

konferentsiyi «Marketing Innovatsiy I Innovatsiyi v marketingu». 26-28 veresnya 2013roku. — Sumi : TOV «DD «Papirus», 2013.— 75 s

10. Upravlinnya mizhnarodnoyu konkurentospromozhnistyu v umovax globalizaciyi ekonomichnogo rozvy`tku [Tekst]: Monografiya: u 2 t. — T. 1 / [D.G. Luk`yanenko, A.M. Poruchny`k, L.L. Antonyuk ta in.]; Za zag. red. D.G. Luk`yanenka, A.M. Poruchny`ka. — K.: KNEU, 2006. — 816 s. — S. 163 — 167

11. Upravlinnya prodazhem [Tekst]: navch. posib. / V. P. Py`ly`pchuk, O. V. Dannikoff ; Derzh. vy`shh. navch. zakl. «Ky`yiv. nacz. ekonomichny`j un-t imeni Vady`ma Get`mana». — K. : KNEU, 2011. — 627 s.

Стаття надійшла до редакції 11.03.2015 р.

УДК 331.522.4

Мищук Г.Ю.,

докторант,

кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський Національний Економічний Університет

імені Вадима Гетьмана»,

Mischuk_Galina@ukr.net

Мищук Г.Ю.,

докторант,

кафедра управління персоналом и економіки труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет

имени Вадима Гетьмана»,

Mishchuk H.Y.,

Post-doctoral Student,

Department of Personnel Management and Labour Economics,
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН В ЗАЙНЯТОСТІ ТА ОПЛАТІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ В ЗАНЯТОСТИ И ОПЛАТЕ ТРУДА В УКРАИНЕ

PROBLEMS OF EMPLOYMENT AND WAGES PARTNERSHIPS DEVELOPMENT IN UKRAINE

|| Надано оцінку сучасних тенденцій зайнятості та оплати праці в Україні. Виявлено низький рівень розвитку партнерських стосунків у цій сфері. Доведено необхідність поширення інноваційних форм зайнятості та кращих практик взаємодії соціальних партнерів.

Дана оценка современных тенденций занятости и оплаты труда в Украине. Установлен низкий уровень развития партнерских отношений в этой сфере. Доказана необходимость расширения инновационных форм занятости и лучших практик взаимодействия социальных партнеров.

This report sets out key trends in the current Ukrainian labour market and wages levels. Furthermore, as a result of the given investigation it shows that there is more to the problem than just the number of jobs, or lack of, and highlights interrelated issues around the quality of employment in terms of the sectoral distribution of the economically active population (EAP) with data on university graduates. The share of Ukrainian university graduates employed in the sphere of commerce, repair services and other activities that generally do not require a university degree is high. Yet the high educational level of employees does not increase productivity. We compared productivity and wages differentials and found that productivity differentials in transportation, warehousing and postal activities are twice higher than the earnings differentials of workers (they also make more than a double relative to the Ukrainian average). In other activities the ratio is significantly worse. At the same time, contract regulation of earnings differentiation is ineffective. On average, the ratio of income at the tenth decile point compared to the first decile group at the enterprises of Ukraine exceeded the level of 10:1. We identified that the employment and wages issues turn out to be even more complicated due to the fact that the practice of formal representation of social partners' interests is still preserved in Ukraine. The report revealed the poor level of partnership in this area, the preservation of unacceptable practices when parties breach their contractual obligations. Under the given circumstances, the level of trust in trade unions is low: today 20% of workers did not join professional associations. The article substantiates the need to spread innovative employment forms and best practices of interaction between social partners.

Ключові слова. Зайнятість, оплата праці, продуктивність праці, соціальні партнери, соціально-трудові угоди.

Ключевые слова. Занятость, оплата труда, продуктивность труда, социальные партнеры, социально-трудовые договора.

Keywords. Employment, wages, labour productivity, social partners, socio-labour contracts.

Вступ. Низький рівень представництва інтересів найманих працівників та інших категорій зайнятого населення в умовах посилення економічної нестабільності в країні є одним з чинників послаблення мотиваційних настанов працездатного населення. Поширення нестандартної зайнятості як альтернатива вирішення проблеми забезпечення ефективного використання трудового потенціалу, потреба забезпечення соціальної захищеності не лише вразливих категорій, але й зайнятого населення, значна частина якого перебуває в умовах вимушеної неповної зайнятості, порушення трудових прав та оплати праці на межі прожиткового мінімуму — ці новітні реалії розвитку національного ринку праці повинні знаходити адекватне відображення не лише у нормативних регуляторних актах з питань зайнятості. Особливою у зв'язку з цим стає роль представницьких органів соціальних партнерів та можливості знаходження компромісу у ситуації обмежених економічних ресурсів в системі державного регулювання зайнятості та оплати праці. Зазначені проблеми привертають все більше увагу вітчизняних науковців. Зокрема, на оцінках існуючих проблем та пошуку механізмів їх вирішення постійно акцентують увагу у своїх дослідженнях Гнибіденко І.Ф., Грішнова О.А., Колот А.М., Лібанова Е.М., Маршавін Ю.М., Петрова І.Л., Садова У.Я., Семикіна М.В. та багато інших відомих вчених. Разом з тим, актуальні проблеми розвитку соціально-трудової сфери стають не лише однією з національних загроз. Посилення безробіття та не-

повної зайнятості, а також високе розширення доходів у суспільстві увійшли до числа топ-10 глобальних ризиків, визначених Всесвітнім економічним форумом у Давосі у 2014 році. Зайнявши друге та четверте місце відповідно, зазначені глобальні загрози визнані експертами більш вагомими за ті, що протягом багатьох попередніх років були для суспільства більш актуальними — ризик незворотних екологічних змін, продовольча криза, падіння фінансових механізмів та інституцій [12, с.13].

Постановка завдання. Враховуючи це, метою цього дослідження є оцінка сучасних тенденцій зайнятості та оплати праці в Україні, а також розвитку партнерських стосунків у цій сфері.

Результати дослідження. Аналізуючи чисельність та вікову структуру найманого персоналу (таблиця 1), помітним є стабільне скорочення загальної чисельності найманих працівників протягом 2010 — 2013 рр. — на 645,1 тис.осіб, що становить 94,1 % від рівня 2010 року. Але такі кількісні зміни набувають ще більш негативного значення, зважаючи на віковий розподіл протягом цих років.

Незначні структурні зрушення у віковому розподілі штатного персоналу відбулись переважно за рахунок підвищення з 2012 року частки зайнятої молоді. Але порівнюючи цю тенденцію із стабільною часткою працюючих пенсіонерів, загальні негативні тенденції можна пов'язати з появою ще однієї негативної зміни у структурі зайнятого населення. Зокрема, збереження майже незмінної частки працюючих пенсіонерів при зменшенні їх чисельності на тлі загального скорочення кількості найманих працівників означає, що резерви вивільнення працівників за рахунок працівників пенсійного віку уже майже вичерпані.

Таблиця 1

**ДИНАМІКА ВІКОВОЇ СТРУКТУРИ
ШТАТНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ
В 2010 — 2013 РР.
(НА 31 ГРУДНЯ ВІДПОВІДНОГО РОКУ) — СКЛАДЕНО ЗА ДАНИМИ
[8, С.64, 68, 69, 72; 9, С.64, 68, 69, 72; 10, С.64, 68, 69, 72; 11, С.57, 59, 62]**

№ з/п	Показники	Роки			
		2010	2011	2012	2013
1	облікова кількість штатних працівників, тис.осіб	10993,4	10779,3	10718,7	10348,3
2	чисельність працівників передпенсійного віку, тис.осіб	1362,8	1344,0	1384,2	(—)
3	частка працівників передпенсійного віку у віковій структурі штатних працівників, %	12,4	12,5	12,9	(—)
4	чисельність працівників, які отримують пенсію, тис.осіб	1960,5	1907,3	1865,1	1778,7
5	% працюючих пенсіонерів в середньообліковій чисельності штатних працівників	17,8	17,7	17,4	17,2
5.1	— з них за віком, %	74,2	74,0	72,3	71,6

№ з/п	Показники	Роки			
		2010	2011	2012	2013
6	зайнято працівників у віці 15 — 35 років, тис. осіб	3490,1	3452,8	3592,0	3429,8
7	% зайнятої молоді у загальній чисельності штатних працівників	31,7	32,0	33,5	33,1

(-) — показник не обліковувався.

При подальшому скороченні робочих місць все гіршими стають перспективи у конкуренції за робочі місця уже в складі працездатних за віком категорій населення. Відтак, в умовах жорсткої конкуренції за робочі місця, що очевидно буде тільки посилюватись у зв'язку з масовим переміщенням на внутрішньому ринку праці зі східних областей, можливості подальшого продуктивного використання трудового потенціалу багатьох вікових груп будуть ускладнюватись. Щодо зайнятості пенсіонерів, то збереження такого високого показника за рахунок пенсіонерів за віком є виправданим та доцільним у наукоємких видах діяльності, де трудовий потенціал з віком не лише не зменшується, а тільки зростає за рахунок зростання кваліфікації — професійна, наукова та технічна діяльність, освіта. В цих видах діяльності частка пенсіонерів за віком переважає середній для України показник і у 2013 році становила відповідно 80,9% та 82,1% [11, с.62]. Водночас висока частка зайнятих пенсіонерів за віком у промисловості (71,9%), особливо добувній (83,3%), охороні здоров'я (79,4%) є чинником зростання ризиків для життя та здоров'я як для самих зайнятих пенсіонерів, так і для людей, що в силу професійних обов'язків або побутових обставин вимушені контактувати з ними. Зрозуміло, що особливі умови праці в цих видах діяльності, значне психоемоційне напруження або фізичні навантаження неоднаково впливають на людей різних вікових груп. І хоч працездатність та фізіологічна витривалість не зникають миттєво з досягненням пенсійного віку, але для переважної більшості людей досить тісно з ним пов'язана. Водночас в цих видах діяльності низькою порівняно з іншими ВЕД (фінансова та страхова діяльність, оптова та роздрібна торгівля) є зайнятість молоді, що зважаючи на вікові особливості працездатності може негативно впливати на кінцеві показники продуктивності.

При погіршенні вікової структури найманого персоналу позитивним є те, що хоч і не швидкими темпами, але зростає рівень його освіченості, особливо за рахунок працівників з повною вищою освітою (рис. 1).

Концентрація освітнього потенціалу в країні відображає галузеві особливості зайнятості — за даними [11, с.56] очевидно, що найвища частка працівників з вищою освітою зосереджена в фінансовій та страховій діяльності, державному управлінні, професійній, науковій та технічній діяльності. Разом з цим, помітними є проблеми зайнятості працівників з високими освітніми характеристиками у видах діяльності, що не потребують залучення працівників настільки високої кваліфікації. Зокрема, освітні характеристики найманих працівників в оптовій, роздрібній торгівлі та послугах з ремонту, а також у галузі тимчасового розмішування та

організації харчування фактично збігаються з середніми показниками освіченості працівників в Україні.

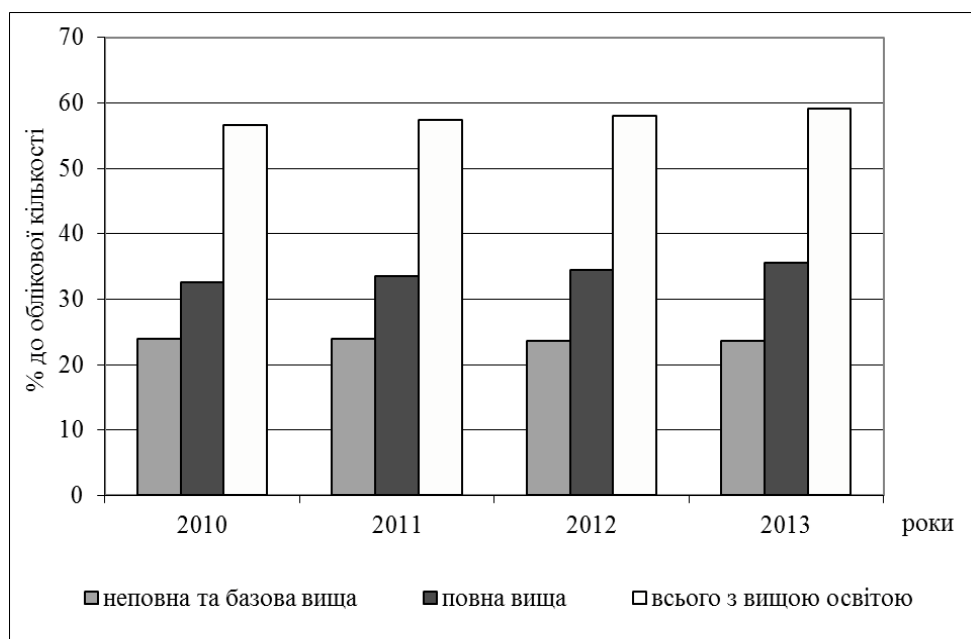


Рис. 1. Динаміка освітнього рівня штатних працівників (на 31.12 відповідного року) — складено автором за даними [8, с.64; 9, с.64; 10, с.64; 11, с.56]

Водночас загальне зростання рівня освіти працівників в Україні не позначилось на результатах праці. Тому хоч із загальних даних не можна виділити інформацію про відповідність професійної освіти рівню кваліфікації виконуваних робіт за видами діяльності, але виявлені в одному з попередніх досліджень результати низької продуктивності праці порівняно з показниками розвинених країн [6] дозволяють зробити висновки про те, що наявний освітній потенціал працівників використовується нерационально. Навіть без проведення спеціальних статистичних досліджень, відомою та поширеною проблемою є зайнятість невідповідно до набутого фаху, що негативно позначається на результатах соціально-економічного розвитку країни.

У матеріальному стимулюванні працівників, що здійснюється переважно у вигляді заробітної плати, можна відзначити певні закономірності. У таблиці 2 наведено розраховані відносно середнього в Україні рівня заробітної плати показники оплати праці персоналу та продуктивності праці — визначено автором на основі [7; 11, с.174].

Таблиця 2

ГАЛУЗЕВІ ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ТА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Вид економічної діяльності	Співвідношення із середньою заробітною платою в Україні				Співвідношення із середньою продуктивністю праці в Україні у 2012 році*
	2010	2011	2012	2013	
Національна економіка	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Сільське, лісове, рибне господарство	0,66	0,70	0,69	0,72	0,75

Вид економічної діяльності	Співвідношення із середньою заробітною платою в Україні				Співвідношення із середньою продуктивністю праці в Україні у 2012 році*
	2010	2011	2012	2013	
Промисловість	1,15	1,18	1,15	1,15	2,20
Будівництво	0,79	0,86	0,83	0,83	1,03
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт	0,84	0,89	0,89	0,92	1,13
Транспорт, складське господарство, поштова діяльність	1,19	1,17	1,13	1,10	2,50
Інформація та телекомунікації	1,41	1,40	1,42	1,41	X
Фінансова та страхова діяльність	2,07	2,04	1,99	1,92	X
Операції з нерухомим майном	0,83	0,83	0,78	0,84	X
Професійна, наукова та технічна діяльність	1,28	1,34	1,41	1,37	X
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	0,82	0,82	0,80	0,77	X
Державне управління й оборона	1,22	1,15	1,13	1,13	X
Освіта	0,85	0,79	0,84	0,83	1,02
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	0,73	0,67	0,73	0,72	0,98

Примітка: * — розраховано за даними про виробництво та розподіл валового внутрішнього продукту [7];

X — неможливо розрахувати у зв'язку з іншими, порівняно із даними про оплату праці, принципами групування ВДВ за розділом «Національні рахунки».

При збереженні низького рівня оплати праці в окремих видах діяльності, співвідношення продуктивності праці в цих ВЕД та Україні не має такої ж чіткої закономірності. Зокрема, лише в сільському господарстві та охороні здоров'я співвідношення були відносно відповідними.

Натомість у будівництві, торгівлі, освіті при збереженні нижчої порівняно із середньою для країни заробітною платою, показники продуктивності праці навпаки — перевищували середній для національної економіки показник. В двох інших ВЕД, в яких традиційно високою є частка доданої вартості, спостерігалась ситуація, коли із забезпеченням зростання заробітної плати випереджували порівняно з середнім для країни темпами, продуктивність праці мала ще вищі показники відносно середнього значення. Отже, за результатами наведених розрахунків можна зробити висновки, що соціальні партнери у зазначених видах діяльності змогли досягнути ефективних співвідношень та темпів зростання заробітної плати, за яких продуктивність праці зберігається високою та переважає національні показники набагато більше, чим це обґрунтовано галузевими пропорціями в оплаті праці.

Звичайно, загальний показник продуктивності праці, розрахований за показником валової доданої вартості може бути недостатньо інформативним щодо справжньої задоволеності працівників матеріальними стимулами, оскільки в загальному показнику не враховано фактор справедливості у розподілі фонду оплати праці та прийнятність її частки у структурі ВДВ.

Разом з тим, за наведеними співвідношеннями в оплаті праці можна зробити висновки, що найвище оплачується праця персоналу сфери фінансів та страхової діяльності, інформації та телекомунікацій, професійної, наукової та технічної діяльності. Це прямо кореспондується з їх розподілом за рівнем освіти — як було зазначено вище, працівники цих видів діяльності мають найвищі рівні освіченості в Україні.

Детальніший аналіз співвідношень в оплаті праці як основного матеріального стимула зайнятості можна здійснити на підставі даних одного з спеціальних обстежень зі статистики праці — [3]. За його результатами можна виявити суттєву диференціацію в оплаті праці, для точнішої оцінки якої вважаємо за доцільне скористатись не лише інформацією про диференціацію десятої та першої децилі, але дев'ятої та першої — для порівняння диференціації заробітної плати ближчих за розміром доходів та рівнем життя груп найманих працівників. Такі показники дозволять об'єктивніше проаналізувати справжній розрив у доходах найоплачуваніших 10% працівників та решти, більш рівномірно оплачуваних груп працівників. Результати розрахунків регіональної диференціації заробітної плати наведені на рис.2.

Порівнюючи за наведеним вище принципом розшарування працівників за розміром заробітної плати, можна виявити, що оплата праці суттєво відрізняється для працівників різних за розміром підприємств (табл.3).

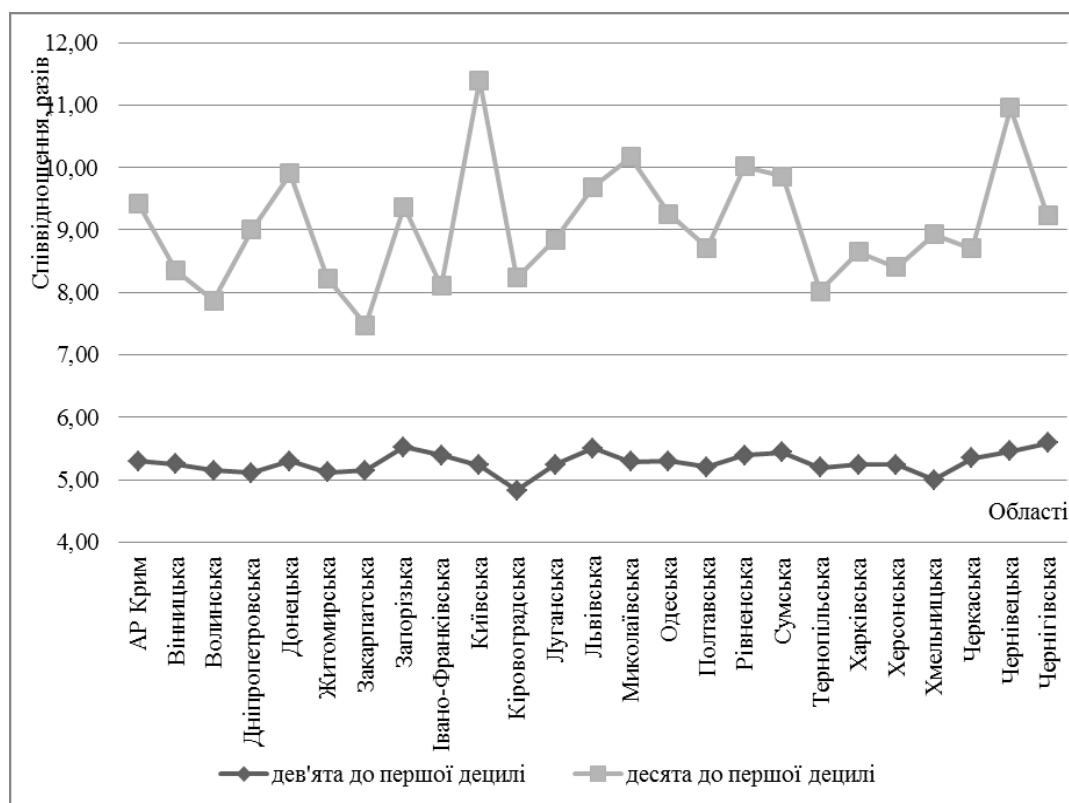


Рис.2. Регіональна диференціація заробітної плати працівників у 2012 році — складено автором за даними [3, с.160]

**СПІВВІДНОШЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
В УКРАЇНІ ЗА РОЗМІРОМ ПІДПРИЄМСТВ
У 2012 РОЦІ ЗА ДЕЦИЛЬНИМИ ГРУПАМИ
(СКЛАДЕНО АВТОРОМ ЗА ДАНИМИ [3, С.161])**

Розмір підприємств, осіб	середня заробітна плата у децильній групі у жовтні 2012 року, грн.			співвідношення заробітної плати децильних груп, разів	
	перша	дев'ята	десята	дев'ята до першої	десята до першої
до 10	841	4647	10040	5,53	11,94
від 10 до 49	880	4680	10669	5,32	12,12
від 50 до 99	886	4658	9189	5,26	10,37
від 100 до 499	882	4658	9233	5,28	10,47
від 500 до 999	894	4664	9359	5,22	10,47
від 1000 до 4999	885	4668	8525	5,27	9,63
більше 5000	913	4714	8200	5,16	8,98

При тому, що заробітна плата для переважної більшості децильних груп є вищою на більших за розміром підприємствах (детальніше цю тенденцію можна прослідкувати у [3, с.161]), але доходи десятої децильної групи змінюються з протилежною закономірністю. В результаті, якщо заробітна плата першої-дев'ятої децильних груп працівників не має надмірного розшарування, то співвідношення десятої децилі до першої є вкрай негативним. Диференціація заробітної плати є дуже високою на малих підприємствах, при цьому, чим менший його розмір, тим більшими є диспропорції в оплаті праці керівників (очевидно, що саме ця група представляє десяту дециль на малих підприємствах) та решти персоналу.

Відтак, можемо констатувати, що підходи до оплати праці, що сформувались в Україні, порушують прийнятні за світовими стандартами співвідношення (10:1 — межа соціального вибуху [5, с.26]). Хоч цей принцип стосується всіх доходів населення, а не тільки заробітної плати, але його можна використовувати як межу для оцінки відповідальності роботодавців в оплаті праці як основного виду доходів населення в Україні. Загалом наявні тенденції не сприяють формуванню позитивних мотивів зайнятості. Збереження трудових відносин з роботодавцями, що допускають несправедливість в розподілі заробітної плати, можна значною мірою пояснити стримуючим впливом зовнішніх чинників — високим безробіттям та зростанням конкуренції за вільні та потенційні робочі місця.

У диференціації заробітної плати за видами економічної діяльності (табл.4) особливо негативного характеру має значний розрив у середній заробітній платі в оптовій та роздрібній торгівлі та операціях з нерухомим майном. У цих видах діяльності, як було виявлено вище (табл.2) офіційно фіксуються нижчі, порівняно з середніми, показники оплати праці. Разом з тим, їх децильний розподіл є одним з найвищих як у порівнянні з національною економікою, так і з іншими ВЕД.

Порівнюючи ці дані з міжгалузевими співвідношеннями в оплаті праці (таблиця 2) видно, що найвища оплата праці у фінансовій діяльності, галузі інформації, професійної і наукової діяльності, промисловості є не лише наслідком вищої доходності, що дозволяє краще оплачувати працю найманого персоналу. Маючи у

структурі зайнятих високу частку працівників з вищою освітою, в цих видах діяльності досягнуто певного мотиваційного ефекту розвитку власного трудового потенціалу, зокрема, інтелектуального.

Таблиця 4

**СПІВВІДНОШЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ
ЗА ВЕД У 2012 РОЦІ ЗА ДЕЦИЛЬНИМИ ГРУПАМИ
(СКЛАДЕНО АВТОРОМ ЗА ДАНИМИ [3, С.159])**

Вид економічної діяльності	середня заробітна плата у децильній групі у жовтні 2012 року, грн.			співвідношення заробітної плати децильних груп, разів	
	перша	дев'ята	десята	дев'ята до першої	десята до першої
Національна економіка	884	4671	8966	5,28	10,14
Сільське, лісове, рибне господарство	916	4612	8085	5,03	8,83
Промисловість	861	4688	8007	5,44	9,30
Будівництво	857	4689	7699	5,47	8,98
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт	904	4672	11821	5,17	13,08
Транспорт, складське господарство, поштова діяльність	863	4671	8712	5,41	10,10
Інформація та телекомунікації	846	4681	11522	5,53	13,62
Фінансова та страхова діяльність	864	4703	10877	5,44	12,59
Операції з нерухомим майном	888	4665	8330	5,25	9,38
Професійна, наукова та технічна діяльність	847	4715	10901	5,57	12,87
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	964	4618	9799	4,79	10,16
Державне управління й оборона	872	4639	7983	5,32	9,15
Освіта	922	4660	7329	5,05	7,95
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	875	4620	7217	5,28	8,25
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	949	4714	20606	4,97	21,71
Надання інших видів послуг	896	4706	12401	5,25	13,84

Визнаючи виправданість значної диференціації оплати праці у наукоємких видах діяльності (інформація та телекомунікації, професійна, наукова та технічна діяльність), що вимагають набагато вищої професійної підготовки, і відповідно індивідуальних зусиль в розвитку інтелектуального потенціалу, не можна не відмітити негативний аспект внутрішньогалузевих співвідношень заробітної плати. Зокрема, очевидно є низька відповідальність в диференціації оплати праці для працівників тих видів діяльності, де при значно меншому якісному рівні залучених працівників диференціація першої та останньої децильних груп є надмірною, вищою за середню в Україні. Загалом відносно позитивні співвідношення в

оплаті праці найбільше характерні для ВЕД, що представлені вагомою часткою працівників з високими освітніми характеристиками — в уже згаданих видах діяльності (інформація, професійна, наукова та технічна діяльність) забезпечені вищі порівняно з середнім рівнем співвідношення не лише десятої та першої, але й дев'ятої та першої децильних груп. Відрив хоч і не такий суттєвий, як між крайніми децилями, але дозволяє ще раз підтвердити вагомість професійної освіти як чинника успішної реалізації трудового потенціалу на ринку праці.

Наявні проблеми зайнятості та оплати праці посилюються ще й тим, що в Україні успадкована практика формального представництва своїх інтересів профспілками перед іншими соціальними партнерами. Найкраще низька активність профспілок у відстоюванні інтересів найманих працівників виявляється у допущених порушеннях принципів оплати праці (таблиця 5 — складено за даними [9, с.298, 301, 304; 10, с.278, 281, 284; 11, с.289, 291, 294]).

Таблиця 5

**ДИНАМІКА ОХОПЛЕННЯ НАЙМАНОГО ПЕРСОНАЛУ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИМИ УГОДАМИ
ТА ДОТРИМАННЯ СТАНДАРТІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ
(НА 31 ГРУДНЯ ВІДПОВІДНОГО РОКУ)**

№ з/п	Показники	Роки		
		2011	2012	2013
1	Частка працівників, охоплених колективними договорами, %	81,6	81,4	79,8
2	Частка працівників, в яких мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колдоговором, %	81,6	81,4	79,8
	у тому числі частка тих, у кого розмір мінімальної тарифної ставки (окладу) по відношенню до законодавчо встановленої мінімальної зарплати, у %			
2.1	нижчий	1,4	1,4	0,8
2.2	відповідний	76,4	75,7	76,5
2.3	вищий	22,2	22,9	22,7
3	Частка працівників, в яких мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колдоговором і галузевою угодою, %	77,1	76,2	74,4
	у тому числі частка тих, у кого розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановлений колдоговором по відношенню до визначеного галузевою угодою, у %			
3.1	нижчий	3,4	3,6	2,7
3.2	відповідний	88,6	88,9	89,5
3.3	вищий	8,0	7,5	7,8

Як видно з таблиці, для найманого персоналу в Україні характерний низький рівень довіри до профспілок — близько 20 % працівників взагалі не вступили до таких об'єднань і частка членів профспілок у загальній чисельності штатного персоналу знижується з кожним роком.

Відповіддю на те, чому така велика частка найманих працівників не зацікавлені у представництві своїх інтересів стає очевидною з результатів діяльності профспілок. Ще на етапі укладання договорів соціального партнерства профспілками не забезпечено дотримання мінімальних соціальних стандартів — в частині договорів взагалі відсутні положення щодо гарантування виплати мінімальної заробіт-

ної плати, про що свідчить розбіжність між показниками охоплення колективними договорами та часткою тих, в кого мінімальна зарплата встановлена колективним договором. Подальші результати взагалі доводять формальність значної частини угод: явним порушенням трудового законодавства є встановлення заробітної плати на рівні нижче законодавчо визначеного — в таких умовах у 2013 році все ще працювали близько 1% охоплених колдоговорами працівників.

Принципи соціального партнерства порушуються і в пріоритетності положень угод різного рівня. Зокрема, частка працівників, яким гарантії оплати праці забезпечуються, крім колективного договору, ще й галузевою угодою, хоч і має тенденцію до зниження, але є достатньо високою — близько 75 % в 2013 році. Логічним результатом дії відразу обох угод мало б бути зростання соціального захисту в частині оплати праці. Насправді принцип, за яким положення колдоговору повинні покращувати або зберігати умови праці, визначені угодою вищого рівня, порушуються — для майже 3% працівників, на яких поширюється дія таких угод, представники профспілок у 2013 році при укладанні угод на своїх підприємствах погодилися на оплату праці нижче, встановленого галузевою угодою рівня.

Висновки. Відтак, попри тривалі трансформації трудових відносин в нашій країні, профспілки так і не стали дієвим представником та гарантом дотриманням прав найманих працівників. Навіть не враховуючи того, що ситуація з дотриманням прав найманих працівників на інших підприємствах, де колдоговори не укладені, може бути ще гіршою, за наведеними результатами уже можна зробити висновки, що виявлені проблеми низької ефективності праці в Україні значною мірою поглиблюються через відсутність реального соціального діалогу, належного врахування інтересів працівників, що знижує не лише їх мотивацію у досягненні високих показників роботи. В ситуації неврегульованості прав та низькій відповідальності щодо взаємного виконання зобов'язань навіть на мікроекономічному рівні на вищих ієрархічних рівнях соціально-трудова відносин проблема забезпечення достатньо комфортного середовища прояву трудових можливостей очевидно є ще складнішою і потребує вирішення не через фрагментарні регуляторні дії, а з використанням інноваційних важелів зайнятості населення в своїй країні. В цій площині особливого значення набуває поширення концепції та кращих практик соціально відповідальної взаємодії соціальних партнерів з постійним соціальним звітуванням щодо досягнутих результатів. Важливим також є розвиток інноваційних форм зайнятості, що дозволить розширити можливості реалізації трудових можливостей вразливих соціальних груп населення та тих осіб, які можуть працювати більш ефективно в новітніх умовах зайнятості — дистанційна робота, гнучкий робочий час та інші, що відповідають сучасним потребам ринку праці.

Література

1. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні. // Демографія та соціальна економіка, 2011, № 1 (15). — С.39 — 46.
2. Грішнова О.А., Брінцева О.Г. Відповідальність підприємства щодо персоналу як новий формат розбудови соціально-трудова відносин. // Экономика и управление. Научно-практический журнал. № 4, 2012. С.49-56.
3. Заробітна плата за професійними групами у 2012 році (за матеріалами вибіркового обстеження) : Стат.зб. — К.: Державна служба статистики України, 2013. — 167 с.
4. Колот А.М. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудова відносин. // Україна: аспекти праці, 2002, № 5. — С.23 — 28.
5. Людський розвиток і європейський вибір України : Звіт ООН з людського розвитку в Україні за 2008 рік. — К. : ПРООН Україна, 2008. — 122 с.

6. Міщук Г.Ю. Оцінювання і суспільна мотивація розвитку та використання трудового потенціалу в Україні Монографія. — Рівне: НУВГП, 2012.- 225 с.
7. Офіційний сайт Державної служби статистики України // www.ukrstat.gov.ua
8. Праця України 2010: Стат.зб. — К.: Державна служба статистики України, 2011. — 334 с.
9. Праця України 2011: Стат.зб. — К.: Державна служба статистики України, 2012. — 343 с.
10. Праця України 2012: Стат.зб. — К.: Державна служба статистики України, 2013. — 322 с.
11. Праця України 2013: Стат.зб. — К.: Державна служба статистики України, 2014. — 336 с.
12. World Economic Forum. 2014. Global Risks 2014. Ninth Edition. Geneva: World Economic Forum. [Електронний ресурс]. — Доступно з: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalRisks_Report_2014.pdf

References

1. Grishnova O.A. (2011) Sotsial'na vidpovidal'nist' u konteksti podolannya systemnoyi kryzy v Ukraini (Social Responsibility in the Context of System Crisis Overcoming in Ukraine) / O.A. Grishnova // Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika. — №1. — 2011. — С. 39-46.
2. Grishnova O.A., Brintseva O.G. (2012) Vidpovidal'nist' pidpryyemstva shchodo personalu yak novyy format rozbudovy sotsial'no-trudovykh vidnosyn (The Responsibility of the Company to the Staff as a New Format of Socio-Labor Relations Development) / O.A. Grishnova, O.G. Brintseva // Ekonomika i upravlinnya. — № 4. — S. 49-55.
3. Zarobitna plata za profesiinymy hrupamy v Ukraini u 2012 rotsi: Stat.zb. — К.: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2013. — 167 s.
4. Kolot A.M. Problemy rozbudovy national'noi modeli sotsial'no-yrudovykh vidnosyn. (Problems of Development of National Model of Socio-Labor Relations) // Ukrayina: aspekty pratsi, 2002, № 5. — С.23 — 28.
5. Lyuds'kyi rozvytok i yevropeis'kyi vybir Ukrainy: Zvit OON z lyuds'kogo rozvytku v Ukraini za 2008 rik. — К.: PROON Ukrainy, 2008. — 122 s.
6. Mishchuk H.Y. Otsynuvannya I suspilna motyvatsiya rozvytku ta vykorystannya trudovogo potentsialu v Ukraini. Monografiya. — Rivne: NUVGP, 2012.- 225 s.
7. Ofitsiyniy sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy // www.ukrstat.gov.ua
8. Pratsya Ukrainy 2010: Stat.zb. — К.: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2011. — 334 s.
9. Pratsya Ukrainy 2011: Stat.zb. — К.: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2012. — 343 s.
10. Pratsya Ukrainy 2012: Stat.zb. — К.: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2013. — 322 s.
11. Pratsya Ukrainy 2013: Stat.zb. — К.: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2014. — 336 s.
12. World Economic Forum. 2014. Global Risks 2014. Ninth Edition. Geneva: World Economic Forum. [Electronic resource]. — Available from: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalRisks_Report_2014.pdf

Стаття надійшла до редакції 11.04.2015 р.

УДК 331.1

Крапівіна Г.О.,
канд.держ.упр., доцент,
здобувач докторського ступеня
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
galinakrapivina@mail.ru