

Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумови збереження та розвитку людського капіталу

А. КОЛОТ,
доктор економічних наук
С. ГРИГОРОВИЧ

Київський національний економічний університет

Ситуація, що склалася в Україні в царині доходів економічно активного населення, динаміка зрушень у цій сфері соціального буття дають підстави для обережного оптимізму, констатації позитивних зрушень і такого загального висновку: досягнуте економічне зростання стало матеріальним та фінансовим підґрунтям підвищення доходів працюючих, а задіяні важелі державно-договірного регулювання трудових доходів дають перші результати — сприяють соціалізації відносин в основній сфері життєдіяльності людини.

Підтвердженням позитивних змін у реалізації політики доходів населення є такі кількісні та якісні показники й їхні характеристики:

❖ сталою є тенденція до підвищення мінімальних гарантій в оплаті праці, які в доларовому екві-

валенті є одними з найвищих серед країн СНД. За 2000–2004 рр. розмір установленної законодавством мінімальної заробітної плати збільшився у 3,2 раза (з 77 грн на початку 2000 р. до 237 грн з вересня 2004 р.). У поточному році (з 1 січня до 1 вересня) законодавчо визначений розмір мінімальної заробітної плати збільшився в 1,27 раза (з 262 до 332 грн);

❖ стійкими темпами зростає номінальна і реальна заробітна плата працюючих. Починаючи із січня 2001 р. середньомісячні темпи приросту реальної заробітної плати становили 1,4%, що забезпечило її зростання 2004 р. проти 2000 р. у 2 рази (табл. 1);

❖ наявні позитивні зміни у структурі доходів населення. Так, частка заробітної плати у грошових доходах населення у 2000–2004 рр. зросла з 39,5 до 47,3%.

Таблиця 1

Динаміка реальної заробітної плати за 2000–2004 рр.*

Рік	Темпи зростання реальної заробітної плати, %	
	до попереднього року	2004 р. до відповідного року
2000	99,1	201,1
2001	119,3	168,6
2002	118,2	142,6
2003	115,2	123,8
2004	123,8	x

* Джерело: Праця України 2004: Стат. зб.— Держкомстат України, 2005.— С. 25.

Утім, досягнені результати в царині трудових доходів не слід переоцінювати. Мусимо констатувати, що саме у сфері формування і 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 прикладному плані бракує глибоких комплексних оцінок стану у сфері доходів, натомість широкоживаними є архаїчні, середньостатистичні методи. Тож слід урахувувати, що падіння в попередні роки було настільки глибоким, а деформації у сфері доходів (особливо це стосується основного виду доходів — заробітної плати.— Авт.)

настільки істотними, що виникає нагальна потреба змінити і базу порівняння, і критерії оцінок. Це мають бути соціальні стандарти — національні, загальноєвропейські; показники, що характеризують зміни в якості життя, у людському розвитку тощо.

На жаль, в Україні нині спостерігається «відтворення» викривлень у структурі й диференціації трудових доходів, рівень яких далеко не відповідає загальноєвропейським соціальним стандартам. Свідченням цього є такі дані:

1. Залишаються низькими, такими, що не відповідають загальносвітовій практиці, показники, що характеризують частку заробітної плати у валовому внутрішньому продукті (ВВП) та собівартості продукції. Так, у ВВП частка заробітної плати

останніми роками не перевищувала 45,7%, тимчасом як у більшості країн Європейського Союзу цей показник становить 60—65%.

У собівартості продукції частка на оплату праці в цілому по економіці України протягом останніх років перебувала в діапазоні 13,0—14,0%, тимчасом як у багатьох європейських країнах цей показник становить 30—35%.

2. Незважаючи на позитивну динаміку доходів від трудової діяльності, їх рівень залишається вкрай низьким та таким, що не забезпечує розширеного відтворення робочої сили. За рівнем середньої заробітної плати Україна поступається учасникам Єдиного економічного простору — Росії, Білорусі, Казахстану (табл. 2).

Таблиця 2

Середньомісячна заробітна плата в окремих країнах СНД (у перерахунку на долари США)*

Країна	Рік					
	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Україна	49,8	42,3	57,9	70,6	86,7	110,8
Білорусь	65,5	73,6	86,6	104,9	120,8	161,8
Казахстан	78,5	101,1	117,9	132,6	154,6	207,3
Росія	103,7	79,0	111,1	139,1	179,2	237,0

* Джерело: Сборник «10 лет Содружества Независимых Государств (1991 — 2000)»; Статистический справочник «Содружество Независимых Государств в 2004 году».

Досить істотним є відставання України за цим показником і від країн Східної Європи (табл. 3), що не додає оптимізму в питанні входження в Європейський Союз у найближчій перспективі.

Таблиця 3

Середньомісячна заробітна плата у країнах Східної Європи у 2003 р. (у перерахунку на долари США)*

Країна	Середньомісячна заробітна плата
Україна	86,7
Болгарія	164
Македонія	218
Польща	566
Росія	179,2
Румунія	203
Сербія і Чорногорія	200
Словацька Республіка	391
Словенія	1223
Угорщина	611
Хорватія	839
Чеська Республіка	599

* Джерело: Handbook of Statistics «Countries in transition 2004» the Vienna Institute for International Economic Studies.

3. Незадовільними були й залишаються міжгалузеві співвідношення заробітної плати. Масштаби міжгалузевої (міжсекторальної) диференціації заробітної плати ілюструють такі дані. В установах охорони здоров'я та соціальної допомоги, працівники яких мають високий професійно-кваліфікаційний рівень, у грудні 2004 р. лише кожному четвертому нараховано заробітну плату понад 500 грн, а в установах освіти — кожному третьому. Водночас частка таких працівників у сфері фінансової діяльності становила майже три чверті (73,5%) зайнятих. Ще вищою є диференціація заробітної плати у виробничих галузях економіки. Наприклад, на підприємствах з виробництва коксу та продуктів нафтопереробки заробітна плата майже всіх працівників (94,6%) перевищувала 500 грн, а в кожного другого сягала за 1000 грн. Водночас на підприємствах текстильної промисловості та пошиття одягу, виробництва шкіри та шкіряного взуття середня заробітна плата переважної більшості працівників за цей період не перевищувала 500 грн. Отже, наведене дає підстави стверджувати, що рівень заробітної плати працюючих значною мірою пов'язаний із належністю до певної сфери економічної діяльності, а не формується, як це має бути, під впливом визнаних світовою прак-

тикою зарплатотвірних чинників, якими є кількість, якість і результати праці.

4. Не вдається подолати негативні тенденції зростання міжрегіональних відмінностей у рівнях заробітної плати. У 2004 р. амплітуда коливань середньої заробітної плати становила від 711,5 грн у Донецькій до 388,46 грн у Тернопільській області, тобто 1,8 раза. Це, безперечно, серйозно ускладнює забезпечення національних стандартів рівня життя населення окремих регіонів, гальмує процеси подолання бідності та становлення середнього класу в країні.

5. Суперечливими та 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 ці співвідношення межують з абсолютною «зрівнялівкою» (сільське господарство, галузі бюджетної сфери та деякі інші). Водночас у галузях, підприємства яких посідають монопольне становище на відповідних ринках і таких як, наприклад, фінансова діяльність, міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в рівнях оплати праці перевищують на 2–5 пунктів відповідні європейські соціальні стандарти (у Європейському Союзі вважається оптимальним, коли співвідношення заробітків 10% працюючих з найнижчою і 10% з найвищою заробітною платою становить 1 : 8).

6. Зберігаються суттєві борги з виплати заробітної плати: на 1 січня 2005 р. сума боргу з виплати заробітної плати загалом по країні становила 1111,2 млн грн, а частка боргу у фонді оплати праці була 13,8%. 563,6 тис. працівників на економічно активних підприємствах вчасно не отримали заробітну плату за 2004 р. Серед цих осіб кожен другий був зайнятий на підприємствах промисловості і кожен третій — у сільському господарстві.

Отже, заробітна плата як основна складова трудових доходів в Україні не виконує своїх основних функцій, оскільки залишається вкрай низькою; її міжгалузева диференціація — кричуща, а міжкваліфікаційні розбіжності надмірні в галузях з високою оплатою праці і такі, що межують зі «зрівнялівкою», — у галузях з низькою заробітною платою. Досі існують чималі борги з виплати зарплати, які зосереджені переважно в реальному секторі економіки, зокрема в промисловості. Немає відчутних змін і у формуванні середнього класу.

Тож висновки невтішні, бо позитивні зрушення у сфері трудових доходів — це передусім результат поліпшення фінансового становища лише невеликої частки підприємств. Брак належних змін у структурі, диференціації доходів від трудової діяльності — свідчення слабкої ефективності як державного, так і договірного регулювання доходів, і насамперед регулювання заробітної плати.

Низький рівень трудових доходів та їх невідповідна диференціація і суперечлива структура неминуче призводять до кризи мотивації трудової діяльності, наслідком чого стає невисока трудова активність, неповне використання трудового потенціалу, зниження ролі праці та її повне або часткове виключення з переліку основних життєвих цінностей економічно активної людини.

Не можна не звернути уваги й на таке: Україна стала одночасно країною і «нових багатих», і «нових бідних». Верства громадян, які мають постійну роботу, проте отримують трудові доходи в розмірах, що не забезпечують основних потреб, залишається надзвичайно великою. Ганьбою для вітчизняної економіки є масові затримки виплати заробітної плати, адже цілком очевидно, що неоплачена праця, як і примусова, не має права на існування.

Бідність населення загалом і економічно активного зокрема створює обмеження для розвитку економіки, які є багатоплановими, ризикованими за наслідками і такими, що без перебільшення є загрозою економічній безпеці країни. За значних масштабів бідності (а саме такі утворилися в Україні) неодмінно виникає замкнене коло: низький рівень доходів — низька купівельна спроможність населення — низький попит на товари і послуги — скорочення внутрішнього ринку. І розірвати це коло без серйозного збільшення доходів населення неможливо.

Суттєвим наслідком бідності є погіршення кількісних і якісних параметрів людських ресурсів, що негативно позначається на народжуваності, здоров'ї нації, можливості здобути якісну освіту (за умов розширення платних освітніх послуг. — *Авт.*), мотивації до праці та соціальній активності населення.

Не викликає сумніву те, що бідне населення не може нагромаджувати грошові заощадження, які в розвинутих країнах світу є основним джерелом інвестицій, що створюють передумови для дальшого економічного розвитку. Отже, бідність не дозволяє залучати інвестиції в необхідних розмірах, заважає сталому економічному розвитку.

Не можна не зважати й на те, що бідність є однією з головних причин низької мобільності робочої сили. Економічно активні люди виявляються дедалі більше «прив'язаними» до тієї місцевості, де вони народились і вирости.

Унаслідок того, що економічно активне населення в Україні не може забезпечити себе матеріально, посилюється взаємна недовіра між людьми, суб'єктами ринкової економічної системи господарювання, формуються «нездорові» соціально-трудові відносини, зростає невдоволення змістом відносин у системі «влада — людина». Бідність насе-

лення не може не гальмувати проведення необхідних соціальних реформ. Суспільство постійно відчуває небезпеку від активізації соціальних реформ (здіяння нових принципів і видів соціального страхування, офіційне часткове визнання платної медицини тощо), які, на думку людей, можуть розширити верству бідних та ще більше посилять соціальну апатію населення.

Отже, основною соціальною проблемою була й залишається та, що пов'язана з досягненням суспільно прийнятного рівня доходів працюючих, оптимізацією їхньої структури, подоланням надмірної диференціації доходів у цілому та їхньої основної форми — заробітної плати.

Причини низького рівня трудових доходів та наявних викривлень і деформацій в їхній структурі, диференціації доходів різноманітні. Можна констатувати, що дієвість державної політики у сфері доходів досі не відповідає вимогам часу. Не спрацьовує як належить і колективно-договірна форма регулювання трудових доходів. Правомірним є й твердження про штучне заниження частки заробітної плати у ВВП, брак потрібної «соціалізації» розподільчих відносин, масові порушення принципу соціальної справедливості. Усе це, звичайно, негативно впливає на демоекономічні показники, мотивацію трудової діяльності, матеріальний і моральний стан головної продуктивної сили суспільства.

Проте водночас варто чітко усвідомлювати, що основні причини низького рівня доходів працюючих слід пов'язувати передусім з реальним станом економіки, рівнем її конкурентоспроможності, продуктивності, досконалістю 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 пряме віддзеркалення стану економіки. У цьому контексті слід зауважити, що «трудоикам», які професійно займаються проблематикою трудових доходів, необхідно розширити горизонти своїх досліджень, не залишатися на суто «зарплатних» аспектах формування та реалізації зазначеної складової соціальної політики.

Аналізуючи визначальні напрями вдосконалення політики доходів, не можна не врахувати таке. Історичний досвід свідчить, що протягом останніх 200 років жодна країна світу не вийшла на провідні позиції в економіці, якщо вона не ставала передусім лідером у галузі інновацій та управління, зокрема соціального, якщо вона не орієнтувалася на найвищі соціальні стандарти світового рівня. Коли суспільство, держава справді прагнуть посісти гідне місце у світовій ієрархії, якщо ставлять за мету побудувати розвинену соціально орієнтовану ринкову економіку та громадянське суспільство, тоді

вони мають ставити й вирішувати завдання глобального характеру, здійснювати прорив у всіх сферах соціально-економічного розвитку. І чи не найважливішою складовою цього мають стати докорінні зміни в рівні, структурі та диференціації доходів працюючих.

Автор поділяє думку тих економістів, які вважають, що досягти прориву в рівнях доходів, якості життя без кардинальних змін у напрямку інноваційного розвитку, реального формування та функціонування економіки знань неможливо. Для обґрунтування цієї тези наведемо деякі аргументи.

Економіка знань — це економіка, яка створює, поширює і використовує знання для забезпечення свого зростання й конкурентоспроможності; економіка, яка не тільки використовує знання в різноманітних формах, а й продукує їх у вигляді високотехнологічної продукції, висококваліфікованих послуг, наукової продукції.

Тому чи не найголовнішою ознакою 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, які потребують інтенсивного використання знань.

В умовах глобалізації лише економіка знань здатна створити передумови для набуття незаперечних конкурентних переваг, сталого соціально-економічного розвитку, складовою якого є досягнення нової якості життя. За економіки традиційного типу потенційно можливо підтримувати пристойний рівень життя, досягати певних успіхів у збереженні людського капіталу, проте справжнього прориву в соціальному розвитку домогтися неможливо.

Економіка, що ґрунтується на знаннях, має свої особливості розвитку. Основним стає продукування інновацій як необхідного обов'язкового елемента відтворювальних процесів. Як доводить досвід країн, економіка знань в яких стає реальністю, основною ланкою продукування інновацій є великий бізнес. Не применшуючи значення малого бізнесу, його ролі в розвитку ринкової економіки, наголосимо, що центральною ланкою продукування інноваційного розвитку є великі фірми, здатні брати на себе масштабні ризики інвестицій у нові технології.

Світова практика засвідчує значну роль держави у становленні та розвитку національних інноваційних систем, що виявляє себе у створенні необхідної інфраструктури, пріоритетній ролі у функціонуванні системи освіти і професійного навчання; створенні правових, нормативних, організаційних засад та передумов формування науково-технічного потенціалу; підтримці експорту наукомісткої продукції та послуг. Стосовно ж до Укра-

їни, то, на думку багатьох експертів, інноваційні технології в країні зазвичай поширюються не завдяки зусиллям держави, а всупереч їм, що не відповідає прийнятим світовим стандартам системи стимулів для інвестицій в економіку та різні галузі освіти для захисту інтелектуальної власності.

З огляду на зазначене одним з основних чинників соціально-економічного розвитку має бути поява нових та розвиток уже діючих інноваційно орієнтованих сучасних компаній, які мають стати системними інтеграторами матеріальних, фінансових, людських ресурсів; локомотивами інноваційних процесів на магістральних шляхах науково-технічного прогресу; основними споживачами винаходів і нововведень, у тому числі тих, які продукуються малим бізнесом.

Однією з перешкод на шляху інноваційного розвитку є нестача власних і кредитних ресурсів, недостатня підтримка вітчизняних товаровиробників з боку держави. На сучасному етапі перед державою дедалі частіше ставлять вимоги для створення інституціональних засад та економічного мікроклімату заохочення інвестицій у нові знання і технології. Це добре усвідомили уряди країн, які на практиці реалізують моделі інноваційного розвитку. Наприклад, у Китаї податок на додану вартість становить 18%, тоді як для фірм, що працюють у секторі інформаційних технологій, — лише 6%. Державою впроваджується ефективна система амортизаційних, митних преференцій для інноваційних підприємств.

Якщо розглядати економіку знань із прикладних, практичних позицій, через призму реальних механізмів її впливу на соціально-трудовий розвиток, то варто наголосити на такому. В організаційно-технологічному, трудовому аспекті економіка знань — це економіка, основою якої є високопродуктивні, конкурентоспроможні робочі місця, які посідають висококваліфіковані, інноваційно орієнтовані працівники; в якій впроваджуються інформаційні, комунікаційні та інші сучасні прогресивні технології і виготовляється високотехнологічна, наукомістка та конкурентоспроможна продукція. Отже, основною ознакою економіки знань є конкурентоспроможність у найширшому сенсі цього поняття, що продукує конкурентні переваги та забезпечує динамічний соціально-економічний розвиток.

Головними чинниками для визначення конкурентоспроможності є якість робочої сили і робочих місць, на яких використовується праця, виробляються товари й надаються послуги матеріального і нематеріального характеру. І в теоретичному, і в прикладному плані очевидними є тісна кореляція між якістю робочого місця, складністю і продуктивністю виконуваних робіт та винагорода за надані послуги праці.

За оцінкою автора, у сучасній Україні однією з основних перешкод подальшому соціально-економічному розвитку залишається саме дефіцит сучасних, конкурентоспроможних, продуктивних робочих місць, виконання трудових функцій на яких може і повинно адекватно оплачуватися.

Українська економіка отримала в спадок від командно-адміністративної системи величезну кількість робочих місць з украй деформованою структурою. У цілому конкурентоспроможність цих робочих місць за світовими мірками була невисокою, за винятком певних підгалузей економіки та окремих виробництв. Брак виваженої економічної політики, непослідовність економічних реформ у поєднанні з труднощами об'єктивного характеру (гіпертрофована частка військово-промислового комплексу, нестача власних енергоресурсів, розрив господарських зв'язків, що сформувалися за колишньої економічної системи тощо) призвели до руйнації колишнього виробничого потенціалу. Структурна перебудова виявилася однією з найслабших ланок українських реформ. Не сталося прориву у створенні конкурентоспроможних робочих місць і за часи ринкової трансформації.

Мусимо констатувати, що реалії останнього десятиліття є такими, що на українському ринку праці дедалі виразніше дається взнаки тенденція до «вимивання» робочих місць із високою складністю виконуваних робіт, інноваційними характеристиками та відповідною кваліфікаційною складовою.

Комплекс негативних чинників — несприятливий інвестиційний клімат, відсутність належного попиту на кваліфіковану робочу силу, декваліфікація тих, хто перебуває у стані маргіальної зайнятості, зростання бідності серед працюючих тощо — продукує відтворення та погіршення параметрів ринку праці з критичною масою неконкурентоспроможних, малопроductивних робочих місць; робочих місць, що потребують низької кваліфікації, розширюють «гетто» маргіальної зайнятості.

За такої структури і якості робочих місць украї проблематично набути конкурентних переваг, забезпечити високі результати виробничо-господарської діяльності, створити передумови для гідної оплати праці та формування середнього класу.

Ще раз наголосимо на тому, що лише за істотного зростання кількості і частки робочих місць високої освітньої ємкості, лише в разі прориву у створенні конкурентоспроможних робочих місць в Україні може бути досягнуто повної, продуктивної, ефективної, високооплачуваної зайнятості.

У цьому ж контексті маємо зауважити, що поставлене Президентом України та попереднім складом Уряду завдання щодо створення щороку

не менш як 1 млн робочих місць (упродовж п'яти років) є актуальним і виправданим. Проте реальність є такою, що організаційні, фінансові, методичні, нормативні, інституціональні механізми розв'язання цієї проблеми залишаються вкрай недосконалими.

Постановка завдання будь-що створювати нові робочі місця, без попереднього опрацювання стратегії й тактики такого створення (де створювати — у яких сегментах; як створювати — джерела інвестицій; заради чого створювати — під які потреби; якими мають бути якісні параметри створюваних робочих місць та багато іншого), не лише не вирішує проблеми продуктивної зайнятості, а й містить у собі потенційну загрозу розширення маргінальної зайнятості — зайнятості на неконкурентоспроможних робочих місцях з незадовільними умовами, низькою продуктивністю праці, що не забезпечує доходів навіть на рівні прожиткового мінімуму.

Світовий і вітчизняний досвід свідчить: увійти в «гетто» маргінальної зайнятості значно легше, ніж вийти з нього. Тому надзвичайно важливо черговий раз не помилитися.

Актуальність проблеми нарощення та збереження робочих місць, оптимізації їхньої структури дедалі більше зростатиме в разі приєднання України до Світової організації торгівлі (СОТ). Неупереджений аналіз тенденцій світового економічного розвитку дає підстави для висновку, що в стратегічній перспективі в Україні немає іншого шляху, крім активної взаємодії зі світовими ринками; лібералізації конкурентних умов господарювання всередині країни; активної інтеграції в систему світогосподарських зв'язків за умови збереження економічної безпеки держави.

У разі приєднання України до СОТ з'являться потенційні можливості дістати певні переваги завдяки:

а) переведенню торгово-економічних відносин на стабільну, рівноправну, довгострокову сучасну економіко-правову основу;

б) доступу до цивілізованої системи врегулювання торговельних спорів. Хоча ця система й не є ідеальною, але кращої світова практика ще не напрацювала. Організаційно-правові механізми цієї системи дають змогу заперечувати та відмінити необґрунтовані обмеження, а також відіграють важливу превентивну роль, утримуючи країни — члени СОТ від довільних односторонніх дій;

в) усуненню дискримінаційних підходів щодо експорту у країни — члени СОТ, а отже — і поліпшенню доступу та реалізації конкурентоспроможних товарів на світові ринки;

г) імплементації норм та правил СОТ у вітчизняну законодавчу базу і створенню сприятливих умов для залучення іноземних інвестицій;

г) можливості ініціювати (як повноцінного партнера. — *Авт.*) зміни до міжнародних торгових правил, які мають більше враховувати національні інтереси.

Водночас варто наголосити, що приєднання України до СОТ, яке супроводжуватиметься зростанням відкритості національної економіки, матиме не лише позитивні наслідки. Більше того, саме в разі приєднання до СОТ очевиднішими за змістом та негативними за наслідками виявляться вітчизняні проблеми, пов'язані з суттєвими структурними деформаціями і диспропорціями в різних галузях економіки, застарілими виробничими потужностями, низькою конкурентоспроможністю економіки в цілому.

Приєднання України до СОТ неминуче викличе структурні зміни в економіці. При цьому як потенційні та реальні переваги, так і втрати від таких змін у різних галузях розподіляться нерівномірно. Одні галузі та відповідні суб'єкти господарювання отримають зиск від зростання зовнішньої торгівлі, матимуть значний приплив капіталу та кваліфікованої робочої сили. В інших галузях, що не мають належних конкурентних переваг, відбудеться «вимивання» з ринку праці робочих місць із середнім і високим «освітнім рівнем», зростання незатребуваного людського капіталу, погіршення перспектив зайнятості, створення робочих місць, що погіршують професійно-кваліфікаційну структуру зайнятості, тощо.

Звертаючись до досвіду зарубіжних країн, для яких приєднання до СОТ є вже історією, можна навести численні приклади, коли зростання відкритості економіки справляло різновекторний вплив на параметри ринку праці, і зокрема на рівень заробітної плати, умови праці. Щодо негативного впливу зростання відкритості національної економіки на рівень заробітної плати, то його природа, причини походження є такими.

Перша пов'язана з тим, що під впливом загострення конкуренції роботодавці роблять ставку на стратегію зниження витрат, здійснюють організаційно-технологічну модернізацію виробництва, наслідком якої є скорочення чисельності персоналу; переводять виробництва в інші країни, де заробітна плата та сукупні витрати є нижчими; займають більш жорсткі позиції під час колективних переговорів із профспілками.

Друга причина пов'язана з можливістю заміщення місцевих працівників іноземною робочою силою. Це змушує працівників погоджуватися на нижчу заробітну плату й гірші умови праці.

Третя причина — послаблення регулюючої ролі урядів в умовах загострення міжнародної конкуренції, посилення статусу та регулюючої ролі міжнародних правил і норм, виявів диктату з боку

міжнародних фінансових організацій і транснаціональних компаній. Наприклад, загроза переведення підприємств за кордон змушує уряд задовольняти вимоги вітчизняних і транснаціональних компаній навіть тоді, коли вони певною мірою суперечать суспільним інтересам.

Наступна, четверта, але чи не найсуттєвіша за наслідками причина зниження заробітної плати зі зростанням відкритості національної економіки пов'язана з можливим «вимиванням» робочих місць, на яких зайнята висококваліфікована робоча сила. Це стосується передусім тих сегментів ринку товарів і ринку праці, які не мають необхідних у таких умовах конкурентних переваг.

Визначаючи наслідки зростання відкритості економіки щодо ринку робочої сили й ринку робочих місць, не можемо не зважати на таке.

Під час прогнозування передбачуваних змін на національному ринку праці за узагальненими показниками значною мірою нейтралізується різновекторний вплив лібералізації економіки на динаміку обсягів виробництва, параметри ринку робочої сили й робочих місць в окремих галузях та підгалузях економіки. Навіть у межах окремих підгалузей різною є активність впливу умов зовнішньоторговельної діяльності на параметри ринку праці в певному сегменті. Отже, центральною ланкою відстежування соціально-економічних наслідків зростання відкритості економіки для сфери зайнятості має стати регіональний рівень.

Глибина змін на регіональних ринках праці під впливом вступу до СОТ залежатиме від багатьох чинників, у тому числі: загального економічного потенціалу суб'єктів господарювання в конкретному регіоні та наявності конкурентних переваг; галузевої структури економіки та її адаптації до потреб внутрішніх і зовнішніх ринків; частки імпорту в регіональному споживанні і обсягу внутрішнього споживчого попиту; рівня подолання кризи в галузях регіональної економіки, адаптації суб'єктів господарювання до діяльності в умовах лібералізації економіки; рівня доходів працюючих; динаміки економічно активного населення, його освітнього та професійно-кваліфікаційного рівнів; співвідношення попиту і пропозиції робочої сили в період, що передував лібералізації зовнішньої торгівлі. В узагальненому плані можна стверджувати, що динаміка зайнятості значною мірою перебуватиме під впливом зміни обсягів і співвідношення конкурентоспроможної та іншої продукції, тенденцій в імпортозаміщенні; залежатиме від характеру зовнішньоекономічної діяльності, і насамперед зміни обсягів і частки експортної та імпоротної продукції.

За оцінкою автора, що збігається з розрахунками та висновками багатьох фахівців, на перехідно-

му етапі вступу України до СОТ на ринку праці в цілому спостерігатиметься скорочення попиту на робочу силу. З огляду на зазначене вище перед органами законодавчої і виконавчої влади, менеджментом суб'єктів господарювання, суб'єктами соціального партнерства стоїть надзвичайно складне, багатопланове завдання — опрацювання та реалізація найбільш ефективної економічної політики, яка б дозволила отримати максимальний ефект від зростаючої відкритості економіки та знизити негативні її наслідки, і передусім у соціально-трудовій сфері. Формування такої політики на практиці — це значною мірою балансування на грані можливого між перевагами протекціонізму, з одного боку, і фритредерства — з іншого.

Доведено і постійно підтверджується практикою, що повна ізоляція від процесів глобалізації, як і політика суцільної відкритості національної економіки, — дві крайнощі у проведенні економічної політики, результат яких, проте, є приблизно однаковим. Наслідки штучного відгороджування від світової економіки і тих інтеграційних процесів, що там відбуваються, добре відомі з історії радянської доби.

Водночас процес глибшого входження національної економіки до світового господарства не є простим за змістом; він має спрямовуватися і регулюватися політичними рішеннями, мати державну підтримку, ураховувати стан конкурентних переваг вітчизняних товаровиробників.

Цілком очевидною є необхідність використання елементів протекціонізму у процесі формування та реалізації економічної політики, але без їх абсолютизації. Зростаюча відкритість економіки може й повинна поєднуватися із заходами щодо захисту внутрішнього ринку, складовими яких можуть бути: вибіркова підтримка вітчизняних товаровиробників, обмеження іноземного інвестування в життєво важливі для реалізації суспільних інтересів галузі (підгалузі), стимулювання з боку держави зростання конкурентоспроможності вітчизняної економіки, різноманітні тимчасові, нестандартні обмеження.

Ще раз підкреслимо, що в контексті вступу до СОТ принципово важливими є прийняття та реалізація додаткових заходів, які мають на меті максимізувати соціальні вигоди від вступу до СОТ та знизити можливі втрати. Опрацювання зазначених заходів є особливо актуальним з огляду на те, що інституціональний механізм адаптації ринку праці до умов, що породжуються зростаючої відкритістю економіки, залишається неефективним і потребує суттєвих змін. Збереження цього механізму означатиме консервацію неефективної зайнятості в регіональному, галузевому, виробничо-

му аспектах, що унеможливило швидке подолання бідності та забезпечення гідної праці в її сучасному розумінні.

Інституціональні механізми функціонування та адаптації ринку праці мають бути спрямовані на реструктуризацію зайнятості, переміщення робочої сили з неефективних видів діяльності в перспективні сектори економіки з певними конкурентними перевагами і здатністю виробляти конкурентоспроможну продукцію та на ефективній основі надавати такі ж послуги. За умов, що склалися під впливом зростаючої відкритості національної економіки, політика на ринку праці має бути водночас і більш гнучкою, що стосується поєднання в часі та просторі заходів адміністративного, економічного, соціального характеру, і більш жорсткою в плані «скидання» надлишкової робочої сили, недопущення консервації неефективної зайнятості.

Не можна не акцентувати увагу й на такому напрямі вирішення проблеми доходів, як розвиток конкуренції, демонополізація економіки, насиченість ринків. Варто визнати, що чимало сегментів ринку товарів і послуг є досить монополізованими, з надто високими, штучно завищеними цінами. Реальність є такою, що бідне населення України купує велику кількість товарів і послуг за вищими цінами, ніж заможне в економічно розвинутих країнах світу. Наочним прикладом монополізації ринку та його негативного впливу на рівень реальних доходів населення є ринок житла в Україні. Те саме стосується й житлово-комунального господарства.

У контексті, що розглядається, надзвичайно важливим є розвиток малого підприємництва, що забезпечує самозайнятість, доходи і водночас «працює» на підвищення конкуренції та зниження цін. Однак і тут існує багато проблем правового та організаційно-економічного характеру. Реальність є такою, що малий бізнес до цього часу «некомфортно» почувається на українському ринку.

До перспективних, великомасштабних та дієвих способів вирішення проблеми доходів правомірно віднести й 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 і використання традиційних джерел збільшення доходів працюючих найближчим часом все ж будуть обмежені. Водночас резерви нетрадиційних джерел зростання трудових доходів є значними, ураховуючи сучасний стан ресурсовитратності на виробництві та незадовільне використання можливостей матеріало- та енергозбереження. За цих умов слід повною мірою

задіяти потенціал тих джерел зростання трудових доходів, які пов'язані з реструктуризацією собівартості і цін та підвищенням у них частки заробітної плати на основі зменшення податкового навантаження на фонди оплати праці з одночасним зростанням абсолютних розмірів останніх; переглянути ставки і відрахування з доходів підприємств; прийняти додаткові нормативно-правові акти, які б унеможливлювали марнотратство на виробництві. Необхідно гармонізувати бухгалтерський та податковий облік, посилити контроль за формуванням валових витрат, без чого важко розраховувати на зростання прибутковості.

Принципово важливою складовою організаційно-економічного механізму зростання трудових доходів має стати запровадження нового підходу до оподаткування прибутку підприємств, який зорієнтований на ресурсозбереження. Це вкрай важливо з огляду на значну частку проміжного споживання у валовому випуску в економіці в цілому та збереження високої витратності на виробництві. Для того щоб задіяти ресурсощадний потенціал оподаткування прибутку, пропонуємо встановлювати диференційовані ставки залежно від того, за чий рахунок цей прибуток одержано — зменшення ресурсоспоживання, нарощення обсягів виробництва, підвищення цін тощо. Запропоноване спонукатиме до пошуку більш повного використання резервів виробництва, у тому числі пов'язаних з підвищенням організаційно-технічного рівня виробництва, оптимізацією структури ціни, зменшенням непродуктивних матеріальних і трудових витрат.

Значні кошти на підвищення заробітної плати можуть бути залучені, якщо буде подолано адміністративну корупцію, яка й досі поглинає значну частку доходів підприємств. Важливою складовою оптимізації трудових доходів має стати запровадження 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.

Як основний напрям удосконалення тарифного регулювання заробітної плати на підприємствах України слід розглядати застосування єдиної гнучкої тарифної системи, в якій об'єднуються Єдина тарифна сітка й система гнучких тарифних ставок (окладів). Принципи її побудови та основні положення щодо змісту та механізму застосування є складовою науково опрацьованих практичних рекомендацій, які чекають широкого впровадження¹.

Суттєвий регулюючий вплив на заробітну плату має справляти нормування праці. Потрібно по-

¹Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — 337 с.

класти край регулюванню заробітної плати на основі суб'єктивних, так званих досвідно-статистичних норм як складової застарілого механізму «призначення», «виведення» заробітку. Чинні норми трудових витрат мають повноцінно виконувати функцію міри праці, бути складовою організації заробітної плати, слугувати основою наладжування організації виробництва. Далі нехтування нормуванням праці, зарахування його до другорядних механізмів господарювання матиме вкрай негативні наслідки і в перспективі, адже у фахівців сформується занижені вимоги до якості трудових норм, а робітники розглядатимуть занижені норми виробітку як звичну реальність.

Заходи, що мають бути спрямовані на вдосконалення нормування праці, умовно можна поділити на дві групи. Перша — це заходи, пов'язані з коригуванням курсу економічних реформ, унесенням змін до цінової, податкової, фінансово-кредитної політики з метою створення механізму заінтересованості суб'єктів господарювання в ресурсозбереженні, реструктуризації елементів ціни, зниженні її витратної складової. Друга група заходів безпосередньо пов'язана з удосконаленням нормативного, організаційного, кадрового, фінансового, інформаційного забезпечення розширення сфери нормування праці та підвищення її якості.

До першочергових заходів, спрямованих на поліпшення нормування праці, які ми включили до другої групи, слід віднести: удосконалення нормативно-правової бази, що регулює трудові відносини; створення системи розробки й поновлення міжгалузевих і галузевих нормативів трудових витрат, складовими якої є підсистеми фінансового, організаційного, кадрового забезпечення; удосконалення організації нормування праці на рівні підприємств; розробку автоматичних систем нормування праці; оновлення методичної бази роз-

робки нормативів з праці; підготовку й підвищення кваліфікації фахівців з нормування праці; формування нового уявлення про роль нормування праці за сучасних умов, зміну психології керівників, для яких нормування праці традиційно було й залишається засобом забезпечення «необхідного» рівня заробітної плати; підвищення ролі соціального партнерства в удосконаленні нормування праці.

На завершення зазначимо, що успіхи чи прораханки в реалізації завдання суттєвого підвищення доходів працюючих значною мірою залежатимуть від того, наскільки узгодженими, односпрямованими, гармонізованими будуть усі компоненти механізму господарювання (податкова, цінова, інвестиційна, структурна та інші складові економічної політики), а також від того, як швидко нам вдасться подолати інституціональну кризу (криза формування та розвитку соціальних інститутів), яка є реальністю в Україні.

Наступний етап реформування суспільного устрою значною мірою має бути пов'язаний саме з тим, що нові, формально вже позначені інститути держави, суспільства й економіки мають наповнитися реальним змістом і динамізмом розвитку. Цей етап з позицій трудомісткості, інтелектуальної складової значно важчий за попередній. Настав етап, коли дедалі менше має бути зовнішніх ефектів, демонстрації чи імітації та перетворень, а все більше — праці на результат. Подальші трансформаційні процеси мають бути гнучкими, вивіреними за наслідками, визначатися не діями, енергією, наполегливістю окремих політиків чи практиків-реформаторів (у більшості випадків цього вже не треба), а роботою соціальних інститутів (держави, суспільства, економіки). Усі суб'єкти соціального партнерства мають об'єднатися навколо ідеї розбудови соціальної держави.