виплатах, передбачених колективним договором щодо мінімального і середнього рівня оплати праці.

Важливим є також встановлення граничного розміру заробітної плати вищої категорії працівників — керівників підприємств, виконавчих директорів, менеджерів, з тим щоб орієнтувати роботодавців на встановлення їм посадових окладів, виходячи з принципу оцінки їхніх індивідуальних можливостей забезпечення успішної роботи підприємства і потреб відтворення робочої сили, не допускаючи невиправданого зростання заробітної плати вказаних осіб порівняно із середнім рівнем.

Основою реалізації регулюючої функції оплати праці є сегментація її рівня, яка передбачає розмежування його за окремими сегментами, тобто за групами працівників, що розрізняються за пріоритетністю сфери діяльності й рівнем матеріального забезпечення, виходячи із загального контексту регулювання трудових відносин на основі соціального партнерства. Це регулювання здійснюється на різних рівнях — у межах генерального і галузевих тарифних угод та в колективних договорах підприємств. Таке регулювання, виходячи з його характеру і призначення, можна назвати сегментаційним, оскільки воно торкається загальних під-

ходів до зміни рівня оплати праці за професійно-галузевими, кваліфікаційно-зарплатними і соціально-демографічними ознаками.

До актуальних завдань сегментаційного регулювання оплати праці відносяться встановлення таких, що відповідають екологічним і соціальним критеріям співвідношень в оплаті праці між секторами економіки (зокрема, між ринковим сектором і бюджетною сферою, між добувною та переробною галузями, між виробництвом і торгівлею), а також внутрішньогалузеве регулювання. В країнах з ринковою економікою право визначенням співвідношень між зростанням виробництва й оплатою праці реалізується на рівні генеральної і галузевих тарифних угод, а не в межах колективних договорів підприємств. Галузеві тарифні угоди служать основою внутрішньогалузевої і внутрішньо професійної диференціації заробітної плати.

Регулююча функція оплати праці проявляється в повсякденній діяльності підприємства при вирішенні питань визначення оптимального складу працівників для виконання виробничого завдання з урахуванням їх інтересів відповідно до колективного договору й індивідуальних трудових договорів. Тому реалізація сегментаційної політики, яка розробляється на макрорівні, вимагає оперативного регулювання на мікрорівні, тобто на рівні підприємства.

Питанням регулювання праці та її оплати на національному і міжнародному рівні та на рівні Європейського Співтовариства присвячені численні правові акти.

Способи вираження державної волі у сфері регулювання відносин найманої праці складають форму трудового права або його джерела (нормативні акти), до яких відносяться: ратифіковані державами міжнародні конвенції по праці; акти внутрішнього законодавства (закони, підзаконні акти); колективні договори й угоди; рішення судових органів; акти локального законодавства підприємств (акти господарської влади); звичаї; трудові договори [34, с. 16—21; 82, с. 8—11, 55—58, 108—113, 264—270, 338—345].

В країнах—членах ЄС на регулювання правових відносин у сфері праці значний вплив здійснюють джерела права Європейського Співтовариства, які включають нормативні акти, нормативні договори, судові прецеденти. За своєю юридичною силою джерела права ЄС поділяються на: акти первинного права (засновницькі договори, документи та акти, які регулюють окремі спеціальні питання або містять перехідні положення); акти вторинного права (нормативні правові акти); джерела прецедентного права (рішення Суду Європейських співтовариств, рішення Трибуналу першої інстанції) [18, с. 48—49; 31, с. 91—102; 53, с. 123—147].

Джерела трудового права зарубіжних країн мають значну національну специфіку, що безпосередньо впливає на сприйняття їхнього змісту. До нормативних актів внутрішнього національного законодавства, які регулюють трудовий договір та його умови, відносяться:

— в Болгарії основним нормативним актом, який регулює відносини за трудовим договором, є Трудовий кодекс від 01.04.1986 р.;

— у Польщі регулювання трудових відносин здійснюється Трудовим кодексом від 1974 р., Законом про зміну Трудового кодексу від 24.11.1986 р.;

— в Угорщині трудовий договір регулюється Законом XXII від 1992 р. про Кодекс законів про працю від 30.03.1992 р.;

— у Чехії і Словаччині відносини за трудовим договором регулюються Кодексом про працю від 1965 р.;

— у Хорватії основними джерелами регулювання трудового договору є Закон про трудові відносини Республіки Хорватія від 22.04.1992 р., Загальний колективний договір для економіки від 27.07.1992 р.;

— в Естонії основним джерелом регулювання трудових відносин є Закон про контракти особистого найму Республіки Естонія від 15.04.1992 р. зі змінами, внесеними законом від 08.12.2004 р.; Закон про робочий час і час відпочинку від 24.01.2001р. зі змінами, внесеними законом від 11.02.2003 р.;

— в Італії трудове законодавство складається з численних положень, основне місце серед яких посідають Цивільний кодекс Італії від 1942 р., який регулює основні положення праці за наймом, Королівський декрет-закон № 1825 від 13.11.1924 р. про договір приватного найму, Закон № 264 від 29.04.1949 р. «Положення з питань працевлаштування і сприяння тимчасово безробітним»; Закон № 300 від 20.05.1970 р., який містить норми про захист свободи та гідності трудящих і норми про працевлаштування; Цивільний процесуальний кодекс у редакції Закону № 533 від 11.08.1973 р., який регулює порядок вирішення спорів, що виникають з трудового договору;

— в Іспанії трудові відносини регулюються переважно Законом № 8 від 10.03.1980 р. «Про статут трудящих»;

— у Німеччині питання, пов'язані з укладенням трудового договору, визначенням його змісту та припиненням його дії, регламентуються як нормами цивільного законодавства (Німецьке цивільне уложення від 1896 р. з наступними змінами), так і нормами трудового законодавства, які регулюють окремі питання трудових відносин. Важливу роль у регулюванні трудових відносин відіграють рішення Федерального суду по трудових справах, діяль-

ність якого регулюється Законом про суд по трудових справах від 03.09.1959 р. у редакції від 02.07.1979 р. До основних нормативних актів, що регулюють питання трудового договору в частині оплати праці, відносяться: Закон про тарифний договір від 09.04.1949 р. у редакції від 25.08.1969 р., Постанова про реалізацію Закону про тарифний договір від 20.02.1970 р. у редакції від 16.01.1989 р., Закон про мінімальну тривалість відпустки працівників від 08.01.1963 р., Закон про виплату заробітної плати за святкові дні від 02.08.1951 р., Закон про продовження виплати заробітку у випадку хвороби від 27.07.1969 р., Закон про стимулювання зайнятості від 25.06.1969 р., Закон про статус підприємства від 15.01.1972 р. у редакції від 23.12.1988 р., Закон про участь працівників в управлінні підприємством від 04.05.1976 р., Положення про робочий час від 27.07.1934 р. у редакції від 30.04.1938 р.;

— у Франції трудові відносини регулюють Кодекс законів про працю Французької республіки від 02.01.1973 р. зі змінами від 1982 р., Закон про колективні договори і порядок урегулювання колективних трудових конфліктів від 11.02.1950 р. зі змінами від 23.08.1968 р., Закон про порядок укладення колективних договорів і про врегулювання колективних трудових конфліктів від 13.11.1982 р.;

— у США трудові відносини в сфері оплати праці регулюють Закон про справедливі трудові стандарти від 1938 р., Закон про рівну оплату від 1963 р., Закон про громадянські права від 1964 р., Закон про мінімальну заробітну плату від 1938 р.;

— у Великобританії трудові відносини регулюють численні акти, такі як Закон про комітети по заробітній платі від 1959 р., Закон про компенсаційні виплати у випадках звільнень по скороченню штатів від 1965 р., Закон про трудові договори від 1972 р., Закон про трудові права від 1996 р., Закон про трудові відносини від 1999 р., Закон про мінімальну заробітну плату від 2001 р., Закон про зайнятість від 2002 р., Закон про схеми розподілу акцій серед працівників від 2002 р., Закон про трудові відносини від 2004 р., Закон про рівність від 2006 р., Закон про працевлаштування від 2006 р., Постанова Кабінету Міністрів від 30.07.2002 р. № 2034 «Про працівників, які працюють за строковим трудовим договором (недопущення менш сприятливого відношення)» [13, с. 144—151; 42, с. 3—26; 82, с. 8—11, 108—113; 86, с. 119—136].

Особливого значення в питанні регулювання умов праці набуло соціальне партнерство — взаємодія роботодавців і представників найманих працівників, тому регулюванню відносин між указаними суб'єктами в усіх країнах з ринковою економікою надається величезне значення.

5.2. Політика доходів і заробітна плата: економіко-правові аспекти

У країнах з ринковою економікою налагоджений значний досвід регулювання ринку праці й антиінфляційних заходів за допомогою політики доходів.

У 70-х—80-х роках ХХ ст. для зарубіжних країн був характерним високий рівень інфляції, швидке зростання цін. У боротьбі з інфляцією уряди різних країн широко застосовували заходи прямого і непрямого державного регулювання цін та рівня заробітної плати. Вирішальними заходами цієї політики було зменшення державних витрат і дефіциту державного бюджету, підвищення податків, обмежувальні кредитно-грошові й інші заходи, спрямовані на скорочення платоспроможності громадян і грошової маси.

Розробка антиінфляційного механізму прибічниками ідеї «інфляції витрат» показала, що вирішальною причиною інфляції є обмеження зростання заробітної плати як основної частини витрат виробництва. Вказане проявляється в так званій спіралі «заробітна плата — ціни»: стійке зростання заробітної плати призводить до загального збільшення витрат виробництва, що, в свою чергу, примушує компанії для збереження прибутків підвищувати ціни на свою продукцію, роботи, послуги. Зростання цін стимулює трудящих до боротьби за підвищення заробітної плати, а збільшення заробітної плати знову підштовхує ріст цін і т. д. Тому необхідно забезпечити стійке (в середньорічному вираженні), але незначне перевищення номінальної заробітної плати над зростанням цін, що спричиняє постійне підвищення реальної заробітної плати.

Найважливішу роль у механізмі «заробітна плата — ціни» відіграє продуктивність праці, яка визначає зростання трудових витрат на одиницю продукції. Співвідношення темпів підвищення продуктивності праці з темпами зростання заробітної плати проявляється у співвідношенні росту заробітної плати й цін. При досить високому піднесенні продуктивності праці тиск на ціни пом'якшується, а при незначному зростанні, стабільному стані або при зниженні її показника тиск зростаючої заробітної плати в бік підвищення цін посилюється. В цілому залежність між цією спіраллю і динамікою продуктивності праці особливо чітко проявляється при тривалому зіставленні зростання продуктивності праці з підвищенням реальної заробітної плати [47, с. 4—6].

Суттєвими факторами порушення рівноваги та розкручування інфляції служать тенденції до вирівнювання оплати праці в усій

економіці країни за галузями, які швидко розвиваються, і загальне прагнення встановити рівність доходів у високопродуктивних секторах чи галузях, де відчувається дефіцит виробництва (нестача висококваліфікованих фахівців тощо).

Основу інфляції витрат на заробітну плату становить порушення закону граничної продуктивності праці, а намагання вирівняти порушену рівновагу призводить до зростання цін по всьому ланцюгу взаємопов'язаних підприємств, окремих галузей економіки. Інфляція, яка настає внаслідок цього, не тільки підриває внутрішню економічну стабільність, але й призводить до створення дефіциту платіжного балансу і у випадку значного порушення рівноваги може призвести до економічного спаду.

Економісти пропонують такі варіанти вирішення даної проблеми:

— здійснювати авторитарне регулювання зростання цін і доходів;

— вимушено погодитися на неупорядковану еволюцію доходів, що призводить до їх некерованого розвитку, до чергування фаз зростання, стабільності та спаду;

— проводити політику доходів, розроблену за участю, у співробітництві і за згодою «соціальних партнерів» (держава, профспілки, підприємці), ставлячи перед собою подвійну мету: добитися регулярного зростання національного доходу і забезпечити його справедливий розподіл. Вирішальним питанням цієї політики є організація стійкої й гнучкої взаємодії уряду, підприємців і профспілок у її узгодженому проведенні, при вмінні усувати або мінімізувати її негативні наслідки.

В економіці будь-якої країни зайнята велика кількість трудящих різноманітних професій з різними режимами праці, ставками заробітної плати, доплатами і системами соціального забезпечення, але заробітна плата є основною частиною їх доходу. Згідно з діючими міжнародними рекомендаціями до складу заробітку входять: пряма заробітна плата, оклад та інші винагороди (грошима), премії і подарунки, виплати у натуральній формі.

У Європейському Співтоваристві до складу трудового доходу включаються: дохід працівника за виконання роботи протягом місяця; різноманітні премії; додаткові платежі; доплати; оплата періоду непрацездатності працівника; допомоги та інші вигоди, як у грошовій, так і в натуральній формі [96].

Слід підкреслити, що склад платежів, отримуваних працівником за виконання роботи по найму, суттєво відрізняється від складу витрат роботодавця на робочу силу, адже на роботодавця

покладається значне навантаження, пов'язане із необхідністю нести витрати на робочу силу [93; 94; 95; 97].

Таким чином, «вартість робочої сили» включає в себе: заробітну плату безпосереднього працівника та непрямі витрати (різноманітні соціальні виплати тощо). Але з точки зору працівника його найбільше інтересують не витрати роботодавця на робочу силу, а та реальна грошова сума, яку він безпосередньо отримує на руки. В цьому випадку йдеться про «валовий» і «чистий» заробітки. До складу «валового» заробітку працівника включаються всі виплати роботодавця у грошовій або натуральній формі до відрахування з їхнього складу податків, зборів та інших обов'язкових платежів до фондів. Після здійснення й утримання всіх необхідних податків і відрахувань працівник отримує «чистий» заробіток, розмір якого залежить від конкретної країни, її системи оподаткування, пільг по оподаткуванню доходів, величини і складу внесків на соціальне та пенсійне страхування. Так, величина чистого заробітку у Голландії складає найменшу величину серед європейських країн з розвинутою ринковою економікою — близько 60 % «валового» заробітку, в Німеччині, Норвегії, Швеції — близько 65, в Італії, Австрії, Великобританії, США, Фінляндії — майже 70, в Іспанії, Швейцарії, Канаді — близько 75, Японії — 80 % [108].

Що стосується нових країн Європейського Співтовариства, то реальна заробітна плата в них, за виключенням Польщі, Угорщини та Чехії, знизилася порівняно з 1989 роком. У 2003 р. цей показник становив у Болгарії — 65 %, у Румунії — 84, у Словаччині — 89, у Словенії — 98, у Польщі — 118, в Угорщині — 113, у Чехії — 134 % [70, с. 6, 11].

Формування заробітної плати відбувається на ринку праці в межах окремих ринків праці, які розрізняються за певними виробничо-галузевими, професійними, регіональними показниками, але мають загальну ознаку: наявність на ринку праці в якості покупців робочої сили численних підприємницьких організацій, які формують попит на робочу силу і ставлять найманих працівників у не вигідне становище, особливо за відсутності дефіциту в найманих працівниках тих чи інших професій і спеціальностей. Це сприяє об'єднанню найманих працівників у профспілки, які відстоюють економічні інтереси найманої робочої сили. В результаті процеси найму працівників опиняються в полі потужного регулюючого впливу (як з боку роботодавців — підприємницьких організацій, так і з боку профспілок), що впливає на формування заробітної плати та інших умов праці [47, с. 88—92].

Величина заробітної плати та інші умови праці в галузях, де функціонують профспілки, визначаються колективними тарифними договорами, які укладаються в процесі переговорів між підприємцями і профспілками. Так, Кодекс праці Французької республіки встановлює правила про необхідність перегляду заробітної плати не менше одного разу на рік, виходячи з показників економічного розвитку, становища із зайнятістю в галузі, а також еволюції фактичної середньої заробітної плати за професійними категоріями й ознакою статі. На підприємствах профспілки і роботодавці щорічно проводять переговори про розмір реальної заробітної плати. Необхідна інформація для проведення таких переговорів надається безпосереднім роботодавцем [36, с. 25—26]. Мінімальна місячна оплата за працю визначається шляхом множення зростаючого мінімуму заробітної плати на кількість годин, відпрацьованих працівником у поточному місяці. При цьому з урахуванням усіх необхідних відрахувань мінімальна місячна заробітна плата не може перевищувати чистий заробіток, який працівник міг би отримати як за дійсно виконану протягом указанного періоду часу роботу, оплачену за ставкою зростаючого мінімуму заробітної плати [36, с. 42—43].

Статут трудящих Іспанії містить положення про мінімальний рівень заробітної плати. Уряд після консультацій з найбільш впливовими профспілковими організаціями та об'єднаннями підприємців щорічно встановлює мінімальний рівень заробітної плати з урахуванням: індексу споживчих цін, досягнутої середньої національної продуктивності праці, зростання частки праці в національному доході, загальних економічних показників [23, с. 222].

В Україні розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням: вартісної величини мінімального споживчого бюджету 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 в розрахунку на працездатну особу.

Таким чином, заробітна плата, яка зумовлюється в тарифних договорах, являє собою мінімальну величину почасової оплати, нижче якої підприємець не має права пропонувати працівникові при наймі, а працівник не повинен її приймати. Тобто тарифний договір щодо заробітної плати встановлює її колективний мінімум, чим жорстко обмежується можливість підприємців викори-

стовувати конкуренцію на ринку праці з метою зниження рівня заробітної плати.

Принцип колективного мінімуму, який використовується в колективних договорах щодо заробітної плати, користується державною підтримкою. Так, сама держава в ряді країн на законодавчому рівні встановлює мінімум заробітної плати в якості обов'язкового нормативу і тим, зі свого боку, припиняє можливість підприємців надмірно знижувати заробітну плату. Мінімальна заробітна плата, яка встановлюється державою, часто буває нижча за мінімальну межу, визначена в тарифних угодах між підприємцями й профспілками, і зазвичай суттєво менша за середню заробітну плату, що пояснюється принципово різними завданнями, які вкладаються в ці два нормативи. Встановлювана державою мінімальна заробітна плата відіграє роль певного соціального стабілізатора, який перешкоджає зниженню доходів найманих працівників нижче прожиткового мінімуму, тобто мінімальних умов їх виживання. А мінімальний норматив заробітної плати, який фіксується в тарифних договорах, спрямований на формування стійкої бази для підтримання зарплати даного колективу працівників на стійкому високому рівні для її подальшого підвищення.

В США мінімальна заробітна плата на державному рівні була встановлена в 1938 р. Законом Блека-Коннері «Про справедливий найм робочої сили» (Закон про мінімальну заробітну плату), згідно з яким уперше в масштабах усієї країни визначено мінімальний розмір оплати праці в розмірі 25—40 центів за годину [42, с. 8—9]. В наступні роки рівень мінімальних ставок оплати праці неодноразово підвищувався і у 2005 р. становив 5,15 дол. [42, с. 10], а в 2007 р. — 7,15 дол., що складає 40—50 % від середньої почасової заробітної плати працівників обробної промисловості [47, с. 93].

В тих країнах, де держава не погодилася встановлювати гарантований мінімум заробітної плати, вирішальну роль відіграють мінімальні рівні заробітної плати, визначені в колективних договорах між підприємцями та профспілками, положення яких розповсюджуються на всіх працівників підприємства.

Регулююча роль держави не обмежується законодавчим установленням нормативів мінімальної зарплати і максимальної тривалості робочого часу, а й проявляється у розробці багатьох інших умов, пов'язаних з функціонуванням ринку праці.

З точки зору державного впливу на величину заробітної плати можна виділити такі напрями:

— регулювання відносин між підприємцями й працівниками з наданням їм права на проведення локаутів і страйків. Однак ці

права обмежуються низкою обставин. Так, при проведенні страйку вимоги працівників обмежені умовами укладеного тарифного договору та часом проведення страйку, а також заборонаю на дії, які можуть нанести шкоду виробництву і технічній безпеці, тощо;

— інші напрями, пов'язані з формуванням державною системою оподаткування заробітної плати.

У розвинутих країнах прослідковується поєднання двох тенденцій у формуванні заробітної плати: з одного боку, схожі методи і показники на базі широкої самостійності підприємств у вирішенні відповідних питань, а з іншого — національні особливості. Практично в усіх розвинутих країнах вихідною базою величини заробітної плати слугує тарифний заробіток, який створюється на основі тарифної сітки та надбавок до неї і разом з понадурочними виплатами формує місячний заробіток, який доповнюють премії та інші виплати працівникові.

Наявність профспілок і державного законодавства, яке визначає параметри ринку праці, дозволяє трактувати його як ринок, який регулюється не вільною конкуренцією, а монопольними силами. Монопольний характер регулювання на ринку праці проявляється в стійкій якісній різниці між категоріями праці, в жорсткості і нееластичності величини заробітної плати, яка зберігається або змінюється лише у бік підвищення. Вказане проявляється у взаємовідносинах між профспілками й підприємцями у сфері встановлення розмірів заробітної плати.

Перше місце займає вплив галузевих профспілок відкритого типу (тобто спрямованих на охоплення всіх працівників галузі). Боротьба таких профспілок за підвищення зарплати, яка проводиться в інтересах провідних категорій найманих працівників галузі, вимагає від підприємців галузі скоординованих дій як по лінії узгодження прийнятних для всіх розмірів зарплати, так і по лінії вироблення загальної ринкової стратегії, спрямованої на те, щоб збільшення заробітної плати не наносило шкоди прибутковості підприємств.

Інша група профспілок — профспілки закритого типу (тобто профспілки, засновані на вимогах вступу найманих працівників до їхнього складу перед вступом на роботу). Одна з цілей профспілок указанного типу — обмежити пропозицію праці певної кваліфікації і тим самим добитися підвищення зарплати тих працівників, які самоорганізовані в межах профспілок. Обмеження пропозиції праці певної кваліфікації профспілки закритого типу досягаються через закріплення системи таких вимог до членів профспілок, які для значного числа працівників завідомо не можуть бути виконані та залишають їх поза межами профспілок

(і тим самим позбавляють їх легальної можливості претендувати на участь у праці відповідної кваліфікації).

Свої можливості впливу на умови трудового договору, в тому числі і на регулювання заробітної плати, профспілки реалізують за допомогою колективних договорів, принципи укладення яких визначені в конвенціях, рекомендаціях і резолюціях Міжнародної Організації Праці.

За час свого існування колективний договір довів свою ефективність, але розповсюджене переконання про те, що колективний договір є найкращим шляхом регулювання трудових відносин є спірним. Так, в одних країнах Європи переважають індивідуальні договори між працівником і роботодавцем, а в інших — вирішальною є роль держави та законів у сфері зайнятості.

Аналіз проблеми колективного договору включає такі підходи до розуміння його функцій і суті [85, с. 15—16]:

— ринковий підхід, при якому договір регулює угоду між роботодавцем і працівником;

— політичний підхід, при якому договір найефективніше реалізує норми трудового права;

— індустріальний підхід, при якому колективний договір розуміється як інструмент взаємодії різних галузей виробництва.

Тенденції до розширення гнучких форм регулювання трудових відносин показали зниження ролі законів та посилення значення колективних договорів. Ефективність застосування колективного договору в ринковому підході, в першу чергу визначається кількістю працівників, які ним охоплені. Саме цей показник використовується прибічниками зменшення втручання держави в систему колективних договорів.

Щоб не бути витісненою такою формою, як колективний договір, державі необхідно знайти більш гнучкі прийоми управління сферою зайнятості. З цією метою держава застосовує директивне втручання, визначає структуру і зміст колективних договорів, а також порядок їх укладення. В таких випадках набуває значення політичний підхід до розгляду проблем колективного договору. Найважливішим свідченням ефективності таких дій стає забезпечення соціального захисту й участі працівників у регулюванні трудових відносин. В інших випадках держава оптимізує процес розвитку соціального партнерства, стимулює міжгалузеві відносини, адже участь різних сторін у встановленні колективних угод визначає дієвість закріплених у них норм. Вказані підходи до розуміння суті колективного договору не існують окремо один від одного, а розглядаються взаємопов'язано.

Переговори щодо укладення колективних договорів відіграють ключову роль у виробничих відносинах у всіх державах—членах Євросоюзу. В межах Євросоюзу виділяють дві групи країн, де сфера регулювання трудових відносин має багато схожих рис. Для країн першої групи, до якої входять майже всі «старі» держави ЄС, характерні сильні організації роботодавців, галузеві і міжгалузеві колективні угоди, високий рівень охоплення договорами працівників підприємств. Друга група включає Великобританію та країни, які недавно ввійшли до Євросоюзу, де інститути колективного договору більш слабкі і переважною формою договірного будівництва є колективний договір, що укладається на рівні підприємства, а охоплення працівників договорами в таких системах низьке.

В багатьох європейських країнах існують різноманітні системи, де рівні укладення договорів (на підприємстві, галузеві, міжгалузеві) пов'язані між собою, а з колективними договорами співвідносяться інші форми переговорів, такі як тристоронні консультації національного рівня або «робочі угоди» на рівні підприємств (тобто договори, які укладаються робітничими радами чи іншими подібними органами).

Право на укладення колективних договорів є невід'ємним правом працівників і роботодавців, яке прямо або побічно закріплене в конституціях 16 країн—членів ЄС та в основних документах загальноєвропейської інтеграції, зокрема в Хартії Європейського Союзу про основні права 2000 р., що стала частиною Європейської конституції. Хартія проголошує, що «працівники і службовці або їх відповідні організації згідно з комунітарним правом, національним законодавством і практикою мають право вести переговори й укладати колективні договори на певному рівні і у випадку конфлікту інтересів удаватися до колективних дій, включаючи страйк, з метою захисту власних інтересів» [84, с. 106—107]. Майже в усіх європейських країнах існує законодавство, яке визначає базові умови укладення колективних договорів: наявність сторін, уповноважених укладати колективні угоди; рівні, на яких можливе укладення колективних угод; захист колективних угод законом; процедурні правила укладення колективних угод.

Рівні укладення колективних договорів у країнах—членах ЄС суттєво відрізняються, і з цієї точки зору всі країни можуть бути поділені на такі групи:

— країни, в яких домінує міжгалузевий рівень укладення колективних договорів (Бельгія, Ірландія, Фінляндія, Словенія);

— країни, де домінує галузевий рівень укладення колективних договорів (Австрія, Болгарія, Німеччина, Греція, Данія, Іспанія, Італія, Нідерланди, Словаччина, Швеція);

— країни, в яких колективні договори укладаються на рівні підприємства (Великобританія, Угорщина, Кіпр, Латвія, Литва, Мальта, Польща, Румунія, Чехія, Естонія);

— країни, де домінуючого рівня укладення колективних договорів не існує (Франція).

У Бельгії, Фінляндії, Ірландії та Словенії при встановленні заробітної плати найбільш значним є міжгалузевий рівень укладення колективних договорів.

У Греції, Естонії, Литві, Угорщині та Румунії мінімальний рівень заробітної плати регулюється двосторонніми або тристоронніми угодами національного рівня.

В Австрії, Італії, Іспанії, Данії, Німеччині, Швеції, Нідерландах, Греції, Словаччині й Болгарії переважає галузевий рівень укладення колективних угод по заробітній платі.

В інших країнах Центральної і Східної Європи — Чехії, Угорщині, Польщі, Латвії, Литві, Естонії, Румунії, а також на Мальті, Кіпрі та у Великобританії функціонують відносно децентралізовані системи укладення колективних договорів, де домінує рівень підприємств.

Особлива ситуація склалася у Франції, яку неможливо віднести до жодної з указаних груп, оскільки в її системі немає вираженої переваги у бік будь-якого із зазначених рівнів. На малих та середніх підприємствах провідним рівнем став галузевий, а для великих мають значення угоди, укладені на рівні підприємств [110, с. 24—26].

Показник охоплення працівників системою колективних договорів у країнах—членах ЄС суттєво відрізняється: від 100 % в Австрії і Словенії до 10 % у Литві [85, с. 26]. На вказані показники впливають наступні фактори:

— по-перше, існує зв'язок між охопленням і рівнем укладення угод. Країни з домінуванням галузевого та міжгалузевого рівнів охоплюють більше працівників, ніж країни, де переважає рівень підприємства;

— по-друге, на охоплення працівників позитивно впливає наявність і функціонування механізмів розширення дії колективних угод, що здійснюється завдяки залученню працівників, які не входять до профспілок (Франція, Італія, Нідерланди). В країнах Центральної та Східної Європи вказані механізми застосовуються неактивно, й охоплення працівників системою колективних договорів тут низьке.

У більшості країн—членів ЄС тристороння координація по угодах про мінімальну заробітну плату здійснюється на національному рівні. У Фінляндії, Ірландії, Словенії держава займає позицію, згідно з якою необхідно укласти міжгалузеві угоди на тристоронній основі. В інших країнах на національному рівні діють тристоронні рамкові угоди, які містять юридично не зобов'язуючі рекомендації щодо підвищення заробітної плати. Крім того, майже в усіх країнах із законодавчо встановленим мінімальним розміром заробітної плати існують свої форми тристоронньої координації для його систематичного коригування. Це стосується країн, де немає інших форм тристоронньої координації (Франція, Великобританія).

В багатьох країнах колективні договори укладаються на кількох рівнях, які взаємодіють між собою (так звана багаторівнева система). Не є виключенням у цьому відношенні й Україна, де так само діє багаторівнева система колективних договорів (угод). Як правило, в цій системі домінують галузевий і міжгалузевий рівні, які часто визначають простір для переговорів та укладення угод на підприємстві. Між указаними рівнями прослідковується чітка ієрархія, організована за принципом сприяння — укладені на вищому рівні стандарти для працівників на нижчому рівні (рівень підприємства) можуть тільки поліпшуватися.

На сьогодні про єдину для Європейського Союзу систему колективних договорів говорити не можна, а спроби систематизувати напрями розвитку такої системи лише підкреслюють їх різновиди і різні джерела їх походження.

В старих країнах—членах Євросоюзу стосовно діючих систем існує певна згода сторін — уряду, опозиційних партій, організацій роботодавців та профспілок (Австрія, Великобританія, Ірландія, Нідерланди, Бельгія, Данія, Швеція, Греція, Кіпр, Мальта, Польща), які в цілому задоволені існуючою системою колективних угод і не бажають її кардинальних змін [110, с. 5—26].

У Фінляндії асоціації роботодавців вимагають зміни системи колективних договорів з метою посилення рівня підприємства, тому що це надасть їм змогу контролювати взаємозалежність між доходністю і продуктивністю. Тому роботодавці прагнуть надати компаніям можливість відступати від введених стандартів колективних угод національного й галузевого рівнів.

У Словаччині з метою сприяння укладенню угод по більш гнучкій заробітній платі роботодавці намагаються ввести зміни щодо забезпечення мінімальної заробітної плати, наприклад, вводять ставки по мінімуму, а профспілки виступають проти цього.

У Румунії та Словенії широко застосовується укладення колективних договорів на рівні підприємства. Тому профспілки виступають за розширення сфери укладення колективних договорів на вищі рівні.

У Чехії, Угорщині, Болгарії, Литві, Латвії та Естонії профспілки намагаються посилити рівень укладення угод на галузевому рівні.

Таким чином, у сучасній Європі існує два типи систем колективних угод. *Перший тип* характеризується високим ступенем охоплення працівників, що визначається розвинутими міжгалузевим і галузевим рівнями підписання угод; значними структурами профспілкового руху та об'єднань роботодавців; широко розповсюдженою практикою розширення дії угод. *Другий тип* системи відрізняється низьким охопленням працівників колективними угодами, які укладаються переважно на рівні окремої компанії або підприємства, і тому з метою компенсації прогалин існуючої системи угод держава вводить регулювання умов зайнятості (наприклад, встановлює мінімум заробітної плати), яке відіграє важливу роль.

Отже, профспілковий фактор з його особливостями відображається і на принциповій зміні динаміки заробітної плати. Розвинутий ринковій економіці в нормальних умовах економічного піднесення властива тенденція зростання реальної заробітної плати на базі росту продуктивності праці. Ця тенденція проявилася та посилилася при активній боротьбі профспілок за збереження і підвищення життєвого рівня та за права своїх членів, що сприяло паралелізму у зростанні продуктивності праці й реальної заробітної плати. В наступному зіставленні динаміки продуктивності й оплати праці проводилося на основі нових показників — часової продуктивності праці і реальної погодинної оплати. Однак з 80-х років ХХ ст. у країнах з розвинутою ринковою економікою намітилася тенденція відставання росту реальної заробітної плати від підвищення продуктивності праці, причиною чого є послаблення економічної ролі профспілок та зменшення здатності працівників найманої праці добиватися необхідного їм зростання заробітної плати [103, с. 57—58].

Державний вплив на величину заробітної плати та її формування може здійснюватися державою шляхом оподаткування заробітної плати, що проводиться у двох основних формах:

— використання податку на індивідуальний дохід (аналог в Україні — податок з доходів фізичних осіб, який регулюється Законом України від 22.05.2003 р. «Про податок з доходів фізичних осіб»). Цим податком обкладаються основні особисті доходи на-

селення, але оскільки в них переважає заробітна плата, то і в загальній сумі зібраного по країні доходу переважає податок на заробітну плату;

— внески і збори на соціальне страхування (аналог в Україні — збори до пенсійного фонду, до фондів соціального страхування на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням, відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності), що виступають у двох взаємопов'язаних видах — як прямий податок на заробітну плату найманих працівників і як внески підприємців на соціальне страхування.

Найважливішу роль у регулюванні доходів найманих працівників відіграє податок на індивідуальний дохід, який у розвинутих країнах складає більше третини всіх податкових надходжень держави. Стосовно цього податку одним з найважливіших є завдання дотримання принципу соціальної справедливості, яке трактується по різному: по-перше, це — питання про те, чи всі платники податків з рівним доходом платять рівні податки (принцип горизонтальної справедливості); по-друге, це — питання про те, чи забезпечує дана податкова система диференційоване оподаткування осіб з нерівними доходами (принцип вертикальної справедливості); по-третє, це — питання, пов'язане з поняттям справедливого розподілу і перерозподілу (доходу, інших благ). Податок вважається справедливим (або несправедливим), якщо ступінь нерівності в розподілі відповідної перемінної після відрахування податку менший (або більший), ніж до податків. Такий підхід дає можливість порівняти ступінь справедливості при використанні альтернативних податків і зазвичай тісно пов'язується з пануючими на даний момент у країні загальними економічними поглядами.

Дослідження оподаткування особистих доходів, проведені на Заході, відмічають зниження обкладання високооплачуваних прошарків населення при посиленні податкового тиску на низькооплачувані прошарки. Однак дослідження не виявили будь-якого стимулюючого впливу вказаного процесу на грошові збереження всього населення і відповідно на економічне зростання [101, с. 111].

Зміни податкової політики в сфері особистих доходів проявилися не тільки в реформуванні податку на індивідуальний дохід, але і в посиленні оподаткування заробітної плати за рахунок со-

ціальних податків, які мають чітку цільову спрямованість і виступають в якості бази для фінансового покриття різних фондів соціального забезпечення (пенсійного, медичного, допомоги безробітним, допомоги багатодітним сім'ям тощо). На даний час сукупний розмір соціальних податків складає близько третини всіх податкових платежів. Указані податки мають подвійний економічний зміст — вони є прямими податками в частині, яка покривається за рахунок прямого оподаткування заробітної плати найманих працівників, але в частині, яка покривається за рахунок внесків підприємців на соціальне страхування, відбувається трансформація. Справа в тому, що підприємці мають право включати ці внески до витрат виробництва й тим самим ці внески перетворюються у непрямі податки, які збираються за рахунок споживачів, серед яких ті ж самі працівники найманої праці. Таким чином, соціальне страхування оплачується або прямо, або небезпосередньо самими найманими працівниками з тієї ж заробітної плати в якості прямих відрахувань з неї або як надбавки до витрат виробництва, що входять до ціни товару, і тому зміни в оподаткуванні заробітної плати не призводять до послаблення податкового тиску на основну масу трудового населення.

В регулюванні умов праці і рівня її оплати значне місце посідає мінімальна заробітна плата, перші вимоги до встановлення якої були вперше зафіксовані в Конвенції Міжнародної Організації Праці про впровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати № 26, прийнятої в 1928 р.

В кожній з країн Європи інститут мінімальної заробітної плати має свої особливості, але можна виділити дві основні моделі фіксації конкретного розміру мінімальної оплати праці, застосування яких здійснює безпосередній вплив на рівень мінімальної заробітної плати.

В межах першої моделі, яка має найбільше розповсюдження, діє єдиний для всієї економіки країни розмір мінімальної заробітної плати з розрахунку на певний період відпрацьованого часу. Головною перевагою її є полегшення координації політики щодо мінімальної заробітної плати з іншими аспектами державного регулювання.

В межах другої моделі в країні немає єдиного для всієї економіки мінімального розміру оплати праці, а величина мінімальної заробітної плати фіксується на рівні окремих галузей, часто при укладенні галузевої колективної угоди між профспілками і роботодавцями. Але при цьому виникає небезпека сильної диференціації рівня мінімальної заробітної плати в різних галузях еконо-

міки і, як наслідок, загострення проблеми структурних диспропорцій. Функціонування даної моделі можливе лише в тих країнах, де сформувався досить потужний профспілковий рух та налагоджений механізм співробітництва між профспілками і роботодавцями.

У Бельгії та Греції діє проміжна модель, за якою розмір мінімальної заробітної плати визначається в загальнонаціональних колективних угодах і при цьому домовленості про розмір мінімальної заробітної плати поширюються не тільки на членів профспілок, але й на всіх зайнятих у економіці.

Важливим є питання про те, який орган приймає рішення про розмір мінімальної заробітної плати. В країнах, де існує загальнонаціональна система встановлення мінімальної заробітної плати, можна виділити три основні процедури фіксації цього показника:

— визначення рівня мінімальної оплати праці законодавчою владою. Вказана процедура не набула значного поширення й закріпилася лише у США і Канаді;

— прийняття рішення про новий рівень мінімальної заробітної плати виконавчою владою. Ця процедура має широке розповсюдження;

— встановлення величини мінімальної заробітної плати через юридичну процедуру у трудовому суді. Вказана процедура на сьогодні застосовується тільки в Австралії.

В тих країнах, де не діє загальнонаціональна система встановлення мінімальної заробітної плати, найбільшого поширилася схема, за якою розмір мінімальної оплати праці визначається в процесі укладення великих галузевих угод, але досягнення компромісу може бути ускладнене внаслідок неконструктивної позиції однієї із сторін. В окремих країнах, зокрема у Великобританії, питання про розмір мінімальної оплати праці вирішується спеціальними радами по заробітній платі (wage councils), які створюються за галузевою ознакою, але останнім часом на загальнодержавному рівні прийнятий закон про мінімальну зарплату [6].

Інститут загальнонаціональної мінімальної заробітної плати має свої особливості в країнах з федеративним устроєм, а також у тих країнах, у регіони яких спостерігається досить високий рівень самостійності. Система встановлення мінімальної заробітної плати, диференційована по окремих регіонах, штатах або провінціях, дозволяє повніше враховувати соціально-економічні умови конкретного регіону.

Серед розвинутих країн Європи немає єдиного підходу до того, яку тривалість робочого часу необхідно взяти за основу при встановленні мінімальної заробітної плати, але найбільше розповсюджене визначення мінімальної оплати робочої години, що характерно для країн, де діє загальнонаціональна модель встановлення рівня мінімальної оплати праці.

В Іспанії та Греції при встановленні мінімального рівня оплати праці за основу береться робочий день, а в тих країнах, де одиницею виміру є тривалість робочого місяця, визначається мінімальний рівень місячної оплати праці (Польща, Чехія, Словаччина, Угорщина, Бельгія, Нідерланди, Португалія, Туреччина). Така ж ситуація склалась і в Україні.

Вплив інституту мінімальної оплати праці на економічні процеси залежить від того, наскільки повно він охоплює окремі групи працівників. Навіть на сьогодні на окремі групи працівників не розповсюджується дія законів про мінімальну заробітну плату, що пов'язано з наступним: по-перше, практично всюди положеннями даного закону не охоплюються учні, підмайстри, працівники, щодо яких встановлено випробування; по-друге, оплата праці інвалідів регулюється спеціальним законодавством; по-третє, положення закону не поширюється на державних службовців.

В країнах з ринковою економікою при встановленні рівня мінімальної заробітної плати, її зміни та компенсації її втрат (індексації) розраховуються загальноекономічні наслідки такого рішення. Тому якщо у XX ст. у багатьох країнах застосовувалася система автоматичної індексації мінімальної заробітної плати, то в останні десятиліття конкретний розмір мінімальної оплати праці й строки її перегляду встановлюються або в ході переговорного процесу між представниками соціальних партнерів, або урядом з урахуванням інтересів усіх заінтересованих сторін.

Підвищення мінімальної заробітної плати — інструмент, здатний активно впливати як позитивно, так і негативно на соціально-економічний стан у країні, торкатися інтересів працівників, роботодавців, усіх сторін ринку праці, проблем бідності і боротьби з нею.

По-перше, зростання мінімальної заробітної плати без урахування фінансового стану окремої компанії та темпів росту продуктивності праці неминуче призводить до збільшення трудових витрат. У такому випадку реакція роботодавців проявляється у звільненні найменш продуктивних працівників (насамперед тих,

хто отримує мінімальну заробітну плату), введенні жорсткої трудової дисципліни у здійснення заходів, які підвищують трудову віддачу працівників, в ширшому застосуванні різних форм нестандартної зайнятості.

По-друге, негативний вплив мінімальної заробітної плати на зайнятість проявляється в тому, що її підвищення часто спричиняє зростання оплати праці як в окремих секторах економіки, так і в усій країні.

По-третє, різке підвищення мінімальної заробітної плати може стати однією з причин розширення тіньової економіки.

По-четверте, ріст мінімальної заробітної плати впливає на пропозицію робочої сили, бо підвищення оплати праці може стати стимулом для повернення чи появи на ринку праці економічно неактивних осіб, що призводить до збільшення конкуренції за робочі місця і може сприяти зростанню безробіття.

Існує кілька методів, які дозволяють роботодавцям пом'якшити негативні наслідки введення нового рівня мінімальної заробітної плати: переведення значної частини постійних працівників на умови неповної зайнятості; переведення частини працівників у розряд самозайнятих осіб, які залишаються поза межами дії закону про мінімальну заробітну плату і дають змогу роботодавцям перекласти витрати, пов'язані із сплатою податків, на таких осіб та відповідно зменшити свої витрати на робочу силу.

Оплата праці найманих працівників входить до складу витрат на робочу силу, а конкурентоздатність товару на ринку визначається багатьма факторами: якістю, можливостями виробника швидко модифікувати продукт відповідно до запитів споживачів, енергомісткість виробництва тощо.

У розвинутих країнах частка оплати праці складає значну частину валового внутрішнього продукту: у Великобританії — 54,4 %, в Німеччині — 52,7, у Франції — 51,9, у Чехії — 50,4, у Швеції — 58,5 %. Для багатьох країн завдання зниження трудових витрат стало однією з головних цілей економічної політики. Тому Європейська комісія закликала країни—члени ЄС проявляти стриманість при встановленні заробітної плати й інших незарплатних витрат на робочу силу.

В умовах глобалізації і загострення конкуренції на світових ринках посилення конкурентних позицій будь-якої компанії залежить від підвищення продуктивності праці та підтримання співвідношення між цим показником і динамікою заробітної плати. У Великобританії, Німеччині, Італії та Франції на початку XXI ст.

зростання продуктивності праці склало — 3,1 %, в Японії — 3,6, а в США — 4 %.

Показником, який точніше визначає конкурентні позиції тієї чи іншої компанії на світовому ринку, служать питомі трудові витрати, значення яких проявляється в тому, що вони відображають чистий ефект зміни витрат на робочу силу і зміни продуктивності праці.

В умовах загострення конкурентної боротьби в глобальному середовищі завдання скорочення витрат, у тому числі трудових, набуває все більшої актуальності. Головною тенденцією останнього десятиліття в зарубіжних країнах стало фактичне призупинення зростання витрат на робочу силу при підвищенні продуктивності праці. Забезпечення конкурентоздатності українських товарів на ринках неможливе без урахування світових тенденцій, які диктують необхідність постійного підвищення ефективності виробництва.

5.3. Внутрішньофірмове (локальне) регулювання заробітної плати. Диференціація заробітної плати та її вплив на ефективність виробництва

Дослідження західних спеціалістів свідчать про те, що грошові форми стимулювання посідають перше місце в ієрархії мотивів до праці. Рівень заробітної плати і можливість її підвищення, особливо в умовах інфляційної економіки, інтересують не тільки низькооплачуваних, але й високооплачуваних працівників.

Заробітна плата залишається дієвим інструментом активізації людського фактора та використання його трудового потенціалу. При цьому використання кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників залежить від наукового обґрунтування і вибору методів взаємозв'язку заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється.

Зміни у технічному базисі виробництва, змісті праці і функціях працівників, упровадження нових форм організації праці викликали суттєві зміни низки принципів положень внутрішньофірмової політики щодо заробітної плати.

Головною метою економічної стратегії сучасних компаній є досягнення якісних параметрів виробництва — поліпшення ви-

користання устаткування, робочого часу, якості продукції, склад робочої сили, спрямованих на підвищення ефективності виробництва в цілому, що означає перехід до інтенсивних методів господарювання.

Необхідність такої побудови внутрішньофірмової стратегії і системи матеріального стимулювання продиктована курсом на жорстку економію підприємствами, урядами більшості розвинутих країн у зв'язку з такими негативними явищами, як зростання цін на сировину та енергоносії, інфляція і безробіття. Підвищення прибутку досягається нині не за рахунок збільшення обсягів виробництва із залученням додаткових ресурсів, а на основі ефективного використання всіх наявних ресурсів та всебічного зниження витрат виробництва.

Сучасна економічна стратегія фірм основана на застосуванні досягнень науково-технічного прогресу, прискоренні їх впровадження у виробництво, сприяє зміщенню акцента з використання простої праці на складну. В цих умовах завдання прискорення темпів праці і раціоналізація трудових досягнень поступилися місцем розкриттю і максимальній реалізації інтелектуальних можливостей працівників, їхній ініціативі, винахідливості тощо.

Такий підхід визначив новий етап у кадровій політиці підприємств, для якого характерні поступова відмова від переважно примусових, жорстких заходів управління працею та перехід до більш ліберальних, демократичних, таких, що формують у працівників заінтересованість у поліпшенні роботи. Тому матеріальне стимулювання сьогодні, як правило, застосовується в комплексі з організаційно-технічними заходами, пов'язаними з підвищенням змістовності праці, покращанням її умов.

Характерною рисою регулювання заробітної плати в ринковій економіці розвинутих країн є повна самостійність підприємств у питаннях розробки структури заробітної плати, рівнів і методів матеріального стимулювання з урахуванням конкурентоздатності підприємства на ринках праці, товарів і послуг. Політика заробітної плати, розробка та впровадження її систем диктуються потребами підприємства в матеріальному стимулюванні визначеного професійно-кваліфікаційного складу кадрів. В принципі регулювання структури заробітної плати має свої етапи і цілі регулювання, причому кожному етапу регулювання властиві свої цілі регулювання, які можна визначити наступним чином (табл. 5.1) [83, с. 51].

Таблиця 5.1

**ЕТАПИ Й ЦІЛІ РЕГУЛЮВАННЯ
СТРУКТУРИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

Етапи регулювання	Цілі регулювання
Аналіз роботи	Визначення елементів роботи
Опис роботи	Стандартизація елементів роботи
Оцінка роботи	Визначення відносної значимості роботи
Віднесення даної роботи до розрядної сітки	Ефективне управління тарифною сіткою
Визначення вартості роботи у грошовій формі	Перетворення відносної вартості роботи у грошовий еквівалент
Розробка системи «оцінки заслуг» і заохочувальних систем	Винагорода працівників за підвищення продуктивності та якості праці
Програма соціальних виплат	Забезпечення економічної безпеки і компенсації працівникам за несприятливі умови праці
Участь профспілок	Врахування вимог колективних переговорів
Інформація	Надання керівникам нижчого рівня необхідної інформації щодо структури заробітної плати
Адміністративні процедури	Забезпечення загального керівництва матеріальним стимулюванням і рішенням проблем заробітної плати окремих працівників або групи працівників
Контроль	Аналіз виконання бюджету (лімітів) матеріального стимулювання

Визначення рівнів заробітної плати за розрядами, або встановлення ціни кожного розряду у грошовому виразі, опирається на: соціально-економічну політику даного підприємства та статистичні дані по заробітній платі працівників аналогічних професій і кваліфікації в інших компаніях.

В плані соціально-економічної політики підприємства його керівництво виходить з фінансового стану підприємства, рентабельності, характеру діяльності тощо. Однак в умовах ринкової економіки цих параметрів для визначення політики та рівнів заробітної плати недостатньо, і тому велику роль відіграє визначення конкурентоздатності компанії щодо таких факторів, як підвищена плінність кадрів, труднощі в наборі нових працівників і т. п. Певну роль у цьому відіграють взаємовигідний обмін інформацією між компаніями з питань заробітної плати, а також галузеві колективні договори, що дає змогу визначити рівень заробітної плати працівників ключових професій, тарифні сітки і ставки. Після визначення своїх можливостей, умов та рівня оплати праці працівників на ринку праці підприємство визначає рівень ставок заробітної плати своїх працівників.

Висока заробітна плата не завжди означає для підприємства високі витрати на робочу силу, адже велику роль відіграють рівень продуктивності праці на підприємстві, співвідношення витрат на робочу силу із загальними витратами, поточний прибуток, перспективи розвитку підприємства, можливість перекладення на споживача витрат на заробітну плату працівників через високі ціни на продукцію.

Залежно від характеру виробничих процесів, на яких зайняті працівники, виконуваних ними функцій, а також чисельності працюючих на підприємствах у розвинутих зарубіжних країнах існує декілька методів встановлення й регулювання ставок і окладів:

- єдині ставки заробітної плати. Застосовуються в тих випадках, де виробіток не залежить від працівника, при жорсткому нормуванні праці на монотонних операціях (конвеєрне виробництво);

- неформальні ставки. Використовуються переважно на невеликих підприємствах, де має місце суб'єктивний підхід керівництва до встановлення рівнів заробітної плати працівникам;

- автоматично підвищуванні ставки заробітної плати. Питання про підвищення заробітної плати всім працівникам підприємства вирішується керівництвом, виходячи з економічної ситуації, умов конкуренції і результатів діяльності всього підприємства в цілому;

- зміна ставок відповідно до результатів оцінки заслуг працівників. Система оцінки заслуг є інструментом горизонтальної внутрішньофірмової диференціації заробітної плати, при якій тарифні ставки й оклади пов'язуються з результатами праці, а також з діловими та особистими якостями конкретного працівника,

які сприяють більш продуктивнішій роботі і відіграють важливу роль при визначенні розміру підвищення заробітної плати.

Оцінку якостей працівника проводять за факторами: результативність роботи, своєчасність виконання завдань, якість виконаної роботи, стиль і методи роботи, витрачений час. Для підвищення точності та об'єктивності оцінки фахівцями застосовується факторна модель, при якій ділові й особистісні якості працівників оцінюються за набором факторів, а кожний з них — за ступенями, які характеризують відмінності у виконанні роботи різними працівниками. Кожному із ступенів відмінностей відповідає визначена кількість балів, а загальна кількість набраних балів є підставою для переведення працівників на вищі посади [88, с. 65].

В країнах з ринковою економікою в системах заробітної плати, націлених на підвищення ефективності виробництва, прослідковуються напрями стимулювання працівників підприємств: по-перше, стимулювання зростання виробничих показників за допомогою диференціації заробітної плати та систем преміювання; по-друге, стимулювання підвищення якості робочої сили не тільки методом диференціації заробітної плати, але й за допомогою інших статей доходів, отримуваних працівниками від компанії.

Диференціація заробітної плати несе навантаження в ефективності матеріального стимулювання, і за нею працівники визначають справедливість оплати праці:

- а) при оцінці особистісного вкладу працівників;
- б) при внутрішньокваліфікаційному порівнянні;
- в) при міжгалузевому зіставленні.

Для розвитку економіки вирішальне значення мають такі види диференціації заробітної плати:

— галузева диференціація заробітної плати. Рівень заробітної плати в тій чи іншій галузі залежить від її важливості для економіки країни. Як правило, в країнах з розвинутою ринковою економікою співвідношення заробітної плати у промисловості складає 1:2, а у добувних галузях не перевищує 30 % від рівня добувної промисловості;

— професійно-кваліфікаційна диференціація заробітної плати. При такій диференціації основними факторами, що впливають на рівень заробітної плати, є освіта і кваліфікація, відповідальність та умови праці;

— регіональна диференціація заробітної плати. Рівень заробітної плати в тому чи іншому регіоні залежить від важливості такого регіону в економіці країни.

Успіх у конкурентній боротьбі залежить не тільки від високих темпів освоєння нововведень у виробництві товарів і послуг, але й від використання принципово нових наукових підходів для його організації й стимулювання трудових процесів. Продуктивність праці є одним з визначальних факторів розвитку економіки країни, але не меншу роль вона відіграє і у зіставленні ефективності діяльності окремих підприємств на внутрішньому ринку. Науково-технічний прогрес у розвинутих країнах, який тягне за собою якісні зміни техніко-економічних параметрів виробництва, його автоматизацію та комп'ютеризацію, суттєво впливає на професійно-кваліфікаційну структуру робочої сили і сприяє виникненню нових методів управління в корпораціях, а також нових стимулюючих форм організації праці, що сприяє ефективнішому використанню робочої сили.

При визначенні ефективності діяльності фірм застосовується термін «продуктивність». Продуктивність праці — розрахунковий показник, який використовується для визначення результативності діяльності підприємства порівняно з його конкурентами. Вона визначається як результативність або ефективність праці. Ефективність праці залежить від особистісних якостей працівника, від того, наскільки повно він використовує свої можливості.

Нові методи стимулювання праці для підвищення її продуктивності передбачають не тільки високий рівень її технологічного озброєння та усупільнення, але й пов'язані з нею зміни в її змісті. Ці зміни базуються на теоріях мотивації, які виходять зі складної структури людських потреб. Спроби підійти по-новому до стимулювання трудових процесів певною мірою викликані незадоволенням працівників тейлористськими способами наукової організації праці.

Спроба знайти вихід з кризи тейлористської моделі організації виробництва призвела до використання методів «гуманізації праці», основу яких становить урахування потреб і ціннісних орієнтацій працівників (зміна змісту трудової діяльності; підвищення відповідальності та самостійності працівника; надання можливості для просування по службі, у процесі прийняття рішень тощо) [7, с. 73—83]. Найяскравіше це проявилось у Японії, де виникли групи з контролю за якістю.

На сучасному етапі організації праці певні зміни вносяться і в методи матеріального стимулювання, вдосконалення форм і систем заробітної плати. По-перше, продовжує поширюватись застосування почасової заробітної плати за рахунок скорочення питомої ваги відрядної заробітної плати. Це зумовлено, насамперед

самим науково-технічним прогресом, який сприяє технічному оснащенню й енергоозброєності виробництва, розширенню функцій працівників з нагляду, контролю, регулювання трудових процесів. Зникає основна умова для застосування відрядної оплати — можливість порівняння виробітку з кількістю затраченої праці.

По-друге, за допомогою різноманітних прийомів почасовій оплаті праці надається заохочувальне значення. Тарифні ставки встановлюються на основі аналітичної оцінки робочих місць, при якій виконувана робота вимірюється за бальною системою залежно не тільки від рівня кваліфікації, але й від таких факторів, як фізичне і розумове напруження, ступінь відповідальності, умови праці.

По-третє, останнім часом знаходить своє застосування система колективного стимулювання. Сучасне промислове виробництво має комплексний характер — усі види робіт знаходяться у тісному взаємозв'язку, а загальний результат залежить від узгодження і чіткості роботи всіх ланок виробничого процесу. Тому на перший план постають питання дотримання ритмічності виробництва і підвищення якості праці, що може бути забезпечено лише узгодженими зусиллями всього персоналу. Використання системи колективного стимулювання пов'язано також з тим, що система індивідуального преміювання зустрічає опір з боку працівників та профспілок, які вбачають у ній намагання розколоти працівників, викликати серед них суперництво і конкуренцію. Тому адміністрація надає перевагу впровадженню методів колективного преміювання — різноманітні системи участі працівників у прибутках або участь у досягненні результатів підвищення продуктивності.

На сьогодні в країнах з ринковою економікою заробітна плата не є єдиним компонентом відшкодування вартості робочої сили. Крім заробітної плати, до вартості робочої сили входять невиробничі премії, натуральні виплати й послуги, соціальні виплати підприємства, а також дивіденди по акціях, різниця в ціні на купівлю акцій підприємств, зберігальні рахунки від підприємств і т. п.

Найбільш рельєфно інновації в сфері матеріального стимулювання відобразилися в розробці систем участі трудящих в акціонерному капіталі компаній, що сприяє посиленню мотивації працівників. Це досягається за рахунок тіснішої прив'язки працівників до результатів діяльності компанії, формування відчуття причетності і залучення їх до цієї роботи. Участь працівників у результатах господарської діяльності підприємства можна визначити як спробу інтегрувати інтереси працівників у систему прийняття вигідних для підприємств рішень.

Одним з основних напрямів реалізації концепції участі трудящих в управлінні підприємством є механізм фінансової участі працівників у результатах господарської діяльності підприємства. Такі форми фінансової участі, як участь у прибутках та участь у капіталі, сприяють глибшому залученню працівників до інтересів підприємців, суттєво стимулюють мотивацію праці, спонукають персонал до високоефективної роботи, що в кінцевому підсумку виражається у зростанні прибутків компаній. Програми участі працівників у прибутках як у грошовій формі, так і у вигляді акцій одержали широке розповсюдження в розвинутих країнах світу.

Участь працівників у капіталі і розподілі прибутків може проявлятися в різноманітних формах:

- використання частини прибутку компаній для формування фондів розподілу винагороди (преміальні фонди);

- створення фондів відкладених виплат, які не обкладаються податками, за рахунок відрахування до них частини премій працівників;

- виплата премій не у грошовій формі, а акціями компанії;

- розповсюдження акцій компанії серед своїх працівників за пільговою ціною;

- поширення акцій компаній серед працівників згідно з їх трудовим вкладом;

- випуск опціонів (безплатних або зі зниженою ціною) акцій для рядових працівників, що мають певний стаж роботи на підприємстві;

- створення робітничої власності шляхом вкладення у виробництво на пільгових умовах нагромаджень від відрахувань із заробітної плати;

- формування на підприємствах заощадних інвестиційних фондів за рахунок відрахувань із заробітної плати працівників та відрахувань підприємців;

- створення на підприємствах ощадних установ, до яких працівники можуть перераховувати частину своєї заробітної плати. Використовувати такі заощадні рахунки працівники зможуть лише через певний час, і на кошти, які знаходяться на таких рахунках, нараховуються значні відсотки;

- участь працівників у приватизації майна компанії шляхом розповсюдження серед них приватизаційних паперів (ваучерів).

В США рішення про участь у прибутках є предметом колективно-договірного регулювання в межах програм підвищення ефективності виробництва. За цими програмами профспілки прий-

мають зобов'язання сприяти економії витрат виробництва й підвищенню якості продукції, за що працівники отримують наперед погоджену з адміністрацією частину прибутку компанії. Подібна практика характерна і для європейських країн. Так, у Франції в 1968 р. був прийнятий закон, який установив участь працівників у прибутках компаній обов'язковою для всіх компаній, де зайнято не менше 100 осіб. У 1978 р. у Великобританії також був прийнятий аналогічний законодавчий акт, яким було передбачено пільгове оподаткування доходів працівників від участі в прибутках компанії, що сприяло швидкому розповсюдженню різних форм фінансової участі в усіх секторах британської економіки.

У 2002 р. у Великобританії був прийнятий закон «Про схеми розподілу акцій серед працівників», присвячений питанням оподаткування доходів від участі працівників у прибутках компаній. Закон також містить положення про більш тісне залучення працівників до здійснення програм мотиваційного акціонування, в процесі якого акції розподіляються на пільгових умовах і є інструментом заохочення працівників. Аналогічні закони були прийняті в інших європейських країнах, зокрема у Бельгії, Данії, Швеції, Італії.

Вважається, що участь працівників у прибутках компаній позитивно впливає на рівень продуктивності праці, хоч визначити пряму залежність складно, адже розмір преміального фонду, що розподіляється серед працівників, залежить не стільки від ефективності виробництва, скільки від комерційного становища компанії (рівень конкуренції, частка на ринках збуту, зміни цін на сировину, матеріали і комплектуючі тощо), тобто від тих факторів, які практично не пов'язані з рядовим персоналом.

Однак при всіх позитивних сторонах участі працівників у прибутках компаній така участь не позбавлена недоліків.

По-перше, працівники-співвласники компаній не мають можливості реально брати участь в управлінні компанією, тому що коло питань, вирішуваних загальними зборами акціонерів компанії, досить вузьке — реорганізація й ліквідація компанії, створення та ліквідація структурних підрозділів компанії, розподіл дивідендів за рік. Подібна ситуація існує і в Україні.

По-друге, питання розподілу частини прибутку регулюються нормами не трудового права, а спеціального законодавства і регламентують питання власності та корпоративних відносин, які ніяк не пов'язані з трудовими відносинами.

По-третє, компанії, в яких співвласниками є працівники, намагаються максималізувати не прибуток компанії, а доходи працівників-співвласників.

По-четверте, виникає напруга у трудовому колективі через протилежність інтересів первісних працівників-власників і тих працівників, яких компанія приймає на роботу пізніше. Якщо вони стануть співвласниками, то існуючі володільці акцій втрачають частину акціонерного капіталу внаслідок поступового перерозподілу акцій компанії.

По-п'яте, працівники-співвласники компанії не заінтересовані у довгострокових капіталовкладеннях. Так, працівники, які досягли пенсійного віку і покидають підприємство, намагаються збути акції компанії й отримати гроші, а не залишити їх у вигляді інвестицій.

Однак, як свідчить практика, позитивні моменти мають місце і перевагу перед недоліками. Зокрема, поєднання в доходах працівників заробітної плати і володіння акціями (при успішному розвитку компанії, акції приносять дивіденди, та ростуть у ціні) перетворює всю систему компенсації за працю на більш гнучку і таку, що дозволяє адекватно реагувати на зміну економічної кон'юнктури. Володіння власністю, особливо у поєднанні з участю в управлінні на всіх рівнях організаційної ієрархії, створює нову виробничу культуру, яка позитивно впливає і на відношення до праці і на виробничі показники.

5.4. Дотримання принципу недискримінації та рівності прав працівників у трудових відносинах у праві країн—членів ЄС і в Україні

З початку ХХІ ст. значно зросла роль жінок у суспільстві — вони нарівні з чоловіками обираються на керівні державні посади, беруть активну участь у громадській діяльності, трудових відносинах.

Розглядаючи питання регулювання і виплати заробітної плати, не можна обійти увагою проблему рівності осіб у трудових відносинах, у тому числі в питанні регулювання оплати їхньої праці.

Практично до середини ХХ ст. питання рівності осіб у трудових відносинах обмежувалися переважно положеннями, які стосувалися охорони праці жінок у частині заборони залучення до важких і шкідливих для здоров'я робіт. У наступні десятиліття виникла заборона дискримінації при наймі на роботу. Ця дискримінація заборонена в різних країнах за різними ознаками: расою, кольором шкіри, етнічним, національним або соціальним походженням, релігією й політичними переконаннями, сімейним

станом, статтю, віком, інвалідністю. При цьому необхідно вказати, що в різних країнах до заборони дискримінації підходять по-різному, але практично в усіх країнах заборонена дискримінація за ознаками раси та статі.

Нове законодавство, спрямоване за заборону дискримінації за ознакою статі, не акцентує увагу на питанні про захист від дискримінації жінок, а сформульовано таким чином, що воно однаково стосується як жінок, так і чоловіків і захищає їх рівною мірою.

Регулюванню питання заборони дискримінації за ознакою статі присвячені правові акти міжнародних і регіональних організацій, а також національне законодавство країн. Таким чином, регулювання заборони дискримінації за ознакою статі здійснюється:

— на міжнародному рівні — правові акти ООН та МОП;

— на регіональному рівні — правові акти Ради Європи та Європейського співтовариства і рішення Суду Європейських співтовариств;

— на національному рівні — акти національного законодавства.

Серед документів ООН, присвячених забороні дискримінації жінок у трудових відносинах, слід виділити:

— Загальну декларацію прав людини від 10.12.1948 р. Ст. 7, 23 вказаного акта встановлюють рівність усіх перед законом та право на рівний захист, без будь-якої дискримінації, право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та захист від безробіття;

— Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. Серед соціальних та економічних прав, проголошених і закріплених у цьому акті, трудові права посідають значне місце. Ст. 3, 7 вказаного акта встановлюють, що держави зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними й культурними правами; держави визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи винагороду, що забезпечувала б справедливу зарплату та рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші за ті, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю, а також однакоvu для всіх можливість просування по роботі на відповідні вищі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації;

— Конвенцію Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 р. Ст. 11 встановлює, що держави вживають усіх відповідних заходів для

ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема право на рівну винагороду, включаючи одержання пільг, на рівні умови щодо рівноцінної праці, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи;

— Резолюцію 41/117 Генеральної Асамблеї ООН про неподільність та взаємозалежність економічних, соціальних, культурних, громадянських і політичних прав від 04.12.1986 р.

На рівні Міжнародної Організації Праці також були прийняті акти стосовно заборони дискримінації за ознакою статі в сфері праці. В Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці від 18.06.1998 р. зазначено: «Міжнародна конференція праці заявляє, що всі члени Організації мають зобов'язання дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно принципи щодо недопущення дискримінації в галузі праці та занять». Питання дискримінації у сфері праці були конкретизовані у конвенціях МОП від 29.06.1951 р. про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100, від 25.06.1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять № 111.

На рівні Ради Європи питання гендерної політики регулюються Європейською соціальною хартією ETS № 35 від 18.10.1961 р. (в редакції ETS № 163 від 03.05.1996 р.). Право на справедливу винагороду, задеклароване хартією, повинно забезпечувати працівникам і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень, працюючим чоловікам і жінкам — рівну винагороду за працю рівної цінності. Хартія зазначає, що право працівників чоловічої та жіночої статі на рівну винагороду за працю рівної цінності має бути передбачено у національному законодавстві і захищатися ним. Національне законодавство повинно передбачати, що ті положення трудових угод або колективних договорів, які наносять шкоду принципу рівної винагороди, є недійсними, а національні судові установи зобов'язані не допускати застосування таких положень.

Працюючі жінки, які відстоюють своє право на рівну винагороду, повинні захищатися законом від будь-якої дискримінації з боку їх роботодавця, а будь-яке звільнення з цієї причини є незаконним. Якщо працююча жінка зазнає утиску, то вона має право на компенсацію, яка не тільки відшкодує заподіяну шкоду, але й здійснити вплив на те, щоб з боку роботодавця не було рецидивів порушення прав жінок.

На рівні Європейського співтовариства регулювання питання рівності чоловіків і жінок здійснюється інституційними засновницькими договорами (первинне право), а також актами право-

творчості органів Європейського співтовариства (вторинне право). Окремо в якості джерел права ЄС стоять Хартія основних соціальних прав працівників та Хартія основних прав Європейського Союзу.

Регулювання питання недискримінації і рівності у трудових відносинах відноситься до соціальної політики Співтовариства. Принцип рівності чоловіків та жінок є окремим випадком принципу соціальної рівності, але в силу його актуальності закріплений в якості окремого нормативного положення. Рівність чоловіків і жінок є метою та одним з основних принципів діяльності Європейського співтовариства. Договір про Європейське співтовариство ще з 1957 р. містить спеціальну норму про рівність чоловіків і жінок у питаннях оплати праці, відповідно до якої інститути ЄС розроблено законодавство і прецедентне право. Так, Договір про заснування Європейського економічного співтовариства від 1957 р., а в подальшому Договір про заснування Європейської спільноти встановили обов'язок держав-членів забезпечити застосування принципу однакової плати працівникам чоловічої та жіночої статі за однакову роботу чи роботу, що має однакою вартість. Рада після консультацій з Економіко-соціальним комітетом зобов'язана ухвалити заходи для забезпечення використання принципу рівних можливостей і однакового ставлення до чоловіків та жінок у питаннях праці і зайнятості, зокрема принципу рівної плати за однакову роботу або за роботу, що має однакою вартість. Маючи за мету забезпечення цілковитої рівності чоловіків та жінок на роботі, принцип однакового ставлення не повинен заважати будь-якій державі-члену зберігати чи впроваджувати заходи, що надають окремі переваги недостатньо представлений статі.

В Хартії основних соціальних прав працівників від 09.12.1989 р. сформульовані принципові положення, які стосуються змісту соціальних трудових прав, визнаних основоположними. Хартія вказує на необхідність забезпечення рівності та розвитку рівних можливостей для чоловіків і жінок, у тому числі стосовно доступу до зайнятості, винагороди, умов праці, соціального захисту, освіти, професійного навчання та кар'єри [16, с. 667]. І хоч указана Хартія декларативна і її положення мають рекомендаційний характер, але її прийняття є надто важливим, адже вона заклала основи, обов'язкову базу для подальшого розвитку законодавства країн—членів ЄС.

Принцип соціальної рівності закріплений у Хартії основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000 р. — рівність чоловіків

і жінок повинна бути забезпечена в усіх сферах, у тому числі щодо питань працевлаштування, трудової діяльності й оплати праці [84, с. 100].

У зв'язку з тим, що забезпечення рівності чоловіків і жінок у сфері праці є одним з основних напрямів нормативної діяльності ЄС, у межах Європейського співтовариства були прийняті спеціальні акти внутрішньої правотворчості, які регулюють питання гендерної політики в трудових відносинах. Найважливішими актами ЄС, присвяченими цій проблемі, є Директива № 75/117 від 10.02.1975 р. про зближення законів держав-членів, які торкаються використання принципів рівності оплати праці працюючих чоловіків і жінок, та Директива № 76/207 від 09.02.1976 р. про застосування принципу рівності чоловіків і жінок стосовно доступу до роботи, професійного навчання, підвищення по службі й умов праці.

Директива № 75/117 від 10.02.1975 р. зобов'язує держави-члени гарантувати застосування принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок за допомогою прийняття відповідних законодавчих актів та встановлює, що держави-члени повинні включити до своїх національних актів необхідні заходи для того, щоб кожний працівник не вважав себе ущемленим через недотримання принципу рівної оплати та міг захистити свої права за допомогою юридичних норм; держави-члени повинні відмінити дискримінацію між чоловіками і жінками, якщо вона має місце при застосуванні законодавчих і адміністративних актів, що суперечать принципу рівної оплати, а також покладає на держави обов'язок визнавати недейсними положення колективних чи індивідуальних договорів, які суперечать принципу рівної оплати праці [17, с. 333—334]. У Директиві № 76/207 від 09.02.1976 р. прямо вказується на необхідність прийняття заходів щодо реалізації принципу рівності у трудових відносинах. Директива вказує на необхідність усунення будь-якої дискримінації в трудових відносинах за ознакою статі.

Питання щодо рівності оплати праці чоловіків та жінок були також предметом розгляду Суду Європейських співтовариств. У справі № 43/75 Суд ЄС підтримав положення ст. 119 Договору про заснування Європейського співтовариства і прийняв рішення про заборону дискримінації жінок у трудових відносинах щодо оплати їхньої праці за виконання ними однакової з чоловіками-працівниками роботи або роботи однакової вартості, а також заборонив дискримінацію не тільки в діяльності державних органів, але й щодо положень колективних чи індивідуальних конт-

рактів, які порушують указаний принцип недискримінації [22, с. 83].

Як видно з наведеного, ні первинне, ні вторинне право ЄС не встановлює конкретного механізму усунення дискримінації та реалізації принципу рівності між чоловіками і жінками у трудових відносинах, у тому числі у питаннях оплати праці. Законодавство ЄС визначає пріоритетні напрями своєї політики й зобов'язує держави-члени реалізовувати її шляхом прийняття необхідних національних правових актів і адміністративних процедур. Національне законодавство держав—членів ЄС містить положення щодо недопущення дискримінації жінок у трудових відносинах, у тому числі в питаннях оплати праці.

Кодекс праці Французької республіки від 02.01.1973 р. зазначає, що за однакової або рівноцінної працю роботодавець зобов'язаний забезпечити рівність в оплаті чоловіків і жінок на основі ідентичних норм праці та встановлює, що не мають законної сили ніякі положення колективного чи індивідуального договору, регламенти або тарифні сітки, які містять умови щодо нижчої оплати праці однієї статі порівняно з працівниками іншої статі при виконанні однакової чи рівноцінної роботи [36, с. 39—40].

В Іспанії Закон № 8 від 10.03.1980 р. про статут трудящих також містить положення щодо заборони дискримінації за ознакою статі, в тому числі і в частині оплати праці — вважаються недійсними будь-які регламентні приписи, положення колективних або індивідуальних договорів чи рішень адміністрації, які містять дискримінаційні положення щодо посади, заробітної плати, робочого часу або інших умов праці за ознаками статі. Крім того, роботодавець зобов'язаний виплачувати за рівну працю однакову заробітну плату, не допускаючи ніякої дискримінації стосовно статі працівника [23, с. 215, 222].

З метою реалізації політики недискримінації національні уряди країн—членів ЄС та органи Співтовариства покладають ці функції на органи представництва працівників — Європейську виробничу раду, ради підприємств, комітети підприємств, представників персоналу підприємств. Так, Закон ФРН від 15.01.1972 р. «Про конституцію підприємства» зобов'язує створювати на підприємствах з кількістю працюючих більше п'яти осіб органи представництва працівників — раду підприємства, до компетенції якої відносить обов'язок не допускати дискримінації працівників, у тому числі за ознакою статі, надає право визначати структуру заробітної плати, принципи оплати праці працівників тощо, а також наділяє її компетенцією співпрацювати з роботодавцем

по кадрових питаннях — надання згоди на прийняття, переведення і звільнення працівників, додержуючись при цьому принципу недискримінації, в тому числі за ознакою статі (рада підприємства дає або не дає згоду на прийняття на роботу осіб, додержуючись принципу пропорційності — рівної кількості працівників чоловічої і жіночої статі. Перевага надається працівникові тієї статі, яка в меншій кількості представлена на підприємстві при однаковому рівні кваліфікації претендентів) [15, с. 702—706].

Органи представництва працівників у формі комітетів підприємств передбачені, зокрема, у Франції та Іспанії. Так, у Франції комітети створюються на тих підприємствах, де кількість працівників не менше 50 осіб. Комітети уповноважені консультуватися з роботодавцем у питаннях організації, управління і загальної діяльності підприємства, зокрема, по заходах, здатних вплинути на чисельність та структуру особового складу, тривалість робочого часу або умови зайнятості і праці персоналу, а також на кваліфікацію працівників і оплату їхньої праці. На підприємствах з кількістю працівників не менше 11 осіб обираються делегати персоналу, до функцій яких відносяться доведення до відома роботодавця всіх вимог працівників щодо заробітної плати та застосування положень законодавства відносно охорони праці, колективних договорів, які діють на підприємстві, а також ознайомлення інспекції праці з усіма скаргами і зауваженнями, які торкаються дотримання законів та правил, у тому числі і щодо дотримання правил недискримінації працівників [36, с. 85—86, 95—96].

На підприємствах Іспанії також обираються делегати персоналу (на підприємствах з кількістю працюючих менше 50 осіб) або комітети підприємств (на підприємствах з кількістю працюючих не менше 50 осіб). До компетенції делегатів персоналу відносяться представництво інтересів працівників з питань умов їх праці, дотримання норм безпеки праці і соціального страхування. До компетенції комітету підприємства входять питання інформування, в тому числі проблеми стимулювання й оплати праці, здійснення нагляду за дотриманням норм законодавства про працю тощо [23, с. 251—254].

Для впровадження на рівні Співтовариства єдиного підходу і створення органу, компетентного вирішувати питання співпраці з роботодавцями, передбачається створення Європейської виробничої ради [29, с. 573—575].

Питанням рівного ставлення до жінок у сфері реалізації ними своїх здібностей до праці та її оплати приділяється значна увага в Європейському співтоваристві, що зумовлює і країни, які нама-

гаються вступити до цього об'єднання, виконувати вимоги щодо гендерної політики шляхом прийняття відповідних національних правових актів та впровадження необхідних адміністративних процедур.

В Україні питанням гендерної політики останнім часом також приділяється підвищена увага і надається особливе значення. Після 2000 р. в правовому полі України з'явилися правові акти щодо поліпшення становища жінок, у тому числі і у трудових відносинах. Це питання є предметом розгляду не тільки державних установ, але й громадських організацій, місцевих органів влади, профспілок. Так, в Україні з метою врегулювання питання рівності жінок у суспільстві, в тому числі й у сфері праці, були прийняті такі акти: Указ Президента України від 25.04.2001 р. № 283/2001 «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні»; Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001—2005 рр., затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 06.05.2001 р. № 479; Резолюція IV з'їзду Федерації профспілок України від 01.12.2002 р. «Про забезпечення рівності прав жінок і чоловіків»; План заходів Федерації профспілок України на виконання Резолюції IV з'їзду Федерації профспілок України від 01.12.2002 р. «Про забезпечення рівності прав жінок і чоловіків» на 2004—2007 рр.; Закон України від 08.09.2005 р. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Указ Президента України від 26.07.2005 р. № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Постанова Кабінету Міністрів України від 12.04.2006 р. № 504 «Про проведення гендерно-правової експертизи»; Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р., затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2006 р. № 1834; Програма з утвердження гендерної рівності у місті Києві на період до 2010 р., затверджена розпорядженням Київської міської державної адміністрації від 21.03.2007 р. № 291.

Зокрема, у соціально-економічній сфері держава зобов'язується забезпечувати рівність прав та можливостей чоловіків і жінок у працевлаштуванні, просуванні по роботі, створенні умов праці та її оплаті, підвищенні кваліфікації і перепідготовці тощо.

Про своє занепокоєння станом жінок у сфері праці заявили профспілкові організації України. Так, у резолюції IV з'їзду Федерації профспілок України, який відбувся у листопаді-грудні

2002 р. «Про забезпечення рівності прав жінок і чоловіків», Федерація з тривогою констатувала, що частка жінок серед безробітних сягає 63,7 %; серед тимчасово непрацюючих осіб жінок утричі більше, ніж чоловіків; середньомісячна заробітна плата за одну відпрацьовану годину у жінок на 27,6 % менша за зарплату чоловіків; найнижчий рівень оплати праці в країні спостерігається в традиційно жіночих галузях (легка та харчова промисловість, освіта, охорона здоров'я, культура і мистецтво). З'їзд закликав, зокрема, розробити й використовувати адекватні переговорні заходи впливу на скорочення гендерної нерівності в заробітній платі та інших умовах праці і підвищення соціальних допомог матерям, просувати ратифікацію та реалізацію міжнародних трудових норм, які мають особливе значення для працюючих жінок, а також зажадав від Кабінету Міністрів України вжиття дійових заходів щодо реалізації Пекінської Платформи дій стосовно поліпшення становища жінок — не тільки розробляти цільові програми сприяння зайнятості, оплати праці жінок, але й суворо контролювати їх реалізацію, дотримуватися прийнятої в 1996 р. Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок і інших міжнародних правових актів та законодавства України про права жінок.

Таким чином, питанням участі жінок у суспільному житті приділяється значна увага. Ця проблема є предметом розгляду і контролю держави, що сприятиме розвитку демократичних принципів суспільства, прав і свобод особи.



***6.1. Вдосконалення організаційно-економічного
механізму регулювання заробітної плати та розширення
джерел підвищення трудових доходів в Україні***

Історичний досвід свідчить, що упродовж останніх 200 років жодна країна в світі не вийшла на провідні позиції в економіці, якщо вона не ставала лідером у галузі інновацій та управління, в тому числі соціального, якщо вона не орієнтувалася на найвищі соціальні стандарти світового рівня. Якщо суспільство і держава дійсно прагнуть зайняти гідне місце у світовому таблиці рангів, якщо їх метою є створення розвинутої соціально-орієнтованої ринкової економіки та громадянського суспільства, тоді їм необхідно ставити і вирішувати завдання глобального характеру, здійснювати прорив у всіх сферах соціально-економічного розвитку. При цьому головною складовою мають стати докорінні зміни у рівні, структурі та диференціації доходів працюючих.

Автор поділяє думку тих економістів, які вважають, що досягти прориву у рівнях доходів та якості життя без кардинальних змін у напрямі інноваційного розвитку, реального формування й функціонування економіки знань не можливо. Для обґрунтування зазначеної вище тези маємо навести деякі аргументи. Економіка знань — це економіка, яка створює, поширює і використовує знання для забезпечення свого зростання і конкурентоспроможності, яка не лише використовує знання у різноманітних формах, але й продукує їх у вигляді високотехнологічної продукції, високкваліфікованих послуг, наукової продукції.

Тому визначальною особливістю економіки знань є домінування у структурі ВВП високотехнологічних галузей (нанотехнологій, безвідходних та екологічно чистих технологій, інформаційно-комунікаційних та комп'ютерних технологій тощо), а також сфери високоінтелектуальних послуг, що вимагають інтенсивного використання знань.

Якщо розглядати економіку знань у прикладних, практичних формах через призму реальних механізмів її впливу на соціально-трудовий розвиток, необхідно привернути увагу до наступного.

В організаційно-технологічному, трудовому аспекті економіка знань — це економіка, основу якої складають високопродуктивні, конкурентоспроможні робочі місця, де зайнята висококваліфікована, інноваційно-орієнтована робоча сила, економіка, що здатна випускати високотехнологічну наукомістку, конкурентоспроможну продукцію. Виходячи з цього, ключовою ознакою економіки знань є конкурентоспроможність у самому широкому розумінні її сутності та змісту, що продукує конкурентні переваги та забезпечує динамічний соціально-економічний розвиток. Головним критерієм для визначення конкурентоздатності є якість робочої сили і робочих місць, на яких здійснюється докладання праці, виробляються товари і надаються послуги матеріального й нематеріального характеру. І в теоретичному, і в прикладному плані очевидно є тісна кореляція між якістю робочого місця, складністю й продуктивністю виконуваних на ньому робіт та винагородою за працю.

Ще одним доказом необхідності переходу до моделі «дорогої робочої сили» слугують висновки теорії компонент праці, серед яких виділяють регламентовану, творчу та духовно-мотиваційну. Продуктивність першої компоненти можна збільшити лише за рахунок підвищення її інтенсивності. Зрозуміло, що в сучасних умовах цей фактор не відіграє суттєвої ролі. Творча компонента праці, яка є основою в діяльності вчених, раціоналізаторів, забезпечує нелінійне зростання продуктивності завдяки новим технічним і організаційним рішенням. Третя компонента створює умови для ефективної реалізації творчих здібностей людини завдяки системі етичних та правових норм, традицій, соціальної атмосфери в країні і на підприємствах, яка визначається, в першу чергу, особистими якостями керівників усіх рівнів.

Отже, з огляду на перспективність у сучасній глобальній економіці європейської моделі розвитку країн «висока якість» (товарів, послуг, ресурсів) необхідним є зростання рівня оплати праці як соціального індикатора розвитку країни разом з підвищенням якості робочої сили та робочих місць. Це дозволить закласти матеріальну основу підвищення якості трудового життя.

Не можна не акцентувати увагу й на такому напрямі вирішення проблематики доходів, як розвиток конкуренції, демонополізація економіки, насиченість ринків. Слід визнати, що чимало сегментів ринку товарів і послуг досить монополізовані, з непомірно високими, штучно завищеними цінами. Реальність є такою, що бідне населення України купує велику кількість товарів і послуг за вищими цінами, ніж багате багатьох країн світу. Яскравим прикладом ринку та його негативного впливу на рівень реальних доходів населення

виступає ринок житла в Україні. Те ж саме стосується і житлово-комунального господарства.

У контексті, що розглядається, надзвичайно важливим є розвиток малого підприємництва, що забезпечує самозайнятість, доходи й одночасно «працює» на підвищення конкуренції та зниження цін. Але й тут є немало проблем правового та організаційно-економічного характеру. Реальність полягає в тому, що малий бізнес все ще некомфортно почуває себе на українському ринку.

Потребує суттєвих доопрацювань діюча система оподаткування доходів працюючих. Слід визнати, що запропонована кілька років тому так звана «плоска» шкала оподаткування доходів працюючих себе не виправдала, оскільки порушує загальносвітові принципи оподаткування, серед яких чи не основний — заможний має здійснювати внески до страхових фондів за прогресивною шкалою.

Удосконалення системи оподаткування має здійснюватися, на наше переконання, за такими напрямками:

1) перехід від оподаткування доходів окремого індивіду до оподаткування сукупного доходу сім'ї з оплатою суми податку за місцем проживання;

2) введення прогресивної шкали оподаткування за ставками, кратними розміру прожиткового мінімуму (наприклад, 10 % — з доходів від 2 до 10 мінімумів, 20 % — з доходів від 10 до 20 мінімумів, 30 % — з доходів від 20 до 30 мінімумів, 40 % — з доходів понад 30 прожиткових мінімумів.

Значні кошти на підвищення заробітної плати можуть бути залучені, якщо подолаємо адміністративну корупцію, яка і дотепер поглинає чималу частку доходів підприємств. Важливою складовою оптимізації трудових доходів має стати впровадження на кожному підприємстві сучасного, адекватного умовам перехідної економіки організаційно-економічного механізму визначення індивідуальної заробітної плати, складовими якого є заводська тарифна система, нормування праці, системи заробітної плати.

Крім того, як свідчить досвід розвинутих країн (переважно «старих» і «нових»), фактором зростання винагороди за працю повинен бути розвиток суспільних інститутів, що регулюють відносини між різними економічними суб'єктами (правозахисність, розвиток соціального партнерства, нормативно-правове регулювання, перерозподільні відносини тощо).

З огляду на звуження сировинної бази та демографічні проблеми, розширення економічного базису (ВВП на душу населення) фінансування людського капіталу, як свідчить досвід розвинутих

країн, має здійснюватися на основі використання резервів непрямого впливу, зокрема розвитку бізнесових структур, частка доходів яких у ВВП повинна збільшуватися. Але така ситуація є виправданою за умови збереження частки винагороди за працю у ВВП на одного зайнятого на рівні 60—65 %. Йдеться про наступні види доходів бізнесових структур:

— валовий корпоративний прибуток (податок на корпоративний прибуток, дивіденди та нерозподілений прибуток як власне джерело інвестування виробництва, включаючи амортизацію) — це частка валової доданої вартості, що залишається у виробників після відшкодування витрат на заробітну плату і чистих неприбуткових податків;

— змішаний дохід — це дохід, який отримують домашні господарства, індивідуальні підприємці від функціонування некорпоративних підприємств. До цих підприємств належать невеликі фермерські та особисті господарства, майстерні, ресторани, магазини тощо, що є власністю окремих сімей, а також інші види вільної професійної діяльності.

Отже, на нашу думку, Кабінет Міністрів України повинен реалізувати на національному рівні такі організаційно-економічні заходи:

1. Підготувати комплексну програму організаційно-економічних та нормативно-правових заходів, метою яких має стати підвищення доходів від трудової діяльності на основі використання різних джерел збільшення розмірів заробітної плати.

Удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці необхідно розглядати з позицій задіяння наступних джерел підвищення трудових доходів: традиційних і нетрадиційних (інноваційних). До першої групи можна віднести вдосконалення методології та встановлення відповідних розмірів державних соціальних стандартів у сфері праці, збільшення розмірів самої заробітної плати, у тому числі за рахунок її тарифної (основної) частини, тощо. До другої групи відносяться джерела, пов'язані не зі зміною самого абсолютного розміру заробітної плати як факту, а з якісними умовами отримання коштів, що спрямовуватимуться на споживання.

До числа перспективних, великомасштабних та дієвих шляхів рішення проблеми доходів необхідно віднести нетрадиційні джерела зростання доходів від трудової діяльності. При цьому принципово важливим є врахування таких обставин. З об'єктивних причин можливості суттєвого збільшення доходів від трудової діяльності на основі забезпечення економічного зростання й ви-

користання традиційних джерел підвищення доходів працюючих у найближчий час все ж будуть обмежені. Одночасно резерви нетрадиційних джерел зростання трудових доходів — значимі, враховуючи сучасний стан витрат ресурсів на виробництві та незадовільне використання можливостей матеріало- і енергозбереження. В цих умовах необхідно повністю задіяти: потенціал тих джерел збільшення трудових доходів, які пов'язані з реструктуризацією собівартості та цін, підвищенням у них частки заробітної плати на основі зменшення податкового тиску на фонд оплати праці при одночасному збільшенні абсолютних розмірів останніх; перегляд ставок і відрахувань з доходів підприємств; прийняття додаткових нормативно-правових актів, які виключали б можливість безгосподарності на виробництві. Необхідно гармонізувати бухгалтерський та податковий облік, посилити контроль формування валових витрат, без чого важко розраховувати на зростання прибутковості.

Підвищення трудових доходів населення неодмінно пов'язано також з дегінізацією економіки. Існує нагальна потреба активізації боротьби з «тіньовою» або «сірою» заробітною платою, яка практикується у різних формах: виплата у так званих «конвертах», тіньові схеми виплати через страхові фонди тощо.

Принципово важливою складовою організаційно-економічного механізму зростання трудових доходів має стати впровадження нового підходу до оподаткування прибутку підприємства, яке орієнтовано на ресурсозбереження. Запропоноване є досить важливим, враховуючи значну частину проміжного споживання у валовому випуску по економіці в цілому та збереження високої витратності на виробництві. Для того щоб задіяти ресурсозберігаючий потенціал оподаткування прибутку, пропонуємо встановити диференційовані ставки залежно від того, за рахунок чого цей прибуток отримано — зменшення споживання ресурсів, нарощування обсягів виробництва, підвищення цін і т. ін. Така пропозиція сприятиме пошуку повнішого використання резервів виробництва, у тому числі пов'язаних з піднесенням організаційно-технічного рівня виробництва, оптимізації структури ціни, зменшенню непродуктивних матеріальних та трудових витрат.

Ще одним джерелом підвищення доходів населення України має стати практика створення нових робочих місць у реальному секторі. У цьому контексті чимало надій покладаємо на функціонування інноваційних структур, серед яких провідне місце посідають науково-дослідні установи, що створюють інноваційний продукт, та виробничі організації, які впроваджують результати

науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, винаходів. Пояснюється це просто. Метою створення технопарків та бізнес-інкубаторів є активна підтримка розвитку підприємств, спрямованих на інновації, що, в свою чергу, сприяє залученню інвестицій, у тому числі іноземних і пожвавленню економічної активності населення. Так, технологічний центр у м. Турку (1988 р.) протягом останніх десяти років створив понад 100 нових підприємств та кілька науково-дослідних організацій, запатентував десятки винаходів, розробив сотні зразків нової продукції, створив тисячі нових робочих місць.

Автори вважають, що органи державної влади і місцевого самоврядування мають повною мірою використовувати весь арсенал «м'яких» організаційно-економічних, а інколи і добровільно-примусових форм впливу на бізнесові структури з метою заохочення їх до підвищення заробітної плати працівників цих структур. Так, розміщення держзамовлення, допуск бізнесових структур до участі в інвестиційних проєктах, державних та регіональних програмах соціально-економічного розвитку має супроводжуватися встановленням певних вимог та рекомендацій щодо рівня оплати праці.

Вважаємо, що уряд за участю суб'єктів соціального партнерства на національному рівні повинен активізувати договірні процеси на всіх рівнях економіки й перетворити їх у дійсно ефективні. В цьому контексті важливо зазначити, що реальні зрушення у договірних відносинах між соціальними партнерами можливі лише за доброї волі як роботодавців, так і представників найманих працівників. Разом з тим, держава має не диктувати, а коректно спрямовувати ініціативи партнерів для досягнення загального блага — зростання доходів населення. Ефективність договірного регулювання оплати праці повністю залежить і від тих зобов'язань, які беруть на себе соціальні партнери. Тому вважаємо за доцільне в угодах визначати ті критерії, які реально відображали б можливості щодо впливу на доходи населення. Маємо на увазі те, що не декларація мінімальної заробітної плати як гарантії в оплаті праці має стати стрижневим питанням переговорів, а наприклад, критерії зростання оплати праці. До останніх відносимо відповідно до рівня ведення переговорів співвідношення темпів оплати праці та продуктивності праці у паритеті купівельної спроможності; співвідношення темпів зростання доходів працюючого населення та ВВП у паритеті купівельної спроможності. Таким чином, необхідно у якомога стислі терміни опрацювати зміни і доповнення до Закону України «Про оплату праці» у час-

тині, що стосується вдосконалення порядку визначення та затвердження мінімальної заробітної плати. Йдеться про приведення у відповідність норм зазначеного закону з іншими актами, у тому числі із Законом України «Про державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії», приведення у відповідність технології та термінів затвердження мінімальної заробітної плати з порядком формування Державного бюджету. Потребує наукового опрацювання й експериментальної перевірки порядок установлення мінімальної заробітної плати не в абсолютній сумі, а у відсотках до вартісної величини прожиткового мінімуму з урахуванням регіональних відмінностей.

Така соціальна гарантія, як мінімальна заробітна плата має стати оплатою некваліфікованої праці, а не тарифною ставкою першого розряду, як це прийнято до сьогодні. Світова практика доводить, що розмір мінімальної заробітної плати повинен бути встановлений на рівні не нижчому (а у крайньому випадку вищому на 20—30 %) за величину прожиткового мінімуму, що дозволить стимулювати активність населення до пошуку роботи. Крім того, якщо прийняти за еталон градацію праці Б. М. Генкіна на регламентовану, творчу та духовно-мотиваційну (праця змістовно є різною), то розмір мінімальної заробітної плати має відповідати грошовому еквіваленту оцінки регламентованої праці.

В цьому контексті доцільною є переорієнтація методів, що визначають мінімальний розмір оплати праці, зокрема використання одного з наведених нижче підходів:

— визначати величину мінімальної заробітної плати робітників простої праці, виходячи із середньої заробітної плати робітників та середнього кваліфікаційного значення цієї середньої заробітної плати;

— обчислювати розмір мінімальної заробітної плати некваліфікованого робітника, виходячи із середньої заробітної плати за професією-представника.

Величину мінімальної заробітної плати, встановлену таким чином, слід щорічно коригувати на плановий індекс зростання споживчих цін.

Обчислення прожиткового мінімуму також має бути пересмисленим з позиції змістовності, якісного насичення. Якщо прийняти, що прожитковий мінімум є критерієм віднесення населення до категорії бідних, то його розмір повинен відповідати грошовому еквіваленту оцінки вартості товарів та послуг, необхідних для задоволення основних (базових) потреб людини з урахуванням морально-етичних і ціннісних орієнтацій даного су-

спільства. Наприклад, до базових потреб може бути віднесено не лише потребу у харчуванні, житлі, одязі, але й у розвитку (доступ до інформації різного характеру) тощо. Практично розмір прожиткового мінімуму має бути таким, аби людина не деградувала як фізично, так і духовно.

2. Підготувати та подати до Верховної Ради проект законодавчого акту, який закріпив би форми участі найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі його результатів, конкретні організаційно-правові механізми розвитку виробничої демократії на підприємствах і в організаціях України. Маємо зважати на загальносвітові тенденції розвитку соціально-трудових відносин. А вони переконливо свідчать, що саме розвиток різноманітних представницьких органів найманих працівників, законодавче закріплення механізмів їх функціонування сприяють урівноваженню позицій сторін соціального партнерства, оптимізації розподільчих відносин, повніший реалізації інтересів як роботодавців, так і найманих працівників.

3. З урахуванням міжнародного досвіду підготувати зміни та доповнення до існуючих нормативно-правових документів, які регламентують основні засади договірного регулювання соціально-трудових відносин стосовно змісту угод різного рівня та колективних договорів, порядку укладення й сфер їх дії, співвідношення чинності норм угод і договорів, що укладаються на різних рівнях; вирішити неузгоджені позиції і розбіжності з питань, які є предметом переговорів; прискорити прийняття закону, який визначав би та регламентував представництво сторін соціального партнерства на різних рівнях економіки.

4. Опрацювати спільні заходи щодо підвищення ролі угод і договорів, які укладаються відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», у регулюванні рівнів, структури та диференціації доходів від трудової діяльності. Не можна визнати правомірним той факт, що норми генеральних угод, які уклалися в останні роки на національному рівні, мали переважно «рамковий» характер. Чимало положень цих угод нагадують більше протокол про наміри, ніж зобов'язання сторін, які і справді могли б реально поліпшити ситуацію у соціально-трудої сфері. Спрощеними за змістом були і залишаються угоди, що діяли й продовжують діяти в багатьох галузях, а також колективні договори багатьох підприємств.

5. Сформувати інституціональні передумови підвищення продуктивності та оплати праці в результаті освоєння нових технологій. З цього приводу доцільним є розробка і прийняття закону

«Про мотивацію зростання продуктивності та оплати праці». Основний зміст цього закону має включати наступні положення:

— мотивація зростання продуктивності праці та заробітної плати здійснюється по регіонах;

— мінімальний розмір оплати праці в регіоні повинен бути не меншим за регіональний прожитковий мінімум;

— в організаціях недержавного сектора регіону мінімальний розмір оплати праці повинен щорічно збільшуватися відповідно до темпів зростання продуктивності у відповідній галузі регіону і рівня інфляції в попередньому році;

— співвідношення між темпами зростання продуктивності та оплати праці встановлюється регіональними органами влади і залежить від соціально-економічної ситуації;

— в некомерційному секторі й органах влади регіону збільшення мінімального розміру оплати праці має відповідати середньому зростанню продуктивності в регіоні і рівню інфляції в попередньому році;

— відмінність між тарифними ставками (окладами) двох суміжних розрядів має бути не менша 12 %.

Реалізація наведеного підходу щодо формування інституційних передумов зростання продуктивності праці й оплати дозволить одержати позитивні соціально-економічні результати за умови встановлення контролю за звітністю підприємств про обсяги продукції та чисельність персоналу, оскільки можливе укладання між підприємствами регіону «таємної угоди» про рівень продуктивності.

6. Опрацювати методологічні засади щодо обґрунтування соціальних допомог та виплат з метою посилення їхньої адресності, враховуючи нормативи Європейського соціального кодексу.

7. Внести зміни до статистичної звітності з праці. Перш за все, звітності, аналізу та контролю має підлягати не тільки заробітна плата, але й витрати роботодавця у формі соціального пакета, а показником, що об'єднує зазначені вище складові винагороди працівників повинні бути трудові доходи.

Вкрай актуальним є впровадження балансового методу розрахунків, що дозволяють побічним, непрямим способом визначити масштаби поширення та рівень «сірої» заробітної плати. Методика визначення «сірої» заробітної плати має пройти наукову експертизу, пілотне впровадження та стати методичною базою регулярних розрахунків, що здійснюються органами Держкомстату.

На рівні підприємства соціальним партнерам необхідно посилити співпрацю щодо впровадження прозорої дієвої системи оплати праці.

Значні кошти на підвищення заробітної плати можуть бути залучені, якщо буде суттєво знижена адміністративна корупція, яка до тепер «з'їдає» значну частину доходів підприємства. Важливою складовою оптимізації трудових доходів має стати впровадження на кожному підприємстві сучасного, адекватного умовам перехідної економіки організаційно-економічного механізму визначення індивідуальної заробітної плати, що включає сучасні підходи до побудови тарифної системи, нормування праці, систем заробітної плати.

У контексті цього необхідно зазначити наступне. «Пом'якшити» необґрунтовану диференціацію у рівнях доходів можна, застосовуючи «м'які» заходи. Ці заходи стосуються, зокрема, розподілу доходів в акціонерних товариствах.

Сучасна практика у сфері розподілу доходів в акціонерних товариствах є такою, що розміри дивідендів, які виплачуються рядовим акціонерам, незначні (навіть в умовах задовільного фінансового стану). Натомість власники компаній за свої інтереси піклуються і послідовно, і ретельно, і завзято. Не ущемлюються інтереси менеджерів керівної ланки. У випадках як задовільного, так і незадовільного стану вони отримують значні винагороди у формі бонусів.

Тому і виправданою з економічних міркувань, і справедливою із соціальної точки зору має стати практика, за якої розміри й умови виплати всіх складових винагороди голови правління, членів правління, голови спостережної ради, заступників голови правління, головного бухгалтера затверджуються на загальних зборах акціонерів. Обов'язковому впровадженню такої практики повинно передувати внесення змін до нормативно-правових актів, які регламентують діяльність акціонерних товариств.

Для боротьби з непомірною диференціацією доходів, особливо з фактами «зашкалювання» доходів керівників, топ-менеджерів слід також використовувати і такі способи боротьби, як гласність, подолання латентності щодо умов оплати праці. Необхідно якомога ширше практикувати публікацію даних щодо рівня трудових доходів працівників різних рівнів.

Підвищення рівня оплати праці працівників та її справедливості певним чином залежать і від взаємодії соціальних партнерів, розуміння сучасних концепцій управління організацією на основі системи якості. Очевидно, існує якщо не прямий, то значною мірою побічний зв'язок між вагомістю соціального пакета і проявом соціальної відповідальності підприємницьких структур. На сьогодні за умов «соціалізації» соціально-трудових відносин

набір соціального пакета у соціально відповідальних компаніях має включати як мінімум такий набір його складових (виплат):

- добровільне медичне страхування;
- оплату підвищення професійної кваліфікації;
- часткову чи повну оплату мобільного зв'язку;
- дотації на харчування;
- компенсацію оплати проїзду в громадському транспорті;
- надання позики;
- оплату туристичних путівок (на певних умовах);
- оплату місць паркування автомобілів;
- оплату спортивних послуг.

Отже, країни, які відносять до першочергових пріоритетів інновації, розвиток, базуючись на положеннях теорії знань, підтримують динаміку перевищення темпів зростання оплати праці порівняно з темпами зміни продуктивності праці. Фактично в умовах інноваційного розвитку країни місця стримуванню зростання заробітної плати не повинно бути, тому що сама ідея розвитку втрачає сенс.

Зважаючи на те, що лише країни, конкурентоспроможність яких базується на впровадженні і застосуванні інновацій (ВВП на душу населення таких країн перевищують 17000 дол.), реально можуть розраховувати на соціально-економічний прорив. Інноваційний розвиток можливий лише за умови розвитку науки, підвищення якості робочої сили, впровадження нових управлінських рішень. Тобто для України, яка обирає шлях інноваційного розвитку, пріоритетним завданням має стати побудова моделі з високим рівнем оплати ефективної праці. Зрозуміло, що ймовірними будуть наступні ризики та переваги:

— перехід від моделі з дешевою робочою силою до моделі з високим рівнем оплати ефективної праці, безумовно, спровокує зниження зайнятості, передусім, робітників низької кваліфікації, проте у перспективі дозволить забезпечити гідні умови праці, оплати праці для всіх працюючих, посилить конкуренцію серед висококваліфікованої робочої сили та стимулюватиме підвищення якості як самих результатів роботи, робочих місць, так і робочої сили;

— перехід до моделі з високим рівнем оплати ефективної праці передбачає створення і стимулювання розвитку таких робочих місць, які дозволять країні досягти конкурентних переваг.

Успіхи або невдачі у реалізації завдання помітного зростання доходів працівників значно залежатимуть від того, наскільки узгодженими, цілеспрямованими, гармонізованими будуть усі скла-

дові, які утворюють механізм господарювання (податкова, цінова, інвестиційна, структурна та інші складові економічної політики), а також від того, наскільки швидко нам вдасться подолати інституційну кризу, яка є реальністю в Україні, — кризу формування й розвитку соціальних інститутів.

Перспективи України необхідно пов'язувати лише із забезпеченням двох взаємопов'язаних складових стратегії інноваційного розвитку — технологічного і людського капіталів, що вимагає відтворення основних фондів на якісно новій технологічній основі та впровадження системи соціальних стимулів щодо інноваційної праці, рефінансування власних нагромаджень у реальний сектор, зниження ризиків зuboжіння через втрату роботи, здоров'я тощо.

6.2. Вдосконалення державного і договірнього регулювання заробітної плати

На основі проведеного нами аналізу можна сформулювати основні положення з удосконалення регулювання оплати праці в промисловості, галузях бюджетного й інших секторів економіки.

По-перше, в умовах економічної трансформації найважливішого значення набуває розвиток систем державного, договірнього і ринкового регулювання оплати праці, а також оптимізації співвідношення між ними. Доцільно чітко визначити основні напрями дії держави на оплату праці найманих працівників, зайнятих у промисловості, відповідно до чинного законодавства України. Для цього необхідно:

а) привести чинне законодавство у відповідність з вимогами міжнародних пактів, Конвенцій Міжнародної Організації праці;

б) розробити, прийняти і ввести в дію новий Кодекс Законів про працю, в якому повинна знайти подальший розвиток ідея лібералізації правового регулювання соціально-трудова відносин;

в) удосконалити систему забезпечення мінімальних гарантій у сфері оплати та мотивації праці й захисту заробітної плати від негативних явищ у ринковій економіці (неплатоспроможності роботодавця, інфляції та ін.);

г) розширити зміст угод і колективних договорів на всіх рівнях господарювання й управління, закріпити послідовність їх укладання, уточнити сферу дії;

д) здійснити заходи з раціоналізації системи оподаткування, перш за все, щодо законодавчого закріплення порядку встановлення і перегляду неоподаткованого мінімуму залежно від сімейного стану працівника, зниження рівня нарахувань фонд оплати праці підприємства;

е) підвищити ефективність механізму індексації сукупних доходів громадян.

По-друге, основним напрямом удосконалення системи державного регулювання оплати праці в економіці України повинна стати активізація непрямого впливу на неї. У цьому контексті нами рекомендується підсилити дію держави на пропозицію робочої сили за допомогою поліпшення її якості, вдосконалення системи освіти, підготовки і перепідготовки персоналу. Такими заходами пропонується створити умови для ефективної реалізації мотиваційних систем підвищення кваліфікаційного потенціалу тих, що працюють на підприємствах промисловості, транспорту й інших секторів економіки, встановлення взаємозв'язку їх заробітної плати, рівня професійної підготовки і кваліфікації.

По-третє, єдина загальноукраїнська мінімальна заробітна плата не має економічного сенсу, оскільки не відображає умови життя в конкретних регіонах або областях. Тому подальше реформування оплати праці потребує відмови від встановлення єдиної для всієї країни мінімальної заробітної плати і переходу до визначення та встановлення на єдиній методичній основі мінімальних зарплат для кожного регіону України. При цьому є сенс встановлювати не абсолютний розмір МЗП, єдиний для всієї України, а відносну величину у відсотках до прожиткового мінімуму, що склалося в конкретному регіоні. В зв'язку з цим доцільно науково обґрунтувати розміри регіональних прожиткових мінімумів. Крім того, території можуть приймати міські розміри мінімальної заробітної плати, а також МЗП у малих містах і населених пунктах. Це мотивується істотною різницею вартості мінімальної споживчої корзини в найдорожчому і найдешевшому містах України.

По-четверте, у подальшому при коригуванні мінімальної заробітної плати, узгодженої з вартістю мінімального споживчого кошика, необхідно використовувати індекс споживчих цін, обчислений за індексом Пааше, в якому враховуються зміни у мінімальному споживчому кошику поточного періоду, пов'язані зі зростанням добробуту та можливим заміщенням благ. Це дає можливість урахувати нормативні зміни в мінімальному споживчому кошику поточного періоду. Запропонований метод коригування розміру МЗП з урахуванням індексу цін Пааше не зазнає впливу суб'єктивних чинників,

властивого індексу Ласпейерса, який дає зміщені оцінки і не враховує можливих заміщень поточного періоду.

По-п'яте, збільшення рівня мінімальної заробітної плати має багато як негативних, так і позитивних наслідків, які необхідно враховувати на всіх рівнях господарювання й управління на основі порівняння і забезпечення балансу економічних втрат та одержаних соціальних вигод. Вплив МЗП має подвійний характер: працівники, що зберегли роботу, живуть заможніше, а ті, які втратили, живуть у бідності. Підвищення рівня МЗП викликає необхідність перегляду всієї системи оплати праці і зростання відповідних витрат роботодавців, а також витрат з державного й місцевих бюджетів. У зв'язку з цим необхідно ретельно обгрунтовано і вкрай обережно регулювати мінімальну заробітну плату (погодинну або місячну), зіставляти її з рівнем цін, враховуючи сукупність як позитивних, так і негативних наслідків її підвищення. Впровадження погодинної МЗП є нововведенням у системі соціального захисту (за наявності відповідних умов), оскільки це переслідує мету підсилити ефективність використання робочого часу та сприяти створенню додаткових робочих місць. Здійснення вказаних пропозицій і передового вітчизняного й зарубіжного досвіду дасть можливість ефективніше використовувати робочу силу, поширювати гнучкі форми організації і стимулювання праці та зайнятості населення, соціально захистити права низькооплачуваних категорій персоналу, які працюють у режимі неповного робочого дня (тижня). Таким чином, у цілому регулювання МЗП позитивно впливає на мотивацію праці, оскільки практично завжди мінімальна заробітна плата регулюється у бік підвищення, що, в свою чергу, чинить тиск на всю систему оплати праці на підприємстві, в організації і тим самим сприяє зростанню рівня зарплат найманих працівників. При цьому роботодавці вимушені відповідно до збільшення розміру МЗП підвищувати заробітну плату всьому персоналу.

По-шосте, необхідно поновити розробку та впровадження у практику макроекономічного аналізу й прогнозування показників суспільної продуктивності праці. Будь-яких суттєвих методологічних і практичних перешкод для цього не існує. Для уточнення розрахунків доцільно обчислювати чисельність працюючих в еквіваленті повної зайнятості (це стосується переважно сумісників і працюючих за цивільними договорами). Дещо складнішим і новим для сучасних умов є визначення чисельності самостійно працюючих, оцінка її галузевого розподілу та перерахунок в еквіваленті повної зайнятості. Частка цієї категорії зайнятих у загальній

чисельності працюючих постійно збільшується. Крім того, для оцінки обсягів виробництва, замість ВВП, доцільніше враховувати чистий валовий продукт (ЧВП), тобто виключити з ВВП споживання основного капіталу, частка якого у ВВП за ці роки зменшувалася.

На основі проведеного авторами аналізу можна сформулювати деякі основні положення по вдосконаленню договірному регулюванню оплати праці в промисловості, галузях соціальної інфраструктури та інших секторах економіки.

По-перше, недоліки існуючої системи договірному регулюванню оплати праці значною мірою є слідством недосконалості її правової, нормативної й організаційної бази. Це призводить до того, що соціальне партнерство — тепер невикористаний ресурс соціальної політики й функціонування його перетворюється на чинник обмеженої дії, який, залишаючись пріоритетним, не розвинений належним чином. З метою підвищення ефективності договірному регулюванню і налагодження рівноправних партнерських відносин з питань оплати праці доцільно: конституційно ввести в дію інститут соціального партнерства як певний тип суспільних відносин; прийняти блок законодавчих і нормативних актів, що закріплюють принципи та механізми соціального партнерства, зокрема закони про соціальне партнерство, Закон про контракти, що дозволить забезпечити правове поле застосування контрактної системи найму й оплати праці в Україні; провести експертизу законодавчих і нормативних актів України; розробити та здійснити заходи щодо використання міжнародних трудових норм.

По-друге, на відміну від економічно розвинутих країн в Україні регулювання соціально-трудова відносин недоцільно обмежувати рівнем підприємства, на якому соціальним партнерам важко справлятися із серйозними проблемами оплати праці на тлі високого безробіття й економічної перебудови. З питань оплати і стимулювання праці об'єктивно виникає необхідність вести переговори на галузевому або регіональному рівні з тим, щоб виключити різнобій у заробітній платі найманих працівників однакової професії та кваліфікації і не створювати передумов для надмірної плінності кадрів. Домінуючою поки залишається генеральна угода. В міру розвитку ринкових відносин ядро договірному регулюванню оплати праці повинно зміщуватися в бік галузевих угод і колективного договору на рівні підприємства.

По-третє, підсумовуючи викладені пропозиції щодо вдосконалення політики в установленні розміру мінімальної заробітної плати, можна узагальнити їх таким чином:

а) надати органам місцевого самоврядування право затверджувати розмір регіональної мінімальної заробітної плати, не нижчої за установлену законом;

б) посилити систему колективно-договірного регулювання заробітної плати через установлення диференціації розмірів мінімальної заробітної плати для різних категорій працівників за видами економічної діяльності в галузевій угоді;

в) після досягнення мінімальною заробітною платою розміру прожиткового мінімуму основним критерієм її визначення має стати співвідношення із середньомісячною заробітною платою в країні.

Отже, регулювання оплати праці у взаємозв'язку з іншими соціально-економічними процесами на принципах соціального партнерства є найважливішою структурною ланкою мотиваційної системи. Гарантією ефективного функціонування механізму соціального партнерства повинно стати чітке визначення інтересів кожної соціальної сили суспільства (держави, роботодавців, профспілки як захисника та виразника інтересів найманих працівників), розумний розподіл ролей та відповідальність за визначення й реалізацію спільної соціально-економічної політики.

Об'єднуючи потенціал держави, підприємців і профспілок для досягнення соціального миру, система соціального партнерства створює належні умови для економічного розвитку країни, позитивно впливає на формування використання трудових ресурсів. Чим ефективніше співробітничать соціальні партнери, тим кращі умови вони створюють для всебічного розвитку трудового потенціалу, тим більшу віддачу має держава від живої праці на виробництві, в обслуговуванні та інших секторах економіки. Тому подальший розвиток договірного регулювання оплати праці сприятиме формуванню дієвого мотиваційного механізму трудової діяльності працівників підприємств і організацій усіх секторів економіки.

Вдосконалення договірного регулювання заробітної плати слід розглядати комплексно — через механізм подальшого вдосконалення трудового законодавства та одночасної реструктуризації собівартості продукції і цін, зміни системи оподаткування, реформування інших складових механізму господарювання. Але вдосконалення трудового законодавства не повинно погіршувати права профспілок. Наприклад, у проекті Трудового кодексу здійснена спроба фактичного перегляду прав профспілок щодо захисту трудових прав, соціально-економічних та законних інтересів

працівників і представництва їх інтересів, визначених Конституцією України і Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Для підвищення ефективності колективної договірної роботи Федерація профспілок України розробила нову редакцію Закону України «Про колективні договори й угоди». Проект передбачає: надання колективним договорам і угодам статусу правових актів; посилення відповідальності за ухилення від участі в колективних переговорах та за їх невиконання; поширення норм галузевих угод на всі підприємства, які за основним видом діяльності належать до певної галузі.

Вітчизняна і світова практика свідчить, що реалізація угод, колективних договорів та інших домовленостей між соціальними партнерами є реальним стабілізуючим чинником розвитку економіки і суспільства. У зв'язку з цим необхідно, по-перше, підвищувати роль генеральних угод і участь у їх підготовці державних структур на основі партнерських відносин з роботодавцями та найманими працівниками, по-друге, посилювати значення регіональних і галузевих угод, які стосуються конкретних та специфічних умов оплати праці, по-третє, сформувати діючі механізми укладання колективних договорів на рівні підприємства.

Жодна країна з найрозвинутішою ринковою економікою не обходиться без втручання держави у процеси регулювання заробітної плати, хоч методи, сфера, масштаби державного впливу в них звичайно різні. Держава водночас повинна виступати і в ролі власника, і як захисник інтересів найманих працівників, і в ролі гаранта дотримання трудового законодавства.

На державному рівні слід вживати спільних заходів щодо забезпечення виконання встановлених норм на генеральному та галузевому рівнях. Також необхідно здійснити заходи щодо погашення заборгованості виплати заробітної плати працівникам підприємств, організацій та установ усіх форм власності.

Вважаємо, що для вдосконалення механізму договірного регулювання оплати праці положення Генеральної угоди повинні поширюватися на всі підприємства України (незалежно від того, чи брали їхні представницькі організації участь у підписанні угоди) будь-якої галузевої належності або форми власності; відповідно галузеві угоди — на всі підприємства галузі (незалежно від того чи брали їхні представницькі організації участь у підписанні угоди), регіональної належності або форми власності, а територіальні угоди — на підприємства, які знаходження у підпорядкуванні органів місцевої державної адміністрації тощо.

Було б доцільним уведення гнучкого механізму узгодження положень угод і колективних договорів, що передбачає: по-перше, законодавче визначення учасників і порядку укладання Генеральної та галузевих угод з урахуванням практики економічно розвинутих країн з організації виборів у національні тристоронні ради; по-друге, визнання тих положень Генеральної, галузевих і регіональних угод, які не закріплені законодавчо, рекомендаційними для учасників колективних договорів; по-третє, безумовне визнання положень колективних договорів обов'язковими до виконання разом із законами і підзаконними актами; по-четверте, у разі відсутності колективного договору на підприємстві незалежно від причин норми Генеральної та галузевих угод, що стосуються праввідносин на даному підприємстві, набувають сили норм прямої дії.

Запропонований механізм дозволить гнучко пристосовуватися до швидко змінної економічної і соціальної ситуації на всіх рівнях господарювання порівняно з існуючим механізмом, що передбачає беззаперечне виконання пріоритетності принципів угод вищого рівня.

Що стосується наповнення змісту угод конкретними зобов'язаннями, які враховуватимуть стан економіки в цілому та перспективи розвитку галузей, регіонів тощо, то необхідно пріоритетними завданнями Генеральної, галузевої і територіальної угод визначити гарантію соціальних стандартів. Також слід впровадити співвідношення рівнів тарифних ставок першого розряду у різних галузях економіки України та мінімальних розмірів доплат і надбавок, що мають міжгалузевий характер для підприємств усіх форм власності, у Генеральній угоді та мінімального розміру годинної тарифної ставки першого розряду у галузевих угодах.

Основними шляхами вдосконалення договірного регулювання оплати праці на виробничому рівні вважаємо підвищення відповідальності сторін за виконання зобов'язань, поліпшення системи контролю, наповнення конкретними й обґрунтованими положеннями змісту колективного договору. Для підвищення якості контролю пропонуємо створювати спеціальні контрольні комісії з рівної кількості представників сторін. Головними завданнями контрольної комісії мають бути обробка й узагальнення всієї інформації про виконання договору, подання пропозицій щодо запобігання виникненню конфліктів.

Для вдосконалення договірного регулювання оплати праці на рівні підприємства доцільно здійснювати заходи щодо взаємозв'язку формування та функціонування мотиваційного механізму

трудової діяльності з результатами виробництва та посилення захисту прав працівників у частині своєчасного отримання заробітної плати в чіткій відповідності з витратами і результатами праці. Такий підхід особливо необхідний у сучасних умовах трансформації економіки, коли заробітна плата часто перестала виконувати свої функції по забезпеченню навіть простого відтворення робочої сили, а масові і тривалі заборгованості по виплаті заробітної плати призвели до виникнення фактично рабської неоплачуваної праці.

Враховуючи ризик неукладення колективного договору на малому підприємстві, особливо з чисельністю персоналу менше 15 осіб, з різних причин (у тому числі через безініціативність найманих працівників) необхідно законодавчо закріпити норму щодо обов'язковості дії положень відповідної регіональної угоди на такому підприємстві у вищезгаданому випадку.

Таким чином, регулювання оплати праці у взаємозв'язку з іншими соціально-економічними процесами на принципах соціального партнерства є об'єктивною необхідністю. Система соціального партнерства є найважливішою структурною ланкою мотиваційної системи. Договірне регулювання оплати праці розвиватиметься і дасть позитивні результати за умов демократизації суспільства та залучення працюючих до регулювання соціально-трудових відносин. Ефективність договірного регулювання оплати праці залежить від рівноправного соціального діалогу та соціальної відповідальності уряду, роботодавців і профспілок.

Розглянувши питання регулювання заробітної плати в країнах—членах Європейського Співтовариства, можна дати наступні пропозиції та рекомендації щодо можливостей використання їхнього досвіду в Україні.

1. Враховуючи, що в ст. 3 Закону України від 24. 03. 1995 р. «Про оплату праці» та ст. 95 КЗпП України мінімальна заробітна плата розглядається як розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці і є державною соціальною гарантією, зауважимо, що мінімальна заробітна плата повинна виплачуватися лише тим особам, які взагалі не мають ніякої кваліфікації і не підпадають під регулювання тарифних ставок або посадових окладів.

Тому з метою захисту прав працівників є доцільним внесення до вказаних актів змін у частині зобов'язання роботодавця встановлення тарифних ставок таким чином, щоб забезпечувалася можливість працівників найнижчого розряду будь-якої професії

отримувати заробітну плату без урахування надбавок та доплат у розмірі більшому, за мінімальну заробітну плату.

Крім того, необхідно закріпити у колективних договорах положення про те, що мінімальна заробітна плата на підприємстві повинна бути вищою, ніж законодавчо встановлений рівень мінімальної заробітної плати.

Ще одне питання, яке потрібно врегулювати, — це збільшення в заробітній платі тарифної (базисної) частини. Це сприятиме гарантуванню вищої заробітної плати, що, в свою чергу, більше забезпечуватиме відтворювальну функцію заробітної плати і захистить працівника від скорочення її розміру, а також зменшить залежність працівників від роботодавців. У такому випадку гарантуватиметься вищий стабільний заробіток і зменшиться вага побічних факторів, які впливають на розмір заробітної плати (преміальні виплати тощо).

2. Здійснення державної політики в сфері гендерної рівності не можливе без активної участі трудових колективів — середовища, де особа реалізує свої трудові функції, а також із зростанням ролі самих трудових колективів в управлінні підприємствами та підвищенні продуктивності праці. У трудових колективах спільна праця здійснюється на засадах співробітництва і взаємодопомоги, забезпечується єдність державних, суспільних та особистих інтересів. Через трудові колективи розширюються можливості для активної участі працівників в управлінні підприємствами, здійснюється і розвивається самоврядування. Свідома дисципліна й висока організованість у роботі трудових колективів — неодмінні умови інтенсифікації виробництва, зростання продуктивності праці.

Крім того, встановлений у Законі України від 08. 09. 2005 р. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» механізм контролю та взаємодії уповноважених органів і осіб у забезпеченні дотримання гендерної рівності не матиме ефективності, тому що покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань — радника керівника підприємства, установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах не сприятиме його ефективній роботі і лише призведе до формального виконання ним своїх обов'язків. Тому доцільним є надання повноважень трудовим колективам підприємств і покладення на них контролю за дотриманням гендерної рівності й недопущення дискримінації у трудових відносинах за ознакою статі.

Таким чином, виникає потреба у прийнятті окремого закону, який визначив би компетенцію та права трудових колективів і їх-

ніх органів (Рада трудового колективу, яка діє в період між зборами трудового колективу) в таких питаннях застосування найманої праці на підприємстві, як:

- участь в обговоренні і вирішенні питань підготовки, розстановки та раціонального використання кадрів, забезпечення стабільності колективів, удосконалення структури підприємства, установи, організації;

- розгляд питань підвищення кваліфікації кадрів, навчання новим професіям;

- забезпечення високопродуктивної праці, виконання виробничих планів і договірних зобов'язань, зростання ефективності та якості роботи, зміцнення трудової дисципліни, нагляд за дотриманням законності, охорона прав і законних інтересів кожного члена колективу;

- затвердження і здійснення заходів щодо поліпшення використання робочого часу, підвищення продуктивності праці, ефективності виробництва, якості роботи й продукції;

- погодження обґрунтованих нормативів і розцінок, встановлення рівня мінімальної заробітної плати на підприємстві;

- внесення пропозицій про вдосконалення оплати праці;

- забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок у прийнятті на роботу, доступі до вакантних робочих місць, оплаті праці, підвищенні кваліфікації та перепідготовці, просуванні по службі;

- доведення до відома працівників відомостей про вакантні посади й умови їх заміщення;

- надання пропозицій щодо співвідношення чисельності працівників підприємства чоловічої і жіночої статі при прийнятті на роботу та при звільненнях без дискримінації за ознакою статі;

- надання пропозицій щодо застосування стимулюючих заходів з реалізації збалансованої участі чоловіків і жінок у роботі за професіями, де переважає представництво однієї статі;

- здійснення контролю за дотриманням гендерної рівності на підприємстві;

- розгляд звернень членів трудового колективу з питань дискримінації за ознакою статі;

- нагляд за виконанням роботодавцем приписів уповноважених органів щодо усунення на підприємстві проявів дискримінації за ознакою статі;

- забезпечення працівникам захисту від утиску з боку роботодавця при поданні ними скарги на дискримінацію за ознакою статі;

— постановка питання про притягнення до відповідальності у встановленому порядку осіб, які допустили дискримінацію працівників за ознакою статі;

— співпраця з державними органами, органами місцевої влади, громадськими організаціями, профспілками й уповноваженими особами щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків.

Повноваження трудових колективів здійснюються безпосередньо загальними зборами (конференціями) трудових колективів підприємств. У період між зборами такі повноваження виконується Радою трудового колективу.

3. Чинне законодавство (Закон України від 08. 09. 2005 р. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків») не містить конкретних положень щодо реалізації гендерної рівності у трудових відносинах, а лише вказує на основні напрями.

У зв'язку з наведеним виникає необхідність внести до Кодексу Законів про працю України положення щодо наступних зобов'язань роботодавця.

У випадку звільнення працівників роботодавець зобов'язаний урахувувати співвідношення чисельності чоловіків і жінок на підприємстві, не допускаючи дискримінації однієї статі. Роботодавець приймає стимулюючі заходи щодо реалізації збалансованої участі чоловіків та жінок у роботі за професіями, де переважає представництво однієї статі.

З метою досягнення гендерної рівності у соціально-трудових відносинах роботодавець, незалежно від форми власності забезпечує:

— рівні можливості для жінок і чоловіків при наймі на роботу й рівний доступ до вакантних робочих місць. Роботодавець не вправі безпідставно відмовити при наймі на роботу за ознакою статі, наявністю сімейних обов'язків, іншими обставинами, не пов'язаними з діловими якостями працівника; вимагати надання документів, не передбачених законодавством або оголошенням про найм; не ставити у будь-якій формі перешкод для вступу осіб у шлюб;

— рівну винагороду для жінок і чоловіків за працю рівної цінності;

— рівні можливості для підвищення кваліфікації, перепідготовки і просування по службі. Працівники мають право на отримання відомостей про заміщення посад. Роботодавець на вимогу працівника зобов'язаний надати письмове обґрунтування причин відмови у підвищенні по посаді або у направленні на навчання з метою підвищення кваліфікації;

— створення безпечних умов праці, які забезпечують збереження життя й здоров'я як жінок, так і чоловіків.

Роботодавець не вправі створювати перешкоди працівникові, який направив компетентним органам скаргу про випадки дискримінації за ознакою статі.

Внесення вказаних вище змін і доповнень сприятиме поліпшенню психологічної атмосфери у трудових колективах, зніме напругу, посилить роль жінок у суспільному житті та соціально-трудових відносинах, сприятиме зростанню продуктивності праці і життєвого рівня.

На основі проведеного аналізу зарубіжного і вітчизняного досвіду впровадження диференціації мінімальної заробітної плати для різних категорій працівників за видами економічної діяльності можна сформулювати такі висновки:

— в Україні МЗП не стала ще дієвим інструментом регулювання заробітної плати, а це негативно позначилося на формуванні конкурентоспроможності у сфері праці. У цьому зв'язку необхідно уточнити функції мінімальної заробітної плати. Головні заходи уряду, відповідних міністерств, відомчих структур та установ мають бути сконцентровані на створенні сприятливих умов для виконання МЗП всіх її основних функцій. З цього слід виходити при визначенні і встановленні розміру МЗП;

— єдина загальноукраїнська мінімальна заробітна плата не відображає умови життя в конкретних регіонах чи областях, особливості видів економічної діяльності (галузей), професій. Тому подальше реформування оплати праці потребує відмови від встановлення єдиної для всієї країни МЗП і переходу до її диференціації на новій методичній основі. Крім того, території повинні мати можливість приймати окремі міські МЗП, що мотивується суттєвою різницею вартості мінімального споживчого кошика в найдорожчому і найдешевшому містах України. Тож першим кроком щодо диференціації мінімальної заробітної плати повинно бути надання регіонам України права впроваджувати вищий розмір мінімальної заробітної плати;

— наступним кроком може бути розрив зв'язку між мінімальною заробітною платою й розміром першого розряду тарифної сітки, який автоматично приведе до диференціації ставок першого тарифного розряду у різних галузях економіки. Цей крок має передбачати дві окремі ітерації, основу яких становить впровадження окремих механізмів диференціації мінімальної заробітної плати в бюджетній і позабюджетній сферах;

— диференціація мінімальної зарплати має враховувати можливість перерозподілу робочої сили за галузями та перерозподіл капіталу з менш дохідних і більш витратних до більш дохідних та менш витратних;

— обґрунтування диференціації МЗП і прийняття рішень щодо порядку використання має бути безпосередньою справою всіх сторін соціального партнерства (профспілок, роботодавців, державних органів). При цьому жодна із сторін не повинна мати пріоритетного права у прийнятті рішень щодо визначення розміру МЗП;

— оскільки актуальність проблеми встановлення обґрунтованої мінімальної зарплати посилюється, це вимагає розробки та прийняття справедливого закону про мінімальну заробітну плату, в якому слід уточнити критерії і порядок встановлення МЗП, її перегляду, відповідної нормативної бази. Визначення принципів дії механізму диференціації мінімальної заробітної плати потребує також подальшого теоретико-методичного обґрунтування.

Що ж стосується можливості профспілкових організацій забезпечувати рівність прав осіб у трудових відносинах, то можна визначити такі недоліки, що не дають їм можливості повною мірою реалізувати свої повноваження:

— профспілки незалежно від їхнього статусу значною мірою матеріально залежні від роботодавця (роботодавець зобов'язаний надати для роботи профспілкового органу та проведення зборів працівників приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною тощо);

— профспілки матеріально заінтересовані у своєму існуванні за рахунок відрахувань як із заробітної плати працівників— членів профспілки, так і за рахунок відрахувань власника підприємства;

— профспілки фактично захищають лише своїх членів.

До основних переваг таких форм організації працівників відносяться:

— охоплення всіх працівників підприємства;

— повна незалежність від впливу як роботодавців, так і сторонніх організацій, зокрема профспілок;

— знання реального стану речей на підприємстві;

— забезпечення реального захисту всіх працівників підприємства.



1. Блер-найбільш високооплачуваний прем'єр ЄС // День. — 2007. — № 89, 6 червня. — С. 3.
2. Буздуган Ю. Апогей протистояння, або головні завдання профспілок сьогодні // Профспілки України. — 2007. — № 2. — С. 10.
3. Данилишин Б. Нас не влаштовує агресивне входження на український ринок іноземних виробників за допомогою «сірих» схем // Дзеркало тижня. — 2008. — № 4, 2 лютого. — С. 1, 9.
4. Витрати на робочу силу за 2006 рік / Держ. ком. статистики України. Відп. за вип. Н. В. Григорович — К., 2007. — 75 с.
5. Вишневская Н. Т. Затраты на рабочую силу и производительность труда // Труд за рубежом. Научно-информационный сборник. — 2003. — № 4 (60).
6. Вишневская Н. Т. Особенности минимальной заработной платы в странах ОЭСР // Труд за рубежом. Науч.-информ. сб. — 2006. — № 1 (69).
7. Волгин Н. А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. — М.: ОАО «Изд-во «Экономика», 1998. — 255 с.
8. Встановлення твердої мінімальної заробітної плати: Міжнародний огляд проблем і досвіду // Пер. з англ. — Женева, 1997. — 215 с.
9. Вся профессиональная Америка: между посудомойками и врачами // Зеркало недели. — 2007. — № 31, 24 августа. — С. 12.
10. Гесць В. М. Політика економічного зростання на основі розширення внутрішнього споживання та її наслідки // Фінанси України. — 2007. — № 9. — С. 14—33.
11. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004—2005 роки // Урядовий кур'єр. — 2004. — № 92, 19 травня.
12. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008—2009 роки // Урядовий кур'єр. — 2008. — № 82, 6 травня. — С. 9—11.
13. Германское право. Часть I. Гражданское уложение: Пер. с нем. — М.: Междунар. центр финан.-экон. развития, 1996. — 552 с.
14. Де платять більше // Контракти. — 2008. — № 11, 17 березня. — С. 54—63
15. Директива 94 / 95 от 22.09.1994 г. о Европейском производственном совете // Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. — М.: Дело, 1999. — 728 с.

16. Директива № 75/117 от 10.02.1975 г., касающаяся сближения законодательства государств-членов, касающегося применения принципов равенства оплаты труда работающих мужчин и женщин // Договоры об учреждении Европейских сообществ. Документы Европейского Союза. Т.1. — М., 1994. — 391 с.

17. Директива № 76/207 от 09.02.1976 г. о применении принципа равенства мужчин и женщин при приеме на работу, в профессиональном обучении, продвижении по службе и определении условий труда // Договоры об учреждении Европейских сообществ. Документы Европейского Союза. Т.1. — М., 1994. — 391 с.

18. Европейское право / Под ред. Л. М. Энтина. — М., 2000. — 915 с.

19. Ежегодник статистики труда МБТ — и национальные публикации. — Женева, 1996.

20. Економічна активність населення України у 2006 р.: Стат. зб. / Відп. за випуск Н. В. Григорович. — ДО.: Держкомстат України, 2007.

21. Європейська соціальна хартія // Офіційний вісник України. — 2006 — № 40. — С. 266.

22. Закон ФРГ от 15.01.1972 г. «О конституции предприятия» // Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. — М.: Дело, 1999. — 728 с.

23. Закон № 8 Испании от 10.03.1980 г. о статуте трудящихся // Испания. Конституция и законодательные акты: Пер. с исп. — М., 1982. — 352 с.

24. Закон України «Про прожитковий мінімум» // Урядовий кур'єр. — 1999. — № 154, 18 серпня. — С. 9.

25. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» // Голос України. — 2000. — № 206, 9 листопада. — С. 4.

26. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Закон України. — К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1996. — Т. 6. — С. 5—11.

27. Закон України «Про оплату праці» // Закони України. — К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1997. — Т. 8 — С. 210—218.

28. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Закони України. — К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1997.

29. Закон України від 08.09.2005 р. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» // Відомості Верховної Ради України (ВВР). — 2005. — № 52. — Ст. 561.

30. Закон України від 19.09.1991 р. «Про господарські товариства» // Відомості Верховної Ради (ВВР). — 1991. — № 49. — Ст. 682.

31. Кернз В. Вступ до права Європейського Союзу: Пер. з англ. — К.: Знання, КОО, 2002. — 381 с.

32. Кизима І. С. Моніторинг стимулів до ефективної праці у сфері охорони здоров'я // Український соціум. — 2006. — № 3—4. — С. 160—169.

33. Кизима І. С. Стимулювання ефективної праці медичного персоналу / Автореф. дис. канд. екон. наук. — К., 2007. — 20 с.

34. *Киселев И. Я.* Зарубежное трудовое право. — М.: НОРМА — ИНФРА-М, 1998. — 263 с.
35. Кодекс законів про працю України. — К.: Парламентське вид-во, 2003. — 108 с.
36. Кодекс труда Французской республики от 02.01.1973 г. (в редакции от 28.01.1981 г.) // Трудовое право Франции: Сб. нормативных актов / Сост., отв. ред. Н. А. Муцинова. — М., 1985. — 120 с.
37. *Колот А. М.* Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2006. — 340 с.
38. *Колот А. М.* Соціально-трудо́ві відносини: теорія і практика регулювання. — К.: КНЕУ, 2004. — 230 с.
39. Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности // Киселев И. Я. Сравнит. и междунар. труд. право. — М.: Дело, 1999. — 728 с.
40. Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий // Киселев И. Я. Сравнит. и междунар. труд. право. — М.: Дело, 1999. — 728 с.
41. *Куликов Г. Т.* Мотивация труда наёмных работников: 2-е изд., перераб. — К.: Ин-т демограф. и социал. исслед. НАН Украины, 2006. — 244 с.
42. *Лебедева Л. Ф.* Трудовые отношения в США: основы трудового регулирования // Труд за рубежом. Науч.-информ. сб. — 2006. — № 2 (70).
43. *Лібанова Е.* Кому вигідна дешева робоча сила ? // Дзеркало тижня. — 2007, 28 квітня. — С. 1, 10.
44. Міжнародна організація праці. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919—1964. Т. I. — 1919—776 с.
45. Міжнародна організація праці. Конвенції та рекомендації, ухвалені міжнародною організацією праці. 1965 — 1999. Т. II. — 1999. — С. 777—1560.
46. *Мойсюк В. С.* В Україні ціна праці тривалий час штучно знижується // Профспілкові вісті. — 2007. — № 48—49. — С. 2.
47. *Никитин С. М., Степанова М. П.* Распределение доходов и социальная защита населения в развитых странах // Труд за рубежом. Науч.-информ. сб. — 2004. — № 3 (63).
48. *Новіков В. М.* Оплата праці в бюджетних організаціях потребує вдосконалення // Праця і зарплата. — 2003. — № 1. — С. 2—3.
49. *Новіков В. М., Куліков Г. Т.* Проблеми гендерної рівності, зайнятості та бідності. — К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. — 61 с.
50. *Осовий Г. В.* Підвищення конкурентоспроможності економіки на основі розвитку людського капіталу // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. — 2007. — № 4. — С.10—16.
51. *Подвербных О.* Переподготовка рабочих кадров: роль мотивации // Человек и труд. — 2007. — № 4. — С 76.
52. Постанова Кабінету Міністрів України № 1298 від 30 серпня 2002 р. «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та

організацій окремих галузей бюджетної сфери» // Офіційний вісн. України. — 2002. — № 36. — С. 65—79.

53. Право Європейського Союзу / Под ред. С. Ю. Кашкина. — М.: Юрист, 2002. — 925 с.

54. Праця в народному господарстві України: Стат. зб. / К.: Мін-во статистики України, 1991. — 227 с.

55. Праця в Україні у 1999 році: Стат. зб. / Відп. за вип. Н. В. Григорович. — К.: Держ. ком. стат. України, 2000.

56. Праця в Україні у 2000 році: Стат. зб. / Відп. за вип. Н. В. Григорович. — К.: Держ. ком. стат. України, 2001.

57. Праця в Україні у 2001 році: Стат. зб. / Відп. за вип. Н. В. Григорович. — К.: Держ. ком. стат. України, 2002.

58. Праця України у 2002 р.: Стат. зб. / Відп. за вип. Н. В. Григорович. — К.: Держ. ком. стат. України, 2003. — 413 с.

59. Праця України у 2003 р.: Стат. зб. / Відп. за вип. Н. В. Григорович. — К.: Держ. ком. стат. України, 2004. — 385 с.

60. Праця України у 2004 р.: Стат. зб. / Відп. за вип. Н. В. Григорович. — К.: Держ. ком. стат. України, 2005. — 368 с.

61. Праця України у 2005 р.: Стат. зб. / Відп. за вип. Н. В. Григорович. — К.: Держ. ком. стат. України, 2006. — 352 с.

62. Праця України у 2006 р.: Стат. зб. / Відп. за вип. Н. В. Григорович. — К.: Держ. ком. стат. України, 2007. — 334 с.

63. *Райзер М.* Чи не занадто низька заробітна плата? Та що можна було б зробити для її збільшення? // Вісн. Акад. праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. — 2007. — № 4. — С. 16—33.

64. *Ревенко А.* Забута продуктивність праці // Дзеркало тижня. — 2008. — № 11, 15 березня.

65. *Ревенко А.* Продуктивність праці в сучасних умовах // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 2. — С. 32—37.

66. *Римашевская Н. М.* Формирование качества трудовых ресурсов // Народонаселение. — 2005. — № 2. — С. 6.

67. Рівень життя населення України / НАН України. Ін-т демографії та соц. досліджень Держ. ком. стат. України / За ред. Л. М. Черенько. — К. ТОВ «Вид-во Консультант». — 2006. — 428 с.

68. *Сазонов А.* Если мы хотим перейти на целевое управление финансовыми ресурсами, необходимо инструмент — систему оплаты труда — подстроить под эту задачу // Человек и труд. — 2005. — № 11.

69. *Смирнов К.* Гроші в ТОПку // Контракти. — 2008. — № 11, 17 березня. — С. 50—52.

70. *Соколова Т. В.* Проблемы и особенности развития предпринимательского потенциала в Центральной и Восточной Европе // Труд за рубежом. Науч.-информ. сб. — 2004. — № 2 (62).

71. Статистичний щорічник України за 1995 рік / Мін-во статистики України: Відп. за вип. В. У Самченко. — К.: Техніка, 1996. — 576 с.

72. Статистичний щорічник України за 1996 рік. / Держ. ком. стат. України: Відп. за вип. О. Г. Осауленко. — К.: Українська енциклопедія, 1997. — 618с.

73. Статистичний щорічник України за 1997 рік. / Держ. ком. стат. України; Відп. за вип. О. Г. Осауленко. — К.: Українська енциклопедія, 1998. — 624с.

74. Статистичний щорічник України за 1998 рік / Держ. ком. стат. України; За ред. О. Г. Осауленко; відп. за вип. В. А. Головка. — К.: Техніка, 1999. — 576 с.

75. Статистичний щорічник України за 1999 рік. / Держ. ком. стат. України. За ред. О. Г. Осауленка; відп. за вип. В. А. Головка. — К.: Техніка, 2000. — 645 с.

76. Статистичний щорічник України за 2000 рік. / Держ. ком. стат. України / За ред. О. Г. Осауленка; відп. за вип. В. А. Головка. — К.: Техніка, 2001. — 598 с.

77. Статистичний щорічник України за 2001 рік / Держ. ком. стат. України. За ред. О. Г. Осауленка; відп. за вип. В. А. Головка. — К.: Техніка, 2002. — 644 с.

78. Статистичний щорічник України за 2002 рік/ Держ. ком. стат. України / За ред. О. Г. Осауленка; відп. за вип. В. А. Головка. — К.: Консультант, 2003. — 579 с.

79. Статистичний щорічник України за 2003 рік / Держ. ком. стат. України / За ред. О. Г. Осауленка; відп. за вип. В. А. Головка. — К.: Консультант, 2004. — 597 с.

80. Статистичний щорічник України за 2004 рік / Держ. ком. стат. України / За ред. О. Г. Осауленка; відп. за вип. В. А. Головка. — К.: Консультант, 2005. — 591 с.

81. Статистичний щорічник України за 2006 рік / Держ. ком. стат. України / За ред. О. Г. Осауленка; відп. за вип. П. П. Забродський. — К.: Консультант, 2007. — 551 с.

82. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э. Б. Френкель. — М.: Юрист, 2002. — 687 с.

83. *Фильев В. И.* Заработная плата в зарубежных странах. — М.: ЗАО «Бухгалтерский бюллетень», 1997. — 96 с.

84. Хартия Европейского Союза об основных правах // Хартия Европейского Союза об основных правах: Комментарий / Под ред. С. Ю. Кашкина. — М.: Юриспруденция, 2001. — 208 с.

85. *Цыганов М. Е.* Тенденции развития коллективно-договорных отношений в странах ЕС // Труд за рубежом. Науч.-информ. сб. — 2005. — № 3 (67).

86. *Черняева Д. В.* Новейшие тенденции развития трудового права Великобритании // Труд за рубежом. Науч.-информ. сб. — 2006. — № 3 (71).

87. *Шаповалов А.* За кулісами монетарного феномену // Дзеркало тижня, — 2007. — № 39, 20 жовтня. — С.1, 8.

88. *Шлихтер А. А.* Новые методы организации производства и стимулирования труда на предприятиях США, Японии и западноевропейских стран // Труд за рубежом. Науч.-информ. сб. — 2004. — № 1 (61).

89. Якісна освіта — запорука самореалізації особистості. Спецвипуск // Освіта України. — 2007. — № 59, 10 серпня. — С. 29 — 30.

90. Якою має бути мінімальна заробітна плата в Україні // Праця і зарплата. — 2008. — № 11, 19 березня. — С. 5–7.

91. *Blau, F. and L. Kahn* (1996). Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison. *Economica*, vol.63, issue 250, 29—62; *Blau F. and L. Kahn* (2006). The U.S. Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence. *Industrial and Labor Relations Review*, p. 45—66; *Brainerd E.* (2000). Women in Transition: Change in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and FSU. *Industrial and Labour Relations Review*, p. 139—162; *Juhn C., Murphy K. M. and Pierce B.* (1993). Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill. *The Journal of Political Econom*, vol. 101, № 3, p. 410 — 442; *Jurajda Š.* (2003). Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries». *Journal of comparative Economics*, p. 199—222; *Jurajda Š.* (2005). Gender Segregation and Wage Gap: An East-West Comparison. *Journal of the European Economic Association*, p. 598—607; *Pastore F., Verashchagina A.* When Does Transition Increase the Gender Wage Gap? An Application to Belarus. — М.: EERC, 2007.

92. Case № 43 / 75. *Defrenne v SABENA* (1976) ECR 455 // Суд Європейських союществ. Изб. рішення / Отв. ред. Л. М. Энтин. — М.: НОРМА — ИНФРА-М, 2001. — 400 с.

93. Commission Regulation (EC) № 1726/1999 of 27 July 1999 Implementing Council Regulation (EC) № 530/1999 concerning structural statistics on earnings and on labor costs as regards the definition and transmission of information on labour costs // OJ L 203, 03/08/1999, p. 0028—0040.

94. Commision Regulation (EC) № 1916/2000 of 8 September 2000 on implementing Council Regulation (EC) № 530/1999 concerning structural statistics on earnings and on labor costs as regards the definition and transmission of information on structure of earnings // OJ L 229, 09/09/2000, p. 0003—0013.

95. Commision Regulation (EC) № 72/2002 of 16 January 2002 implementing Council Regulation (EC) № 530/1999 as regards quality evaluation of structural statistics on earnings // OJ L 015, 17/01/2002, p. 0007—0013.

96. Council Regulation (EC) № 2744/95 of 27 November 1995 on statistics on the structure and distribution of earnings // OJ L 287, 30/11/1995, p.0003 — 0006.

97. Council Regulation (EC) № 530/1999 of 9 March 1999 concerning structural statistics on earnings and on labor costs OJ L 063, 12/03/1999, p. 0006—0010.

98. *Brainerd E.* Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union, *Industrial and Labor Relations Review*, 2000, 54(1).

99. *Cain G.* The Economic of Analysis of Labor Market Discrimination: a Survey, Chapter 13, *Handbook of Labor Economics*, Vol.1.

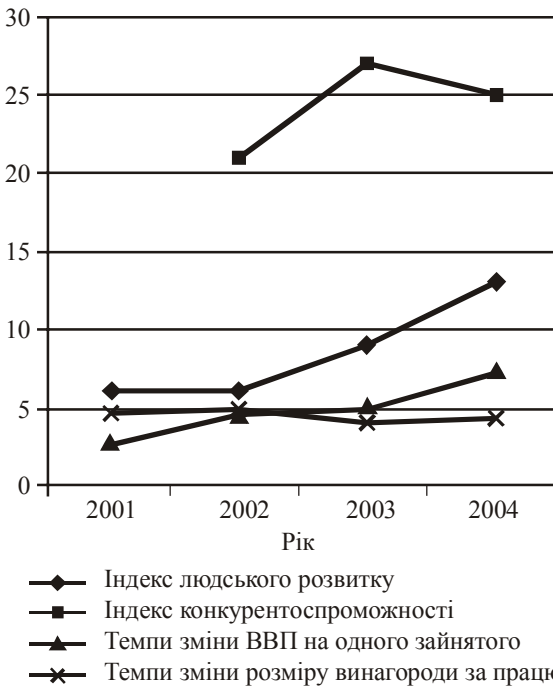
100. *Mincer J., Polachek S.* Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, p. 76—108; *Becker Y.* Human Capital, Effort and the Sexual Division Labor. *Journal of Labor Economics*, p. 33—58.
101. *Leibfritz W., Thornton J. and Bibbee A.* Taxation and Economic Performance. Paris, 1997.
102. *Lucius Robert.* Krank sein lohnt in Schweden. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, p.12.
103. *Meyer L. H.* The Economic Outlook and Challenge for Monetary Policy. Federal Reserve Bank of New York. *Economic Policy Review*. New York, December 1977.
104. *Newell B. Reilly.* The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence, IZA DP 268, March 2001.
105. *Ogloblin C. G.* (1999). The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy, *Industrial and Labor Relations Review* 52, 602—627.
106. *Anker R.* Theories of Occupational Segregation by Sex, an Overview. *International Labor Reviews*, Vol. 136, No3, 1997.
107. Statistisches Bundesamt, Arbeitskosten 1992 bis 2000, Deutschland, Wiesbaden, 17. März 2003.
108. Tax/benefit position of production workers, 1987—93 (OECD), Paris, 1994.
109. *Terrell K.* (1992) Female-male Earnings Differentials and Occupational Structure. *International Labor Review*, p. 387—404.
110. *Weiss M.* Enlargement and Industrial Relations: Building a New Social Partnership // *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Vol. 20, № 1, 2004.

ДОДАТКИ

БЕЛЬГІЯ

	2001	2002	2003	2004
Індекс людського розвитку	6	6	9	13
Індекс конкурентоспроможності		21	27	25
Темпи зміни ВВП на одного зайнятого	2,6	4,6	5	7,2
Темпи зміни розміру винагороди за працю	4,8	4,9	4	4,3

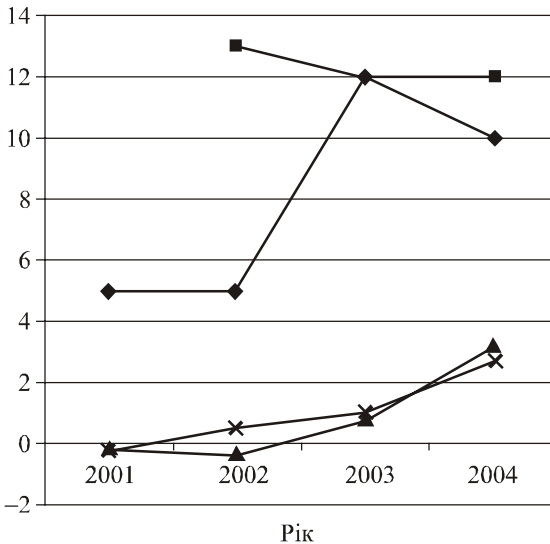
Динаміка темпів зміни продуктивності та винагороди за працю, рейтингових значень індексів людського розвитку і конкурентоспроможності в Бельгії



НІДЕРЛАНДИ

	2001	2002	2003	2004
Індекс людського розвитку	5	5	12	10
Індекс конкурентоспроможності		13	12	12
Темпи зміни ВВП на одного зайнятого	-0,2	-0,4	0,8	3,1
Темпи зміни розміру винагороди за працю	-0,3	0,5	1	2,7

Динаміка темпів зміни продуктивності та винагороди за працю, рейтингових значень індексів людського розвитку і конкурентоспроможності в Нідерландах

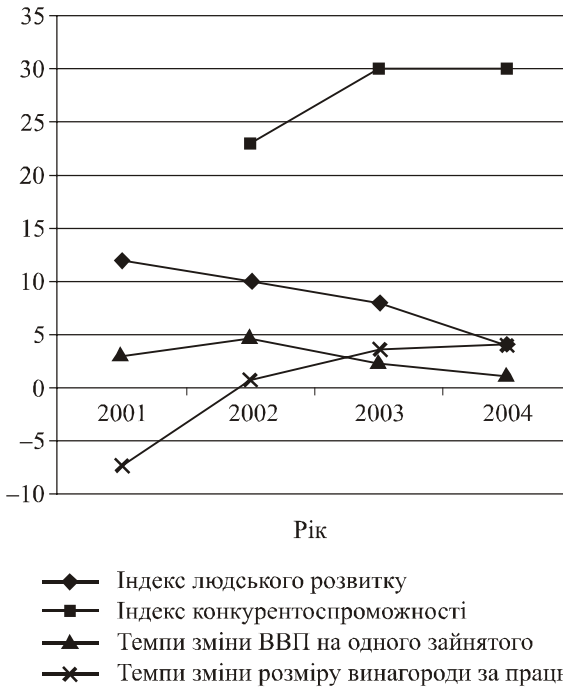


- ◆ Індекс людського розвитку
- Індекс конкурентоспроможності
- ▲ Темпи зміни ВВП на одного зайнятого
- × Темпи зміни розміру винагороди за працю

ІРЛАНДІЯ

	2001	2002	2003	2004
Індекс людського розвитку	12	10	8	4
Індекс конкурентоспроможності		23	30	30
Темпи зміни ВВП на одного зайнятого	3	4,6	2,3	1,1
Темпи зміни розміру винагороди за працю	- 7,3	0,8	3,7	4,1

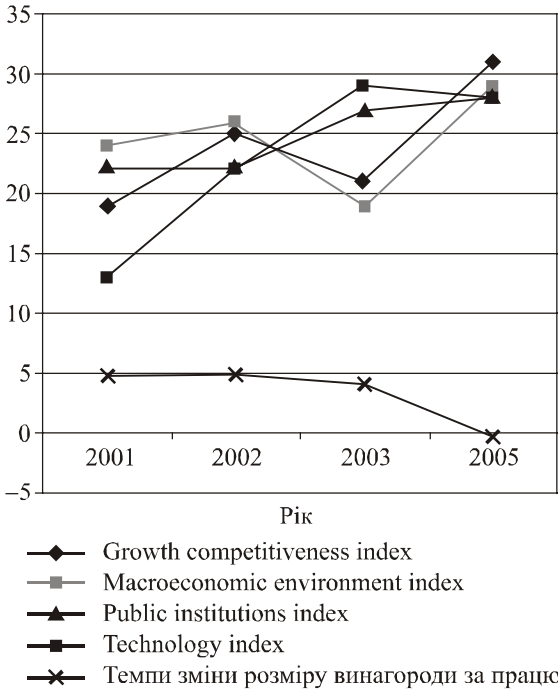
Динаміка темпів зміни продуктивності та винагороди за працю, рейтингових значень індексів людського розвитку та конкурентоспроможності в Ірландії



БЕЛЬГІЯ

	2001	2002	2003	2005
Growth competitiveness index	19	25	21	31
Macroeconomic environment index	24	26	19	29
Public institutions index	22	22	27	28
Technology index	13	22	29	28
Темпи зміни розміру винагороди за працю	4,8	4,9	4	-0,3

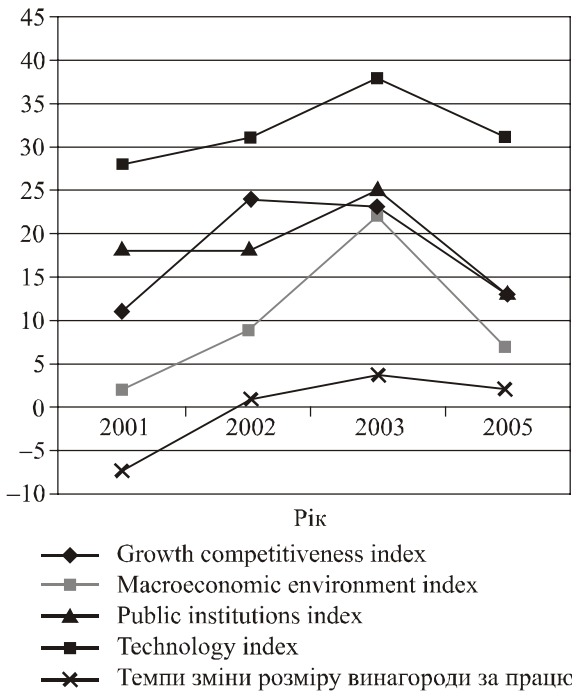
Динаміка темпів зміни винагороди за працю,
рейтингових значень індексу конкурентоспроможності
та його складових у Бельгії



ІРЛАНДІЯ

	2001	2002	2003	2005
Growth competitiveness index	11	24	23	13
Macroeconomic environment index	2	9	22	7
Public institutions index	18	18	25	13
Technology index	28	31	38	31
Темпи зміни розміру винагороди за працю	-7,3	0,8	3,7	2,2

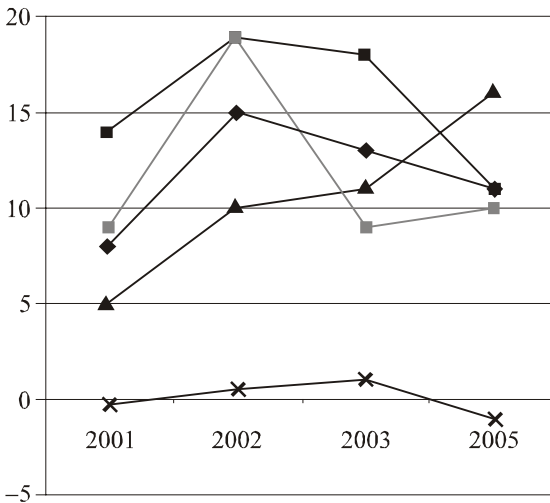
Динаміка темпів зміни винагороди за працю,
рейтингових значень індексу конкурентоспроможності
та його складових в Ірландії



НІДЕРЛАНДИ

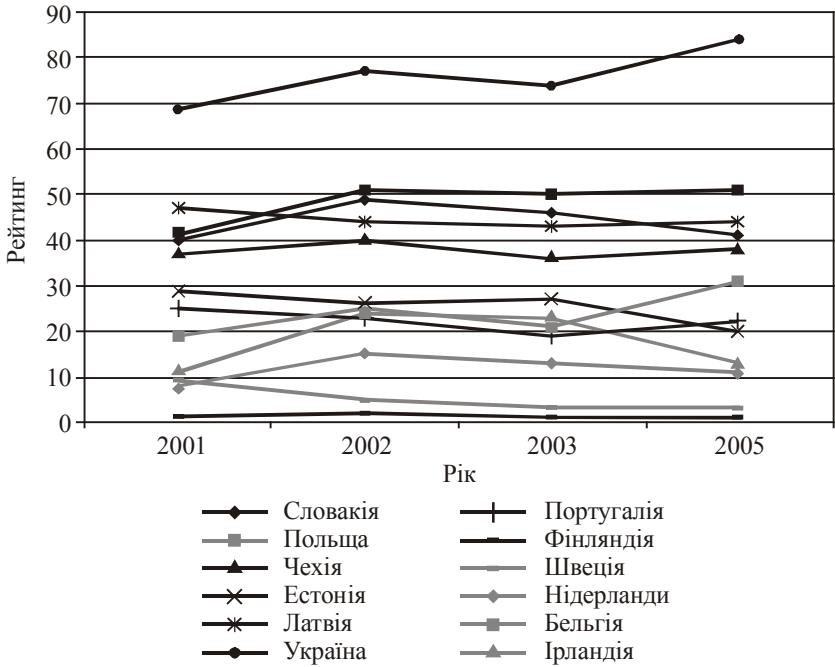
	2001	2002	2003	2005
Growth competitiveness index	8	15	13	11
Macroeconomic environment index	9	19	9	10
Public institutions index	5	10	11	16
Technology index	14	19	18	11
Темпи зміни розміру винагороди за працю	-0,3	0,5	1	-1

Динаміка темпів зміни винагороди за працю,
рейтингових значень індексу конкурентоспроможності
та його складових у Нідерландах



- ◆ Growth competitiveness index
- Macroeconomic environment index
- ▲ Public institutions index
- Technology index
- × Темпи зміни розміру винагороди за працю

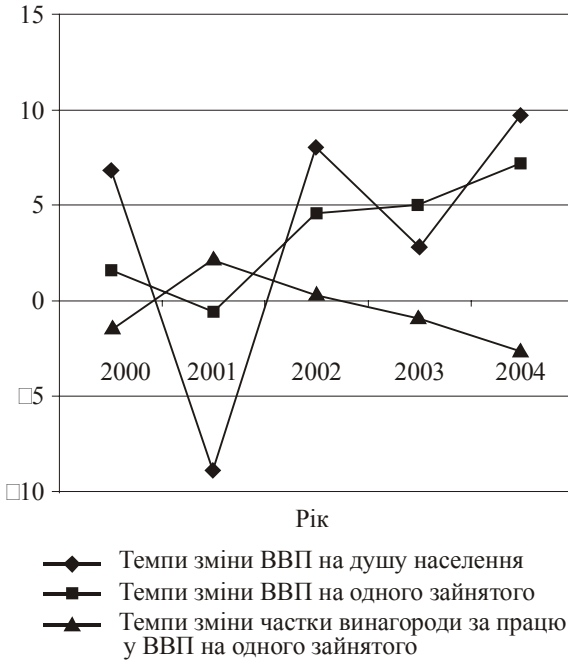
Динаміка рейтингових значень
індексу конкурентоспроможності в 2001—2005 рр.



БЕЛЬГІЯ

	2000	2001	2002	2003	2004
Темпи зміни ВВП на душу населення	6,8	- 8,9	8	2,8	9,7
Темпи зміни ВВП на одного зайнятого	1,6	- 0,6	4,6	5	7,2
Темпи зміни частки винагороди за працю у ВВП на одного зайнятого	- 1,5	2,2	0,3	- 0,9	- 2,7

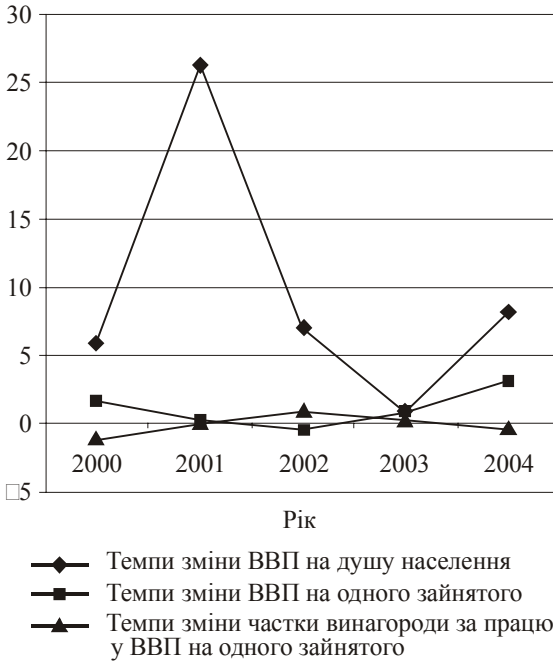
Динаміка темпів зміни ВВП на душу населення, ВВП на одного зайнятого та частки винагороди за працю у ВВП на одного зайнятого у Бельгії



НІДЕРЛАНДИ

	2000	2001	2002	2003	2004
Темпи зміни ВВП на душу населення	5,9	26,3	7,02	0,9	8,2
Темпи зміни ВВП на одного зайнятого	1,6	0,2	-0,4	0,8	3,1
Темпи зміни частки винагороди за працю у ВВП на одного зайнятого	-1,2	-0,1	0,9	0,2	-0,4

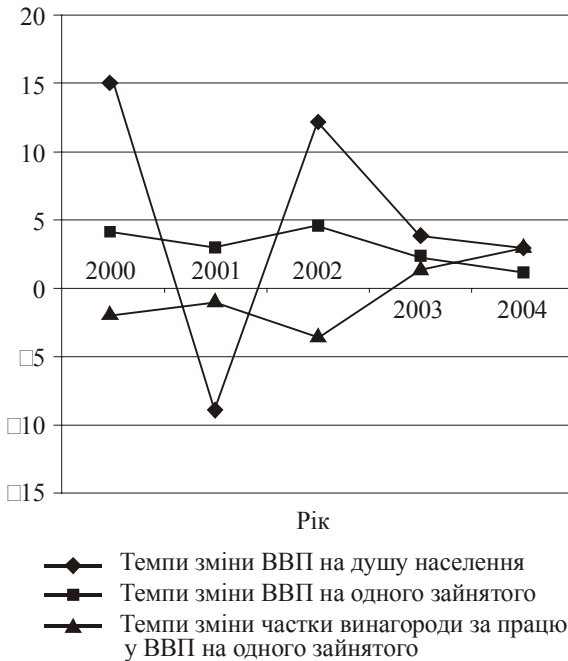
Динаміка темпів зміни ВВП на душу населення, ВВП на одного зайнятого та частки винагороди за працю у ВВП на одного зайнятого у Нідерландах



ІРЛАНДІЯ

	2000	2001	2002	2003	2004
Темпи зміни ВВП на душу населення	15,2	- 8,9	12,2	3,8	2,9
Темпи зміни ВВП на одного зайнятого	4,1	3	4,6	2,3	1,1
Темпи зміни частки винагороди за працю у ВВП на одного зайнятого	- 2	- 1	- 3,6	1,4	3

Динаміка темпів зміни ВВП на душу населення, ВВП на одного зайнятого та частки винагороди за працю у ВВП на одного зайнятого в Ірландії



ДИНАМІКА ДОХОДУ, ЕКСПОРТУ І ПОТОКІВ КАПИТАЛУ, 1985—2002 рр.

Показники	Млрд дол. США		Зростання за період з 1985 по 2002 р., раз	Частка в світі, %	
	1985	2002		1985	2002
<i>Валовий внутрішній продукт</i>					
Китай та Індія	558,5	1922,4	3,4	4,4	6,0
Країни із низькими доходами (виключаючи Індію)	579,3	634,7	1,1	4,5	2,0
Країни з середніми доходами (виключаючи Китай)	2234,1	3702,9	1,7	17,5	11,5
Країни з високими доходами	9393,4	25867,0	2,8	73,6	80,5
РАЗОМ	12765,2	32127,0	2,5	100,0	100,0
<i>Експорт товарів і послуг</i>					
Китай та Індія	79,1	685,1	8,7	3,4	8,7
Країни з низькими доходами (виключаючи Індію)	82,5	215,2	2,6	3,6	2,7
Країни із середніми доходами (виключаючи Китай)	433,9	1227,2	2,8	18,7	15,6
Країни з високими доходами	1718,7	5732,6	3,3	74,3	72,9
РАЗОМ	2314,1	7860,2	3,4	100,0	100,0

<i>Надходження прямих іноземних інвестицій</i>						
Китай та Індія	1,7	62,0	37,4	2,9	9,8	
Країни з низькими доходами (виключаючи Індію)	1,9	7,1	3,7	3,3	1,1	
Країни із середніми доходами (виключаючи Китай)	9,7	79,1	8,1	16,8	12,5	
Країни з високими доходами	44,7	484,3	10,8	77,1	76,6	
РАЗОМ	58,0	632,6	10,9	100,0	100,0	
<i>Надходження загальних портфельних інвестицій</i>						
Китай та Індія	2,3	49,8	22,0	1,7	6,9	
Країни з низькими доходами (виключаючи Індію)	0,05	0,07	1,3	0,038	0,009	
Країни із середніми доходами (виключаючи Китай)	9,1	30,0	3,3	6,7	4,2	
Країни з високими доходами	123,8	639,9	5,2	91,6	88,9	
РАЗОМ	135,2	719,8	5,3	100,0	100,0	

**СПРИЙНЯТТЯ НЕРІВНОСТІ ЯК «ЗАНАДТО ВЕЛИКОЇ МІЖ КРАЇНАМИ»
(ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПИТУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ ВІДПОВІДНИХ КРАЇН)**

Країна	Визнаю як надто велику, %	Не визнаю занадто великою, %
Австралія	83,9	4,1
Австрія	92,3	2,0
Болгарія	97,2	1,4
Бразилія	95,6	3,0
Великобританія	82,4	2,7
Угорщина	94,2	1,7
Німеччина	90,8	2,0
Ізраїль	90,6	3,7
Іспанія	94,1	2,1
Канада	82,3	6,1
Кіпр	93,6	1,2
Латвія	89,2	2,2
Нова Зеландія	83,0	4,5
Норвегія	90,5	2,3
Польща	91,6	1,4
<i>В середньому по 15 країнах</i>	<i>89,3</i>	<i>2,9</i>

**СПРИЙНЯТТЯ НЕРІВНОСТІ В КРАЇНІ ЯК «ЗАНАДТО ВЕЛИКОЇ»
(ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПИТУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ ВІДПОВІДНИХ КРАЇН)**

Країна	Визнаю як занадто велику, %	Не визнаю занадто великою, %
Австралія	70,9	12,0
Австрія	86,2	4,7
Болгарія	96,8	1,7
Бразилія	95,5	3,1
Великобританія	82,4	6,0
Угорщина	93,1	3,5
Німеччина	75,7	10,0
Ізраїль	89,8	6,2
Іспанія	89,3	3,3
Італія	89,2	3,9
Канада	70,6	13,8
Кіпр	65,6	12,6
Латвія	96,7	1,5
Нідерланди	76,3	11,4
Нова Зеландія	73,2	13,4
Норвегія	72,5	13,8
<i>В середньому по 16 країнах</i>	<i>82,1</i>	<i>7,7</i>

**РІВЕНЬ ЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ І КООРДИНАЦІЇ
ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕСУ В КРАЇНАХ ОЕССР***

Країна	Показники централізації переговорного процесу			Показники координації переговорного процесу		
	1970—1974 рр.	1985—1989 рр.	1995—2000 рр.	1970—1974 рр.	1985—1989 рр.	1995—2000 рр.
Австралія	4	4	2	4	4	2
Великобританія	2	1	1	3	1	1
Німеччина	3	3	3	4	4	4
Данія	5	3	2	5	4	4
Іспанія	5	3,5	3	5	4	3
Італія	2	2	2	2	2	4
Канада	1	1	1	1	1	1
Республіка Корея	1	1	1	1	1	1
Нідерланди	3	3	3	3	4	4
Нова Зеландія	3	3	1	4	4	1
Норвегія	4,5	4,5	4,5	4,5	5	5
США	1	1	1	1	1	1
Фінляндія	5	5	5	5	5	5
Франція	2	2	2	2	2	2
Швеція	5	3	3	4	3	3
Японія	1	1	1	4	4	4

* Укладання договорів і координація переговорного процесу відбуваються переважно на рівні:

1 — окремої компанії; 2 — на рівні як окремої компанії, так і всієї галузі; 3 — переважно на рівні окремої галузі; 4 — переважно на рівні окремої галузі, але окремі пункти є предметом загальнонаціональних колективних договорів; 5 — переважно на загальнонаціональному рівні.

**Динаміка темпів приросту заробітної плати
та продуктивності праці в Україні протягом 2001—2006 рр.***



* www.ukrstat.gov.ua.

**СЕРЕДНЬОРІЧНІ ТЕМПИ ЗМІН ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ
В ПРОМИСЛОВОСТІ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН, 1990—2000 рр.**

Країна	Темпи зміни часової продуктивності праці, %	Темпи зміни часових витрат на робочу силу, %
Канада	2,1	2,9
США	4,0	3,7
Японія	3,6	2,4
Європа (4 країни)	3,1	4,3
Великобританія	2,8	5,0
Німеччина	3,0	4,5
Італія	2,3	4,5
Франція	4,2	3,3

* Monthly Labor.Op. cit, p. 419.

Наукове видання

**КОЛОТ Анатолій Михайлович
КУЛІКОВ Генадій Тимофійович
ПОПЛАВСЬКА Оксана Миколаївна та ін.**

**ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ:
порівняльний аналіз
(Україна та країни ЄС)**

Монографія

*За загальною редакцією
докторів економічних наук
А. М. Колота і Г. Т. Кулікова*

Редактор *Л. Кучеренко*
Художник обкладинки *О. Покорницька*
Технічний редактор *Н. Андрієнко*
Коректор *В. Антонюк*
Верстка *С. Намовлюк*

Підп. до друку 00.00.00. Формат 60×84/16. Папір офсет. № 1.
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсет. Ум. друк. арк. 16,27.
Обл.-вид. арк. 18,52. Наклад 300 пр. Зам. № 08-3587.

Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи (серія ДК, № 235 від 07.11.2000)
Тел./факс (044) 537-61-41; тел. (044) 537-61-44
E-mail: publish@kneu.kiev.ua

Для нотаток

Для нотаток

Для нотаток

Для нотаток

Для нотаток