

НАЦІОНАЛЬНА БЕЗПЕКА і ОБОРОНА

№ 7 (118)

2010

Засновник і видавець:



УКРАЇНСЬКИЙ ЦЕНТР ЕКОНОМІЧНИХ І ПОЛІТИЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
ІМЕНІ ОЛЕКСАНДРА РАЗУМКОВА

Генеральний директор Анатолій Рачок
Шеф-редактор Людмила Шангіна
Редактор Алла Чернова
Макет Олександр Шаптала
Техніко-комп'ютерна Володимир Кекух
підтримка

Журнал зареєстровано в Державному
комітеті інформаційної політики України,
свідчення KB № 4122

Журнал видається з 2000р.
українською та англійською мовами

Загальний тираж 3200 примірників

Адреса редакції:
01034, м. Київ, вул. І.Мазепи, 34
2-й поверх
тел.: (380 44) 201-11-98
факс: (380 44) 201-11-99
e-mail: info@uceps.com.ua
веб-сторінка: <http://www.razumkov.org.ua>

При використанні матеріалів
посилаючись на журнал
“Національна безпека і оборона”
обов'язково

Фотографії:
УНІАН – обкладинка
www.vprazdnik.ru – стор.48
Укрінформ – стор.50, 78
image.tsn.ua – стор.60
kochegarka.com.ua – стор.79
www.segodnya.ua – стор.89

© Центр Разумкова, 2010

З М І С Т

ЗАРОБІТНА ПЛАТА В УКРАЇНІ: НА ШЛЯХУ ДО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ І ДОБРОБУТУ

(Аналітична доповідь)..... 2

Розділ 1. СТАБІЛЬНА РИНКОВА ЕКОНОМІКА – НЕОБХІДНА УМОВА ВИСОКОЇ
ЗАЙНЯТОСТІ ТА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ 3

ДОДАТОК

РЕФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ 23

Розділ 2. ПРОДУКТИВНІСТЬ – НАЙВАЖЛИВІША ОСНОВА ЗРОСТАННЯ
РЕАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ 25

Розділ 3. ОСНОВИ ВСТАНОВЛЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА РІВНІ
ПІДПРИЄМСТВА 38

Розділ 4. ВПЛИВ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ЗАЙНЯТИСТЬ ТА
ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ..... 51

Розділ 5. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ВАЖЛИВА ЧАСТИНА “ДОБРОЧИННОГО
КОЛА ДОБРОБУТУ” – ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ..... 61

Розділ 6. ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ 74

ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ: ПОЗИЦІЇ ФАХІВЦІВ

(Заочний Круглий стіл)..... 78

Валерій ГЛАДКИЙ..... 78

Сергій КОНДРЮК..... 79

Елла ЛІБАНОВА 80

Володимир МАРУЩЕНКО 81

Олексій МІРОШНИЧЕНКО 82

Павло РОЗЕНКО 83

Андрій ЧЕРКАСОВ 84

ЗАРПЛАТА, ЯКУ МИ ОТРИМУЄМО

(Інтерв'ю)..... 86

ПРОБЛЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ І ЗАЙНЯТОСТІ В ОЦІНКАХ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ ТА ЕКСПЕРТІВ

(Соціологічні дослідження)..... 90

Проект “Добробут через збалансоване формування заробітної
плати” виконано за підтримки Шведського агентства з міжнародного
співробітництва та розвитку (SIDA)

Думки та твердження, висловлені в цьому журналі, не обов'язково
відбивають позицію чи схвалюються SIDA

ЗАРОБІТНА ПЛАТА В УКРАЇНІ: НА ШЛЯХУ ДО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ І ДОБРОБУТУ

Ця Аналітична доповідь присвячена проблемі формування і встановлення заробітної плати в Україні в контексті становлення ринкової економіки та демократичних інститутів, зокрема в період економічного зростання 2000-2007рр.

Порівняльний аналіз особливостей економічних систем розвинутих країн, успішних трансформаційних країн і країн, що досі перебувають у перехідному стані, дозволив виокремити головні умови забезпечення економічного зростання і покращення добробуту суспільства, насамперед – через забезпечення високого рівня зайнятості та належну оплату праці¹. Такими умовами є належна якість державних, ринкових і суспільних демократичних інститутів, запровадження принципів верховенства права, вільного підприємництва і добросовісної конкуренції, захищеність власності і права найманих працівників на гідну працю, включно із своєчасним і в повному обсязі отриманням заробітної плати.

Аналіз ситуації в Україні засвідчив, що процес запровадження головних засад ринкової економіки та формування відповідних державних і суспільних інститутів не завершений, країна продовжує перебувати на перехідному етапі розвитку та намагається забезпечити економічне зростання на основі застарілої економічної моделі, сформованої під час тривалої трансформаційної кризи. Однією з найбільш гострих проблем, що залишилися у спадок від того часу, є глибока диспропорція між вартістю життя і вартістю праці. Невирішеність цієї проблеми перешкоджає не лише встановленню чіткого взаємозв'язку між заробітною платою і продуктивністю праці, але й реформуванню систем соціального страхування, соціального захисту тощо.

У цьому сенсі набуває особливої значимості запровадження належної системи формування і встановлення заробітної плати². Головну роль у цьому процесі мають відігравати соціальні партнери, насамперед – роботодавці і представники найманих працівників, профспілки.

Аналітична доповідь складається з шести розділів.

- У першому розділі** в контексті порівняльного аналізу характеризуються стан і тенденції становлення ринкової економіки в Україні під час економічного зростання 2000-2007рр.; робиться висновок про те, що в Україні досі не сформовані стійкі інституційні засади сучасної ринкової економіки.
- У другому розділі** розглядається економічний і соціальний зміст заробітної плати, її види і функції, взаємозв'язок між її зростанням і підвищенням продуктивності праці; робиться висновок, що в Україні зарплата фактично втратила як спроможність виконувати притаманні їй функції, так і зв'язок з продуктивністю праці.
- У третьому розділі** окреслюється інституційне забезпечення формування і встановлення заробітної плати; рівні її формування (національний, галузевий, на рівні підприємства); робиться висновок про, з одного боку, централізований, а з іншого – значною мірою формальний характер процесу формування зарплати та низький рівень захищеності виплат зарплати в Україні.
- У четвертому розділі** аналізується зарплатоутворююча роль мінімальної зарплати як соціальної гарантії; розглядається процедура її встановлення в Україні; робиться висновок про заниженість такого соціального стандарту, як прожитковий мінімум, і відповідно – мінімальної зарплати, яка встановлюється на його основі.
- У п'ятому розділі** характеризується рівень розвитку інституту соціального партнерства в Україні, ефективності та результативності соціального діалогу як механізму формування і встановлення зарплати; робиться висновок про те, що досі в Україні соціальний діалог перебуває на стадії становлення та характеризується наявністю ряду проблем, що потребують розв'язання спільними зусиллями соціальних партнерів.
- У шостому розділі** наводяться висновки та формулюються загальні пропозиції, що стосуються вдосконалення державного врядування (насамперед, обмеження корупції), зміцнення ринкових і демократичних інститутів, розвитку соціального діалогу та на цій основі – пошуку спільних цілей та інтересів роботодавців, найманих працівників і держави, зокрема, в запровадженні належної оплати праці та ефективної системи формування заробітної плати в Україні.

У Доповіді використані матеріали Звіту “Добробут через збалансоване формування заробітної плати”, викананого шведськими експертами в рамках цього проекту³. Використані також посібники, розроблені ними в рамках проекту “Діалог на ринку праці України” (*Labour Market Dialogue Ukraine*)⁴ – слід відзначити, що результати цього довгострокового проекту можна розглядати як створення передумов до обговорення соціальними партнерами проблеми оплати праці в Україні.

¹ У Доповіді використані дослідження: Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, Інституту економічних досліджень та політичних консультацій, Національного інституту стратегічних досліджень, а також окремих авторів – Е.Лібанової, Л.Лісогор, О.Пищуліної, Н.Холода та ін.

² Для порівняльного аналізу обрані три групи країн: розвинуті країни (Німеччина, Франція, Швеція) та трансформаційні країни, стартові умови яких були співвідносними з умовами України, але одні з них виявилися успішними – нинішні члени ЄС (країни Балтії, Польща, Чехія, Угорщина), інші досі перебувають у перехідному стані – Білорусь, Росія, інші країни СНД. У випадку доречності для ілюстрації наводяться також дані стосовно інших країн Європи і світу.

³ Повний текст Звіту англійською мовою див.: Prosperity Through Sustainable Wage Formation. Country Report Sweden – http://www.razumkov.org.ua/files/news_project/SIDA_COUNTRY_REPORT_SWEDEN.pdf. Авторами Звіту є: Ян Герін (Jan Herin), Ульф Якобсон (Ulf Jakobsson), Йоран Троген (Goran Trogen).

⁴ Зокрема: “Якість у формуванні заробітної плати: шведський досвід у європейському контексті”, “Соціальний діалог і розв'язання конфліктів у Швеції”, “Платформа соціального діалогу в Україні”.

1. СТАБІЛЬНА РИНКОВА ЕКОНОМІКА – НЕОБХІДНА УМОВА ВИСОКОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

Сучасна ринкова економіка спрямована на стійкий розвиток і забезпечення конкурентоспроможності на внутрішньому та зовнішньому ринках. Суть стійкого розвитку полягає в максимальному використанні відновлюваних ресурсів, що актуалізує значимість людського капіталу, підвищує важливість соціальної відповідальності бізнесу та соціального партнерства (взаємодії головних суб'єктів соціально-економічних відносин – роботодавців, найманих працівників і держави).

Функціонування та розвиток ринкової економіки потребують насамперед відповідного інституційного середовища: наявності стабільного і сприятливого нормативно-правового поля, визначеності суспільної стратегії розвитку, децентралізації системи прийняття рішень (у межах законодавства), формалізованої ефективної системи взаємного узгодження інтересів між державою, підприємницькими структурами та організаціями громадянського суспільства загалом і між соціальними партнерами зокрема.

Другою умовою є наявність розвинутих ринків (у т.ч. ринку праці), інфраструктури та забезпечення макроекономічної стабільності. Третьою – відкритість національної економіки, можливість вільного руху капіталів, товарів і трудових ресурсів, інтеграція у світо-господарські зв'язки.

Лише за таких умов ринкова економіка здатна функціонувати ефективно та максимально узгоджено з інтересами всіх учасників соціально-економічних відносин, а національні економіки – зберігати і зміцнювати конкурентоспроможність, зайнятість, зростання, отже й суспільний добробут.

У цьому розділі аналізується відповідність стану і тенденцій розвитку України зазначеним умовам.

1.1. ВИЗНАЧЕННЯ СТАБІЛЬНОЇ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

У загальному вигляді ринкову економіку можна визначити як економічну систему, що ґрунтується на різноманітті форм власності, вільному підприємстві, найманій праці, обмеженому втручанні держави в економічну діяльність і договірних відносинах між економічними суб'єктами та соціальними партнерами.

1.1.1. Характеристики ринкової економіки

Сучасна ринкова економіка відрізняється від економіки періоду “вільної гри ринкових сил”, яка призводила, з одного боку, до високої нерівномірності розвитку, з іншого – до зuboжіння переважної частини населення та соціальних потрясінь. Головна відмінність полягає в обмеженні “вільної гри ринкових сил” правовими рамками:

- власність, як і наймана праця, є захищеними законом, який, з одного боку, протидіє як протиправному заволодінню власністю, так і порушенню прав і законних інтересів найманих працівників, а з іншого – забезпечує сприятливі умови і для підприємництва, і для продуктивної зайнятості;
- вільне підприємництво регулюється жорсткими правилами та нормами добросовісної конкуренції і податкової дисципліни, які поширюються на всі підприємства всіх форм власності;

- обмежене втручання держави в економічну діяльність компенсується її контрольними функціями (фіскальною, регуляторною, правоохоронною, правозастосування тощо) та деполітизацією економічних рішень;
- договірні відносини між економічними суб'єктами (так само, як і між соціальними партнерами) підкріплені правовими санкціями у випадку недотримання ними умов договору (контракту);
- діяльність держави, її органів і посадових осіб так само регулюється законом, є прозорою і підконтрольною суспільству.

Дієвість та ефективність нормативно-правового врегулювання діяльності та відносин економічних суб'єктів доведена світовою і європейською практикою та забезпечується відповідними державними та суспільними інститутами.

1.1.2. Інститути ринкової економіки і демократії

До інститутів відносять, *по-перше*, систему правил, що визначають спосіб і процедури взаємодії економічних суб'єктів, їх права, повноваження та відповідальність, *по-друге* – організації (установи), які ці правила розробляють, запроваджують і контролюють їх дотримання.

Головну позицію в системі зазначених установ посідає держава, якій суспільство делегує повноваження

ухвалення *правових* законів (законодавча влада), захисту прав та їх відновлення у випадку порушення (судова), а також функції контролю над дотриманням чинного законодавства, в т.ч. органами державної влади та її посадовими особами (правоохоронна система у складі виконавчої влади).

З точки зору економічної діяльності, інститути покликані забезпечувати стабільність, прозорість і передбачуваність підприємницького середовища у країні, зрозумілість і стабільність “правил гри” – нормативно-правового поля. Оскільки його формує держава, то якість і повнота цього поля значною мірою залежать від якості державних установ і державного врядування загалом.

Більше того, від поведінки самої держави як суб’єкта економічних відносин і партнера бізнесу та найманої праці залежить і поведінка інших учасників ринку. Йдеться про т.зв. демонстраційний ефект: оскільки держава встановлює і контролює “правила гри”, то саме вона насамперед має демонструвати їх неухильне дотримання. Якщо ж вона відступає від правил, то ця “демонстрація порушень” спонукає до аналогічних дій і партнерів, насамперед – бізнес.

Державні інститути: установи

Отже, ринкова економіка тісно пов’язана з демократичним устроєм держави та суспільства. Причому саме наявність і стабільність демократичних установ є головною передумовою сучасної ринкової економіки та першим із т.зв. Копенгагенських критеріїв, розроблених Європейським Союзом для країн-кандидатів на членство. Критерій передбачає “стабільність установ, що гарантують демократію, верховенство закону, забезпечення прав людини...”¹.

В Україні наявні всі ознаки демократичного устрою. Проте, більшість із них мають переважно формальний характер. Так, здійснено розподіл влади, проте не забезпечено незалежності судової влади, яка фактично знаходиться під впливом виконавчої влади та використовується правлячими колами для вирішення їх політичних і бізнесових питань. Не забезпечено відповідальності, прозорості та підконтрольності влади суспільству, її постійного конструктивного та рівноправного діалогу зі структурами громадянського суспільства та соціальними партнерами.

Головна причина такого стану справ полягає у зрощенні влади та бізнесу, тісному переплетінні бізнесових і політичних інтересів досить обмеженого кола осіб, які в умовах слабкості громадянського суспільства і глибокої трансформаційної кризи 1990-х років сконцентрували у своїх руках власність і владу, що, зокрема, перешкодило децентралізації управління і спричинило стрімке поширення корупції.

Децентралізація управління. Державне управління в Україні протягом усього часу незалежності залишається сильно централізованим, відповідно – є слабким

місцеве самоврядування, фактично позбавлене фінансової автономії, а тому залежне від центрального уряду. Тим часом, дослідження взаємовпливів політичних та економічних процесів у трансформаційних країнах свідчать про те, що **децентралізація управління здатна відігравати важливу роль у стримуванні інфляційного тиску, підвищенні темпів економічного зростання, протидії корупції**².

Так, досвід Польщі свідчить, що проведена в 1990-х роках адміністративно-територіальна реформа, поєднана з перерозподілом повноважень і ресурсів між центральним урядом і новоствореними незалежними адміністративними районами (гмінами, повітами), прямо чи опосередковано уможливила прискорення зростання малого підприємництва, а також розвиток структур громадянського суспільства на місцевому рівні, що, своєю чергою, сприяло підвищенню прозорості процесів прийняття рішень і використанню публічних коштів та, відповідно, зниженню рівня корупції³.

В Україні адміністративно-територіальна реформа та перегляд відносин між центральним урядом (і бюджетом) та місцевим самоврядуванням анонсується протягом усього часу незалежності, проте досі жодного практичного кроку в цьому напрямі не зроблено. Можливості місцевого самоврядування залишаються недостатніми для управління соціально-економічними процесами на місцевому рівні, в т.ч. процесами економічного розвитку, розподілу та перерозподілу трудових ресурсів.

У цьому сенсі державна політика в Україні мало відповідає європейським принципам децентралізації управління та формування регіональної політики. **На відміну від європейських (у т.ч. постсоціалістичних) країн, Україна не лише зберігає, але й зміцнює жорстку централізовану “вертикаль влади”**⁴.

Корупція. Поширення корупції під час трансформаційної кризи тією чи іншою мірою було притаманне практично всім постсоціалістичним країнам. Однак, країни ЦСЄ, мірою виходу з кризи та просування шляхом демократичних реформувальних і ринкових перетворень послідовно знижували рівень корумпованості державного сектору.

В Україні, на жаль, позитивні зміни не спостерігалися. Про це свідчать, зокрема її позиції в міжнародному *Індексі сприйняття корупції*. Тоді як протягом 2003-2009рр., наприклад, Польща покращила свої оцінки сприйняття корупції з 3,6 до 5 балів (за 10-бальною шкалою), Словаччина – з 3,7 до 4,5 балів, Україна протягом усього періоду економічного зростання оцінювалася дуже низько та посідала останні місця в рейтингу країн за ступенем протидії корупції: у 2009р. з оцінкою 2,2 бала – 146 місце із 180 країн світу (таблиця “*Індекс сприйняття корупції...*”⁵). Це найгірший показник серед усіх європейських країн.

¹ Розроблені на засіданні Європейської Ради в Копенгагені в червні 1993р. Примітним є те, що перша група критеріїв – це політичні критерії. Докладно див.: Розширення ЄС і Україна. Аналітична доповідь Центру Разумкова. – Національна безпека і оборона, 2001, №11, с.8-9.

² Див., наприклад: Castles F.G. *Decentralization and The Post-war Political Economy*, Political Science Program. Research School of Social Sciences. – The Australian National University. Discussion Paper No.399, p.199; Fisman R. Gatti R. *Decentralization and corruption: evidence across countries*. – Journal of Public Economics, 2002, Vol.83, Issue 3.

³ Докладно див.: Макроструктурна політика та ринкова трансформація: досвід Польщі та України. – Центр Разумкова, Польсько-Американсько-Українська Ініціатива про співпрацю (ПАУСІ), Інститут стратегічних досліджень Фонду “Міжнародний центр розвитку демократії” (Краків, Польща), Київ, 2004, с.195-202.

⁴ Докладно див.: Адміністративна реформа в Україні: чи вдасться розірвати замкнене коло? Аналітична доповідь Центру Разумкова. – Національна безпека і оборона, 2000, №5, с.13; Рік діяльності нової влади: погляд неурядових аналітичних центрів. – Національна безпека і оборона, 2005, №12, с.4, 10, 31-37; Конкурентоспроможність регіонів України. Аналітична доповідь Центру Разумкова. – Національна безпека і оборона, 2007, №3, с.18-23.

⁵ Індекс сприйняття корупції вимірює рівень корупції у державному секторі країни. Вища оцінка означає вищий рівень протидії корупції. Джерело: Corruption Perceptions Index 2009. – http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2009

**Індекс сприйняття корупції:
позиції окремих країн**

Місце в рейтингу-2009	Країна	2009р.	2007р.	2005р.	2003р.
1	Нова Зеландія	9,4	9,4	9,6	9,5
3	Швеція	9,2	9,3	9,2	9,3
14	Німеччина	8,0	7,8	8,2	7,3
46	Угорщина	5,1	5,3	5,0	4,8
49	Польща	5,0	4,2	3,4	3,6
52	Литва	4,9	4,8	4,8	4,7
56	Словаччина	4,5	4,9	4,3	3,7
139	Білорусь	2,4	2,1	2,6	4,2
146	Україна	2,2	2,7	2,6	2,3
146	Росія	2,2	2,3	2,4	2,7
179	Афганістан	1,3	1,8	2,5	...
180	Сомалі	1,1	1,4	2,1	...

Останніми роками набула поширення політична корупція – нелегітимне використання учасниками політичного процесу та носіями публічної влади їх можливостей і повноважень з метою отримання особистих чи групових вигод (ренти)⁶. Як засвідчило дослідження, проведене Центром Разумкова у 2009р., на цей час політична корупція набула тотального характеру, тобто охопила всі етапи формування і здійснення державної політики та процесу прийняття рішень, а також усі державні та політичні установи⁷.

Найбільш тривожним є те, що, на думку експертів, корупцією тією чи іншою мірою вражені вищий законодавчий орган держави, судові органи та органи, покликані контролювати дотримання законності всіма владними суб'єктами (прокуратура) (врізка “Позиції експертів”).

Позиції експертів

За результатами тематичного експертного опитування, корумпованими тією чи іншою мірою є:

Верховна Рада: 82% експертів вважають, що “все охоплено корупцією” або “корупція досить поширена”, проти 4% тих, хто впевнений, що “корупції практично немає”;

судові органи: нижчих інстанцій – 73% проти 6%; вищих судових інстанцій (Верховний Суд, Вищий адміністративний суд, Вищий господарський суд) – 53% проти 9%;

органи прокуратури на місцях – 67% проти 7%; Генеральна прокуратура – 55% проти 10%.

78% експертів вважають, що боротьба з політичною корупцією в Україні не ведеться або скоріше не ведеться; лише 22% дотримуються протилежної думки⁸.

За таких умов окремі фінансово-промислові групи (ФПГ) отримують можливість використовувати на свою користь законодавчу та судову гілки влади:

законодавчу – лобіюючи закони, якими запроваджуються вигідні їм адміністративні, економічні і правові норми і правила;

судову – для т.зв. “вибіркового правозастосування” (застосування судових переслідувань до політичних опонентів або бізнесових конкурентів), а також для протиправного поглинання підприємств і компаній (рейдерства).

**РЕЙДЕРСТВО, АБО
“НЕДРУЖНІ ПОГЛИНАННЯ” В УКРАЇНІ**

За визнанням Президента України, зробленим на нараді з питань посилення захисту прав власності 3 лютого 2009р.: “Рейдерство в Україні набуло таких масштабів, що стало реальною загрозою економічній безпеці цілих секторів... Протиправні поглинання нині складають понад 70% усіх поглинань”⁹. При цьому підкреслювалося, що рейдерські захоплення стають можливими через корумпованість судів та участь у силових діях підрозділів органів внутрішніх справ¹⁰.

Були названі такі способи захоплення: “тиск на окремих акціонерів; підкуп менеджерів, посадових осіб; створення штучних боргів, підробка статутних та інших документів; силовий захват підприємств за допомогою підрозділів органів внутрішніх справ, приватних охоронних структур”.

Загалом, **Президент констатував, що в Україні немає повноцінних державних важелів, які б ефективно захищали приватну власність.**

За експертними даними, на цей час в Україні діють понад 50 спеціалізованих рейдерських груп, які здійснюють до 3 000 захоплень підприємств на рік. Частка “недружніх поглинань” становить понад 90%. За експертною оцінкою Антирейдерського союзу підприємців України, щорічний обсяг сегменту “недружніх поглинань” становить понад \$3 млрд., а середньостатистична норма прибутку рейдера – 1000%¹¹.

Протидіяти рейдерським захопленням має Закон “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії протиправному поглинанню та захопленню підприємств” (17 листопада 2009р.), яким внесено зміни до Господарського процесуального кодексу, Цивільного процесуального кодексу, законів “Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні”, “Про державну реєстрацію юридичних осіб і фізичних осіб підприємців”. Певні норми відповідного спрямування містяться також у новому Законі “Про акціонерні товариства” (набув чинності у квітні 2009р.).

21 квітня 2010р. прийнято урядове рішення про підготовку законопроекту “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії протиправному поглинанню та захопленню підприємств”, якими передбачається посилення кримінальної відповідальності за підробку документів, фізичне захоплення приміщень, вступ у фіктивні права власності.

Однак, за висновками експертів, проблема полягає не стільки в якості законодавства, скільки у практиці його застосування. Насправді рейдерські захоплення можливі лише за сприяння державних органів. Так, учасники Круглого столу “Чи можна припинити рейдерство в Україні: прогнози та тенденції” (квітень 2010р.) були одностайні у висновку: визначальною в боротьбі з рейдерством є роль судової системи і правоохоронних органів, “які сьогодні не борються, але й у багатьох випадках сприяють рейдерству”. Зокрема, член Вищої ради юстиції, суддя Верховного Суду України О.Волков “констатував, що без судів рейдерські захоплення проводяться дуже рідко”¹².

⁶ Визначення запропоноване Центром Разумкова як робоче. Докладно див.: Політична корупція в Україні: суб'єкти, прояви, проблеми протидії. Аналітична доповідь Центру Разумкова. – Національна безпека і оборона, 2009, №7, с.2-42.

⁷ Див.: Там само, с.40-42.

⁸ Докладно див.: Там само, с.44-48.

⁹ Рейдерство в Україні набуло небачених масштабів – Глава держави. (Інформація про нараду). – Офіційний сайт Президента України, 3 лютого 2009р., www.president.gov.ua

¹⁰ “Переважаю рейдери для захоплення підприємств використовують рішення суду для надання вигляду законності своїм діям та набуття формальних підстав для отримання доступу на підприємство, зміни керівників, власників... Сьогодні можна говорити, що в системі спеціалізації суддів з'явилася ціла каста – суддів-рейдерів”. На нараді йшлося про: “вражаюче” поширення практики прямого порушення норми закону... стосовно підсудності справ...; “вражаючий” масштаб поширення протиправного відчуження державного майна та “безпрецедентне” нехтування чинним законодавством, що призводить до втрати довіри іноземних інвесторів. – Там само.

¹¹ Дані наводилися на Круглому столі “Рейдерство в Україні: загрози та шляхи протидії”, який відбувся в Києві 21 липня 2010р. в рамках проекту “Залучення громадськості до моніторингу та планування державної політики у сфері протидії рейдерським захопленням в Україні” (реалізується в межах спільної ініціативи Міжнародного фонду “Відродження” та Фонду “Східна Європа”).

¹² Круглий стіл провели тижневик “Юридична газета” та Агентство конфліктного PR. Див.: Боротьба з рейдерством в Україні: чи є перспективи? – 14 травня 2010р., osipov.kiev.ua/novosti

Така ситуація уможливлює недобросовісну конкуренцію, монополізм і картелізацію, викривлення ринків, ставить під сумнів захист прав власності, контрактного права, прав усіх економічних суб'єктів і суб'єктів соціально-трудових відносин у країні.

Загалом, окреслені масштаби корупції неминуче позначаються на підприємницькому кліматі та інвестиційній привабливості України і є чи не найбільшою перешкодою забезпеченню політичної і соціальної стабільності у країні, реструктуризації і зростанню національної економіки.

Державні інститути: нормативно-правове поле

Для стабільного економічного розвитку першорядне значення має повнота та головне – усталеність, стійкість нормативно-правового поля підприємницької діяльності та соціально-економічних відносин¹³. Перше передбачає насамперед захищеність власності, прозорість, зрозумілість і стійкість податкового та антимонопольного законодавства, дозвільної системи, правил ліцензування тощо. Друге – захищеність прав та інтересів найманих працівників, визначеність процедур соціального діалогу і встановлення відповідальності його сторін за дотримання укладених угод.

До нормативних документів слід віднести також стратегію суспільного розвитку, яка може бути формалізована в різний спосіб – як довгострокова програма владної політичної сили та/або глави держави, або як спеціальний державний документ, що визначає стратегічні напрями державної політики, включно з її економічною, податковою, зовнішньоекономічною та іншими складовими.

Лише наявність зазначеного законодавчого поля і визначених стратегічних напрямів розвитку забезпечує передбачуваність і прогнозованість підприємницького середовища, уможливлює довгострокові інвестиції та виконання програм розвитку, модернізації і реструктуризації окремих компаній, секторів, галузей чи економіки в цілому.

Отже, загалом, законодавство та державна політика повинні створити належні стимули для довгострокового економічного зростання.

Стратегія розвитку. В Україні за всі роки незалежності не було вироблено єдиної стратегії структурної перебудови національної економіки. Розроблялися переважно окремі галузеві державні програми, що не були узгоджені між собою і не мали достатнього фінансування, зокрема, через їх надмірну кількість (понад 260 різноманітних державних програм). У результаті, ці програми зумовлюють лише розпорошення бюджетних коштів і створюють можливості для зловживань внаслідок їх непрозорого використання. Так, жодного успіху не мала реструктуризація, наприклад, вугільної галузі, започаткована в 1996р. та не завершена й досі, хоча на неї було витрачено величезні кошти як державного бюджету, так і допомоги міжнародних

фінансових інститутів¹⁴. Так само не досягли успіху реформи паливно-енергетичного комплексу та сільськогосподарства, хоча ці галузі традиційно визначалися в якості пріоритетних і на їх підтримку спрямовувалися найбільші частки коштів, призначених для реструктуризації.

Українські уряди часто працювали фактично без програм діяльності, а наявність програм не гарантувала спадкоємності структурних (як і всіх інших) реформ через часту зміну урядів, недосконалість практики їх звітування, постійний процес перерозподілу повноважень між інститутами та центральними органами державної влади, а також – через її закритість, переважання корпоративних та особистих інтересів над загальнодержавними.

У кінцевому підсумку, структурні зрушення в Україні відбувалися, по суті, стихійно, міжгалузеві диспропорції, що існували на момент започаткування реформ, не лише не були пом'якшені, але й поглибилися.

Концентрація державної підтримки на зазначених вище галузях не сприяла необхідній модернізації промислового виробництва, розвитку наукоємних, високотехнологічних видів економічної діяльності, які на сучасному етапі є ключовими чинниками економічного зростання. Відповідно, економічне зростання в Україні протягом 2000-2008рр. відбувалося переважно в межах попередньої структури, без радикальних прогресивних технологічних змін. Структура української промисловості залишається переважано енергоємними сировинними галузями (металургія у 2003р. – 24,9%, у 2008р. – 22%; хімічна та нафтохімічна промисловість – 6,7% та 6,1%, відповідно), що стримує можливості економічного зростання.

На додаток було сформовано гіпертрофований обсяг монополізованих секторів економіки, питома вага якого, станом на 2003р., досягала 40% ВВП. Протягом наступних років рівень монополізації дещо знизився, проте зберігається стійка тенденція зниження конкуренції за рахунок розширення олігополії, насамперед – у прибуткових секторах економіки (врізка “Монополізація ринків в Україні”).

МОНОПОЛІЗАЦІЯ РИНКІВ В УКРАЇНІ

Приклади олігопольних ринків, станом на 2007-2008рр.¹⁵:

- ринок послуг мобільного зв'язку: частка двох найбільших з п'яти основних гравців наближається 98%;
- ринок моторних палив: операторами ринку є сім великих підприємств, із сумарною часткою трьох найбільших 67%;
- ринок пива: сумарна частка чотирьох учасників – 94%;
- ринок тютюнових виробів: сумарна частка п'яти найбільших суб'єктів – 97%.

Саме на олігопольних ринках існує підвищений ризик картельних змов, які призводять до послаблення або усунення конкуренції, а також – встановлення монопольних картельних цін на товари та послуги.

¹³ Шведські експерти особливо відзначають, що перешкодою для бізнесу в Україні є не ставки податків, а саме неусталеність податкової системи, часті зміни податкового законодавства (іноді – “заднім числом”).

¹⁴ Докладно див.: Саприкін В. Ключові проблеми та першочергові заходи із завершення реструктуризації вугільної промисловості України. – Національна безпека і оборона, 2004, №11, с.2-18.

¹⁵ Джерело: Околович О. Особливості функціонування монополізованих ринків в Україні в Україні. – Економічний простір, 2009, №24, с.45-52; http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2009_24/okolovich.pdf.

Новий Уряд М.Азарова працює за Державною програмою економічного і соціального розвитку України на 2010р., яка була затверджена 20 травня 2010р. і загалом не передбачає заходів з підготовки до структурних змін національної економіки.

Законодавство. В Україні протягом років незалежності загалом створено досить розгалужену систему законодавства, що регулює окремі аспекти економічних і соціально-економічних відносин. Однак, процес формування і зміст законодавчих актів знаходився під впливом означених вище чинників – зрощення влади і бізнесу, переважання в державному управлінні корпоративних та особистих інтересів, корумпованості та закритості влади. Фактично, в Україні досі відбуваються процеси постійного розподілу та перерозподілу власності – залежно від доступу до влади тих чи інших фінансово-промислових груп (ФПГ). За такої ситуації, всі ці ФПГ та, відповідно, зрощені з ними групи в інститутах влади **зацікавлені у збереженні невизначеності та неусталеності законодавчого унормування насамперед прав власності, податкової системи, антимонопольних заходів, а також – використання та оплати праці як ключового фактору виробничого процесу.**

Можна припустити, що саме з таких причин до цього часу:

- не прийнято основоположні для роботодавців і найманих працівників акти – Податковий кодекс і відповідний ринковому характеру соціально-економічних відносин Трудовий кодекс (досі чинним є Кодекс законів про працю від 1971р., з численними змінами);
- немає довгострокової державної Стратегії приватизації, натомість практикуються короткострокові програми, які до того ж не завжди приймаються вчасно та не забезпечують спадкоємність приватизаційної політики: так, з 2008р. поточної державної програми приватизації немає;
- не забезпечено повною мірою правовий захист власності, оскільки досі не створено єдиного Центрального депозитарію цінних паперів, а технологічна відокремленість складових чинної депозитарної системи ускладнює діяльність інвесторів і професійних учасників ринку, не запобігає протиправному поглинанню компаній (рейдерству), зокрема – через використання малих пакетів акцій і прав міноритарних акціонерів. Крім того, досі не прийнято закон про державний земельний кадастр, що унеможливило б як належний захист прав на землю (та нерухомість), так і контроль за її розподілом і використанням;
- слабким є антимонопольне законодавство, яке не повною мірою унеможливило монополізацію і картельні змови – про що свідчать наведені вище дані про монополізацію ринків і що, своєю чергою, не сприяє боротьбі з корупцією;

- недосконалим є законодавство з питань лобювання, конфлікту інтересів, доступності інформації про діяльність акціонерних товариств і структуру формування їх власності.

У результаті, не забезпечено повноту і стабільність умов ефективного функціонування ринкових інститутів і, відповідно – належного характеру соціально-трудових відносин.

Регуляторне середовище. Регуляторна політика держави має сприяти максимальній активізації вільного підприємництва і продуктивному використанню суспільних ресурсів, насамперед праці та капіталу (власності). Це досягається за рахунок формування сприятливого підприємницького клімату, деполітизації економічних рішень та обмеження прямого втручання держави в підприємницьку діяльність.

Про якість регуляторного середовища можна судити з показників розвитку малого та середнього підприємництва (МСП).

Як відомо, саме мале та середнє підприємництво є рушійною силою розвитку сучасної ринкової економіки. В розвинутих європейських економіках на його частку припадає в середньому понад 50% ВВП, 40% зайнятих, 70% створюваних нових робочих місць.

У постсоціалістичних країнах ЦСЄ саме розвиток малого та середнього підприємництва в середині 1990-х років вивів національні економіки з трансформаційної кризи і значною мірою посприяв їх реструктуризації – особливо виразним тут є приклад Польщі, де вже в 1994р. частка МСП в зайнятості досягла 51%¹⁶.

В Україні окреслені вище чинники (централізація влади в поєднанні з її зрощенням з крупними фінансово-промисловими групами) перешкоджають формуванню сприятливого клімату, стримують як вплив інвестицій, так і розвиток малого та середнього підприємництва, а отже – економічного зростання за європейським принципом взаємодоповнюваності між крупним і малим та середнім підприємництвом.

Про це свідчать низькі показники рівня розвитку МСП в Україні. Так, у 2007р., на піку економічного зростання, частка МСП у зайнятості складала 14,4%, сектором вироблялося 7-8% ВВП. Ці українські показники “співрозмірні” з російськими. Так частка зайнятих у відповідному секторі Росії складала близько 10% і вироблялося 10-11% ВВП¹⁷.

Головними проблемами МСП протягом усього періоду економічного зростання залишалися такі аспекти регулятивного середовища, як:

- податкова політика держави (рівень, складність, непрозорість і неусталеність системи оподаткування; останніми роками – практика завчасного стягнення податків¹⁸); загалом, у міжнародному рейтингу сприяння бізнесу *Doing Business 2010* Україна посіла 142 місце із 183 країн, проте за показником ефективності податкових служб – 181, тобто чи не найгірше у світі;

¹⁶ Докладно див.: Макроструктурна політика та ринкова трансформація: досвід Польщі та України..., с.219-224.

¹⁷ Для порівняння: відповідні показники складала: у Великій Британії – 49% і 50-53%, Німеччині – 46% і 50-54%, Польщі – 68% і 48%, Франції – 54% і 55-62%. Джерело: Вісник Донецького університету економіки та права, 2009, №2, с.170.

¹⁸ Як зазначалося вище, досі не прийнято Податковий кодекс. Масив нормативно-правових актів з питань оподаткування налічує понад 500 документів різного рівня, до яких постійно вносяться численні зміни, в т.ч. законами про державний бюджет на відповідний рік; місцеві податки і збори переважані неефективними платежами, адміністрування яких обходиться дорожче від самих надходжень;

Окремою проблемою є спрощена система оподаткування суб'єктів малого підприємництва, яка спричинила практику застосування схем уникнення/мінімізації оподаткування і стала додатковим чинником викривлення конкурентного середовища.

- нерівні умови конкуренції (надання державою преференцій крупним компаніям, а на місцевому рівні – також і окремим малим і середнім);
- нерівний доступ до кредитів;
- перевантаженість дозвільними, ліцензійними процедурами, перевітками тощо;
- корумпованість податкових, дозвільних, контролюючих органів.

Крім того, під час опитувань підприємств називаються такі проблеми, як інфляція і низький платоспроможний попит на продукцію і послуги, не кажучи вже про інвестиційні можливості громадян.

Останню проблему як одну з головних, що спричиняють зниження темпів росту МСП та обсягів їх виробництва, називають і фахівці. Вона **виходить за межі вимірів регуляторного середовища, проте безпосередньо торкається рівня оплати праці в країні**. Примітно, що навіть у Пояснювальній записці до проекту Закону “Про державну підтримку та розвиток малих і середніх підприємств в Україні”, де відзначалася ця проблема, її пропонувалося вирішувати за рахунок “сприяння виходу малих і середніх підприємств на зовнішні ринки”¹⁹. Про потребу підвищення платоспроможного попиту на внутрішньому ринку не йшлося – хоча саме **вкрай мізерна платоспроможність переважної частини українського суспільства, в т.ч. працюючого, спричинила нинішню структуру МСП, в якій переважає дрібна торгівля, ґрунтована на “сірому імпорті”, побутові послуги, що надаються в тіньовий спосіб, тощо**.

Водночас, МСП не отримали поширення ні у промисловості, ні в наукоємних видах діяльності, що **додатково зумовлює і зміцнює відсталу структуру національної економіки**.

Загальне уявлення про якість регуляторного середовища можна скласти за **Індексом сприяння бізнесу**, який розраховується Світовим банком. Його останній за часом Звіт опублікований на початку 2010р. та охоплює 183 країни світу²⁰. За загальною оцінкою, Україна посіла 142 місце. Головними проблемними моментами, виявленими в дослідженні, є:

- складність і велика вартість реєстраційних процедур відкриття бізнесу: в Україні на виконання 10 процедур необхідно 27 робочих днів – тоді як, наприклад, у Швеції: три процедури і 15 днів; офіційна вартість реєстраційних процедур в Україні – 5,8 середнього доходу на душу населення; у Швеції – 0,6%;
- адміністрування податків: в Україні підприємство повинне здійснити 147 податкових платежів щорічно (враховуючи кількість податків і частоту їх сплати); у Швеції – лише два.

Найбільше занепокоєння викликає час, що його необхідно витратити на спілкування з податковими органами: на оформлення ПДВ, податку на прибуток

підприємства та працю необхідно витратити 736 год. на рік (або повний календарний місяць – 31 день) – у 6 разів більше, ніж у Швеції.

ОПОДАТКУВАННЯ В УКРАЇНІ: ДОВІДКОВО²¹

Загалом, рівень оподаткування підприємств в Україні перевищує 57% їх сукупного прибутку (у Швеції – менше 55%, хоча її відносять до групи країн з надзвичайно високим оподаткуванням бізнесу). Тобто, **значна частка прибутку національної економіки вилучається у підприємств до бюджету, по суті, у формі надвисокого податку на прибуток, який виконує в Україні винятково фіскальну функцію**.

Натомість у сучасній світовій практиці податок на прибуток використовується як інструмент заохочення інвестицій та підвищення конкурентоспроможності (саме тому протягом 2000-2006рр. у країнах ЄС-15 максимальна ставка податку на прибуток корпорацій зменшилася з 35,3% до 29,5%). Важлива роль у цьому належить амортизаційній політиці – амортизаційні відрахування стають не просто фактором зменшення бази оподаткування, а набувають статусу реальних коштів для фінансування інвестицій.

Значною мірою враховує показники, що характеризують якість регуляторного середовища, **Індекс економічної свободи**, який складають з 1995р. *The Heritage Foundation* та *The Wall Street Journal*²².

У 2007р., на піку економічного зростання, Україна з індексом 53,3 посіла 125 місце із 161 країни та була віднесена до категорії “переважно невольних” країн. Для порівняння: середній світовий індекс складав 60,6, європейський – 67,5. Україну випередили такі постсоціалістичні країни, як Латвія (41 позиція), Болгарія (62), Румунія (67), Молдова (81), Польща (87), Росія (120).

Наведені вище констатації та індекси свідчать про те, що регуляторне середовище України не повною мірою сприяє вільному підприємництву та його розвитку. **По-перше**, воно є нестійким і непередбачуваним, що посилює невизначеність підприємницького середовища у країні загалом.

По-друге, ця неусталеність і непередбачуваність зумовлює слабкість інститутів влади у виконанні ними головних функцій держави, якими, з точки зору економічних відносин, є захист основних інститутів ринкової економіки (насамперед, інститутів власності та вільного підприємництва, яке нерозривно поєднане із принципом добросовісної конкуренції) у поєднанні із захистом прав усіх учасників цих відносин. Проте, як відомо, брак ефективних державних регуляторів заміщається регуляторами тіньовими, що спричиняє поширення корупції.

По-третє, судячи з якості регуляторного середовища, можна припустити, що державна регуляторна (та загалом економічна) політика не спрямована на формування потужного прошарку суб’єктів малого та середнього підприємництва, надаючи перевагу підтримці крупних компаній і фінансово-промислових груп.

¹⁹ Пояснювальна записка до проекту Закону України “Про державну підтримку та розвиток малих і середніх підприємств в Україні”, 2001.

²⁰ Докладніше див.: Doing Business 2010, <http://www.doingbusiness.org>

²¹ Джерело: Доповідь про розвиток підприємства в Україні. – Інститут економіки і прогнозування НАН України, 2009р.

²² Індекс вимірюється у відсотках від 0 (найнижчий ступінь економічної свободи) до 100 – найвищий. За результатами оцінювання країни групуються за п’ятьма категоріями: вільні (індекс 80-100); переважно вільні (70-79,9); відносно вільні (60-69,9); переважно невольні (50-59,9); депресивні (0-49,9). В Індексі враховуються регуляторна, торговельна, фіскальна, монетарна, інвестиційна політика, політика у сфері ринку праці, ступінь втручання держави у внутрішню діяльність компаній, ступінь захищеності прав власності, а також – ступінь поширення корупції (на основі даних згаданих вище доповідей *Transparency International* “Індекс сприйняття корупції”).

Загальна оцінка державного врядування в Україні. Загальне уявлення про якість державного врядування в Україні можна отримати з комплексних оцінок, що обраховуються міжнародними інституціями на порівняльних засадах.

Так, дослідницький центр *Brookings Institution* у 2008р. оприлюднив *Рейтинг слабкості держав*, метою якого була комплексна оцінка держав на основі оцінки їх внутрішньої ситуації в чотирьох сферах: економіці, політиці, соціальній сфері і сфері безпеки. Індикатори в кожній з цих сфер містили показники, пов'язані з якістю врядування. Так, в економіці – темпи економічного зростання, частка ВВП на душу населення, темпи інфляції, різниця в доходах між багатими та бідними, якість державного управління; в політиці – ефективність влади, ступінь дотримання верховенства закону, відкритість і підконтрольність влади, ступінь контролю над корупцією, рівень особистої свободи.

За результатами оцінювання виокремлено п'ять груп держав за ступенем сили/слабкості – (1) держави-банкрути; (2) критично слабкі держави; (3) слабкі держави; (4) держави, що потребують уваги; (5) потужні і стійкі держави. **Україна посіла 107 місце із 141 держави світу та потрапила до четвертої групи – “держав, що потребують уваги” (разом із Туреччиною, Сербією, Ямаїкою та ін.)²³.**

За оцінками Світового економічного форуму, наданими у *Глобальному індексі конкурентоспроможності* 2007р., **Україна отримала найнижчий результат за показником якості інституцій (115 позиція серед 131 країни).** Найбільш проблемними аспектами визнано: незалежність судової системи (111 позиція), прозорість ухвалення урядових рішень (119) та фаворитизм в ухваленні цих рішень (93), а також – тягар державного регулювання (104) і захист прав власності (118 позиція).

Отже, узагальнюючи наведене, можна констатувати, що до цього часу в Україні не сформоване належне інституційне середовище для досягнення та утримання стабільності ринкової економіки та, відповідно – стійкого економічного зростання.

Така ситуація зумовлена тим, що, за висновком экс-Міністра юстиції України М.Оніщука, українська владна еліта “не зацікавлена “працювати” у просторі права, виконувати приписи Конституції України, надавати громадянам реальні права і свободи”. А тому сама “українська державність залишається неструктурованою, недооформленою, а отже – нестабільною”²⁴.

Суспільні інститути: демократія і громадянське суспільство

У забезпеченні сприятливого інституційного середовища функціонування ринкової економіки велике значення належить недержавним (неурядовим) структурам, які зазвичай називають структурами громадянського суспільства, оскільки вони певним чином опонують державі в її можливих зазіханнях на права і свободи громадян, надмірне втручання в їх приватне життя чи підприємницьку діяльність. Вважається, що правова держава і громадянське суспільство є парними категоріями, ці явища одне без одного не існують.

З іншого боку, саме ринкова економіка створює соціальну основу громадянського суспільства – середній клас, який домінує в соціальній структурі сучасного демократичного суспільства. У цьому сенсі забезпечення міцних економічних позицій малого та середнього бізнесу, а також – кваліфікованих, високоосвічених найманих працівників на ринку праці є необхідною умовою розвитку стабільних інститутів демократії.

Одним з найбільш дієвих інститутів громадянського суспільства є незалежні засоби масової інформації (ЗМІ), які в поєднанні із забезпеченням у країні свободи слова та усуненням цензури, можуть відігравати значну роль, зокрема в реалізації принципу підконтрольності влади суспільству.

Узагальнення функцій і ролей, що їх можуть виконувати структури громадянського суспільства, дозволяє звести їх до трьох напрямів:

- зміцнення демократії (через побудову і зміцнення базових демократичних інституцій, заохочення демократії як культурного феномену, попередження конфліктів);
- сприяння соціально-економічному розвитку (через заохочення ефективного та соціально стабільного функціонування ринкової економіки, справедливого розподілу національного доходу, зміцнення суспільної згуртованості);
- боротьба проти корупції (через оприлюднення відповідних фактів, проведення суспільних кампаній тощо).

Ринок і демократія. Досвід постсоціалістичних країн ЦСЄ довів: успіх ринкових трансформацій значною мірою зумовлений тією обставиною, що економічні реформи супроводжувалися в цих країнах лібералізацією політичної системи, створенням демократичних інститутів і відновленням культури громадянського суспільства, яка формувалася тут у довоєнний період (на відміну від більшої частини України, що перебувала у складі СРСР і традицій такої культури фактично не мала).

Зв'язок між ринковими та демократичними реформами досліджено в щорічному звіті Європейського банку реконструкції і розвитку (ЄБРР) “Інтеграція і регіональна кооперація”. Аналіз емпіричних даних і порівняльних індексів дозволяє зробити висновок про наявність високої взаємозалежності між глибиною економічних реформ, тобто станом інститутів ринку, і політичними свободами: в умовах демократії інституційні реформи просуваються набагато швидше.

За висновком експертів ЄБРР: “Перелік країн, які досягли найбільших успіхів у ринкових реформах, збігається з переліком країн, які домоглися максимального прогресу в реалізації принципу верховенства закону, у створенні сучасних інститутів державного управління, захисту прав власності та контрактного права, у захисті фундаментальних свобод і громадянських прав”. Натомість країни, які призупинили формування демократичних інститутів, водночас сповільнили темпи економічного зростання, реструктуризації національних економік та формування основних ринкових інститутів²⁵.

²³ Дослідницький центр *Brookings Institution*, www.brookings.edu

²⁴ Оніщук М. Держава громадянина. – Дзеркало тижня, 21 серпня 2010р., с.2. М.Оніщук обіймав посаду Міністра юстиції у 2007-2010рр.

²⁵ Джерело: EBRD Transition Report 2003, <http://transitionreport.co.uk/TRO/b/transition-report/volume2003/issue1>. Цікавим є також огляд трансформаційних сценаріїв, наведений у: Колодко Г. Велика трансформація. Могло ли быть лучше? Будет ли лучше? – Мировая экономика и международные отношения, 2010, №4, с.3-14.

В Україні, за міжнародними оцінками, рівень демократичного розвитку є порівняно високим. Так, в *Індексі розвитку демократії* 2006р., представленому виданням *Economist*, Україна посіла 52 місце зі 167 країн світу, її було віднесено до групи країн “з неповною демократією”. Водночас, зауважувалося, що порівняно з пострадянськими країнами, “Україна є на високому місці” (для порівняння: Росія в цьому рейтингу посіла 102 позицію і потрапила до групи країн, де використовуються змішані авторитарні та демократичні методи управління)²⁶. Головні проблеми України, на думку експертів видання, полягають у невисокому рівні політичної культури та політичної активності українського суспільства, а також у неналежній якості функціонування уряду²⁷.

За дослідженнями стану дотримання демократичних прав і свобод у країнах світу, що їх здійснює *Freedom House*, Україна з 2006р. перебуває у групі “вільних країн”. У Звіті за 2009р. вона названа “демократією, де ціняться фундаментальні права і свободи людини і яка розвивається найбільш динамічно в регіоні”. Водночас, названі й негативні аспекти української демократії: зростання корупції, тиск на журналістів на місцевому рівні, гендерна дискримінація²⁸.

Демократія і середній клас. Для зміцнення демократичних інститутів, надання державі правового характеру (шляхом впливу та навіть неполітичного тиску на неї з боку структур громадянського суспільства) потрібна чисельна і стабільна соціальна основа – середній клас.

До середнього класу, як правило, належать, *по-перше*, дрібні та середні підприємці (власники), *по-друге*, кваліфіковані, високоосвічені наймані працівники (наприклад, вчителі, науковці, представники т.зв. вільних професій, медики та ін.). Відповідно, **для формування і зміцнення середнього класу потрібні сприятливі умови як для розвитку малого та середнього підприємництва, так і для належного формування заробітної плати найманих працівників.**

Проте, як було показано вище, нинішня регуляторна політика української влади не сприяє розвитку МСП. Аналіз безпосереднього предмета цього дослідження – системи формування заробітної плати в Україні, який буде зроблено нижче, засвідчить, що саме кваліфікована праця у таких сферах, як державне управління, освіта, охорона здоров'я, культура тощо вартує в Україні найменше, перспективи становлення середнього класу через належну оплату кваліфікованої праці найманих працівників є в Україні сумнівними.

Нинішня політика оплати праці та система формування заробітної плати в Україні не лише не сприяє,

але й перешкоджає становленню середнього класу, створюючи викривлену, протилежну європейській, соціальну структуру, в якій середній клас становить не більше 10-12% громадян, переважна їх більшість – різною мірою є бідними, а 1-2% населення – багатими та надбагатими.

У результаті, структури громадянського суспільства є слабкими навіть з точки зору своїх фінансових і матеріальних можливостей, а отже – залежними або від держави, або від крупних ФПГ. Так, українські профспілки, за невеликим винятком, не спроможні не лише створювати страйкові фонди, але й функціонувати коштом лише членських внесків і змушені вдаватися до фінансової допомоги роботодавців (не менше 0,3% фонду оплати праці на фізкультурну та оздоровчу роботу профспілок)²⁹; українські неурядові організації (НУО) працюють переважно коштом грантів зарубіжних і міжнародних організацій³⁰; політичні партії України часто або від початку є бізнес-проектами, або утримуються тією чи іншою ФПГ³¹.

Тим часом, наприклад, у Польщі, де розвитку структур громадянського суспільства надавалася велика увага, вже з початком виходу країни з трансформаційної кризи в середині 1990-х років відзначалися тенденції активізації громадських рухів і переходу НУО на фінансування із внутрішніх джерел. Так, станом на 2002р., близько 25% польських громадян брали участь у діяльності НУО; бюджети НУО формувалися наступним чином: 30% – державні кошти; 25% – приватні джерела; 18% – іноземна допомога; 27% – членські внески та пожертвування фізичних осіб³².

В Україні, станом на жовтень 2009р., рівень громадської активності (участі в діяльності НУО) становив 12%, а рівень довіри до громадських організацій – 26,1% (у т.ч. повної довіри – лише 2,4%). Наведені дані спонукають до висновку про досить обмежені можливості впливу громадських структур на владу та загальну ситуацію в Україні.

Підсумовуючи, можна стверджувати, що вузькість соціальної основи громадянського суспільства підриває стійкість та обмежує ресурси розвитку демократії в Україні. Українське громадянське суспільство досі перебуває лише на стадії становлення й не спроможне належним чином впливати на державу з метою надання їй правового характеру³³. В суспільстві зберігається ризик згорання демократичних свобод (насамперед, свободи слова), встановлення/відновлення авторитарного режиму, олігархії, функціонування національної економіки в інтересах обмеженого кола осіб.

²⁶ За рівнями демократичного розвитку країни поділені на чотири великі групи: країни повної демократії (28 країн, 17% населення світу); неповної демократії; змішаної системи правління; авторитарної системи (55 країн, 40% населення світу).

²⁷ Див.: Зілгалов В. Новий індекс демократії у світі: в Україні демократія не повна, але має перспективи. – Діалог.ua, 26 листопада 2006р., www.dialogs.org.ua

²⁸ *Freedom House*: Україна з 2006г. має статус вільної країни. – РБК-Україна, 4 лютого 2010г.

²⁹ Докладно див.: Профспілковий рух в Україні: стан, проблеми, перспективи. Аналітична доповідь Центру Разумкова. – Національна безпека і оборона України, 2001, №8, с.2-62.

³⁰ Докладно див.: Неурядові аналітичні центри в Україні: стан і перспективи. Аналітична доповідь Центру Разумкова. – Національна безпека і оборона, 2003, №10, с.2-26; Неурядові аналітичні центри в Україні: можливості, виклики, перспективи. Аналітична доповідь Центру Разумкова. – Національна безпека і оборона, 2007, №6, с.3-42.

³¹ Докладно див.: Політичні партії України напередодні парламентських виборів: стан і тенденції. Аналітична доповідь Центру Разумкова. – Національна безпека і оборона, 2001, №12.

³² Докладно див.: Макроструктурна політика та ринкова трансформація: досвід Польщі та України..., с.202-206.

³³ Докладно див.: Громадянська активність в Україні. – Центр Разумкова 2002, Київ, 2003, с.618-638; Шангіна Л. Громадянська активність українського середнього класу. – Національна безпека і оборона, 2008, №7, с.30-45.

Ринкові інститути

Ринкова економіка потребує широкої мережі різноманітних інститутів, проте головними з них можна вважати вже згадані вище інститути власності та добросовісної конкуренції (оскільки саме вони насамперед забезпечують розвиток вільного підприємництва). Ці інститути вже характеризувалися вище, проте для предмета цього дослідження важливим є окреслити тенденції їх подальшого розвитку, виходячи з аналізу перших кроків нової влади в Україні: Президента України, обраного в лютому 2010р. та сформованої після цього парламентської більшості – урядової коаліції “Стабільність і реформи”³⁴.

З точки зору організаційного забезпечення функціонування ринкової економіки найбільш важливими можна вважати: ринок праці, фінансовий ринок та інфраструктуру.

Інститут власності. Недоторканність власності та безумовна захищеність прав власності є однією з найважливіших підвалін ринкової економіки. Відсутність

гарантій прав власності посилює ділові ризики, не сприяє інвестиційній активності, отже – підвищенню продуктивності та економічному зростанню. Натомість, надійна захищеність прав власності справляє позитивний вплив на економічний розвиток.

Пряму залежність між рівнем захищеності власності та обсягом ВВП виявило перше дослідження Альянсу за права власності (2007р.). Так, 25% країн із найбільш надійною системою захисту прав власності мають дохід на душу населення у вісім разів вищий, ніж 25% країн із найбільш слабким захистом (у першому випадку ВВП на душу населення складає близько \$33 тис., у другому – близько \$4 000).

У Міжнародному індексі захисту прав власності, що розраховується згідним Альянсом, Україна у 2010р. посіла 97 позицію із 125 країн світу³⁵ (таблиця “Міжнародний індекс захисту прав власності ...”³⁶). Так само низько (30 балів із 100 можливих) оцінена захищеність прав власності в *Індексі економічної свободи-2010*, в якому зазначений показник є однією із складових.

Міжнародний індекс захисту прав власності

Місце в рейтингу-2010	Країна	2010р.				2009р.				2008р.				2007р.			
		Індекс захисту прав власності	Якість політико-правового середовища	Захист прав власності на фізичні активи	Захист прав інтелектуальної власності	Індекс захисту прав власності	Якість політико-правового середовища	Захист прав власності на фізичні активи	Захист прав інтелектуальної власності	Індекс захисту прав власності	Якість політико-правового середовища	Захист прав власності на фізичні активи	Захист прав інтелектуальної власності	Індекс захисту прав власності	Якість політико-правового середовища	Захист прав власності на фізичні активи	Захист прав інтелектуальної власності
1	Фінляндія	8,6	8,9	8,6	8,5	8,7	8,9	8,5	8,6	8,6	8,9	8,5	8,5	7,9	6,9	8,2	8,6
2	Швеція	8,5	8,7	8,5	8,3	8,3	8,6	8,5	7,8	8,2	8,3	8,6	7,6	8,1	8,2	8,5	7,6
12	Німеччина	8,0	8,3	7,5	8,2	8,3	8,5	8,7	7,7	8,3	8,3	8,1	8,4	8,1	8,0	7,5	8,8
32	Угорщина	6,5	6,1	6,6	6,7	6,4	6,1	6,6	6,5	6,3	5,7	6,9	6,2	5,5	4,5	6,0	6,0
34	Словаччина	6,4	5,8	7,1	6,2	6,3	5,6	7,1	6,2	6,4	5,6	7,2	6,3	...	...	...	...
38	Литва	6,2	5,7	6,9	5,9	5,9	5,5	6,9	5,2	5,7	5,2	6,9	4,9	4,9	4,2	6,7	3,7
53	Польща	5,5	5,7	4,8	6,1	5,3	5,3	4,8	5,8	5,3	5,1	5,1	5,7	4,0	3,7	3,2	5,2
59	Болгарія	5,2	4,6	6,0	5,1	5,1	4,5	5,6	5,1	4,9	4,3	5,5	4,9	3,8	3,0	4,9	3,5
88	Казахстан	4,3	4,0	5,8	3,1	4,1	3,8	5,6	3,0	4,2	4,2	5,6	2,7	...	...	...	...
88	Росія	4,3	3,3	5,0	4,6	4,1	3,1	4,8	4,3	4,0	3,2	4,9	3,9	3,2	1,9	4,2	3,7
97	Україна	4,1	3,7	4,8	3,9	4,2	3,7	4,6	4,3	4,3	3,9	4,8	4,3	3,4	2,7	3,6	3,9
125	Бангладеш	2,9	3,0	3,7	2,1	2,5	2,8	2,8	2,1	2,9	2,1	3,7	2,9	2,2	1,5	2,5	2,7

³⁴ Докладно такий аналіз див.: 100 днів нової влади: яка модель урядування формується? – Київ, Центр політико-правових реформ, Інститут економічних досліджень та політичних консультацій, Центр Разумкова, 2010.

³⁵ *International Property Rights Index, IPRI*. Індекс обраховується Альянсом за права власності (США) з 2007р., коли був визначений перший Індекс для 70 країн світу, які виробляли 95% світового ВВП. Для оцінки використовуються три показники: політико-правове середовище (незалежність судової системи; верховенство закону; контроль над корупцією, політична стабільність); захист прав власності на фізичні активи (захист прав на фізичну власність; реєстрація власності; доступ до кредитів); дотримання прав інтелектуальної власності (захист прав інтелектуальної власності; захист патентів; авторські права). Для обрахування Індeksu використовуються дослідження Світового банку, Всесвітнього економічного форуму, ОЕСР, *Transparency International*, а також Індекс патентних прав *Ginarte-Park* та інші дані і джерела.

³⁶ Джерело: www.InternationalPropertyRightsIndex.org

Стан захищеності прав власності в Україні, як зазначалося вище, виразно характеризує поширення останнім часом рейдерства, звуження можливостей захисту порушених прав власності в судах (унаслідок високого ступеню їх корумпованості), закритість і непрозорість процесів приватизації і реприватизації³⁷.

Особливою проблемою для України залишається захист інтелектуальної власності. З одного боку, її правовий захист лише започатковано, з іншого – захищеність права на інтелектуальну власність має першорядне значення як для зміцнення інтелектуального капіталу в країні загалом, так і для запровадження засад інноваційної економіки зокрема³⁸.

Добросовісна конкуренція. Конкуренція є головною рушійною силою структурних змін в економіці, які своєю чергою зумовлюють підвищення продуктивності праці, отже – економічне зростання.

Як зазначалося вище, в Україні не створено інституційних засад добросовісної конкуренції (захищеність і прозорість власності; антимонопольне законодавство; рівність підприємств усіх форм власності, в т.ч. податкова). Більше того, від середини 1990-х років існує поширена практика надання окремим компаніям невинуватених економічно чи стратегічно (з точки зору реструктуризації економіки) пільг і преференцій; в інтересах окремих виробників чи торговельних компаній приймаються закони, якими, наприклад, підвищуються або знижуються ввізні чи вивізні мита на відповідну продукцію; широко використовується перехресне субсидіювання; існує практика надання переваги окремим компаніям в отриманні державних замовлень тощо.

Найбільш тривожним є те, що не спостерігається послаблення відзначених негативних тенденцій. Так, вже новим Урядом М.Азарова ініційоване прийняття у 2010р. законів, якими звільнено від оподаткування податком на прибуток підприємств дивідендів, отриманих вертикально-інтегрованими компаніями, а також надано податкову пільгу НАК “Нафтогаз України” у вигляді звільнення від ПДВ операцій із ввезення природного газу³⁹.

За оцінкою експертів Інституту економічних досліджень та політичних консультацій, надання податкових пільг вертикально-інтегрованим компаніям є “демонстрацією підтримки Урядом великого бізнесу” і створює для нього можливості вибудовувати нову схему мінімізації податкових зобов’язань, “що означає збільшення фіскальних розривів, і, відповідно, необхідність зростання або податкового, або боргового тиску на економіку”.

Загалом, за висновком експертів, політика “надання податкових пільг одним секторам/компаніям за рахунок

збільшення податкового тиску на інші сектори/компанії за умов значного бюджетного дефіциту, не стимулює розвиток підприємництва в країні”⁴⁰.

Іншою проблемою, що перешкоджає добросовісній конкуренції, є корупція. За її значного поширення, результативність економічної діяльності стає залежною не від виробничих конкурентних переваг, а від ступеню наближеності до влади та/або сплати “податку на корупцію”, що означає вимивання додаткових коштів у підприємницьких структур, які змушені витратити зароблене не на інвестиції і заробітну плату, а на хабарі.

Одним із перших законів, підписаних новим Президентом країни, став закон про перенесення терміну набуття чинності пакетом антикорупційних законів (прийнятих у червні 2009р.) з 1 квітня 2010р. на 1 січня 2011р.⁴¹ Таким чином, антикорупційна реформа в Україні відкладена на рік. За висновком експертів Центру політико-правових реформ, “не існувало жодних підстав для такого розвитку подій, адже законопроекти отримали позитивний висновок Ради Європи”.

Найбільшу шкоду від такого кроку експерти вбачають у тому, що на цей час не буде встановлене одне з головних обмежень у системі запобігання і протидії корупції – заборона **позабюджетного фінансування органів державної влади**⁴². Зрозуміло, що саме останнє залишає можливості фактично відкритої сплати “податку на корупцію” тим чи іншим органам державної влади, включно з правоохоронними та органами судової влади.

Таким чином, можна констатувати, що найближчим часом не передбачається принципових змін у вдосконаленні в Україні двох головних інститутів ринкової економіки: захисті прав власності та зміцненні засад добросовісної конкуренції. Тим часом, саме незахищеність прав власності та викривлення конкурентного середовища в Україні перешкоджає ефективній економічній діяльності, розвитку підприємництва, припливу інвестицій, підвищенню продуктивності праці та економічному зростанню загалом.

Ринок праці

У ринковій економіці другим (і рівнозначним) поряд з капіталом (власністю) фактором виробництва є наймана праця. За даними Міжнародної організації праці (МОП), у країнах з ринковою економікою лише до 10-15% працездатного населення займаються підприємницькою діяльністю (і лише для 2-5% ця діяльність є професійною), переважна більшість – є найманими працівниками. З огляду на ці обставини, рівень розвитку та якісні виміри ринку праці є дуже важливими як для стабільного функціонування ринкової економіки, так і для суспільного добробуту.

³⁷ На жаль, для України вже стає практикою денаціоналізація, повторна приватизація, реприватизація, політизовані зриви чи невмотивовані переноси приватизаційних конкурсів стосовно найбільших та інвестиційно найпривабливіших об’єктів. Досить згадати події навколо Укртелекому, Одеського припортового заводу, заводу “Луганськтепловоз” тощо.

³⁸ Докладно див.: Проблеми охорони інтелектуальної власності в Україні. Аналітична доповідь Центру Разумкова. – Національна безпека і оборона, 2001, №10.

³⁹ Відповідно: закони “Про внесення змін до Закону України “Про оподаткування прибутку підприємств” щодо оподаткування дивідендів” від 27 квітня 2010р.; “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України” від 20 травня 2010р.

⁴⁰ Докладно див.: 100 днів нової влади: яка модель урядування формується?..., с.20-21.

⁴¹ Ідеться про закони “Про засади запобігання та протидії корупції”, “Про відповідальність юридичних осіб за вчинення корупційних правопорушень”, “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за корупційні правопорушення”, прийняті 11 червня 2009р. Передбачалося, що закони набудуть чинності з 1 січня 2010р. Проте, у грудні 2009р. Парламент ухвалив рішення про перенесення терміну набуття чинності цими законами на 1 квітня 2010р., а в березні 2010р. – на 1 січня 2011р.

⁴² Докладно див.: 100 днів нової влади: яка модель урядування формується?..., с.12-13.

Ринок праці характеризується, *по-перше*, якістю трудових ресурсів (здоров'я, освіта, кваліфікація, мобільність працівників), *по-друге*, попитом/пропозицією праці (рівень зайнятості; галузева та регіональна структура економіки), *по-третє*, наявністю та характером співпраці роботодавців і найманих працівників через створювані ними організації (об'єднання роботодавців і профспілки).

У поєднанні ці виміри визначають ступінь *гнучкості* ринку праці, тобто його здатності швидко адаптуватися до структурних змін в економіці (або зумовлювати їх через систему освіти і професійної підготовки та формування заробітної плати таким чином, щоб вона могла виконувати притаманну їй регулюючу функцію – функцію розподілу та перерозподілу трудових ресурсів).

Отже, передумовами гнучкості ринку праці є, *по-перше*, мобільність трудових ресурсів і, *по-друге*, належна система формування заробітної плати.

Якість трудових ресурсів. Оцінки якості українських трудових ресурсів є досить суперечливими. З одного боку, обов'язковий характер середньої освіти та досить високий рівень залучення молоді до здобуття професійної і вищої освіти зумовлюють позитивні оцінки; з іншого – є незадовільними показники мобільності (як професійної, так і географічної), стану здоров'я працівників і молоді, а також демографічних тенденцій, які визначають перспективи ринку праці⁴³.

Професійна мобільність обмежується недоліками системи освіти і професійної підготовки, особливо – невідповідністю системи професійної і вищої освіти потребам ринку праці. Так, за оцінками, лише 20% зайнятих працюють за спеціальністю, отриманою у вищому навчальному закладі; понад 40% кваліфікованих робітників – змінюють спеціальність протягом перших двох років після закінчення професійно-технічного навчального закладу.

Ситуація ускладнюється також недостатністю мережі установ освіти і професійної перепідготовки для дорослих (зокрема, відсутністю дистанційної освіти, браком вечірніх та/або короткострокових форм навчання та перенавчання)⁴⁴. Тут доречно нагадати також відзначену вище відсутність стратегії і програм соціально-економічного розвитку – що значно ускладнює передбачення розвитку ринку праці як громадянами, так і установами освіти і професійної підготовки.

Географічна мобільність трудових ресурсів в Україні обмежується відсутністю ринку доступного житла та різкими диспропорціями в рівнях розвитку територій, особливо міських і сільських територій, а також промислово розвинутих східних регіонів України та решти її територій. Такі диспропорції виключають рівний доступ до якісних послуг (освітніх,

медичних, соціальних) і загалом якісних життєвих умов, включно з екологічними, що стримує перерозподіл трудових ресурсів.

Слід зауважити, що міжнародні індекси фактично не враховують параметри ринку житла в оцінці географічної мобільності працівників. Однак дослідження, що їх проводив Центр Разумкова спільно з регіональними неурядовими аналітичними структурами в населених пунктах депресивних територій, засвідчили, що однією з головних причин, що перешкоджає перетоків трудових ресурсів до регіонів, що розвиваються, є саме відсутність можливостей набуття там постійного чи тимчасового житла⁴⁵.

Попит/пропозиція праці. Попит/пропозиція праці визначаються насамперед потребами економіки, її галузевою і регіональною структурою. Своєю чергою, попит/пропозиція праці впливає на її ціну, тобто на рівень заробітної плати.

В Україні попит на працю диктує експортоорієнтована економічна модель, що ґрунтується на низькотехнологічних укладах і дешевій робочій силі. Ця модель склалася в період тривалої трансформаційної кризи 1990-х років і досі не зазнала принципових змін. Економічне зростання 2000-2007рр. зумовлювалося не вдосконаленням структури національної економіки, а переважно – сприятливою зовнішньоекономічною кон'юнктурою, і так само ґрунтувалося на використанні дешевої робочої сили як конкурентної переваги. Цьому відповідав і високий рівень централізації формування заробітної плати в поєднанні з досить жорсткими правилами найму/звільнення працівників, які призводили в кінцевому підсумку до поширення прихованого безробіття (фіктивної зайнятості), тінізації зайнятості та виплат заробітної плати.

Формально права працівників є досить захищеними, що засвідчили, зокрема результати аналітичного дослідження *Freedom House* 2010р. "Глобальний стан прав працівників: вільна робоча сила в недружньому середовищі", за якими Україну віднесено до категорії "переважно вільних" країн – разом з членами ЄС Болгарією, Литвою і Румунією, та кандидатами на членство Сербією і Чорногорією (таблиця "Класифікація постсоціалістичних країн за рівнем забезпечення прав працівників")⁴⁶.

Класифікація постсоціалістичних країн за рівнем забезпечення прав працівників

Вільні	Естонія, Латвія, Польща, Словаччина, Словенія, Угорщина, Хорватія, Чехія
Переважно вільні	Болгарія, Литва, Румунія, Сербія, Україна , Чорногорія
Частково вільні	Албанія, Боснія і Герцеговина, Вірменія, Грузія, Киргизстан, Косово, Македонія, Молдова, Росія
Репресивні	Азербайджан, Казахстан, Таджикистан
Дуже репресивні	Білорусь, Туркменістан, Узбекистан

⁴³ Докладно про демографічні тенденції в Україні див.: Shanghina L. *The Demographic Situation in Ukraine: Present State, Tendencies, and Predictions*. – Connections Publications, Pfr Consortium, 2002, Vol.1, No.2. Що стосується показників стану здоров'я, то досить нагадати, що з 1995р. Україна перебуває у стані епідемії туберкульозу; з 2001р. – ВІЛ/СНІДу. Водночас, система охорони здоров'я залишається не реформованою, звужується доступ до якісних медичних послуг; так, у 2008р. кожна друга сім'я, у якій хтось потребував медичної допомоги, не змогла отримати її через ті чи інші обмеження (матеріального чи географічного характеру).

⁴⁴ Докладно про систему освіти і професійної підготовки в Україні див.: Освіта в Україні: стан, тенденції, проблеми. Аналітична доповідь Центру Разумкова. – Національна безпека і оборона, 2002, №4, с.2-34.

⁴⁵ Докладно див.: Проблеми міст і діяльності місцевої влади в оцінках громадян: Аналітичний звіт за результатами соціологічного опитування жителів міст Сніжне, Торез, Шахтарськ, виконаного в межах проекту "Аналіз політики підтримки розвитку депресивних територій". – Міжнародний фонд "Відродження", 2003р.

⁴⁶ Джерело: The Global State of Workers' Rights. Free Labor in a Hostile World, 2010. – http://www.freedomhouse.org/uploads/special_report/92.pdf

Проте, реальний стан справ є дещо іншим, оскільки вказані вище обставини позбавляють працівника не лише соціального захисту (наприклад, відповідного пенсійного забезпечення), але й можливостей вдаватися до акцій протесту чи захищати свої права у суді – вимушено погоджуючись на тіньову зарплату або фіктивну зайнятість, він потрапляє в повну залежність від роботодавця.

Така ситуація викривлює параметри ринку праці, а закріплення названої економічної моделі не лише не потребує його прозорості та ефективного розвитку, але й перешкоджає цьому. Ринок праці в Україні залишається негнучким, функціонує в умовах регіональних дисбалансів і концентрації промислового виробництва.

Прогнозування його розвитку ускладнюється відсутністю чіткого бачення перспектив структурних змін як на національному, так і регіональному рівнях. Водночас, спостерігаються тенденції до погіршення якості трудових ресурсів: зниження показників стану здоров'я і водночас – рівня медичного обслуговування; зменшення попиту на якісну освіту; негативні демографічні процеси.

Інфраструктура

Належна інфраструктура сприяє інвестиціям, істотно скорочує час на транспортні перевезення та комунікацію, забезпечує ефективне енергопостачання тощо, а з тим – скорочує операційні витрати компанії і сприяє забезпеченню максимальної ефективності і продуктивності виробництва. З цієї точки зору, головними характеристиками інфраструктури є стан її транспортної, енергетичної та інформаційної складових.

Особливою складовою ринкової інфраструктури є фінансовий ринок, який виконує функції, зокрема мобілізації капіталу для розвитку реального сектору, ефективного розподілу ресурсів, диверсифікації інвестиційного портфеля, хеджування (обмеження) ризиків тощо.

Фінансовий ринок

Протягом останніх кількох років фінансовий ринок України досить динамічно розвивається. Сукупні активи фінансових посередників збільшилися за останні п'ять років у п'ять разів, приблизно до 50% ВВП, а обсяги торгів на організованому фондовому ринку – більш ніж удвічі і складають 4,2% ВВП.

Проте, загальний рівень розвитку фінансового ринку залишається досить низьким. За результатами глобального дослідження конкурентоспроможності країн світу, виконаним Міжнародним інститутом розвитку менеджменту, за групою показників "Фінанси", в рамках якої бізнесмени оцінюють **доступність**

кредитних коштів та венчурного капіталу, ефективність банківських і фінансових інститутів, адекватність регулювання банківської сфери, розвиненість фондового ринку тощо, Україна у 2007р., 2008р. та 2009р. посідала найнижчі позиції – 54, 53 та 57 місця, відповідно (із 57 країн)⁴⁷.

У Глобальному індексі конкурентоспроможності у групі показників "Рівень розвитку фінансового ринку" Україна останніми роками стабільно посідає 85 позицію зі 131 країни. Хоча високі темпи кредитної експансії (особливо російського капіталу)⁴⁸ останнім часом сприяли підвищенню доступності банківських позик для українських компаній (у 2007р. – 66 місце зі 134 країн), проте у 2008р. ситуація дещо погіршилася.

За результатами опитування в рамках обрахування Індексу, складність доступу до кредитів зазначається як один з ключових бар'єрів для розвитку бізнесу: якщо у 2004-2005рр. фінансові активи були доступними для 14% компаній, то у 2007-2008рр. – лише для 3%. Це стало наслідком зростаючих відсоткових ставок і скорочення зовнішнього кредитування з боку іноземних банків.

Інші джерела залучення капіталу розвинуті ще слабше. Більшою мірою це стосується **фондового ринку**, державне регулювання якого суттєво відстає від європейських стандартів (у 2008-2009рр. – 120 місце). Для українського ринку акцій характерні нерозвинута інфраструктура, невеликі обсяги продажів, мала частка акцій емітентів, що знаходяться у вільному обігу, та головне – відсутність сильних внутрішніх інституційних інвесторів, за якими стоїть населення. Все це стимулює використання ринку акцій радше в якості спекулятивного торговельного майданчика, а не джерела залучення капіталу. Це підтверджується низькою оцінкою України за показником залучення коштів через розміщення акцій на внутрішньому ринку (92 місце).

Додатковою перешкодою для залучення інвестицій залишається **система валютного регулювання**, яка накладає відносно жорсткі обмеження на переміщення капіталу до/з України (110 місце). Крім того, через непрозорість фінансових угод, низькі стандарти корпоративного управління і слабкість судової системи права інвесторів – незважаючи на наявність законодавчих гарантій – на практиці виявляються слабо захищеними (107 місце).

Певне уявлення про загальний стан фінансового ринку дає також *Індекс фінансового розвитку*, розрахований Всесвітнім економічним форумом у 2008р. для 52 країн світу⁴⁹. В цьому рейтингу Україна посіла передостанню 51 позицію (між Нігерією і Венесуелою). Її фінансовий розвиток оцінено у 2,73 бала за семибальною шкалою (таблиця "Індекс фінансового розвитку окремих країн світу")⁵⁰.

⁴⁷ Джерело: The World Competitiveness Yearbook, http://www.imd.org/research/publications/wcy/upload/WCY_Online.pdf

⁴⁸ За даними річного звіту Першої фондової торговельної системи (ПФТС) за 2007р., капіталізація ринку акцій російського фондового ринку перевищила капіталізацію українського фондового ринку у 23 рази, обсяги торгівлі акціями – у 293 рази. Український фондовий ринок за рейтингом агентства Standard&Poor's знаходиться у групі Frontier Market (невеликі ринки).

⁴⁹ Індекс фінансового розвитку – новий глобальний компаративний індекс БЕФ. Розраховується на основі понад 100 показників, побудованих на підставі статистичних даних, результатів експертних опитувань і синтетичних даних, отриманих в інших дослідженнях. До першого дослідження залучено три пострадянські країни: Казахстан, Росія та Україна.

⁵⁰ Розробляється також Міжнародний індекс фінансових центрів (Global Financial Centres Index, GFCI); останніми роками до Індексу ввійшли такі столиці, як Варшава, Будапешт, Москва, Прага. Києва в Індексі немає.

Індекс фінансового розвитку окремих країн світу

Місце в рейтингу 2009р.	Країна	2009р.	2008р.	Оцінка (бали: 1-7)	Зміна в оцінці
1.	Велика Британія ...	1	2	5,28	-0,55
12.	Німеччина ...	12	3	4,54	-0,74
14.	Швеція ...	14	13	4,48	-0,27
37.	Словаччина ...	37	42	3,30	+0,05
39.	Польща	39	41	3,27	0,00
40.	Росія	40	36	3,16	0,24
41.	Угорщина ...	41	33	3,08	-0,45
47.	Казахстан ...	47	45	2,93	-0,20
53.	Україна ...	53	51	2,71	0,02
55.	Венесуела	55	52	2,52	-0,18

Найбільш проблемними сторонами української фінансової системи названі: інституційне середовище (нормативно-правове поле, якість корпоративного управління, рівень лібералізації фінансового сектору); фінансова стабільність; фінансові ринки та доступність капіталу.

Фізична інфраструктура

Транспортна інфраструктура: залізниці, авіатранспорт. Географічне розташування України та її роль у колишньому єдиному промислово-економічному комплексі СРСР зумовили досить високий рівень розвитку мережі залізничного транспорту, який досить високо оцінюється й досі: так, за показником якості залізничної інфраструктури у *Глобальному індексі конкурентоспроможності* 2008р. Україна посіла 31 позицію серед 131 країни світу.

Водночас, мало розвинутими залишались авіатранспортні мережі, і така ситуація збереглася, на жаль, протягом усього часу незалежності, включно з періодом економічного зростання. Попри певні позитивні зрушення, досі не налагоджене авіасполучення між усіма містами з населенням понад 500 тис. осіб (як того вимагає світова та європейська практика), не забезпечена відповідна кількість і якість міжнародних аеропортів, обсяги внутрішніх пасажирських авіаперевезень досі не досягли рівня 1990р. (у 2008р. відповідний показник становив менше 50%).

Проте, найгіршою є ситуація з якістю автомобільних шляхів. Мережа автомобільних доріг задовольняє лише базові потреби економіки та населення в перевезеннях. При цьому, лише 375 км швидкісних доріг України відповідають міжнародним нормам, що зумовлює не лише економічні збитки, але й ризики безпеки: щодоби в дорожньо-транспортних пригодах (ДТП) гине в середньому 20 осіб і 200 отримують травми, щорічні збитки від ДТП складають 1,4-3,5% ВВП.

У згаданому *Глобальному індексі* якість авіаційної і дорожньої інфраструктури оцінена однаково низько: за цими показниками Україна посіла 116 позицію.

Така ситуація призводить до значних економічних втрат: український транзитний потенціал використовується лише на 5-7% (менше 1% товарообігу між країнами Європи та Азії), а привабливість України як країни-транзитера падає: якщо в 1997р. за коефіцієнтом транзитивності Україна посідала перше місце серед країн Європи, то на цей час – 27⁵¹.

Енергетична інфраструктура: електроенергетика. Україна має достатньо генеруючих потужностей (в т.ч. АЕС) для забезпечення внутрішніх потреб та експорту електроенергії. Основою електроенергетики є Об'єднана енергетична система (ОЕС) України, яка, об'єднуючи енергогенеруючі потужності та розподільчі мережі регіонів (сполучені між собою системними лініями електропередач) здійснює централізоване електрозабезпечення внутрішніх споживачів, взаємодіє з енергосистемами суміжних країн, забезпечує експорт, імпорт і транзит електроенергії.

Однак, для української електроенергетики є характерними: надмірна відпрацьованість потужностей та об'єктів енергетичної інфраструктури; високий рівень втрат електроенергії в мережах; слабка інтеграція з об'єднаною європейською енергосистемою (UCTE/CENTREL); невідповідність господарювання в секторі ринковим засадам (створення у 2004р. державної монополії “Енергетична компанія України”; практика перехресного субсидіювання; неналежні ціноутворення та тарифна політика, зумовлені фактичною залежністю регулюючого органу від адміністративних і політичних впливів; практика непрозорості приватизації об'єктів енергетичної інфраструктури без урахування їх боргових і соціальних зобов'язань тощо).

Усе це призводить до зниження якості енергозабезпечення національної економіки, зменшення експортних можливостей і рівня конкурентоспроможності сектору загалом, а також – перешкоджає залученню інвестицій, яких сектор нагально потребує не лише для розвитку своїх можливостей, але й для збереження їх нинішнього рівня.

Інформаційна інфраструктура. Ця складова інфраструктури розвивається в Україні значною мірою спонтанно і фрагментарно⁵². З одного боку, Україна готує і має значну кількість висококваліфікованих фахівців з інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), телематерики, кібернетики; у країні постійно зростає та поновлюється парк комп'ютерної техніки (до 3,5 млн. одиниць щорічно), сучасних систем і засобів телекомунікації, зв'язку; високою є ступінь інформатизації банківської сфери.

З іншого боку, до цього часу не сформована повною мірою нормативно-правова база належного функціонування “інформаційного суспільства” (створення інформаційних електронних ресурсів і захист прав інтелектуальної власності на них; впровадження електронного документообігу; захист інформації тощо).

⁵¹ Показник транзитивності – показник, що враховує рівень розвитку всіх видів транспортних зв'язків і відповідної інфраструктури. Див.: Національні проекти для України. Аналітична доповідь НІСД. – Київ, 2010, с.12, http://www.niss.gov.ua/book/Nac_proekt.pdf; Іксарова Н. Транспортна інфраструктура як компонент економічної безпеки України. – Київський національний торговельно-економічний університет, 2010, http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2010_36/Zmist/6PDF.pdf

⁵² Докладно див.: Закон “Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015рр.” (2007р.).

Рівень інформатизації галузей економіки, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, регіонів країни є нерівномірним і переважно низьким; рівень комп'ютерної грамотності суспільства – недостатнім, що в поєднанні з повільним запровадженням нових методів навчання із застосуванням сучасних ІКТ призводить до появи “інформаційної” (цифрової) нерівності між регіонами, галузями економіки та різними суспільними верствами.

Особливо виразним є відставання України у впровадженні “електронного врядування”, а також технологій електронного бізнесу, електронних бірж та аукціонів, електронних депозитаріїв, використання безготівкових розрахунків за товари і послуги тощо. Низьким є також рівень її інформаційної присутності у світовій електронній мережі.

Ситуацію обтяжує відсутність як державної підтримки виробництва засобів інформатизації, програмних засобів і впровадження ІКТ, так і координації зусиль державного та приватного секторів з метою ефективного використання наявних ресурсів.

У результаті, в рейтингу країн за *Індексом технологічної готовності* (2008р.) Україна посіла 93 позицію зі 131 країни світу з індексом 2,7. Для порівняння: Росія – 3,0 (72 позиція); Польща – 3,4 (51); Швеція – 5,9 (1 позиція)⁵³.

1.1.3. Верховенство права

Узагальнюючи наведене вище, можна стверджувати, що за всієї важливості охарактеризованих вище чинників, головним для сучасної ринкової економіки є дотримання (а для трансформаційних країн – запровадження) принципу верховенства права. Таким чином, дотримання принципу верховенства права в економічній діяльності є головною передумовою стабільності економічного розвитку, інвестиційної привабливості і в загальному підсумку – конкурентоспроможності економіки на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Єдиного визначення принципу верховенства права (або верховенства закону⁵⁴) немає. Статут ООН визначає верховенство права як принцип, згідно з яким усі – від окремого громадянина до самої держави – зобов'язані дотримуватися законів, що були публічно прийняті, рівною мірою виконуються та незалежно реалізуються судовими органами.

Це визначення можна конкретизувати наступним чином: принцип верховенства права полягає:

- *по-перше*, в публічному формуванні законодавства, яке встановлює і гарантує права і свободи, обов'язки і відповідальність усіх суспільних суб'єктів – від окремого громадянина (фізичної особи) до самої держави (її органів, посадових осіб, державних службовців);
- *по-друге*, в забезпеченні безумовного дотримання норм і вимог чинного законодавства всіма без винятку суспільними суб'єктами;

- *по-третє*, в рівному правозастосуванні та незалежному судочинстві.

З такого більш конкретного визначення випливає значимий для предмета цього дослідження наслідок. В обох випадках – як у формуванні законодавства, так і в забезпеченні його дотримання провідну роль відіграє держава; тобто – від якості держави, точніше її інститутів безпосередньо залежить як якість законодавства та його відповідність праву, так і якість його дотримання.

Отже, саме держава має забезпечити ефективність правового регулювання економічних відносин. Право впливає на економіку, з *одного боку*, як чинник унормування економічних відносин і тим самим гарантує їх стабільність, з *іншого* – як інструмент здійснення економічної політики і тим самим уможливорює зміни, які відповідають вимогам економічного зростання.

В Україні принцип верховенства права встановлений Конституцією⁵⁵. Найбільш широке розуміння його змісту і складових наведено у Плані дій “Україна – Європейський Союз”⁵⁶. З точки зору предмета цього дослідження, важливими є шість напрямів дій України у впровадженні зазначеного принципу. Нижче наводяться ці напрями та *Індекс виконання Плану дій* у відповідному напрямі протягом 2005-2007рр., обрахований експертами Консорціуму, що працював під егідою Центру Разумкова (повне виконання визначених Планом дій заходів прийнято за “1”)⁵⁷.

Оцінка виконання Плану дій Україна-ЄС протягом 2005-2007рр.

Політичний діалог та реформування. Демократія, верховенство права, права людини та основні свободи	2005	2006	2007	Оцінка Консорціуму експертів (прогрес)
Посилення стабільності та ефективності інституцій, що забезпечують демократію та верховенство права	0,46	0,55	0,22	певний
Подальше проведення судової та правової реформ для забезпечення незалежності судової влади та зміцнення її адміністративної дієздатності, а також забезпечення неупередженості та ефективності прокуратури	0,47	0,51	0,60	певний
Забезпечення ефективності боротьби з корупцією	0,53	0,60	0,45	певний
Забезпечення поваги до прав людини та основних свобод у відповідності до міжнародних та європейських стандартів	0,67	0,50	0,31	певний
Забезпечення розвитку громадянського суспільства Забезпечення поваги до прав профспілок та основних стандартів праці	0,27	0,29	0,22	помірний
Забезпечення поваги до свободи засобів масової інформації та свободи висловлювань	0,37	0,33	0,25	помірний

⁵³ Див.: The Ukraine Competitiveness Report 2008 Towards Sustained Growth and Prosperity. – The World Economic Forum, Geneva.: WEF, 2008.

⁵⁴ У європейських країнах послуговуються поняттям верховенства закону. В цьому тексті розрізнення не має значення, оскільки йдеться про *правові закони*. Закони можуть бути не правовими, тобто такими, що обмежують або порушують права і свободи. В такому випадку суб'єкти, чії права порушені, повинні мати право легітимного спротиву та домагатися скасування такого закону.

⁵⁵ Стаття 8 Конституції України проголошує: В Україні визнається і діє принцип верховенства права.

⁵⁶ Схвалений Кабінетом Міністрів 12 лютого 2005р.

⁵⁷ Індекс обраховано в межах довгострокового проекту моніторингу виконання Плану дій “Україна-ЄС”, який здійснювався експертами неурядових аналітичних центрів за підтримки Міжнародного фонду “Відродження”, Швейцарської агенції з розвитку та співробітництва, представлений в Україні Швейцарським бюро співробітництва, та Представництва ЄК в Україні. Докладно результати моніторингу див.: План дій Україна-ЄС: результати і перспективи. – Національна безпека і оборона, 2008, №6, с.2-21.

Як видно з наведених індексів, протягом жодного з років дії названого Плану, вказані в ньому заходи не виконувалися повною мірою. У результаті, в наближенні України до запровадження складових принципу верховенства права було досягнуто лише певного або помірного прогресу.

Привертає увагу та обставина, що найменшою мірою виконувалися заходи із забезпечення розвитку громадянського суспільства, зокрема – забезпечення поваги до прав профспілок та основних стандартів праці.

Наступними роками ситуація не змінилася. Як свідчать дані, наведені вище, права економічних суб'єктів порушуються вже на рівні формування законодавства, незалежність судової влади не забезпечена, рівень корумпованості органів державної влади не знижується, внаслідок чого, зокрема судочинство може бути використано не для захисту порушених прав власності, а для її протиправного відчуження. “Гра правилами” підриває як довіру до самої держави, так і довіру між суб'єктами економічної діяльності та соціальними партнерами.

Суспільні інститути, покликані слугувати зміцненню демократії і верховенства права, залишаються слабкими, це робить дрібних і середніх підприємців вразливими у відносинах з державою і крупним капіталом, а найманих працівників – у відносинах з роботодавцями. Разом це жодним чином не сприяє ні стабільності національної економіки, ні зміцненню її конкурентоспроможності на внутрішньому та зовнішньому ринках.

1.1.4. Конкурентоспроможність на внутрішньому і зовнішньому ринках

Конкурентоспроможність може визначатися як зумовлене економічними, соціальними та політичними факторами становище національного товаровиробника на внутрішньому та зовнішньому ринках. В умовах відкритої економіки вона також означає міру здатності національної економіки (або окремої галузі, компанії) витримувати тиск міжнародної конкуренції на власному (внутрішньому) ринку та ринках третіх країн.

Загальне уявлення про рівень конкурентоспроможності України можна отримати із згадуваного вище *Глобального індексу конкурентоспроможності*. Доцільним є порівняння позицій України з відповідними позиціями розвинутих, а також постсоціалістичних країн – оскільки такі порівняння дають можливість визначити як переваги, що їх має Україна, так і недоліки, які потребують усунення⁵⁸. Оскільки цей аналіз зосереджено переважно на періоді економічного зростання в Україні, то наводиться рейтинг, оприлюднений у 2008р. (таблиця “Рейтинг країн за Глобальним індексом конкурентоспроможності та його складовими”).

Із 131 країни, охопленої дослідженням, Україна посіла 73 позицію, поступившись не лише всім постсоціалістичним країнам ЦСЄ і Балтії, але й Росії (58 позиція), Казахстану (61), Узбекистану (62) та Азербайджану (66 позиція).

З позицій України у складових *Індексу* видно, що найбільш негативно оцінюються:

Рейтинг країн за Глобальним індексом конкурентоспроможності 2007-2008рр. та його складовими, оцінено 131 країна

Оцінки	Швеція	Чехія	Латвія	Польща	Росія	Казахстан	Україна
Індекс	4	33	45	51	58	61	73
Складові							
Інститути	6	69	59	82	116	80	115
Інфраструктура	12	41	56	80	65	71	77
Макро-економічна стабільність	17	43	44	56	37	25	82
Охорона здоров'я і початкова освіта	5	29	45	36	60	94	74
Вища освіта і перенавчання (перекваліфікація)	7	28	29	35	45	57	53
Ефективність товарних ринків	6	38	47	69	84	63	101
Ефективність ринку праці	3	35	36	49	33	15	65
Надійність фінансових ринків	92	53	38	64	109	80	85
Технологічна готовність	1	35	40	51	72	77	93
Обсяги ринку	34	38	82	22	9	56	26
Рівень розвитку бізнесу	4	30	71	68	88	85	81
Інновації	6	27	77	58	57	75	65

- якість її інститутів (115 позиція) – що слугує підтвердженням наведених вище характеристик українського інституційного середовища;
- ефективність товарних ринків (101 позиція) – яка найбільшою мірою залежить від рівнів свободи підприємництва та добросовісної конкуренції, а отже, в кінцевому підсумку, від якості інститутів.

Водночас, як випливає з показників, на основі яких обраховувалися складові *Індексу*, Україна зберігає певні конкурентні переваги, зокрема: якість початкової освіти (49 позиція), доступ до вищої освіти (17), якість математичної і природничо-наукової освіти (44), загальна якість освітньої системи (47) і нарешті – здатність до інновацій (40 позиція). Саме ці переваги свідчать, що Україна зберігає спроможність переходу від застарілої економічної моделі, ґрунтованої на екстенсивному використанні дешевих ресурсів і дешевої робочої сили, до більш продуктивної економічної моделі, яка ґрунтується на знаннях і технологіях, отже – на кваліфікованій праці з її відповідною оплатою.

1.2. УМОВИ СТАБІЛЬНОСТІ ЕКОНОМІКИ

Крім чинників, що забезпечують належне функціонування та конкурентоспроможність ринкової економіки, важливими є умови її стабільності, до яких належать насамперед збалансованість бюджету, помірний рівень інфляції, достатні ресурси домогосподарств, висока якість людського капіталу та позитивне сальдо міжнародної торгівлі.

⁵⁸ Докладніше про місце України в системі міжнародних рейтингів див.: Інвестиційний клімат України: порівняльний аспект. – Національна безпека і оборона, 2006, №6, с.36-38, 44-47.

1.2.1. Збалансований бюджет

Однією з необхідних умов стабільності економіки є належний стан і динаміка державних фінансів – державного бюджету⁵⁹. Досягнення його збалансованості (відповідності доходів і видатків) є одним із завдань стабілізаційних програм і програм розвитку. Проте, у переважній більшості випадків, витрати урядів помітно перевищують надходження, причому це стосується не лише трансформаційних країн, але й розвинутих, які вирішують складні інфраструктурні та інституційні завдання.

Тобто в періоди стрімких економічних трансформацій чи економічних ускладнень допустимим є утримання відносно невеликих дефіцитів (а з тим і зростання державних боргів для їх фінансування), однак, постійний дефіцит бюджету, який не залежить від економічної динаміки, може критично поглиблювати фінансові дисбаланси⁶⁰. Тому в умовах позитивної економічної динаміки уряди намагаються відновити баланс бюджету і зменшити борговий тиск.

Таку політику ілюструють дані, наведені в таблиці “Сальдо консолідованого бюджету”⁶¹. Фактично всі наведені в таблиці країни в до кризовий період послідовно скорочували від’ємне (або нарощували позитивне) сальдо консолідованого бюджету. При цьому порівняно високі рівні від’ємного сальдо Польщі та Угорщини пояснювалися реформуваннями їх економік (а його фінансування здійснювалося з неемісійних джерел).

Лише Україна протягом усього цього часу, який був для неї періодом економічного зростання, утримувала та навіть збільшувала (зокрема, у 2004р.) бюджетний дефіцит – причому не проводячи жодних структурних реформ.

Сальдо консолідованого бюджету, % ВВП								
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Австрія	-0,9	-1,6	-4,5	-1,7	-1,7	-0,7	-0,5	-4,2
Німеччина	-3,7	-4,0	-3,8	-3,3	-1,5	-0,5	-0,1	-4,2
Швеція	-1,4	-1,2	0,6	2,0	2,4	3,8	2,5	-3,5
Польща	-5,0	-6,3	-5,7	-4,1	-3,6	-1,9	-3,7	-7,1
Угорщина	-8,9	-7,2	-6,4	-7,9	-9,4	-5,0	-3,8	-4,0
Казахстан	1,3	4,1	2,0	5,1	7,4	4,4	1,8	-1,4
Росія	1,0	2,0	4,3	7,5	7,4	5,4	3,9	-6,0
Україна	-0,1	-0,5	-4,4	-2,4	-1,4	-2,0	-3,1	-7,4

При цьому, з одного боку, обсяг дефіциту залишався відносно незначним, що дозволяло утримувати на допустимому рівні загальні обсяги боргів (15-20%ВВП) і досягалось, зокрема за рахунок невиконання видаткових статей та утримання низьких заробітних плат у бюджетній сфері.

З іншого боку, спостерігається виразна залежність державних видатків від політичної кон’юнктури: так, найвищі дефіцити держбюджету України припадають на 2004-2005рр. і 2007р. – періоди виборчих

кампаній, коли винятково з політичних міркувань збільшувалися соціальні виплати, що зумовлювало зростання реальних доходів населення: саме в зазначені періоди темпи такого зростання сягали 8-12% (у річному обчисленні).

Залежність збалансованості бюджету від політичної кон’юнктури, а також постійний ризик монетизації дефіциту (тобто фінансування зростання витрат шляхом грошової емісії, що є інфляційним чинником) не сприяє стабілізації економічного середовища, а навпаки – дестабілізує його, позбавляючи передбачуваності навіть у короткостроковій перспективі.

1.2.2. Інфляція

Необхідною умовою стабільності економічного середовища є утримання помірного рівня інфляції. Зрозуміло, що висока інфляція (зростання цін і відповідно зниження купівельної спроможності національної грошової одиниці) призводить не лише до погіршення суспільного добробуту, але й до втрат у вартості всіх активів національної економіки та суспільства загалом.

Розвинуті країни, як правило, утримують інфляцію у встановлених межах⁶². Успішні постсоціалістичні країни переважно протягом першого десятиріччя трансформаційних перетворень (до початку 2000-х років) зуміли знизити інфляцію до рівня менше 10% (у річному вимірі). Що стосується пострадянських країн СНД, включно з Україною, то навіть у період економічного зростання вони мали двозначні показники інфляції (таблиця “Інфляція в окремих країнах Європи”)⁶³.

Стосовно чинників і складових формування інфляційної динаміки в Україні доречно звернути увагу на наступне. Хоча звичайно інфляція має суттєву монетарну складову, проте в Україні динаміка безпосередньо монетарних агрегатів, з одного боку, та інфляції – з іншого, по суті, не має чіткої кореляції. Так, якщо протягом останніх 10 років середньорічне зростання грошової бази знаходилося на рівні 30%, то середньорічна інфляція (залишаючись відносно високою як для європейських країн) становила близько 12% і значною мірою зумовлювалась адміністративними заходами (кратними підвищеннями цін і тарифів) у монополізованих секторах – енергетичному, комунальному, транспортних перевезень. Підтвердженням вказаного “розриву” є збереження у 2009р. значної інфляції (12,3%) в умовах кризового падіння ВВП (приблизно на 15%) і звуженні пропозиції грошей.

Слід також зауважити, що утримання високої інфляції (10% і вище) унеможливорює встановлення та підтримання Україною низьких відсоткових ставок (для цього інфляція має бути принаймні вдвічі меншою).

Таким чином, утримання високого рівня інфляції в Україні зберігає ризики макроекономічних дисбалансів, перешкоджає довгостроковому плануванню економічної діяльності, негативно впливає

⁵⁹ Тут поняття державного (центрального) та консолідованого бюджетів вживаються як синонімічні, якщо не вказано інше.

⁶⁰ Зокрема, згідно з Маастрихтськими критеріями, дефіцит державного бюджету в довгостроковій перспективі не повинен перевищувати 3% ВВП.

⁶¹ Джерело: World Economic Outlook, Credit Suisse (випуски різних років), <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo>

⁶² У багатьох європейських країнах “цільовим” рівнем інфляції є показник 2±1% в річному вимірі.

⁶³ Джерело: World Economic Outlook (випуски різних років), <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo>

**Інфляція в окремих країнах Європи*,
% до попереднього року**

	Австрія	Німеччина	Франція	Швеція	Болгарія	Литва	Угорщина	Польща	Словаччина	Білорусь	Росія	Україна
1993	2,8	3,7	2,4	2,6	72,8	410	22,4	35,3	23,0	1 190	874	4 735
1994	2,8	2,5	1,8	2,4	96	72,1	18,8	32,2	13,4	2 434	307	891
1995	2,3	2	1,7	3,5	62,1	39,5	28,3	27,9	9,9	709	197	376
1996	1,3	1,0	1,4	1,4	123	24,7	23,5	19,9	5,8	52,7	47,6	80,2
1997	0,9	0,7	1,3	1,6	1061	8,8	18,3	14,9	6,1	63,8	14,8	15,9
1998	0,5	1,1	0,8	0,8	18,8	5,1	14,3	11,8	6,7	73,0	27,7	10,6
1999	0,7	0,5	0,4	0,7	2,6	0,8	10	7,3	10,7	2 947	85,7	22,7
2000	1,4	0,3	0,7	1,3	10,4	1,0	9,8	10,1	12,0	1696	20,8	28,2
2001	2,1	1,3	1,7	2,3	7,5	1,3	9,2	5,5	7,3	61,1	21,5	12,0
2002	1,7	1,4	1,9	1,7	5,8	0,3	5,3	1,9	3,3	42,6	15,8	0,8
2003	1,3	1,0	2,2	2,3	2,3	-1,1	4,6	0,8	8,4	28,4	13,7	5,2
2004	2,0	1,8	2,3	1,0	6,1	1,2	6,8	3,5	7,5	18,1	10,9	9,0
2005	2,1	1,9	1,9	0,8	6,0	2,7	3,6	2,1	2,8	10,3	12,7	13,5
2006	1,7	1,9	1,9	1,5	7,4	3,8	3,9	1,0	4,3	7,0	9,7	9,1
2007	2,2	2,3	1,6	1,7	7,6	5,8	7,9	2,5	1,9	8,4	9,0	12,8
2008	3,2	2,8	3,2	3,3	12	11,1	6,1	4,2	3,9	14,8	14,1	25,2
2009	0,4	0,1	0,1	2,2	2,5	4,2	4,2	3,5	0,9	13,0	11,7	15,9
2010(n)	1,3	0,9	1,2	2,4	2,2	-1,2	4,3	2,3	0,8	7,3	7,0	9,2

* Для розвинутих країн – дефлятор ВВП, для інших – індекс споживчих цін.

на купівельну спроможність, що обмежує пропозицію товарів і послуг, а відтак є стримуючим чинником для підвищення рівня оплати праці.

Водночас, певна “відірваність” інфляційної динаміки від динаміки пропозиції грошей може слугувати певним базисом для такого підвищення, оскільки в умовах розвитку значна частина коштів спрямовується в заощадження та виробництво, що покращуватиме пропозицію товарів і послуг, а відтак – слугуватиме стримуванню інфляції.

1.2.3. Ресурси домогосподарств

Ресурси (доходи та заощадження) домогосподарств визначають внутрішній платоспроможний попит і безпосередньо залежать від результатів економічної діяльності, обсягів і структури ВВП, який відбиває створювану в національній економіці додану вартість. У розвинутих економіках її головною складовою є заробітна плата. Так, у структурі ВВП Швеції частка заробітної плати становить близько 54-57% (таблиця “Структура ВВП Швеції за доходами”)⁶⁴.

**Структура ВВП Швеції за доходами,
млрд. шведських крон**

	2002р.	2004р.	2006р.
ВВП	2 421	2 625	2 900
Чистий внутрішній продукт	2 105	2 302	2 548
Оплата праці найманих працівників	1 367	1 451	1 568
Податки, за винятком субсидій на виробництво	361	394	433
Прибутки	377	457	547
Частка зарплати у ВВП, %	56,5%	55,3%	54,1%

Однак, в Україні, попри певне підвищення частки оплати праці у структурі ВВП на початку періоду економічного зростання (2000-2005рр.⁶⁵), ця частка залишається низькою і протягом останніх років не перевищує 49% (таблиця “Структура ВВП України за джерелами доходів”⁶⁶).

**Структура ВВП України за джерелами доходів,
% загального**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Оплата праці найманих працівників	42,3	45,7	45,7	45,6	49,1	49,4	48,8	49,0
Валовий прибуток, змішаний дохід	44,3	42,1	43,0	44,2	38,2	37,1	39,0	38,5
Податки, за винятком субсидій на виробництво та імпорт	13,4	12,2	11,3	10,2	12,7	13,5	12,2	12,5

Не відповідає європейській практиці структура доходів домогосподарств: лише дещо більше 40% загальних доходів формуються за рахунок заробітної плати, і лише трохи меншою є частка соціальних виплат (таблиця “Формування доходів населення України”, с.20)⁶⁷. Причому, тут теж привертає увагу помітне збільшення зазначених виплат у 2004-2005рр., пов’язане з популістською політикою уряду під час президентської виборчої кампанії 2004р.

⁶⁴ Класифікація у рамках національних рахунків для Швеції дещо відрізняється від української, проте категорія “оплата праці” також виокремлена.

⁶⁵ Помітне зростання частки зарплати відбулося у 2005р. після заміни прогресивної шкали оподаткування доходів фізичних осіб пропорційною (“плоскою”) шкалою з низькою ставкою (13%), що можна пояснити частковою детінізацією виплат заробітної плати.

⁶⁶ Джерело: Статистичний щорічник України за 2008р. – Київ, Держкомстат України, 2009, с.36.

Привертає увагу також невисокий рівень відносних обсягів т.зв. чистих податків на виробництво та імпорт. Слід зазначити, що такий рівень утримується завдяки не помітному податковому тиску, а його непрозору перерозподілу через бюджетну систему, тобто шляхом дотацій і субсидій окремим галузям чи підприємствам за рахунок багатьох інших. Зрозуміло, що такий непрозорий перерозподіл є бар’єром для запровадження належної системи формування та підвищення легальних заробітних плат.

⁶⁷ Джерело: Статистичний щорічник України за 2008р.,..., с.395-397.

**Формування доходів населення України,
% загального**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Заробітна плата	43,4	42,7	42,7	43,9	42,7	42,1	43,5	44,8	43,3
Прибуток та змішаний дохід	19,2	18,7	18,1	16,8	16,0	15,3	14,7	15,3	15,4
Доходи від власності (одержані)	2,6	2,7	2,9	3,1	3,0	2,9	2,9	3,2	3,6
Соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти	34,9	36,0	36,4	36,2	38,2	39,7	39,0	36,7	37,7

Слід зазначити, що в Україні протягом усього часу соціально-економічної трансформації, включно з періодом економічного зростання, відбувалося реформування системи оплати праці, не завершене й досі (див. *Додаток 1 до цього Розділу*).

Поточні результати цього реформування полягають не лише в наведеній вище низькій частці зарплати у ВВП країни та неналежній структурі доходів українських сімей, але й в розмірах середньої заробітної плати, яка на піку економічного зростання у 2007р. досягла 1 353 грн. (\$268), або 2,5 прожиткових мінімуми (535 грн., або \$106, середнє значення)⁶⁸.

Реальну економічну значимість ресурсів домогосподарств можна з'ясувати, виходячи зі структури їх витрат. В Україні протягом усього періоду економічного зростання споживчі (тобто спрямовані на задоволення поточних життєвих потреб) витрати домогосподарств залишалися на рівні близько 80-85% їх загального обсягу, в т.ч. витрати на продовольчі товари – близько 50%, що є ознакою бідності суспільства.

Так, у 2007р., середньомісячні сукупні грошові доходи середньостатистичного українського домогосподарства становили 1 930 грн. (\$382), або 3,6 прожиткового мінімуму. Враховуючи середню чисельність домогосподарства (2,7 особи), можна бачити, що на кожного члена сім'ї припадало лише дещо більше прожиткового мінімуму.

З розподілу витрат, наведеного в таблиці *“Грошові доходи і витрати домогосподарств України”*⁶⁹, видно, що на споживчі витрати сім'я спрямовувала понад 81% доходу, у т.ч. майже 48% – на продовольчі товари. На заощадження та інвестиції припадало 2%, або близько 40 грн. (\$8) на місяць.

Відповідно, обсяги заощаджень переважної більшості українських сімей є мізерними і не дозволяють забезпечити стабільність прийнятної рівня життя у випадку будь-якого соціального стресу. Так, за даними соціологічних досліджень Центру Разумкова, протягом 2003-2008рр. від 51% до 43% громадян повідомляли, що не мають заощаджень; близько третини – мали заощадження, яких вистачило б їм у випадку втрати джерела доходів менш ніж на півроку. До цього слід додати, що близько 90% українських громадян не мають жодного страхового полісу⁷⁰.

⁶⁸ За офіційним курсом НБУ 2007р. – \$1 : 5,05 грн.

⁶⁹ Джерело: Витрати і ресурси домогосподарств України. – Київ, Держкомстат, 2009, с.60, 235. Оцінка: Центр Разумкова.

⁷⁰ Докладно див.: матеріал *“Проблеми оплати праці і зайнятості в оцінках громадян України та експертів”*, розміщений в цьому виданні.

⁷¹ Висновки зроблено на основі аналізу динаміки національних економік 192 країн світу. Див., зокрема: Сучасні критерії і виміри національної конкурентоспроможності. – <http://finance-library.com.ua/article.php?book=65&article=4495>

⁷² Про виміри соціально-психологічного капіталу в Україні можна скласти уявлення з результатів соціологічного моніторингу соціального самопочуття громадян, наведених у матеріалі *“Проблеми оплати праці і зайнятості в оцінках громадян України та експертів”*.

Грошові доходи і витрати домогосподарств України у 2007р., у середньому на місяць у розрахунку на одне домогосподарство

	Грн.	% сукупних грошових доходів
Сукупні грошові доходи	1 929,92	
Сукупні грошові витрати, у т.ч.:	1 675,13	86,8
Споживчі витрати, у т.ч.:	1 565,80	81,1
Витрати на продукти харчування	923,69	47,9
Охорона здоров'я	40,82	2,1
Відпочинок і культура	52,16	2,7
Освіта	28,76	1,5
Купівля нерухомості, акцій, сертифікатів, валюти, вклади до банків	39,47	2,0

Отже, виміри ресурсів українських домогосподарств свідчать, що платоспроможний суспільний попит зосереджений переважно у вузькому секторі продовольчих товарів і товарів першої необхідності, тобто він фактично не впливає на вдосконалення структури внутрішнього ринку, отже – виробництва.

Грошові доходи домогосподарств не дозволяють їм робити значимі заощадження, вкладати в банки та страхові фонди, які є джерелом *“довгих грошей”* для національної економіки і сприяють її стабільності. Крім того, рівень цих доходів, як і ресурсів домогосподарств загалом, гальмує проведення пенсійної реформи та реформи систем охорони здоров'я і соціальної допомоги.

1.2.4. Людський капітал

Як зазначалося вище, сучасна ринкова економіка дедалі більшою мірою визначається якістю людського капіталу. За висновками експертів ООН, якщо кілька десятиліть тому потенційні переваги в конкурентоспроможності мали країни, багаті на природні ресурси чи фінансові капітали, то сьогодні економічне зростання на 64% зумовлене людським і соціальним потенціалом, тоді як природними ресурсами – на 20%, а наявністю капіталу – лише на 16%⁷¹. Отже, йдеться про потребу постійного розширеного відтворення людського капіталу в сучасному соціально-економічному середовищі.

Як правило, до складових людського капіталу відносять насамперед капітал освіти, капітал здоров'я і капітал культури, а також – соціально-психологічний капітал⁷². Для характеристики людського капіталу в Україні досить навести динаміку *Індексу людського розвитку* та окреслити можливості українських сімей в інвестуванні в капітал освіти, здоров'я і культури – власний і своїх дітей, майбутніх працівників.

Індекс людського розвитку (ІЛР). Як видно з таблиці *“Рейтинг окремих країн за Індексом людського розвитку”*, Україна протягом періоду економічного зростання знизила свої позиції в рейтингу (і навіть не досягла рівня 1992р.) – тоді як, наприклад, Польща послідовно покращувала свої позиції.

Рейтинг окремих країн за Індексом людського розвитку

	Кількість оцінених країн	Швеція		Польща		Росія		Україна*		
		місце	ІЛР	місце	ІЛР	місце	ІЛР	місце	ІЛР	ІОТЖ, років
1992	173	4	0,928	49	0,815	34	0,858	45	0,823	70.0
2000	173	2	0,941	37	0,833	60	0,781	80	0,748	68.1
2002	177	2	0,941	37	0,850	57	0,795	70	0,777	69.5
2005	177	6	0,956	37	0,870	67	0,820	76	0,788	67.7
2007	182	7	0,963	41	0,880	71	0,817	85	0,796	68.2

* Додатково наведені оцінки Індексу очікуваної тривалості життя (ІОТЖ).

Критичними для України є дві складові індексу – обсяг ВВП в розрахунку на душу населення (який є низьким), та особливо **інтегрований показник якості життя** – т.зв. “очікувана тривалість життя”. В Україні протягом 2000-2007рр. він фактично не змінився і становив на 2007р. 68,2 року, тоді як у Швеції він підвищився з 79,7 року у 2000р. до 80,8 у 2007р.; у Польщі – з 73,3 до 75,5 року, відповідно. Низьке значення цього показника для України свідчить про незадовільну якість життя українського суспільства (від низької якості харчування, відпочинку, умов життя до загалом нездорового способу життя, значною мірою зумовленого пригніченим соціально-психологічним станом людей⁷³). **Тим часом, саме цей показник є головним з точки зору якості людського капіталу, більше того – він окреслює перспективи його розвитку.** Для України на цей час вони є несприятливими.

Витрати українських сімей на відтворення людського капіталу. Із наведеної вище структури витрат українських домогосподарств видно, що на

освіту, культуру та охорону здоров'я середньостатистична сім'я в Україні витрачає 6,2% сукупних грошових доходів, що становить близько 122 грн. (\$24), або 47 грн. (\$9) на члена сім'ї на місяць. Ці суми вичерпуються в місячному обчисленні – одним сімейним відвідуванням театру; в річному – вартістю підготовки до школи одного першокласника⁷⁴.

Такий рівень витрат не можна вважати інвестиціями в розширене відтворення людського капіталу.

Збереження окресленої ситуації загалом не лише не сприяє зміцненню або розширеному відтворенню людського капіталу, але й загрожує його погіршенням або “вимиванням” за межі країни (через масштабну зовнішню трудову міграцію).

1.2.5. Міжнародна торгівля

Як зазначалося, однією з умов стабільності економічного середовища є утримання помірного рівня зовнішньоторговельного дефіциту.

Розвинуті європейські країни мають досить збалансовані показники зовнішньої торгівлі, або ж утримують незначне позитивне зовнішньоекономічне сальдо – за винятком окремих традиційно експортоорієнтованих високотехнологічних країн (наприклад, Швеція, яка, втім, останніми роками має значне позитивне сальдо) (таблиця “Рахунок поточних операцій платіжного балансу”)⁷⁵.

У трансформаційних країнах, згідно з рекомендаціями міжнародних фінансових інститутів, зовнішньоторговельний дефіцит бажано утримувати в межах 3% ВВП. Утім, навіть значні перевищення цієї межі не розглядаються як критичні за умови

Рахунок поточних операцій платіжного балансу,
% ВВП

	Австрія	Німеччина	Франція	Швеція	Болгарія	Литва	Угорщина	Польща	Словаччина	Білорусь	Казахстан	Росія	Україна
1997	-3,2	-0,4	2,8	4,2	10,1	-7,9	-4,5	-3,7	-9,2	-6,1	-3,5	-0,6	-3,0
1998	-2,5	-0,5	2,7	3,9	-0,5	-11,7	-7,1	-4,1	-9,6	-6,7	-5,5	-0,8	-3,1
1999	-3,2	-1,1	2,9	4,3	-5,0	-11,0	-7,9	-7,6	-4,8	-1,6	-0,1	11,3	2,6
2000	-2,6	-1,4	1,4	4,1	-5,6	-5,9	-8,7	-6,0	-3,5	-2,6	4,2	17,2	4,7
2001	-1,9	0,1	1,6	4,4	-7,3	-4,7	-6,2	-2,9	-8,4	-3,5	-4,0	10,9	3,7
2002	0,2	2,0	1,4	5,0	-5,6	-5,2	-7,0	-2,5	-7,9	-2,3	-3,5	8,4	7,5
2003	1,7	1,9	0,8	7,2	-5,5	-6,9	-8,0	-2,1	-5,9	-2,4	-0,9	8,2	5,8
2004	2,1	4,7	0,6	6,7	-6,6	-7,6	-8,4	-4,0	-7,8	-5,3	0,8	10,1	10,6
2005	2,0	5,1	-0,4	7,0	-12,4	-7,1	-7,2	-1,2	-8,5	1,4	-1,8	11,0	2,9
2006	2,8	6,5	-0,5	8,6	-18,4	-10,7	-7,5	-2,7	-7,8	-3,9	-2,5	9,5	-1,5
2007	3,1	7,6	-1,0	8,6	-26,9	-14,6	-6,8	-4,8	-5,3	-6,7	-7,9	6,0	-3,7
2008	3,5	6,7	-2,3	7,8	-24,2	-11,9	-7,2	-5,1	-6,5	-8,6	4,6	6,2	-7,1
2009	1,4	4,8	-1,5	6,4	-9,5	3,8	0,4	-1,6	-3,2	-12,9	-3,1	3,9	-1,7
2010(n)	1,8	5,5	-1,9	5,4	-6,3	2,7	-0,4	-2,8	-1,8	-10,4	0,7	5,1	-2,3

⁷³ Так, під час соціологічних опитувань, проведених Центром Разумкова у 2006р., майже 69% громадян повідомили, що не бачать для себе соціальної перспективи в Україні. Докладно див.: Там само.

⁷⁴ Шкільна форма, взуття, спортивний одяг, ранець, канцелярські товари: загальна вартість – не менше 1 000 грн. Див.: Косянчук І. Формені проблеми. – Урядовий кур'єр, 19 серпня 2010р.

⁷⁵ Джерело: World Economic Outlook (випуски різних років), <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo>

наявності надійних джерел фінансування, спрямованого на розвиток – наприклад, прямих іноземних інвестицій (ПІІ). Такі ситуації є характерними для успішних європейських трансформаційних країн, де зовнішні дефіцити понад 10% ВВП не є винятком. Проте, водночас ці країни є лідерами в обсягах залучених ПІІ на душу населення. Так, станом на початок 2009р., обсяг накопичених ПІІ в розрахунку на душу населення становив: у Чехії \$8 300; Словаччині – \$6 200.; Угорщині – \$5 800, Болгарії – \$4 200, Польщі – \$3 200. В Україні цей показник складає менше \$800⁷⁶.

Для країн пострадянського простору характерними є досить високі коливання зовнішньоторговельного сальдо, що зумовлено переважанням у структурі їх експорту низькотехнологічних (і водночас енергоємних) товарів та мінливістю попиту міжнародного попиту на такі товари.

Так, позитивне сальдо України в I половині 2000-х років базувалося переважно на експорті низькотехнологічної продукції металургійної і хімічної галузей та низькій вартості імпортованих із Росії енергоресурсів (насамперед газу). Однак, отримувани вигоди не спонукали державу і власників до активізації структурних змін. Тому стрімке зростання вартості імпортованих енергоресурсів і зниження попиту на український експорт призвели до помітного погіршення зовнішньоторговельного сальдо, а світова фінансово-економічна криза – і до значного скорочення експорту. Україна зменшила зовнішньоторговельний дефіцит лише через вимушене обмеження імпорту.

Отже, подальше збереження згаданої структури експорту буде й надалі зумовлювати високі ризики коливань платіжного балансу. У поєднанні зі збереженням низької якості інвестиційного клімату та, відповідно, незначними обсягами ПІІ, це може стати дестабілізуючим чинником для національної економіки.

ВИСНОВКИ

Функціонування та розвиток сучасної ринкової економіки вимагають належного інституційного середовища: наявності стабільного і сприятливого нормативно-правового поля, визначеності суспільної стратегії розвитку, децентралізації системи прийняття рішень. Попри певні зміни останніх років, в Україні не відбувалися системні соціально-економічні трансформації, а постійні політичні протистояння негативно впливали на вироблення стратегії розвитку країни, реалізацію соціально-економічної політики, створення міцного економічного базису підвищення суспільного добробуту та якості життя громадян.

Під час тривалої трансформаційної кризи в Україні була сформована низькопродуктивна, експортоорієнтована економічна модель, яка, з одного боку, не спроможна забезпечити належний рівень суспільного добробуту, а з іншого – є надзвичайно чутливою до внутрішніх і зовнішніх викликів. Ситуація обтяжується низькою якістю та корумпованістю державних інститутів (включно із

судовою владою), зрощенням влади і крупного бізнесу, нерозвиненістю громадянського суспільства. Усе це зумовлює слабкість інститутів влади у виконанні ними головних функцій держави: запровадження принципу верховенства права, захисту власності, вільного підприємництва та добросовісної конкуренції.

У загальному підсумку, в країні не створене належне регуляторне середовище, сприятливе для розвитку підприємництва і припливу інвестицій, існує практика монополізації ринків, непрозорого та необґрунтованого надання преференцій окремим галузям та/або підприємствам. Це викривлює ринкові відносини, ставить під сумнів захист прав усіх економічних суб'єктів і дає підстави для припущення, що державна політика свідомо не спрямовується на формування потужного прошарку суб'єктів малого та середнього підприємництва як соціальної основи середнього класу. Це ж стосується оплати праці кваліфікованих працівників – педагогів, медиків, науковців та ін. – які в розвинутих країнах так само належать до середнього класу.

Свою чергою, середній клас є основою громадянського суспільства, його демократичних інститутів. Отже, гальмування процесів формування чисельного середнього класу є, по суті, гальмуванням процесів розвитку демократії, становлення суспільних інститутів, у т.ч. тих, що сприяють запровадженню демократичних принципів соціально-трудових відносин у практику функціонування національної економіки.

Брак ефективних державних і суспільних регуляторів заміщається регуляторами тіньовими, що додатково спричиняє поширення корупції і зумовлює набуття нею форм політичної корупції. Нинішні масштаби корупції в Україні вкрай негативно позначаються на підприємницькому кліматі та інвестиційній привабливості країни і є чи не найбільшою перешкодою для забезпечення політичної і соціальної стабільності, реструктуризації і зростання національної економіки.

Така ситуація викривлює параметри ринку праці, а закріплення названої економічної моделі не лише не потребує його прозорості та ефективного розвитку, але й перешкоджає цьому. Ринку праці в Україні залишається негнучким, функціонує в умовах регіональних дисбалансів і високої концентрації промислового виробництва. Водночас, спостерігаються тенденції до погіршення якості трудових ресурсів: зниження показників стану здоров'я; зменшення попиту на якісну освіту; посилюються негативні демографічні процеси.

Це, своєю чергою, жодним чином не сприяє ні стабільності національної економіки, ні зміцненню її конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішньому ринках, ні розширеному відтворенню людського капіталу. Україна потребує вироблення нової соціально-економічної політики, базисом якої має стати високопродуктивна, кваліфікована, добре оплачувана праця. ■

⁷⁶ Джерело: Foreign Direct Investment, http://www.itdh.com/engine.aspx?page=itdh_Foreign

РЕФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

На цей час у процесі реформування оплати праці в Україні можна виокремити два етапи.

I ЕТАП: 1991-2000рр. – РЕФОРМУВАННЯ ІНСТИТУЦІЙНИХ ОСНОВ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

1991р. – прийнято закони України:

- “Про підприємства в Україні”: підприємствам надано право самостійно встановлювати фонд оплати праці, форми, системи та розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників;
- “Про мінімальний споживчий бюджет”: встановлено соціальний стандарт для визначення мінімальної заробітної плати – **мінімальний споживчий бюджет**;
- “Про зайнятість населення”.

1992р. – видано декрети Кабінету Міністрів:

- “Про оплату праці”: встановлено: “мінімальна заробітна плата регулюється з урахуванням рівнів економічного розвитку, продуктивності праці, середньої заробітної плати та вартісної величини мінімального споживчого бюджету. Мінімальна заробітна плата встановлюється Кабінетом Міністрів”. Визначено сфери централізованого (державного) та договірного регулювання зарплати та предмети тарифних угод усіх рівнів – **започатковано оформлення соціального діалогу**;
- “Про прибутковий податок з громадян” №13/92 від 26 грудня 1992р. Декретом зупинено дію Закону “Про мінімальний споживчий бюджет” і **встановлено розмір неоподаткованого мінімуму, що дорівнював мінімальній зарплаті**.

1993р. – ратифіковано Конвенцію МОП №144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм¹.

Створено **Національну раду соціального партнерства** при Президентові України, НРСП (Указ Президента України №151 від 27 квітня 1993р.).

1994р. – прийнято Закон “Про межу малозабезпеченості”, яким фактично встановлено соціальний стандарт мінімальної оплати праці “в умовах кризового стану економіки”, який визначався як величина мінімального рівня споживання *працевдатної* особи, у грошовому еквіваленті – 15 грн. Цей стандарт не змінювався протягом чотирьох років (1994-1997рр.).

Ратифіковано Конвенції МОП:

- №2 про безробіття;
- №154 про сприяння колективним переговорам;
- №158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємства.

1995р. – прийнято Закон “Про оплату праці”.

Видано Указ Президента №1082 від 21 листопада 1995р. Розмір неоподаткованого мінімуму відірвано від розміру МЗП і встановлено в сумі 17 грн. (мінімальна зарплата складала на той час і протягом 1996-1997рр. 15 грн.).

1998р. – ухвалено Постанову Кабінету Міністрів “Про встановлення максимальної величини фактичних витрат суб’єктів господарювання на оплату праці працівників, суми оподаткованого доходу (прибутку), сукупного оподаткованого доходу, з яких справляються збори (внески) до соціальних фондів”. Надалі аналогічні постанови приймалися у 2001-2003рр. У 2005-2006рр. граничні суми визначалися в законах про Державний бюджет; з 1 січня 2007р. зазначена сума встановлена в розмірі 15 прожиткових мінімумів для працевдатної особи.

Встановлення граничних сум зарплат пояснювалося намірами легалізації і стимулювання високих зарплат. За експертними оцінками, цей захід не справив позитивного впливу на легалізацію зарплат, однак, “граничні суми” використовуються й досі.

Прийнято Закон “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

Створено **Національну службу посередництва і примирення, НСПП** (Указ Президента №1258 від 17 листопада 1998р.). НСПП – консультативно-дорадчий орган, проте її рішення повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору, відповідними

органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. В іншому випадку НСПП звертається до суду. Інші повноваження НСПП були зружені. Так, Указом Президента №70 від 27 січня 1999р. її позбавлено права підготовки рекомендацій Президенту стосовно напрямів соціальної політики.

1999р. – прийнято закони:

- “Про прожитковий мінімум”. Ст.2 Закону визначає: “Прожитковий мінімум застосовується для...встановлення розмірів мінімальної заробітної плати...встановлення величини неоподаткованого мінімуму доходів громадян”. **У частині встановлення неоподаткованого мінімуму Закон не виконується до цього часу**.

Сам прожитковий мінімум обчислюється на підставі “мінімального споживчого кошика”, який розраховано на одну особу і не враховує потреб на утримання дітей або непрацевдатних членів сім’ї. У 2000-2005рр. розмір прожиткового мінімуму встановлювався Кабінетом Міністрів, з 2006р. – Законом про державний бюджет на відповідний рік;

- “Про колективні договори і угоди”;
- “Про охорону праці”.

Ратифіковано Конвенцію МОП №156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов’язками.

Результати I етапу реформування оплати праці²:

- ◆ порушення взаємозв’язку ціни праці з її продуктивністю та динамікою ВВП: протягом 1990-2000рр. ВВП зменшився у 2,5 рази, продуктивність праці – у півтора, реальна заробітна плата – в чотири рази;
- ◆ зниження частки оплати праці у структурі собівартості продукції: порівняно з 1990р., уже в 1993р. зазначена частка зменшилася більш, ніж удвічі – з 20% до 9,1%, а у 2000р. становила 11%;
- ◆ започаткування і зміцнення практики невиклат зарплати; практика започаткована в 1992р. самою державою, на той час – найкрупнішим роботодавцем; у 1998р. загальна сума заборгованості складала 6,5 млрд. грн.;
- ◆ поглиблення міжгалузевої та міжпрофесійної диференціації в оплаті праці: так, якщо в 1995р. середня зарплата в системі державного управління складала 111% середньої зарплати по Україні, то у 2000р. – 145%; у системі освіти – 97,3% та 67,8%, відповідно; в системі охорони здоров’я – 102,7% та 60%, відповідно;
- ◆ викривлення структури доходів громадян: частка зарплати в зазначених доходах знизилася з 64,6% у 1992р. до 45,4% у 2000р.; відповідно, частка соціальних трансфертів зростає з 27,3% до 45,9%;
- ◆ майнова поляризація суспільства: якщо в 1990р. децильний коефіцієнт (відношення середнього доходу 10% найбідніших громадян до середнього доходу 10% найбільш забезпечених) становив 1:4, то на кінець 1990-х років – за експертними оцінками, 1:40;
- ◆ мінімальна зарплата не досягла рівня навіть прожиткового мінімуму: у 2000р. вона становила лише 41% його офіційно встановленого рівня.

Загалом, протягом 1991-1999рр. заробітна плата фактично втратила свої головні функції – відтворювальну і стимулюючу.

II ЕТАП: з 2000р. – СПРОБИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАСАД НАЛЕЖНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

2000р. – прийнято Закон “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”, яким **мінімальна заробітна плата визначена як одна з основних державних соціальних гарантій; встановлено, що вона не може бути нижче рівня прожиткового мінімуму**.

Видано Указ Президента, яким схвалена **Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні**. Серед головних причин низького рівня зарплат названі:

- ◆ незадовільна організація системи державного та колективно-договірного регулювання оплати праці, соціального партнерства на всіх рівнях;

¹ Україна є членом МОП з 1954р., тому основні конвенції були ратифіковані до набуття нею незалежності. На цей час ратифіковано понад 60 конвенцій. З 1996р. МОП представлена в Україні Національним кореспондентом МБП в Україні. Співпраця між Україною і МОП базується на Програмі гідної праці в Україні, започаткованій у 2006р.

² Джерела: Тенденції української економіки, грудень 2001р., с.36.

- ◆ низький рівень продуктивності праці та наявність значної надлишкової чисельності працівників, відсутність належного нормування праці, що призвело до втрати зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці;
- низька ефективність індексації заробітної плати у зв'язку з інфляцією;
- недосконалість механізму формування фондів оплати праці в бюджетній сфері, де протягом останніх років практично не передбачалися бюджетні асигнування на підвищення

мінімальної заробітної плати, ставок і посадових окладів, на індексацію заробітної плати.

Відповідно, формулювалися концептуальні засади підвищення рівня номінальної і реальної зарплати та визначалися відповідні заходи на державному, галузевих і виробничих рівнях. Переважна більшість засад і заходів, що не мали формального характеру, не впроваджені/не виконані досі (таблиця “*Стан виконання окремих положень...*”). Тим самим – не усунуті причини низького рівня оплати праці в Україні, вказані вище.

Стан виконання окремих положень Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні

Концептуальні засади	Стан впровадження
встановлення економічно та соціально обґрунтованих рівнів МЗП з поетапним наближенням її розміру до прожиткового мінімуму;	Не впроваджено в частині “економічної і соціально обґрунтованості МЗП”; її розмір є заниженим
забезпечення випереджаючого зростання номінальної зарплати порівняно з підвищенням споживчих цін як обов'язкової умови для систематичного зростання реальної зарплати;	Виконувалося в докризовий період (до 2009р.)
збільшення до 2004р. частки оплати праці у ВВП до рівня не нижче 50-55% (55% – рівень 1990р. – ред.);	Не впроваджено. У 2004р. частка оплати праці найманих працівників у ВВП становила 45,6%; у 2008 – 49%
удосконалення механізму оподаткування зарплати шляхом встановлення диференційованих ставок оподаткування залежно від розмірів доходу, розвиток і впровадження інших ринкових механізмів регулювання зарплати та підвищення її мотиваційного потенціалу;	Не впроваджено. Навпаки, у 2004р. запроваджена пропорційна (плоска) шкала оподаткування зарплати
перерозподіл платежів і зборів до фондів соціального страхування між працівниками та роботодавцями в оптимальних співвідношеннях, які дадуть змогу збільшити розміри номінальної зарплати;	Не впроваджено
визначення зарплати як ціни робочої сили, здійснення переходу від зарплати як частки доходу підприємства до зарплати як ціни робочої сили, що формується на ринку праці і є зовнішнім фактором для підприємств;	Не впроваджено
удосконалення механізму визначення фонду оплати праці працівників бюджетної сфери під час формування державного бюджету з метою впорядкування та підвищення оплати праці в бюджетній сфері.	Не впроваджено в частині “впорядкування оплати праці” – структура зарплати досі залишається деформованою
Заходи на державному рівні	Стан виконання
запровадження статистичних показників ефективності виробництва та продуктивності праці для оцінки діяльності підприємств і регулювання фондів оплати праці;	Не виконано в частині показників продуктивності праці
посилення державного впливу на порядок формування валових витрат і собівартості продукції підприємств;	Виконується
запровадження дієвого механізму індексації заробітної плати як засобу захисту від інфляції;	Не виконано
створення механізму державного і громадського впливу на регулювання цін на основні споживчі товари і послуги;	Не виконано
зниження нарахувань на фонд оплати праці підприємства та спрямування вивільнених коштів на підвищення зарплати, що сприятиме її легалізації;	Не виконано
забезпечення збільшення частки оплати праці в собівартості продукції при одночасному зменшенні матеріальних витрат, витрат на електроенергію, паливо, сировину, напівфабрикати тощо.	Не виконано
Положення стосовно соціального діалогу	Стан виконання
Необхідно створити на тристоронній основі консультативний орган, який, ґрунтуючись на фінансових можливостях підприємств, аналізі тенденцій та соціально-економічних наслідків, розробляв би пропозиції та рекомендації Кабінету Міністрів щодо встановлення нових розмірів мінімальної заробітної плати.	Не виконано До завдань НТСЕР ці питання не віднесені.
Укладення угод на галузевому рівні повинно стати головною ланкою в системі колективно-договірного регулювання. Необхідно в законодавчому порядку встановити, що дія галузевих угод поширюється на всі підприємства, які за виробничою ознакою належать до даної галузі, незалежно від участі їх в укладенні угод. Норми галузевої угоди мають бути обов'язковими для застосування в колективних договорах.	Не виконано
Необхідно посилити відповідальність сторін переговорів за обов'язковість укладення та виконання колективних договорів.	Не виконано

2001р. – прийнято закони:

- “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”;
- “Про організації роботодавців”.

Ратифіковано Конвенцію МОП №132 про оплачувані відпустки.

2002р. – ратифіковано Конвенцію МОП №140 про оплачувані навчальні відпустки.

2003р. – ратифіковано Конвенцію МОП №135 про представників працівників.

2003-2004рр. – прийнято Закон “Про податок з доходів фізичних осіб” (набув чинності 1 січня 2004). Запроваджено єдину ставку прибуткового податку – 13%; з 1 січня 2007р. – 15%. **Неоподатковуваний мінімум лишився в розмірі 17 грн.** (водночас, передбачено певні пільги стосовно окремих видів доходу, кредитна та соціальна пільги, проте особливого впливу на оподаткування МЗП та низької зарплати загалом вони не мають). Крок аргументувався намірами виведення зарплат з тіні, а незначне підвищення податку – намірами збалансування бюджетів. У результаті, фінансова ефективність податку знизилася: якщо у 2003р. надходження від нього склали 5,1% ВВП, то у 2006р. – 4,5% ВВП.

Ратифіковано Конвенцію МОП №150 про адміністрацію праці.

Створено **Національну тристоронню соціально-економічну раду, НТСЕР** (Указ Президента “Про розвиток соціального діалогу в Україні” №1871 від 29 грудня 2005р.). Мета та завдання: підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань

у формуванні економічної та соціальної політики; сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин: внесення Президенту пропозицій з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики.

2005р. – ратифіковано Конвенцію МОП №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються.

2006р. – ратифіковано Європейську соціальну хартію (переглянуту).

2009р. – прийнято закони:

- “Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати у 2009-2010рр.”; мета: захист “кожного громадянина України у період фінансово-економічної кризи”. Закон передбачав підвищення соціальних стандартів, однак, з огляду на кризовий стан економіки, підвищення не відбулося. У цій ситуації **увагу привертає різниця в оцінках розмірів коштів, необхідних для підвищення: від 79,3 млрд. грн. (оцінка Міністерства фінансів) до 10-11 млрд. грн. (оцінка Президента України).** Подібне може свідчити про неспроможність влади реалістично оцінювати ситуацію і пропонувані нею самою заходи;

- “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України”; **запроваджена погодинна мінімальна оплата праці.** Профспілки сприйняли нововведення переважно негативно.

2. ПРОДУКТИВНІСТЬ – НАЙВАЖЛИВІША ОСНОВА ЗРОСТАННЯ РЕАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Праця є ключовим фактором виробничого процесу. Тому від її ціни – заробітної плати, великою мірою залежить характер виробництва, ринок праці (зокрема, рівень зайнятості), розподіл і перерозподіл ресурсів (у т.ч. трудових за принципом “вища зарплата за вищу продуктивність”), конкурентоспроможність компанії (галузі, регіону, національної економіки), соціальне самопочуття громадян, платоспроможний суспільний попит і, відповідно – обсяг і структура внутрішнього ринку.

Праця, як відомо, характеризується продуктивністю (обсягом продукції, виробленої за одиницю часу). Тому заробітна плата залежить від якості і продуктивності праці, а також – від добре функціонуючої системи формування заробітної плати, яка забезпечує належний (справедливий) розподіл створеної у виробничому процесі доданої вартості (доходу) та запобігає негативним впливам, що можуть виникнути через завищення/заниження заробітної плати, на соціально-економічні процеси (цінова стабільність, споживчий попит, збалансування бюджетів, стійкість національної грошової одиниці, структурні перетворення).

2.1. ЗАРОБІТНА ПЛАТА: ЕКОНОМІЧНИЙ І СОЦІАЛЬНИЙ ЗМІСТ

Економічний і соціальний зміст заробітної плати може бути з’ясований через її функції (відтворювальну, мотиваційну, регулюючу, соціальну), види (номінальну, реальну, мінімальну), а також – через місце і роль формування заробітної плати у зміцненні факторів конкурентоспроможності національної економіки, а відтак – в забезпеченні економічного зростання та суспільного добробуту.

Для характеристики рівня оплати праці використовуються поняття номінальної (нарахованої), реальної (яка визначає купівельну спроможність) і мінімальної заробітної плати (яка пов’язана з поняттям прожиткового мінімуму, або *вартості життя*).

Для оцінки усередненого рівня оплати праці в галузі (секторі, економіці загалом або на певній території чи окремому підприємстві) використовується також поняття середньої заробітної плати.

Визначення поняття заробітної плати

Заробітна плата є однією з найважливіших категорій ринкової економіки, яка відбиває насамперед відносини між роботодавцем (власником) і найманим працівником щодо розподілу новоствореної (доданої) вартості. Середовище цих відносин створюють через свої інститути держава та суспільство, тому вони так само є їх важливими суб’єктами. Більше того, як було показано вище, саме добре функціонуючі державні та суспільні інститути є передумовою і запорукою належного функціонування сучасної ринкової економіки, отже і соціально-економічних (трудових) відносин.

Для кожного із зазначених суб’єктів зміст заробітної плати має свою специфіку.

Для роботодавця – це, *по-перше*, елемент витрат на виробництво, що належить до собівартості продукції (робіт, послуг); *по-друге*, – стимул матеріальної зацікавленості працівника в досягненні високих кінцевих результатів. І якщо перше спонукає роботодавця до мінімізації витрат (тобто сплати якомога меншої заробітної плати), то друге мотивує його до збільшення витрат на інвестиції (у т.ч. підвищення капіталоємності праці), які є базисом для підвищення продуктивності праці, а з тим – прибутковості виробництва.

Для найманого працівника заробітна плата – це дохід, який він отримує в результаті реалізації своєї здатності до праці і який, *по-перше*, **об’єктивно повинен** забезпечувати відтворення цієї здатності (цю функцію повинна виконувати мінімальна заробітна плата), *по-друге*, має забезпечувати прийнятний рівень життя його сім’ї, *по-третє*, за умови кваліфікованої продуктивної праці, – створювати можливості для заощаджень, які є як складовою добробуту, так і основою інвестицій. У цьому сенсі заробітна плата мотивує працівника до підвищення кваліфікації і продуктивності.

Для держави заробітна плата – це об’єкт оподаткування, джерело наповнення місцевих і державного бюджетів (через сплату прибуткового податку, акцизного збору, ПДВ тощо), забезпечення надходжень до пенсійних та інших фондів соціального страхування, отже – джерелом “довгих грошей” (інвестицій) як безпосередньо, так і опосередковано, через зменшення державних і комунальних витратків на соціальну допомогу непрацездатним і малозабезпеченим громадянам (сім’ям) та, відповідно – звільнення бюджетних коштів для інвестування та виконання програм розвитку.

Спрямовуючи кошти на інфраструктурні проекти, розвиток освіти та охорони здоров'я, держава сприяє вдосконаленню якості трудових ресурсів, ринку праці, і в кінцевому підсумку – підвищенню продуктивності праці, збільшенню доходу, що створюється працею і капіталом, зміцненню конкурентоспроможності компаній і національної економіки в цілому.

Для суспільства заробітна плата – це найбільш значимий інструмент активізації людського потенціалу та забезпечення добробуту за рахунок зайнятості і справедливого розподілу згаданого вище доходу між роботодавцем (власником) і працівником (між капіталом і працею).

Оскільки наймані працівники в будь-якому суспільстві становлять більшість і є безпосередніми споживачами вироблених товарів і послуг, то саме заробітна плата є основою платоспроможного суспільного попиту, який визначає параметри внутрішнього ринку – як його обсяги, так і структуру (через структуру попиту), а через неї – на структуру виробництва та його динаміку.

Тому належна заробітна плата сприяє розвитку внутрішнього ринку, а відтак – економічному зростанню (це твердження є справедливим у випадку, коли і держава, і бізнес зацікавлені в розвитку внутрішнього ринку).

Функції заробітної плати

Як правило, вирізняють чотири головні функції зарплати: відтворювальну (компенсаційну), стимулюючу (заохочувальну, мотиваційну), регулюючу та соціальну. За тим, як зарплата виконує ці функції, можна судити про якість системи формування заробітної плати.

Відтворювальна функція заробітної плати полягає в забезпеченні працівника і членів його сім'ї засобами, достатніми для відтворення його здатності до праці (підтримання робочої сили). Цю функцію, як зазначалося, повинна виконувати мінімальна заробітна плата, яка, як впливає з визначення, повинна бути не меншою певного прожиткового мінімуму (мінімальної вартості життя).

Бажаний рівень зарплати для адекватного виконання цієї функції – коли йдеться не про просте, а розширене відтворення здатності до праці – має враховувати не лише *розвиток* зазначеної здатності працівника (підвищення рівня освіти та кваліфікації), але й підготовку до трудового життя молодшого покоління його сім'ї.

Про ступінь реалізації заробітної платою відтворювальної функції можна судити за співвідношенням середньої зарплати і прожиткового мінімуму – однак, лише в тому випадку, коли його визначено в адекватний спосіб і він відповідає реальним витратам особи (сім'ї) на підтримання суспільно прийнятного рівня життя.

Стимулююча функція зарплати полягає у формуванні та підтриманні прагнення працівника, *по-перше*, до продуктивної зайнятості та, *по-друге* – до ефективної трудової діяльності та постійного підвищення продуктивності праці. І якщо функцію

заохочення до праці виконує переважно мінімальна заробітна плата, то стимулювання ефективної трудової діяльності – насамперед, реальна зарплата.

Стимулювання через заробітну плату виявляється, зокрема в диференціації зарплати в межах компанії (галузі) залежно від якості продуктивності складності та/або умов праці. Однак, диференціація не повинна перевищувати суспільно прийнятних меж.

Через виконання стимулюючої функції (залежність від продуктивності праці) заробітна плата є безпосереднім чинником економічного зростання.

Регулююча функція заробітної плати полягає у її впливі на розподіл і перерозподіл трудових ресурсів за галузями, регіонами, підприємствами з урахуванням кон'юнктури ринку праці, а також процесів структурних змін в економіці.

Цю функцію заробітна плата виконує адекватно у випадку, коли держава не втручається у процеси структурних змін шляхом підтримки низькотехнологічних галузей (компаній), які втрачають конкурентоспроможність.

Соціальна функція визначається по-різному та певним чином перетинається з іншими функціями, що їх виконує заробітна плата. Так, соціальну функцію вбачають у забезпеченні соціальної справедливості – “однакова винагорода за однакову працю”. Така функція має бути притаманна заробітній платі, оскільки значна диференціація оплати “однакової” праці в межах підприємства чи за регіонами або за галузями економіки матиме негативні наслідки аж до виникнення конфліктних ситуацій.

З іншого боку, заробітна плата є головним і безпосереднім чинником формування соціальної престижності праці, професії, кваліфікації, освіти. Власне саму соціальну престижність визначають як таку, що вимірюється обсягом благ (у т.ч. заробітної плати), які суспільство надає тим чи іншим своїм членам.

У цьому сенсі соціальна функція перетинається з регулюючою і може сприяти розподілу та перерозподілу працівників до галузей, що є перспективними з точки зору посилення конкурентоспроможності національної економіки, або до територій, що потребують вирівнювання їх конкурентоспроможності до рівня більш розвинутих регіонів.

Отже, для того, щоб заробітна плата могла належним чином виконувати наведені функції, необхідним є створення належної системи її формування. Виходячи з того, що це питання рівною мірою торкається роботодавця, працівника та держави, можна стверджувати, що у процесі (процедурі) формування зарплати повинні брати участь їх представники та рівною мірою враховуватись інтереси кожного з них.

Економічний і соціальний зміст заробітної плати: узагальнення

Узагальнюючи наведені характеристики заробітної плати, можна стверджувати, що її зміст полягає саме в поєднанні економічних і соціальних вимірів життєдіяльності суспільства. З одного боку, зарплата є

¹ Нарешті, заробітна плата має формально-юридичне визначення, яке використовується в національних законодавствах і міжнародних документах, що регулюють соціально-трудові відносини. Так, українське законодавство визначає заробітну плату як *винагороду, яку згідно з трудовою угодою роботодавець (власник) сплачує працівникові за виконану роботу*.

економічним явищем (як елемент витрат роботодавця та доходів працівника), з іншого – соціальним (як умова життєзабезпечення більшості членів суспільства). Таким чином, заробітна плата є ланкою, що сполучає функції, які виконують в економічній (виробничій) діяльності праця і капітал, а також – їх інтереси.

Останнє зумовлює протиріччя між зарплатою як затратами роботодавця (і прагненням їх мінімізації) та зарплатою як доходом працівника (та вимогами підвищення цього доходу). Для того, щоб це протиріччя не набувало ступеню антагонізму, воно може і повинне бути розв'язане через підвищення продуктивності та належну систему формування заробітної плати.

Отже, з точки зору суспільних інтересів і забезпечення належного функціонування ринкової економіки, всі суб'єкти соціально-економічних відносин рівною мірою мають бути зацікавлені в забезпеченні умов для зростання продуктивності праці та на цій основі – збільшення доходу компанії і відповідно заробітної плати.

2.2. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ І ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ

Як зазначалось, існує три види заробітної плати: номінальна, реальна та мінімальна. Номінальна зарплата відбиває витрати роботодавця на працю, має значення насамперед для роботодавця та держави, оскільки є безпосереднім об'єктом оподаткування та стягнення внесків до фондів соціального страхування. Реальна заробітна плата – визначає купівельну спроможність номінальної, і як така – є дійсним доходом працівника; мінімальна – є радше соціальною гарантією, проте здатна відігравати важливу роль в оплаті праці загалом, оскільки часто виступає вихідним рівнем формування заробітної плати в цілому.

Реальна заробітна плата найбільшою мірою залежить від інституційного середовища (зокрема, рівня інфляції) та наявності/відсутності умов підвищення продуктивності праці. Тому саме за здатністю реальної заробітної плати виконувати функції, окреслені вище, можна судити про адекватність ціни праці в

національній економіці та ефективність системи формування заробітної плати.

2.2.1. Номінальна заробітна плата

Номінальна заробітна плата – це як правило, грошова сума, нарахована працівнику за виконану роботу (зарплата-брутто). В ринковій економіці вона визначається коливанням попиту/пропозиції на ринку праці, продуктивністю праці (яка, своєю чергою, залежить від капіталомісткості праці та її якості – кваліфікації працівника), а також – характером розподілу доходу між працею і капіталом (справедливий/несправедливий) та суспільно-прийнятним рівнем і способом життя (культурою потреб).

З номінальної заробітної плати стягаються податки на дохід працівника (прибутковий податок) та нарахування на фонд оплати праці внесків до фондів соціального страхування. Тому номінальна заробітна плата виступає як джерело надходжень до бюджетів усіх рівнів і до фондів соціального страхування.

В Україні номінальна заробітна плата (в доларовому еквіваленті) протягом періоду економічного зростання збільшилася майже в сім разів, порівняно з 1995р.

Подібна динаміка є характерною для постсоціалістичних країн. Як видно з таблиці “*Середньомісячна заробітна плата...*”, зростання номінальної зарплати протягом 1995-2008рр. склало від 3,5 разу в Болгарії до 7,7 разу в Литві.

Для України є характерними значні галузеві та регіональні диспропорції рівнів середньої номінальної заробітної плати, які свідчать, зокрема про неефективність державної політики, спрямованої на формування передумов структурних змін через підвищення якості людського капіталу (врізка “*Номінальна зарплата в Україні*”², с.28).

Загалом, номінальна заробітна плата, за визначенням, відбиває частину витрат роботодавця на найману працю. Проте, вона не дає повного уявлення про фактичний дохід працівника, оскільки не враховує і не може враховувати *по-перше*, згадане вище оподаткування і стягнення, *по-друге* – чинника інфляції. Тому для характеристики зарплати як наявного доходу працівника використовується поняття реальної заробітної плати.

Середньомісячна заробітна плата в окремих постсоціалістичних країнах Європи,
\$ (за поточним курсом)

	1995р.	2000р.	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2008р. до 1995р., разів
Болгарія	113	106	110	124	158	185	206	231	302	392	3,5
Литва	120	243	246	276	351	413	460	544	714	926	7,7
Польща	290	443	504	523	566	627	736	798	973	1 222	4,2
Росія	104	79	113	141	180	237	302	395	528	689	6,6
Угорщина	309	311	361	475	611	719	793	813	1 006	1 158	3,7
Словаччина	242	247	256	298	391	491	557	632	814	1 020	4,2
Україна	50	42	58	71	87	111	157	206	268	343	6,9

² Джерело: Статистичний щорічник України за 2009р.,..., с.402, 400.

НОМІНАЛЬНА ЗАРПЛАТА В УКРАЇНІ

Номинальна зарплата в Україні характеризується високим ступенем регіональної і галузевої диференціації.

Регіональні диспропорції. Хоча протягом останніх років запроваджувались окремі заходи з вирівнювання оплати праці, проте середня номінальна зарплата в одній з “найбідніших” областей (Тернопільській) залишається на 25-30% нижчою за середньоукраїнську та на 35-40% нижчою, ніж у промислових

областях з відносно високими зарплатами (Донецькій). Більше того, хоча й відбувається зменшення відносного відставання зарплат у “бідних” областях від “багатших”, проте водночас збільшується абсолютний розрив у розмірах зарплат. Так, якщо у 2000р. різниця середньої номінальної зарплати між Донецькою і Тернопільською областями складала 157 грн., то у 2008р. – 702 грн. (таблиця “Міжрегіональна диференціація у зарплатах”).

Міжрегіональна диференціація середньомісячних зарплат

	2000р.	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.
Донецька обл. (грн.)	292	383	452	550	712	962	1 202	1 535	2 015
Тернопільська обл. (грн.)	135	190	237	304	388	553	727	943	1 313
Україна (загалом) (грн.)	230	311	376	462	590	806	1 041	1 351	1 806
<i>Відношення зарплати в Тернопільській обл. до</i>									
середньоукраїнської (%)	58,7	61,1	63,0	65,8	65,8	68,6	69,8	69,8	72,7
зарплати в Донецькій обл. (%)	46,2	49,6	52,4	55,3	54,5	57,5	60,5	61,4	65,2
<i>Розрив між зарплатою в Тернопільській області та</i>									
середньоукраїнською (грн.)	-95	-121	-139	-158	-202	-253	-314	-408	-493
зарплатою в Донецькій обл. (грн.)	-157	-193	-215	-246	-324	-409	-475	-592	-702

Вказана диференціація могла б сприяти перерозподілу трудових ресурсів на користь промислових регіонів – які, до речі в період економічного зростання відчували брак робочих рук. Однак, в Україні для такого перерозподілу немає відповідної інфраструктури (навіть транспортної), вільного ринку житла, а також – налагодженої системи професійної підготовки та перепідготовки дорослих. За таких умов розбіжності в рівнях номінальних доходів населення лише зміцнюються.

Міжгалузеві диспропорції. Як видно з таблиці “Галузевий розподіл заробітних плат”, існує значна різниця між відношеннями номінальних середніх зарплат до загальноукраїнського показника. Так, якщо у сфері охорони здоров’я у 2008р. середня

зарплата складала 65% загальноукраїнського рівня, в освітній сфері – 80%, то у сфері фінансової діяльності – майже 208%.

Враховуючи абсолютне значення середньої номінальної зарплати (1 806 грн., або 2,7 прожиткового мінімуму), можна стверджувати, що така диференціація перешкоджає залученню висококваліфікованих працівників до галузей, найбільш важливих для забезпечення якості людського капіталу, – освітньої, охорони здоров’я.

Така ситуація (поряд із збереженням відносно низьких зарплат у машинобудуванні) не сприяє зміцненню конкурентоспроможності національної економіки, більше того – вона створює ризики її зниження вже у середньостроковій перспективі.

Галузевий розподіл заробітних плат, % загальноукраїнського рівня

	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	49,5	48,7	47,4	52,7	54,2	55,8	57,1	61,0
Промисловість,	130,5	129,0	127,9	125,9	120,0	116,4	115,0	111,7
у т.ч. машинобудування	102,6	102,9	107,6	108,5	101,9	101,8	102,8	99,1
Будівництво	116,4	113,6	118,2	120,2	110,9	109,5	110,0	101,4
Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів	91,3	87,8	85,3	86,3	88,5	86,3	84,8	83,8
Діяльність транспорту та зв’язку	147,9	152,4	148,3	142,9	131,1	127,6	123,6	122,2
Фінансова діяльність	267,8	259,6	227,5	213,2	192,7	196,9	205,0	207,5
Освіта	72,0	71,0	73,6	72,7	79,5	77,4	78,5	80,2
Охорона здоров’я, надання соціальної допомоги	58,8	59,3	60,4	59,5	64,1	63,2	64,5	65,2
Середньомісячна зарплата в Україні, грн.	311,0	376,0	462,0	590,0	806,0	1 041,0	1 351,0	1 806,0

2.2.2. Реальна заробітна плата

Реальна (отримувана) зарплата – це реальна купівельна спроможність грошової суми, отриманої працівником за виконану роботу. Вона визначається як різниця між номінальною зарплатою і сукупною сумою стягнень (податків, відрахувань до соціальних фондів та інших стягнень, які накладаються на зарплату), проіндексована відповідно до коефіцієнту інфляції. Тому реальна зарплата може значно відрізнятися від номінальної – залежно від сукупної суми стягнень та рівня інфляції, який у контексті соціально-трудових відносин обчислюється як *Індекс вартості життя*.

Сукупна сума стягнень з номінальної зарплати у відсотковому вираженні може бути дуже високою, але для того, щоб реальна зарплата не втратила здатності виконувати перераховані вище функції, значимими є три умови:

- помірність зростання цін, тобто рівня інфляції; принципово важливим є те, що в цьому випадку йдеться насамперед про споживчі ціни – тому рівень інфляції в обчисленнях динаміки реальної заробітної плати розраховується як *Індекс вартості життя*;

- достатність залишку після стягнень і “компенсації” зростання згаданого *Індексу* для задоволення

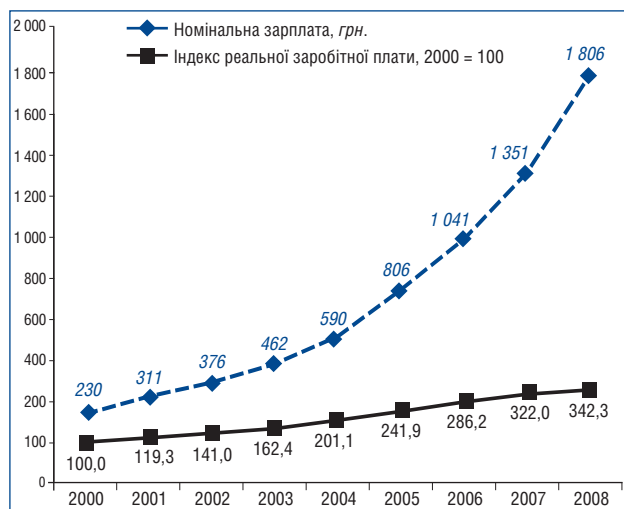
потреб працівника та його сім'ї на суспільно прийнятному рівні (фактично – на рівні середніх стандартів життя для конкретного суспільства);

- ефективне і прозоре використання коштів суспільних фондів (включно з державним бюджетом), які складаються в т.ч. із згаданих стягнень із зарплати, а також – забезпечення рівного доступу всіх громадян до якісних публічних послуг.

Саме тому відмінною ознакою належної системи формування заробітної плати є те, що вона сприяє збільшенню реальної заробітної плати, тоді як зростання номінальної зарплати є відносно незначним. Зазвичай, відразу застерігається, що для стійкого зростання реальної зарплати потрібне підвищення продуктивності праці, але водночас – підкреслюється й те, що зростання реальної зарплати є стимулом для працівника до підвищення продуктивності.

В Україні протягом років економічного зростання номінальна заробітна плата в доларовому еквіваленті, як зазначалося вище, збільшилася майже в сім разів. Збільшення у гривнях є навіть більш вражаючим – у 7,9 разів (середньорічні темпи зростання сягали майже 30%)³. Проте, реальна заробітна плата у 2000-2008рр. збільшилася лише у 3,4 разу (діаграма “Середньомісячна номінальна та реальна заробітна плата в Україні”⁴).

Середньомісячна номінальна та реальна заробітна плата в Україні



Причиною такого розриву є відсутність перерахованих вище умов, насамперед – помірності інфляції, рівень якої протягом 2000-2008рр. залишався високим і фактично не прогнозованим (середньорічна інфляція складала близько 12%). Що стосується достатності “залишку” номінальної зарплати після оподаткування,

стягнень та падіння її купівельної спроможності через інфляцію, то певне уявлення про це можна скласти із структури доходів та рівня життя середньостатистичного українського домогосподарства (сім'ї).

Протягом 2000-2008рр. частка зарплати у структурі доходів сім'ї не перевищувала 47%, при цьому велика кількість сімей мали середньодушові грошові доходи нижчі від прожиткового мінімуму. Так, у 2007р. у структурі доходів домогосподарства частка зарплати складала лише 44%, при цьому більш ніж кожне третє домогосподарство (35%) мало середньодушові доходи нижчі від установленого на той час прожиткового мінімуму.

Отже, реальна заробітна плата відіграє порівняно незначну роль у забезпеченні життя українських сімей. За великим рахунком, заробітна плата в Україні (в т.ч. реальна) не виконує навіть функції розширеного відтворення робочої сили, а тим більше – стимулювання працівника до підвищення продуктивності. Додатковим чинником, що знижує стимули до праці в Україні є неефективне та непрозоре використання коштів суспільних фондів, до яких громадяни сплачують внески.

2.2.3. Мінімальна заробітна плата

Мінімальна заробітна плата (МЗП) має насамперед соціальну значимість і є радше соціальною гарантією, ніж економічним показником. Однак, і значення її для економічної діяльності є дуже високим, оскільки, як зазначалося, саме мінімальна заробітна плата має виконувати відтворювальну функцію і тим самим – функцію заохочення до продуктивної зайнятості (до праці).

Мінімальна заробітна плата в тій чи іншій формі існує фактично в усіх країнах світу, як і поняття “прожиткового мінімуму”, на підґрунті і з урахуванням якого вона формується⁵. Розмір МЗП встановлюється, як правило, двома шляхами: централізовано, на законодавчому рівні, або через колективні переговори між соціальними партнерами – роботодавцями (власниками) та найманими працівниками в особі профспілок⁶. Обидва підходи не виключають один одного: законодавчо встановлений рівень може бути основою для ведення колективних переговорів або результатом таких переговорів, після чого зазначений рівень закріплюється законом. В окремих країнах встановлюються галузеві та/або регіональні мінімальні заробітні плати⁷.

На законодавчому рівні розмір МЗП встановлюється у 20 з 27 країн ЄС (крім, зокрема, Австрії, Німеччини, Швеції, Фінляндії, де формування МЗП здійснюють соціальні (тарифні) партнери (таблиця “Встановлення мінімальної зарплати в окремих країнах Європи”⁸, с.30-31).

³ Див.: Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати. – Офіційний сайт Державного комітету статистики України; <http://www.ukrstat.gov.ua>

⁴ Джерело: Статистичний щорічник України за 2009р., с.399.

⁵ Так, у розвинутих країнах це гарантований мінімальний рівень погодинної оплати праці. В Росії використовується “мінімальний розмір оплати праці” (МРОТ – *минимальный размер оплаты труда*). Вважається, що мінімальний рівень оплати праці встановлюється винятково соціальними партнерами, проте в Росії його встановлює держава.

⁶ Через це соціальних партнерів іноді називають “тарифними”, а практику встановлення МЗП у процесі їх переговорів – “тарифною автономією”.

⁷ Так, у Росії діє Федеральний закон про мінімальний розмір оплати праці. Водночас, регіони та суб'єкти Федерації можуть самостійно запроваджувати МЗП на своїй території – але в розмірі, не нижчому, ніж встановлений на федеральному рівні.

⁸ Джерела: Systems of wage formation, <http://www.eurofound.europa.eu>; Minimum wages. Eurostat, 2009, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>



Встановлення мінімальної зарплати в окремих країнах Європи					
Країна	Процедура та особливості встановлення МЗП	Розмір МЗП ⁹ (2009р.)	МЗП/середня зарплата ¹⁰ , %	Рівень охоплення ринку праці	Стягнення податку з низьких доходів
Країни ЄС-15¹¹					
Австрія	Визначається у результаті переговорів між роботодавцями і працівниками переважно на секторальному рівні ¹² . Встановлений місячний мінімум виплачується 14 разів на рік	€1 000 (погодинна €5,77)	...		“0” ставка податку для персональних доходів нижче €11 тис. на рік
Велика Британія	Встановлюється урядом відповідно до рекомендацій соціальних партнерів ¹³	£913,8 (£1 010) (погодинна £5,52)	38,2%	Всі наймані працівники старше 16 років	Звільнення від оподаткування річного доходу менше £6 475 (для старших 65 років – звільнення £9 490)
Греція	Встановлюється в результаті переговорів між соціальними партнерами	€583,4 (денна €30,4)	...	Всі наймані працівники не робітничих професій старше 19 років; для робітничих – старше 18 років	
Данія	Визначається у результаті секторальних переговорів між роботодавцями і профспілками				
Іспанія	Визначається урядом і щорічно переглядається в залежності від очікуваного рівня інфляції	€624 (денна €20,8)	42,1	Всі наймані працівники не залежно від віку	
Італія	Визначається у результаті секторальних переговорів між соціальними партнерами та поширюється на всіх працівників відповідних галузей				
Нідерланди	Встановлюється урядом	€1 382	45%*	Всі наймані працівники старше 23 років	
Німеччина	Визначається у результаті секторальних переговорів між соціальними партнерами для окремих галузей і надалі поширюється на всю галузь для охоплення переважної більшості її працівників				Виключення з оподаткування €7 834 (з 2010р. – €8 004, для подружжя – виключення €16 008)
Португалія	Встановлюється на законодавчому рівні. Наприкінці кожного року (за законом, у листопаді) відбуваються переговори між соціальними партнерами (профспілками, партіями, роботодавцями), на яких встановлюється коефіцієнт підвищення МЗП на наступний рік, а також її індексації відповідно до рівня інфляції	€450	41,6%	Всі наймані працівники не залежно від віку	Не обкладається податком 72% МЗП, однак, практично – 100%
Фінляндія	Мінімальний рівень визначається у результаті секторальних переговорів між роботодавцями і профспілками		56-57%*		Виключення з оподаткування €15 200 (з 2010р.)
Франція	Встановлюється щорічно спеціальним тристороннім органом (Національна комісія з колективних переговорів), який також визначає рівень підвищення мінімального рівня залежно від інфляції (запроваджено механізм автоматичного підвищення мінімуму зарплати, якщо інфляція перевищує 2%). Під час щорічного перегляду використовується принцип, згідно з яким збільшення купівельної спроможності МЗП не може бути меншим, ніж половина відповідного показника середньої погодинної оплати праці. Водночас, Уряд має право підвищити МЗП своїм декретом. І такі випадки відомі: 1981р. – на 10%; 1995р. – на 5%.	€1 321 (погодинна €8,71)	48,1%	Всі наймані працівники не залежно від віку	Значна кількість виключень з оподаткування доходів домогосподарств з врахуванням їх економічного стану

Встановлення мінімальної зарплати в окремих країнах Європи					
Швеція	Мінімальний рівень визначається у результаті секторальних переговорів між соціальними партнерами і є складовою колективної угоди	-	61-71% *		
Країни - нові члени ЄС ¹⁴					
Болгарія	Встановлюється урядом відповідно до рекомендацій соціальних партнерів, з врахуванням обмежень державного бюджету	240 левів (€123)	42,1%	Всі наймані працівники	Звільнення для інвалідів доходів нижче 7 920 левів (€4 049)
Естонія	Щорічно встановлюється урядом відповідно до рекомендацій соціальних партнерів	4 350 крон (€278) (погодинна 27 крон)	30,5%	Всі наймані працівники	
Латвія	Встановлюється урядом відповідно до рекомендацій соціальних партнерів	180 лат (€254) (погодинна 1,01 лат)	31,5%	Всі наймані працівники	
Литва	Визначається урядом згідно з рекомендаціями відповідальних інститутів і автоматично індексується в залежності від інфляції. Також раз на два роки відбувається коригування в залежності від рівня економічного зростання	800 літів (€232) (погодинна 5,85 літи)	33,5%	Всі наймані працівники	
Польща	Встановлюється тристоронньою комісією соціального та економічного розвитку і може переглядатися 15 липня кожного року	1 126 злотих (€281)	32,4%	Всі наймані працівники	
Румунія	Визначається урядом після консультацій із соціальними партнерами	600 лей (€153)	29,1%	Всі наймані працівники	
Словаччина	Визначається урядом з врахуванням дво- або тристоронніх переговорів з огляду на щорічну економічну динаміку	€295,5	46,6%	Всі наймані працівники	
Угорщина	Визначається урядом після консультацій із соціальними партнерами	71 500 форинтів (€270)	36,5%	Всі наймані працівники	
Чехія	Встановлюється урядом відповідно до переговорів із соціальними партнерами	8 000 крон (€306) (погодинна 48,1 крон)	38,1%	Всі наймані працівники	
Окремі країни СНД та Україна					
Білорусь	Встановлюється Урядом	229 тис. рублів (€59,2)	22%	Всі наймані працівники	Базова величина (неоподаткований мінімум 35 тис. рублів)
Росія	Встановлюється Урядом	4 330 рублів (€109,8)	25,5%	Всі наймані працівники	100% МЗП обкладаються податком у 13%
Україна	Встановлюється Законом про бюджет на відповідний рік	744 гривень (€93)	32%	Всі наймані працівники	Неоподаткований мінімум – 17 грн., існує соціальна пільга

* Джерело: Prosperity through sustainable wage formation. – Country Report Sweden, 2010, p.32.

Єдиного підходу до формування мінімальної зарплати немає. Але в більшості країн, як зазначалось, орієнтирами для цього є споживчі ціни та мінімальні потреби працівника в товарах і послугах першої необхідності, достатніх для відтворення його здатності до

праці (відтворювальна функція мінімальної заробітної плати). Такі потреби обраховуються через т.зв. “мінімальний споживчий кошик”, вартісна величина якого визначається як прожитковий мінімум, мінімальний споживчий бюджет тощо¹⁵.

⁹ Зазвичай, визначається місячна мінімальна зарплата, проте може також встановлюватися мінімальна погодинна або денна оплата праці.

¹⁰ Мінімальна заробітна плата як частка середньої у промисловості і сфері послуг. Дані за 2007р. – Джерело: Minimum wages. Eurostat, 2009; http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-09-029/EN/KS-QA-09-029-EN.PDF. Останнім часом вказана частка підвищилася, проте зведені показники не доступні.

¹¹ За винятком Бельгії, Ірландії, Люксембургу.

¹² Секторальний рівень переговорів часто (хоча не обов'язково) є ширшим, ніж галузевий, і може стосуватися “узагальнених” сфер діяльності, наприклад, промисловості, “синіх” або “білих” комерційних підприємств тощо.

¹³ Переговори між соціальними партнерами зазвичай є тристоронніми переговорами між роботодавцями, представниками найманих працівників та урядових уповноважених.

¹⁴ За винятком Кіпру, Мальти, Словенії.

¹⁵ Термін “мінімальний споживчий бюджет” використовується, наприклад, у Білорусі. В Україні використовувався до 1995р.

Як правило, в розвинутих країнах розмір МЗП є вищим, ніж прожитковий мінімум¹⁶, а оподаткування мінімальної зарплати (як і низьких доходів загалом), здійснюється за пільговими ставками. Тим самим забезпечується виконання мінімальною заробітною платою як відтворювальної, так і стимулюючої функцій. Більше того, в багатьох країнах встановлюються нижчі рівні мінімальної заробітної плати для молоді – з тим, щоб полегшити її вихід на ринок праці (нижчі затрати для роботодавця), а з іншого боку – мотивувати до зайнятості.

В Україні лише в листопаді 2009р. мінімальна зарплата зрівнялася з прожитковим мінімумом – який, як буде показано нижче є вкрай заниженим. Тому МЗП не виконує стимулюючої функції, а навпаки – є чинником безробіття та зовнішньої трудової міграції. Що стосується відтворювальної функції, то МЗП здатна забезпечувати працівникові фактично рівень фізіологічного виживання. Про розширене відтворення здатності до праці не йдеться.

Співвідношення мінімальної і середньої зарплати. За співвідношенням мінімальної і середньої заробітної плати можна судити про щільність шкали трудових доходів – чим більша частка МЗП у середній зарплаті, тим меншою є диференціація зарплат у країні, отже, поляризація доходів від праці.

Як видно з таблиці, співвідношення МЗП і середньої заробітної плати у країнах ЄС-15 коливаються в досить широкому діапазоні – від близько 40% у Великій Британії до 60-70% у Швеції.

У постсоціалістичних країнах - нових членах ЄС співвідношення є загалом нижчим і становить у середньому 30-40% (від 29% у Румунії до 47% у Словаччині). В Україні, наприклад, у листопаді 2009р. це співвідношення становило 35,8%, що цілком відповідає європейському рівню – якщо не враховувати абсолютних величин мінімальної та середньої зарплат. Якщо ж врахувати, що мінімальна зарплата в Україні дорівнює заниженому прожитковому мінімуму, то це співвідношення свідчить радше про низький рівень оплати праці та, відповідно, середньої зарплати в Україні. Крім того, можна припустити, що притаманна Україні майнова поляризація суспільства спричинена не критичною диференціацією заробітної плати, а вкрай несправедливим розподілом доходу між працею і капіталом.

2.2.4. Оптимальне співвідношення між продуктивністю праці і витратами на працю

Джерелом коштів на оплату праці є, як зазначалося вище, створена у виробничому процесі додана вартість – дохід компанії, який, своєю чергою, залежить від продуктивності всіх факторів виробництва, в т.ч. і насамперед праці. Підвищення продуктивності зазначених факторів потребує інвестицій, які, як показано в Розділі 1, можуть здійснюватися лише за умови макроекономічної стабільності та належно функціонуючих інститутів (сприятливого інституційного середовища).

Досвід розвинутих країн доводить взаємозалежність процесів зростання заробітної плати і продуктивності праці на основі нарощування інвестицій, тобто – позитивний взаємозв'язок продуктивності та вартості праці.

Продуктивність праці і витрати на працю в Україні

В Україні останніми роками не проводиться систематизована оцінка продуктивності праці, відповідні показники в офіційній статистиці не представлені. Водночас, окремі узагальнені показники, що подаються міжнародними інститутами (Світовим банком, МВФ, ОЕСР та ін.), дають можливість зробити певні порівняння продуктивності в Україні та інших країнах світу.

Продуктивність праці. Міжнародні порівняння продуктивності праці (ВВП на одного зайнятого за паритетом купівельної спроможності) показують, що Україна суттєво відстає за цим показником не лише від розвинутих країн (Німеччини, Франції, Швеції), але й успішних постсоціалістичних країн Європи (таблиця “Продуктивність праці...”¹⁷).

Водночас, динаміка наведених показників свідчить, що протягом 2001-2008рр. Україна повільно, але стало наближалася до їх рівня. Так, якщо у 2001р. продуктивність праці в Україні становила 40,8% відповідного показника Латвії, то у 2008р. – 45,6%. Порівняно з Польщею, ці показники становлять 30,4% і 38,4%, відповідно; порівняно із Швецією – 15,9% і 21,6%.

Такі темпи нарощування продуктивності праці є очевидно недостатніми і можуть свідчити про слабку зацікавленість бізнесу в інвестиціях у

Продуктивність праці в окремих європейських країнах, \$ ПКС

	2001р.		2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	
		%*								%*
Франція	65 816,0	13,6	68 669,6	68 120,6	70 726,5	74 430,7	77 019,7	80 523,2	81 973,3	19,6
Швеція	56 663,4	15,9	58 925,3	61 645,6	66 485,8	67 062,1	70 480,4	74 236,3	74 448,4	21,6
Німеччина	56 252,1	16,0	58 201,3	60 864,4	63 436,2	66 603,2	69 359,4	71 824,4	72 238,0	22,3
Словенія	31 874,3	28,2	34 194,8	35 479,6	38 341,0	41 782,1	45 402,9	50 247,1	53 504,7	30,1
Угорщина	32 648,2	27,5	35 485,6	36 912,7	39 543,9	41 143,9	43 154,9	45 258,3	48 122,0	33,4
Польща	29 512,8	30,4	32 112,7	33 640,2	36 071,2	37 379,6	38 617,3	40 974,2	41 860,9	38,4
Латвія	22 038,8	40,8	23 522,9	24 688,0	26 815,2	29 182,9	31 027,8	34 000,9	35 277,5	45,6
Росія	18 455,7	48,7	19 191,5	21 098,4	22 957,6	24 908,0	27 421,2	29 735,2	31 897,7	50,4
Україна	8 983,2		9 551,0	10 654,5	12 207,4	12 717,9	14 063,2	15 483,9	16 087,3	

* Продуктивність в Україні відносно інших вказаних країн.

¹⁶ Так, за визначенням експертів ЄС, мінімальна зарплата має становити 2-2,5 прожиткового мінімуму. Для порівняння: Велика Британія – 1:6,4; Франція – 4,7; Латвія, Естонія, Польща – 2,5.

¹⁷ Джерело: Time series; <http://w3.unece.org/pwweb/Dialog/varval.asp?ma=>. Див. також наступний підрозділ.

підвищення продуктивності факторів виробництва та держави – у вдосконаленні інвестиційного клімату в країні. Вони не можуть задовольняти також українських працівників, які “приречені” на отримання доходів, значно нижчих, ніж у постсоціалістичних країнах Європи.

Продуктивність праці та заробітна плата. Певне уявлення про продуктивність праці в Україні може дати також оцінка створюваної доданої вартості на одиницю часу працівника (зайнятого в економіці)¹⁸. Її співвіднесення з показниками зростання номінальної заробітної плати свідчить, що насправді динаміка нарощування заробітних плат незначним чином перевищує динаміку продуктивності – в середньорічному вимірі на 4,4% (таблиця “Продуктивність і заробітні плати в Україні”¹⁹).

**Продуктивність і заробітні плати в Україні,
% зростання**

	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.
Продуктивність	124,1	112,9	122,2	129,2	125,7	121,2	133,2	131,1
Номінальні зарплати	135,2	120,9	122,9	127,7	136,6	129,2	129,8	133,7

Такий розрив не дозволяє пов'язувати досить високу інфляцію, притаманну всім рокам економічного зростання, винятково зі збільшенням заробітної плати.

Витрати на працю. Витрати роботодавця на працю залежать від рівня податкового навантаження (як на прибутки підприємства, так і доходи працівників) та сприятливості загальних інституційних умов для економічної діяльності. За відсутності останніх слід очікувати збитковості виробництва, тінізації прибутків і зарплат.

На фонд оплати праці накладаються нарахування у вигляді обов'язкових платежів до фондів соціального страхування. Протягом 2001-2009рр. їх сукупне навантаження на фонд оплати праці коливалася в межах 43-36%. На цей час вони становлять у середньому 36,8%. Причому, як видно з таблиці “Внески роботодавців і працівників...”, саме роботодавці несуть головний тягар соціальний платежів, працівники сплачують до фондів 3,6% номінальної заробітної плати (в т.ч. до Пенсійного фонду – 2%)²⁰.

Тому, порівняно з відповідним середньоевропейським показником (23-25%), податковий тиск на фонд оплати праці в Україні є високим, що, *по-перше*, змушує роботодавців мінімізувати витрати на працю, в т.ч. – шляхом тінізації заробітної плати, тобто лише часткової виплати зарплати офіційним шляхом, зі сплатою внесків до згаданих вище фондів; інша

Внески роботодавців і працівників до соціальних фондів України

	Роботодавці, % фонду заробітної плати	Працівники, % номінальної зарплати
Пенсійний фонд	33,2	2,0
Фонд страхування від нещасних випадків	0,6	–
Фонд соціального страхування	1,4	1,0
Фонд зайнятості	1,6	0,6

частина – виплачується поза нарахуваннями, “в конвертах”. *По-друге* – зменшує можливості роботодавців інвестувати кошти в підвищення продуктивності.

У результаті, переважна частина витрат на працю припадає на заробітну плату, тоді як на заходи з підвищення її продуктивності витрачається украй незначна частка. Так, за даними вибіркового обстеження підприємств, проведеного Держкомстатом у 2006р., приблизно 60% загальних обсягів коштів, які підприємства виділяють на роботу, становить заробітна плата. Водночас, на підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників – важливої передумови підвищення продуктивності праці – виділяється лише 0,2% загального обсягу витрат.

Не мають можливостей інвестувати в підвищення продуктивності збиткові підприємства, яких в Україні надто висока частка. Причому, протягом періоду економічного зростання вона змінилася мало: якщо у 2000р. частка збиткових підприємств становила 37,7%, то у 2007р. – 32,5%, а в кризовому 2008р. – повернулася до попереднього рівня (37,2%) (таблиця “Збиткові підприємства в Україні”²¹).

Збиткові підприємства в Україні

2000р.		2006р.		2007р.		2008р.	
Збитки, млрд. грн	% загальної кількості	Збитки, млрд. грн	% загальної кількості	Збитки, млрд. грн	% загальної кількості	Збитки, млрд. грн	% загальної кількості
22,2	37,7	34,4	33,5	47,1	32,5	184,7	37,2

Можливості підвищення заробітної плати. Із спрощеної моделі фінансових потоків підприємства, наведеної на схемі “Джерела коштів на заробітну плату”²² (с.34), можна зробити висновки, що джерелами підвищення зарплат можуть стати:

- підвищення цін на продукцію у випадку зростаючого попиту;
- обмеження обсягу та/або вартості ресурсів (матеріалів, комплектуючих, проміжних товарів), необхідних для виробництва, перш за все – енергії та/або економії ресурсів і виробництва;
- зменшення ставки ПДВ;

¹⁸ Згідно з Наказом Міністерства економіки України “Про затвердження Тимчасових методичних рекомендацій розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності” №916 від 26 грудня 2008р., продуктивність праці для міжнародних порівнянь визначається як співвідношення ВВП за паритетом купівельної спроможності (ПКС) з чисельністю зайнятого населення (останнє встановлюється за даними обстеження економічної активності населення (*Labour Force Survey*)). Проте важливим є наступне застереження: про фонди зарплати та обсяги використаного на виробництво часу статистично звітують лише стосовно найманих працівників (хоча додана вартість утворюється всіма працюючими). Зважаючи, що останніми роками спостерігаються відносно стійкі показники числа зайнятих і найманих працівників, для наближеного індексу продуктивності у представлених оцінках використовуються чисельність найманих працівників і фонди заробітної плати (що в цьому контексті не викривлює динаміку).

¹⁹ Дані: Держкомстат України. Оцінка: Центр Разумкова.

²⁰ Довідково: Прибутковий податок із заробітної плати як доходу працівника - фізичної особи складає 15%.

²¹ Джерело: Статистичний щорічник України за 2008р., с.63.

²² Не враховані і не наведені на схемі грошові потоки, пов'язані з борговими і відсотковими виплатами, зовнішнім і внутрішнім фінансуванням, орендними платежами тощо.

- зниження оподаткування фондів заробітної плати;
- зменшення ставки податку на прибуток підприємств²³;
- підвищення амортизаційних відрахувань (що “зберігає” інвестиційні кошти, а з тим дозволяє більшу частину чистого прибутку спрямувати на оплату праці).

Для України особливо важливим є обмеження обсягу енергоносіїв, що використовуються на одиницю ВВП. За цим показником, національна економіка є найбільш енерговитратною у Європі. У ситуації, що складається зараз із вартістю, наприклад, природного газу, запровадження енергоощадних технологій є нагальним і першорядним завданням.

Примітно, що таке завдання свого часу вирішували соціальні партнери у Швеції. Укладаючи в 1997р. *Угоду щодо промислового розвитку та формування заробітної плати* (Індустріальну угоду), як роботодавці, так і працівники (профспілки) дійшли згоди в тому, що основою збільшення і зарплат, і прибутків компаній є насамперед забезпечення конкурентоспроможності національної економіки. А також – створення передумов її стійкого зростання шляхом мінімізації у виробничому процесі обсягів ресурсів (насамперед – енергоносіїв) та підвищення продуктивності праці.

Як показала практика застосування принципів зазначеної Угоди, така узгодженість позицій соціальних партнерів, поєднана з належною інституційною

підтримкою з боку держави, забезпечила високі темпи економічного зростання, збалансоване формування заробітної плати та істотне підвищення реальних зарплат.

Значення підвищення продуктивності

Підвищення продуктивності праці для всіх учасників економічного процесу може створити нові можливості та мати позитивні впливи.

Для роботодавців:

- підвищення продуктивності у формі збільшення прибутку може зумовити покращення можливостей розширення капіталу, в результаті чого вироблятимуться більші обсяги більш якісних товарів і послуг;
- модернізовані технічні можливості сприяють покращенню якості продукції і підвищенню продуктивності праці, що своєю чергою, зміцнює конкурентоспроможність компанії.

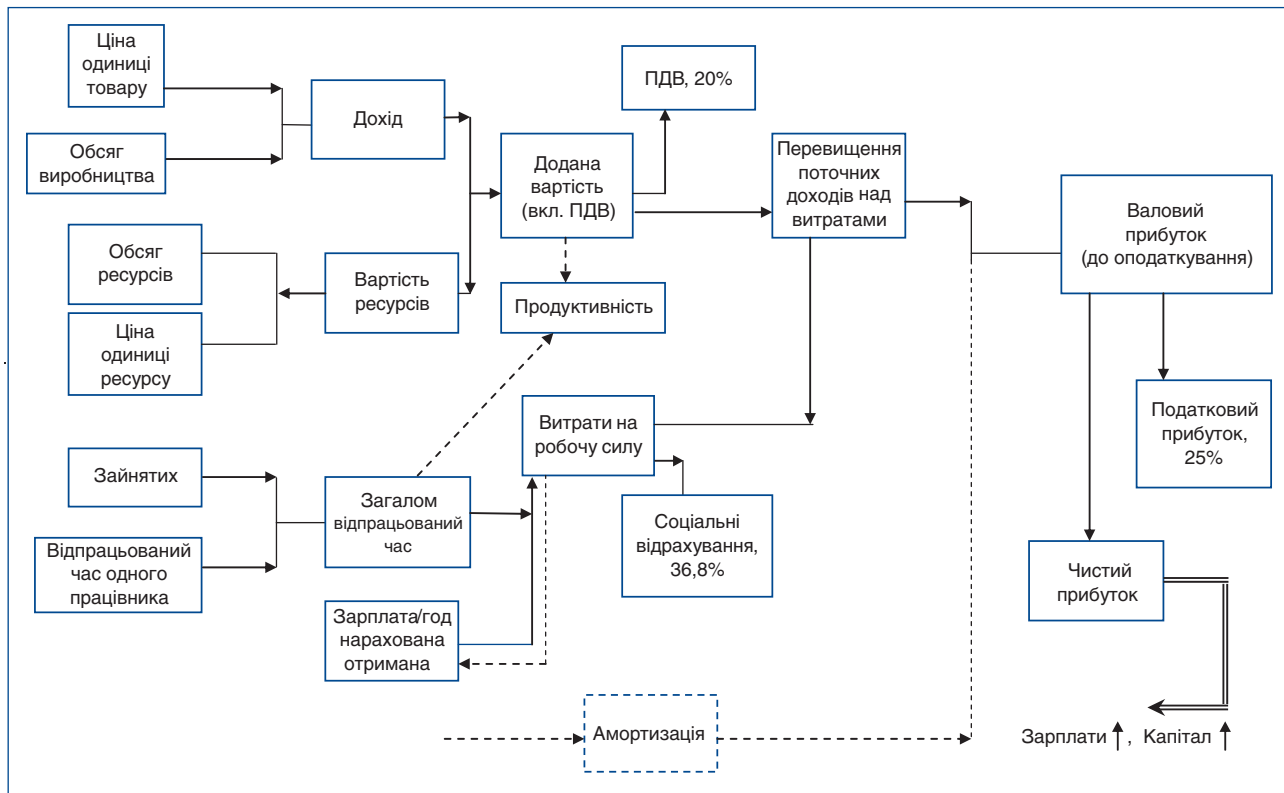
Для працівників:

- збільшення компенсації у вигляді підвищення заробітної плати, покращення умов праці і гарантій зайнятості та збільшення інвестицій в освіту та навчання.

Для держави:

- зниження ризиків інфляції, підвищення рівня життя, забезпечення більш широких можливостей зайнятості, зменшення соціальної напруженості та конфліктів;

Джерела коштів на заробітну плату



²³ Прибуток – тут: **всі форми доходів на ресурси**: підприємницький дохід (у т.ч. проценти на капітал); рента – дохід від використання землі (природних ресурсів); заробітна плата – дохід на працю (використання робочої сили) тощо. На практиці прибуток часто розраховується як залишок після вирахування витрат виробництва з обсягу продажів.

- можливості забезпечення дедалі більш якісних соціальних послуг;
- можливості здійснення програм розвитку.

Для суспільства (споживачів):

- нижчі ціни на товари та послуги за їх високої якості;
- розширення спектру та підвищення якості публічних послуг.

2.2.5. Умови конкурентоспроможності та матеріального добробуту

Формування заробітної плати, як було показано вище, тісно пов'язане із загальними економічними та інституційними умовами (факторами), які в поєднанні визначають рівень конкурентоспроможності національної економіки та, відповідно – матеріального добробуту суспільства. *Індекс конкурентоспроможності*, як зазначалося, містить 12 факторів, що мають вирішальне значення для управління продуктивністю та конкурентоспроможністю (таблиця “Складові Індeksu конкурентоспроможності”). Всі вони стосуються будь-якої національної економіки, проте значимість кожного з них залежить від конкретного етапу розвитку країни загалом (насамперед – її державних, суспільних і ринкових інститутів) та національної економіки зокрема.

Складові Індeksu конкурентоспроможності

Базові вимоги	Ефективні рушії	Чинники інновації та вдосконалення
1. Інститути	5. Вища освіта і підвищення кваліфікації	11. Розвинутість підприємництва
2. Інфраструктура	6. Ефективність товарних ринків	12. Інновації
3. Макроекономічна стабільність	7. Ефективність ринків праці	
4. Охорона здоров'я та початкова освіта	8. Розвинутість фінансових ринків	
	9. Технологічна готовність	
	10. Обсяг ринку	

Розвиток національних економік можна охарактеризувати, виходячи з обсягу річного ВВП на душу населення та чинників продуктивності. Отже, експерти пропонують виокремлювати три рівні цього розвитку:

1 – продуктивність зумовлена факторами виробництва: у країні низькі ціни, дешеві робоча сила і природні ресурси (країни з показником ВВП менше \$3 000 на душу населення);

2 – продуктивність зумовлена ефективністю: важливі чинники зростання – якість продукції; вища освіта; технології (країни з показником \$3-17 тис.);

3 – продуктивність зумовлена інноваціями: країни мають найбільш розвинуті технології, залежні від інновацій, інвестицій у НДДКР та вищу освіту (показник – понад \$17 тис.)

Така класифікація ґрунтується на думці, що заробітна плата збільшується мірою економічного зростання, і для підтримання високих доходів має підвищуватися продуктивність – яка, своєю чергою, сприяє економічному зростанню.

На першому рівні країни конкурують на основі факторів виробництва, насамперед це некваліфікована робоча сила та дешеві природні ресурси. Проте, щоб

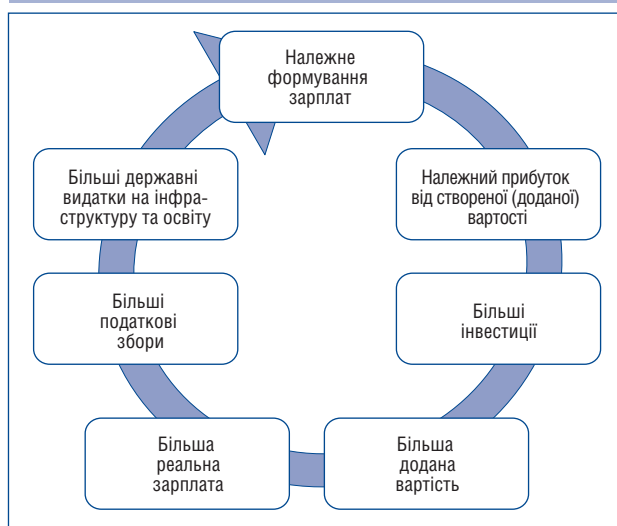
конкурувати навіть на цьому рівні потрібні насамперед: стабільна макроекономічна ситуація; добре функціонуючі та не корумповані державні та ринкові інститути; відповідні інфраструктури; здорова і грамотна робоча сила.

Перехід на другий рівень потребує започаткування розробки більш ефективних виробничих процесів і підвищення якості вироблюваної продукції. Тут конкурентоспроможність великою мірою залежить від вищої освіти і професійної підготовки, ефективності ринків товарів і праці, розвинутості фінансових ринків, обсягів внутрішнього та/або зовнішніх ринків, здатності використовувати наявні технології (технологічної готовності).

Як видно з переліку найбільш значимих факторів конкурентоспроможності національних економік на цьому рівні розвитку, на перший план виходять фактори, пов'язані з продуктивністю праці та якістю людського капіталу – освіта і професійна підготовка, частково – технологічна готовність (готовність працювати на технологічно вдосконаленій базі), ринок праці (попит/пропозиція кваліфікованої робочої сили), обсяги внутрішнього ринку (споживання і платоспроможного попиту).

Відповідно, для мотивації працівника до підвищення продуктивності, праця повинна бути належно оцінена. Тому важливу роль у зміцненні конкурентоспроможності національної економіки на цьому рівні відіграє належна система формування заробітної плати – як це схематично показано в т.зв. “доброчесному колі добробуту” (рис. “Доброчесне коло добробуту”).

Доброчесне коло добробуту



Нарешті, країни, що переходять до **третього рівня розвитку**, можуть зберігати високі зарплати і добробут винятково, якщо їх бізнес здатен конкурувати в нішах нової унікальної продукції. На цьому рівні компанії повинні конкурувати за допомогою інновацій, виробництва нових продуктів і найсучасніших виробничих процесів.

Як видно з таблиці “ВВП на душу населення в окремих країнах Європи” (с.36), Україна наприкінці періоду економічного зростання увійшла до другої групи країн, іншими словами – започаткувала перехід до другого рівня розвитку.

**ВВП на душу населення в окремих країнах Європи,
\$**

		2001р.	2005р.	2007р.	2008р.	2009р.
7.*	Швеція	23 591	39 637	49 662	52 035	43 654
8.	Франція	22 129	34 936	41 970	44 675	42 312
22.	Німеччина	22 422	34 936	40 324	44 363	40 873
41.	Польща	4 561	7 945	11 072	13 855	11 237
42.	Словаччина	3 786	8 616	13 891	17 585	16 176
43.	Угорщина	5 097	10 830	13 766	15 448	12 868
46.	Литва	3 444	7 505	11 356	14 244	11 140
61.	Болгарія	1 690	3 443	5 163	6 573	6 210
68.	Білорусь	1 226	3 024	4 615	6 230	5 069
71.	Росія	2 141	5 336	9 079	11 858	8 676
85.	Україна	766	1 761	3 035	3 921	2 468

* Нумерація країн відповідає їх позиції в Індексі людського розвитку 2009р.

Однак, економічна криза легко відкинула її назад, на відміну від, наприклад, Болгарії, яка перетнула межу \$3 000 ВВП на душу населення лише у 2005р. Це означає, що Україна не закріпилася у групі країн із середнім рівнем розвитку, оскільки не забезпечила умови (фактори) конкурентоспроможності, притаманні не лише країнам із середнім рівнем розвитку, але й вихідні умови – стабільну макроекономічну ситуацію; добре функціонуючі та не корумповані державні та ринкові інститути; відповідні інфраструктури.

Більше того, її конкурентною перевагою протягом усього періоду економічного зростання залишалася дешева робоча сила. Так, зміни у структурі зайнятості за кваліфікаційними групами засвідчили, що зростання супроводжувалося зростанням зайнятості представників найпростіших професій (у 2005р. +1,8 млн. осіб, порівняно з 1999р.) і працівників сфери обслуговування та торгівлі (+0,5 млн.) та, навпаки – відсутнього скорочення зайнятості спеціалістів (-0,6 млн.), кваліфікованих робітників (операторів і складальників обладнання та машин, -0,5 млн. осіб) і кваліфікованих аграріїв (-0,3 млн.) (таблиця “Зайнятість за кваліфікаційними групами”).

Така ситуація свідчить про спрямованість державної економічної політики і крупного бізнесу України на збереження економічної моделі, сформованої наприкінці 1990-х років: експорторієнтованої ресурсоємної моделі, ґрунтованої на низькотехнологічних укладах і дешевій робочій силі. Тому навіть під час економічного зростання та переходу України до групи країн із середнім рівнем розвитку (за показником конкурентоспроможності) не було запроваджено належної системи формування заробітної плати, яка могла б дати поштовх до зростання продуктивності, розвитку внутрішнього ринку, збільшення інвестицій та досягнення на цій основі стійкого економічного зростання – відповідно до “добродічного кола добробуту”.

Конкурентоспроможність згаданої моделі – на межі вичерпності. Про це свідчить, зокрема висока залежність національної економіки від зовнішньої кон’юнктури, яка повною мірою виявилася під час світової фінансово-економічної кризи.

Одним з головних принципів соціально-економічних систем є саморегуляція через взаємозв’язки між їх складовими. Через ці взаємозв’язки утворюється певний замкнений циклічний процес (коло)

функціонування системи (див. рис. “Добродічне коло добробуту”, с.35). Кожен етап цього процесу характеризується появою відповідного проміжного результату, а кожен завершений цикл – призводить до певного розбалансування системи та, відповідно, потреби відновлення її рівноваги (саморегуляції).

За умов належних зв’язків між етапами та конструктивного інституційного впливу (зокрема, з боку держави) відбувається позитивний процес просування проміжних результатів кожного етапу, що зрештою призводить до покращення добробуту (добродічне коло, *virtuous circle*). І навпаки – спотворені зв’язки та деструктивне інституційне втручання зумовлюють утворення **порочного кола** (*vicious circle*), тобто призводять до накопичення дисбалансів і стагнації системи.

Належне формування заробітної плати може стати витоком утворення добродічного кола добробуту: позитивної мотивації учасників процесу, розвитку бізнесу та економічного зростання, розширення державних соціальних програм і підвищення життєвих стандартів, прогресивного розвитку ринку праці.

В економічній системі, де **належним чином формується заробітна плата**, існують високі стимули для продуктивної праці, що не лише сприяє відтворенню робочої сили, але й формує **високі прибутки у складі створюваної вартості продукції**. Своєю чергою, збільшення прибутку дає можливість **збільшувати інвестиції**, що є підґрунтям для забезпечення технологічної готовності виробничої бази до вдосконалення та розширення масштабів виробництва.

За наявності належної якості бізнесу та фінансового ринку, достатніх обсягів та ефективної структури інвестицій формуються умови для створення **більшої доданої вартості** через підвищення продуктивності праці, створення нових робочих місць, впровадження інновацій, покращення якості і пропозиції нових видів привабливої для споживачів продукції.

За умов існування ефективного ринку товарів, реалізація виробленої конкурентоспроможної продукції є джерелом підвищення доходів компаній і **підвищення реальної заробітної плати працівників**, отже – зростання рівня добробуту та купівельної спроможності населення, – розширюючи тим самим податкову базу і збільшуючи податкові надходження до бюджету.

За умов ефективності державних і суспільних інститутів, достатні обсяги бюджету є джерелом для збільшення та покращення структури державних видатків на **інфраструктурні проекти та освіту**. Зокрема, це, з одного боку, сприяє підвищенню якості людського капіталу (здоров’я, освіта, кваліфікація), а з іншого – створює певний (позитивний) дисбаланс на ринку праці, усунення якого відбувається через задоволення попиту на якісну робочу силу і внесення відповідних змін до системи формування заробітної плати.

Здатність дотримуватися балансу на ринку праці (відновлювати його) шляхом забезпечення позитивних зв’язків між згаданими складовими “кола добробуту” та ефективного використання потрібних для цього чинників є свідченням **належних врядування та ринкового середовища, стабільності соціально-економічної системи, мірою оцінки її конкурентоспроможності**. І навпаки, розрив або негативний характер цих зв’язків і деструктивний вплив інституційних чинників утворює “порочне коло” – що дестабілізує систему та перешкоджає її стійкому розвитку.

Зайнятість за кваліфікаційними групами

Група	2000р.		2001р.		2002р.		2003р.		2004р.		2005р.		2006р.		2007р.		2008р.		2009р.		2008р. до 2000р.	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%
Законодавці, вищі державні службовці, керівники	1 459,8	7,15	1 530,0	7,56	1 495,9	7,33	1 465,9	7,13	1 423,7	7,01	1 470,3	7,04	1 513,3	7,30	1 588,8	7,60	1 572,9	7,50	1 595,1	7,90	+113,1	
Професіонали	2 635,0	12,90	2 652,5	13,11	2 602,5	12,76	2 730,5	13,28	2 594,6	12,78	2 487,7	11,91	2 529,1	12,20	2 634,0	12,60	2 726,4	13,00	2 746,0	13,60	+91,4	
Спеціалісти	3 061,1	14,99	2 932,9	14,50	2 789,8	13,67	2 836,4	13,80	2 549,1	12,56	2 530,4	12,12	2 487,7	12,00	2 383,1	11,40	2 411,8	11,50	2 402,8	11,90	-649,3	
Технічні службовці	845,1	4,14	822,9	4,07	900,9	4,42	847,7	4,12	769,5	3,79	755,0	3,62	767,0	3,70	752,6	3,60	734,0	3,50	706,7	3,50	-111,1	
Працівники сфери обслуговування та торгівлі	2 305,1	11,29	2 441,6	12,07	2 575,6	12,62	2 706,3	13,17	2 654,9	13,08	2 700,0	12,93	2 736,4	13,20	2 843,0	13,60	2 957,1	14,10	2 927,8	14,50	+652,0	
Кваліфіковані апарії	616,8	3,02	503,0	2,49	459,1	2,25	420,2	2,04	375,4	1,85	361,1	1,73	311,0	1,50	271,8	1,30	230,7	1,10	201,9	1,00	-386,1	
Інструментальники	2 725,7	13,35	2 683,2	13,26	2 753,7	13,50	2 760,1	13,44	2 524,6	12,44	2 727,4	13,06	2 487,7	12,00	2 634,0	12,60	2 831,3	13,50	2 443,2	12,10	+105,6	
Оператори і складальники обладнання та машин	3 152,0	15,44	2 994,2	14,80	3 000,4	14,71	2 919,7	14,20	2 697,4	13,29	2 705,0	12,95	2 653,5	12,80	2 634,0	12,60	2 642,5	12,60	2 402,8	11,90	-509,5	
Найпростіші професії	3 619,2	17,72	3 669,8	18,14	3 823,4	18,74	3 868,0	18,82	4 706,5	23,19	5 146,1	24,64	5 244,8	25,30	5 163,5	24,70	4 865,6	23,20	4 765,2	23,60	+1 246,4	
Загалом	20 419,8	100,00	20 230,1	100,00	20 401,3	100,00	20 554,8	100,00	20 295,7	100,00	20 883,0	100,00	20 730,5	100,00	20 904,8	100,00	20 972,3	100,00	20 191,5	100,00	+552,5	

ВИСНОВКИ

Заробітна плата залежить від якості і продуктивності праці, а також – від добре функціонуючої системи формування зарплати, яка забезпечує належний (справедливий) розподіл створеної у виробничому процесі доданої вартості (доходу) та запобігає негативним впливам, що можуть виникнути через завищення/заниження оплати праці. Оскільки питання створення належної системи формування заробітної плати рівною мірою торкається роботодавця, працівника та держави, то у процесі (процедурі) формування зарплати повинні брати участь їх представники та рівною мірою враховуватися інтереси кожної із сторін.

Однак, досі в Україні соціальні стандарти залишаються вкрай заниженими, а заробітна плата є чи не найнижчою в Європі і дорівнює заниженому прожитковому мінімуму. Крім того, можна припустити, що притаманна Україні майнова поляризація суспільства спричинена не критичною диференціацією заробітної плати, а вкрай несправедливим розподілом доходу між працею і капіталом.

Навіть під час економічного зростання та переходу України до групи країн із середнім рівнем розвитку (за показником конкурентоспроможності) не було запроваджено належної системи формування заробітної плати, яка могла б дати поштовх до зростання продуктивності, розвитку внутрішнього ринку, збільшення інвестицій та досягнення на цій основі стійкого економічного зростання – відповідно до “доброочинного кола добробуту”.

Україна потребує також розвитку товарного та фінансового ринків, інфраструктури тощо. За умов існування ефективного ринку товарів, реалізація виробленої конкурентоспроможної продукції є джерелом підвищення як доходів компаній, так і реальної заробітної плати працівників, отже – зростання рівня добробуту та купівельної спроможності, а тим самим і розширення податкової бази і збільшення податкових надходжень до бюджету. А за умов ефективності державних і суспільних інститутів, достатні обсяги бюджету є джерелом для збільшення та покращення структури державних видатків на інфраструктурні проекти та освіту. Це, своєю чергою, з одного боку, сприяє підвищенню якості людського капіталу (здоров'я, освіта, кваліфікація), а з іншого – створює певний (позитивний) дисбаланс на ринку праці, усунення якого відбувається через задоволення попиту на якісні трудові ресурси і внесення відповідних змін до системи формування заробітної плати.

3. ОСНОВИ ВСТАНОВЛЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА РІВНІ ПІДПРИЄМСТВА

П належний процес формування заробітної плати є важливою умовою як економічного зростання та конкурентоспроможності національної економіки, так і забезпечення добробуту та високих стандартів життя суспільства.

Формування заробітної плати має бути однаково важливим для всіх учасників економічних відносин. Так, рівень життя працівника прямо пропорційний зарплаті, яку він отримує; з точки зору роботодавця, належне формування заробітної плати сприяє підвищенню рівня продуктивності компанії; для держави заробітна плата працівників – це джерело надходжень до бюджету та забезпечення належного виконання нею її публічних функцій.

Проте, це твердження є справедливим у тому випадку, коли запроваджено справедливий (суспільно прийнятний) спосіб розподілу доходу між роботодавцем (власником) і найманим працівником, а надходження до бюджету – використовуються державою прозоро та в інтересах усього суспільства. В такому випадку всі сторони виробничих і соціально-трудових відносин мають спільні інтереси – зростання продуктивності підприємств (компаній) і національної економіки загалом, і здатні формувати заробітну плату на їх основі.

3.1. ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ТА ВСТАНОВЛЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ¹

Світова та європейська практики не знають єдиних уніфікованих підходів до формування заробітної плати. Проте, аналіз “кращих практик” розвинутих країн дає можливість вирізнити певні основоположні принципи формування і встановлення заробітної плати.

Зокрема:

- **розмір заробітної плати повинен залежати від:** кваліфікації працівника та його трудових (виробничих) показників; ринкових умов, у т.ч. – економічного стану галузі та попиту на працівників відповідної кваліфікації, і **відповідати** суспільно прийнятному рівню життя (як мінімум – вартості життя у країні, регіоні тощо) та потребі розширеного відтворення якісних трудових ресурсів (людського капіталу);
- **диференціація заробітної плати повинна відповідати:**
 - **на національному рівні** – потребі уникнення міжрегіональних диспропорцій (тобто, повинна співвідноситися із середньою зарплатою по країні);
 - **на галузевому рівні** – потребі стимулювання найбільш конкурентоспроможних підприємств та уникнення перехресного субсидювання;

- **на рівні підприємства** – внеску працівника у збільшення прибутку компанії;
- **формування заробітної плати** має здійснюватися за участю соціальних партнерів на основі пошуку спільних позицій і рівної зацікавленості в розвитку компанії і національної економіки в цілому, а також – у забезпеченні високих стандартів суспільного добробуту;
- **виплата заробітної плати повинна бути захищена не меншою мірою, ніж право власності. Підприємство, яке не в змозі платити працівникам мінімальну заробітну плату, оголошується банкрутом.**

Як буде показано нижче, в Україні зазначені принципи на цей час повною мірою не запроваджені. З одного боку, протягом періоду економічного зростання спостерігалися тенденції до підвищення заробітної плати і встановлення зв'язку між заробітною платою і продуктивністю праці. З іншого боку, для процесів формування і встановлення зарплати залишалося характерним:

- **зниженість розмірів державних гарантій в оплаті праці** (прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати, мінімальної тарифної ставки, ставки погодинної оплати праці); тобто порушення принципу відповідності заробітної плати хоча б мінімальній вартості життя;

¹ У цьому тексті використовуються такі визначення понять: **формування заробітної плати** – визначення (або перегляд) зарплати згідно з директивами організацій роботодавців, профспілок, органів влади чи інших установ у рамках законодавства чи колективних угод. Засобами формування є рішення уряду та/або колективні переговори, в результаті яких укладаються угоди про ставки заробітної плати (тарифні угоди), які можуть мати характер рекомендацій або бути юридично зобов'язальними.

Встановлення заробітної плати – визначення (та коригування) роботодавцем розміру індивідуальних окладів і зарплат працівників на рівні підприємства. Таке встановлення відбувається в межах і з урахуванням законодавства та/або тарифних угод, а також залежить від політики в галузі оплати праці (яка існує в державі або на окремому підприємстві), систем оплати праці (як правило, визначених підприємствами) або інших настанов.

- незахищеність виплат заробітної плати; усталена практика порушення законодавства у сфері оплати праці та ігнорування інтересів і прав найманих працівників.

Нижче аналізується ситуація в державному (бюджетному) і недержавному секторах економіки².

Інституційне забезпечення оплати праці

Нормативно-правове забезпечення. Оплата праці в Україні здійснюється, головним чином, на підставі Кодексу законів про працю України (1971р.)³, базового Закону “Про оплату праці” (1995р.)⁴ та законів “Про підприємства в Україні” (1991р.)⁵, “Про колективні договори та угоди” (1993р.), “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” (1992р.)⁶, “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України” (стосовно погодинної мінімальної оплати праці; 2009р.).

Базовий Закон “Про оплату праці” визначає поняття заробітної плати, мінімальної заробітної плати та чинники, від яких має залежати їх розмір, встановлює джерела коштів, структуру та форми виплати зарплати тощо (врізка “Базовий Закон “Про оплату праці: витяг”).

Загалом, нормативно-правова база регулювання оплати праці відповідає міжнародним стандартам, зокрема ратифікованим Україною конвенціям МОП: №87 “Про свободу асоціації та захист права на організацію”; №95 “Про захист заробітної плати”; №98 “Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів”; №131 “Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються”; №144 “Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм”; №154 “Про сприяння колективним переговорам”.

Водночас, досі не прийнятий новий Трудовий кодекс України, який мав би врегулювати головні питання соціально-трудова відносин у ринкових умовах. Не ратифікована повністю Конвенція МОП №173 “Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця”; не прийнято Закон “Про Фонд гарантованих трудових виплат”⁶. Таким чином, захищеність заробітної плати працівника не гарантована.

Організаційне забезпечення. Згідно із Законом “Про оплату праці”, суб’єктами організації оплати праці в Україні є держава (органи державної влади⁸), органи місцевого самоврядування, роботодавці (власники) підприємств (в особі їх об’єднань або представницьких органів) та профспілки, які представляють інтереси найманих працівників.

Базовий Закон “Про оплату праці”: витяг

Закон встановлює:

- **юридично-правове визначення заробітної плати.** Згідно зі ст.1, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства;
- **умови встановлення мінімальної заробітної плати.** Згідно зі ст.9, розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:
 - ♦ потреб працівників та їх сімей (*примітка: це положення Закону не виконується*);
 - ♦ вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров’я набору продуктів харчування;
 - ♦ мінімального набору непродовольчих товарів і мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості;
 - ♦ загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості. Мінімальна заробітна плата встановлюється в розмірі, не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб (*примітка: це положення Закону виконується з листопада 2009р.*);
- **джерела коштів для оплати праці.** Згідно зі ст.4 Закону такими джерелами є: для недержавних підприємств – частина доходу та інші кошти, отримані в результаті їх господарської діяльності; для державних (установ та організацій, що фінансуються з бюджету), – кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, отриманого в результаті господарської діяльності та з інших джерел;
- **форми виплати заробітної плати.** Зарплата виплачується переважно грошовими коштами в національній валюті. Закон забороняє виплати у формі боргових зобов’язань, розписок тощо. Водночас, допускається виплата банківськими чеками (в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів за погодженням з НБУ), а також – часткову виплату натурою (за цінами не вище собівартості) та в розмірі, що не перевищує 30% нарахованої місячної зарплати⁷;
- **умови, за яких можливе не дотримання нормативів зарплати, визначеної в тарифних угодах.** Згідно зі ст.14 Закону: “норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців”.

² Оплата праці найманих працівників в об’єднаннях громадян, а також на умовах контракту (трудова угода) не розглядається. Згідно із Законом “Про оплату праці”, об’єднання громадян оплачують працю найманих працівників з коштів, які формуються згідно з їх статутами (ст.4); а оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства та умов колективного договору (ст.20).

³ З численними змінами, що вносилися до Кодексу протягом усіх років незалежності України.

⁴ До прийняття Закону діяв Декрет Кабінету Міністрів “Про оплату праці”, виданий в 1992р.

⁵ У початковій редакції – Закон “Про банкрутство”. Чинна версія – з численними змінами, що вносилися протягом усього періоду чинності Закону.

⁶ Відповідний законопроект був внесений до Верховної Ради у 2004р.

⁷ Стосується галузей або професій, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників (крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів). Відповідна норма повинна бути передбачена в колективному договорі.

⁸ Державне регулювання заробітної плати в Україні здійснює Міністерство праці та соціальної політики, на яке згідно із Законом “Про оплату праці” покладено завдання “формування і практичної реалізації державної і регіональної політики у сфері оплати праці, її стимулювання та мотивації”.

Державне регулювання оплати праці здійснюється шляхом: (а) встановлення розміру мінімальної зарплати та інших державних соціальних норм і гарантій; (б) регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів (згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів); (в) оподаткування доходів працівників.

Крім того, держава як роботодавець, *по-перше*, встановлює умови та розміри оплати праці керівників підприємств державної і комунальної власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету; *по-друге* – бере участь у колективних переговорах з укладення Генеральної та галузевих тарифних угод.

Системи оплати праці. Загалом, в Україні діють дві головні системи оплати праці: централізованого та колективно-договірного формування зарплат. Проте, Законом “Про оплату праці” встановлено пріоритет саме централізованої системи. Ст.6 Закону проголошує: “основою формування заробітної плати є тарифна система”, а оскільки мінімальну зарплату, яка покладається в основу тарифної сітки, встановлює держава фактично одноосібно, то вся колективно-договірна система формування зарплати набуває значною мірою формального характеру.

Колективно-договірне формування оплати праці здійснюється на основі Закону “Про колективні договори і угоди”. Згідно із Законом, зарплата формується шляхом переговорів та укладання угод між соціальними партнерами (роботодавцями і профспілками) на чотирьох рівнях: національному, галузевому, територіальному (регіональному) та на рівні підприємства (колективний договір) – однак, як буде показано нижче, практичне значення мають лише два рівні для державного сектору і три – для приватного.

Узагальнюючи наведені нормативно-правові засади оплати праці, можна відзначити, що головними принципами формування заробітної плати визначено: залежність системи формування заробітної плати від встановлюваної державою мінімальної гарантії; відповідність зарплати результатам праці та економічної діяльності підприємства (однак, без урахування наявності у працівника сім’ї та суспільно прийнятного рівня життя); права підприємства, що перебуває у скрутному фінансовому становищі, певний час сплачувати зарплату, нижчу від визначеної в Генеральній чи галузевих угодах. Виплата заробітної плати законом фактично не захищена.

3.2. РІВНІ ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Рівні формування заробітної плати (ведення колективних переговорів та укладання тарифних угод) в Україні загалом відповідають відзначеній вище високій централізації влади та неналежному статусу місцевого самоврядування, органи якого не залучені до колективних переговорів. Ця та інші обставини позбавляють регіональний рівень колективних переговорів практичної значимості (врізка “Регіональний рівень формування заробітної плати: проблеми”).

Централізований характер формування заробітної плати виявляється також у тому, що, *по-перше*, фактично “точкою відліку” як самого формування,

так і структури зарплати є, як зазначалося, встановлювана державою гарантія – мінімальна заробітна плата (МЗП); *по-друге* – держава як роботодавець бере активну участь у переговорах на галузевому рівні формування зарплати; *по-третє*, держава встановлює заробітні плати на рівні підприємств (установ) бюджетної сфери та підприємств державної форми власності (або підприємств, де державна частка власності переважає).

Таким чином, рівні формування заробітної плати фактично зводяться до двох – у державному секторі (національний і галузевий), і трьох – у недержавному (додається рівень підприємства).

РЕГІОНАЛЬНИЙ РІВЕНЬ ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ: ПРОБЛЕМИ

Згідно із законодавством, Угода на регіональному рівні укладається між місцевими (обласними) органами державної виконавчої влади або регіональними об’єднаннями підприємств (якщо вони створені й мають відповідні повноваження) та об’єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами.

Однак, цей рівень є досить проблематичним, що зумовлюється:

- невизначеністю самого поняття “регіон” (фактично йдеться про область);
- недостатньою сформованістю на цьому рівні інституцій, що мають виступати сторонами соціального діалогу – насамперед, профспілок⁹;
- відсутністю унормування понять регіонального прожиткового мінімуму та регіональної мінімальної зарплати;
- не залученням до соціального діалогу органів місцевого самоврядування.

Як наслідок – невизначеними залишаються предмет і сторони регіональних угод і, як свідчить практика, такі угоди фактично не мають будь-якого впливу на ситуацію в регіоні.

Закон “Про оплату праці” визначає структуру заробітної плати як таку, що складається з трьох частин: основної (тарифної ставки чи окладу), додаткової (винагороди за працю понад установлені норми) та інших виплат (заохочувальних і компенсаційних) (схема “Структура заробітної плати в Україні”).

Структура заробітної плати в Україні



Відповідно: основна частина зарплати формується на національному та галузевому рівнях, додаткова – на галузевому, третя частина (“інші виплати”) – на рівні підприємства.

⁹ Регіональні профспілкові об’єднання не можуть бути ефективною стороною соціального діалогу, оскільки свого часу були утворені лише для координації діяльності обласних комітетів галузевих профспілок. Відтак, подібні новоутворені регіональні профспілки фактично не мають працівників-членів.

Національний рівень

Перша тарифна угода на національному рівні була укладена в 1993р. між Кабінетом Міністрів і всеукраїнськими профспілками та їх об'єднаннями; з 1997р. до колективних переговорів приєдналися всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців. Відтоді укладено сім угод; у квітні 2010р. започаткована робота над Генеральною угодою на 2010-2012рр.¹⁰

Генеральна угода є основою для укладення галузевих угод і через них – колективних угод на рівні підприємства. При цьому, слід зауважити, що, *по-перше*, в Україні не діє принцип поширення положень Генеральної угоди на компанії, що не були безпосередніми учасниками колективних переговорів і, відповідно, не підписували Угоду. Тому дотримання Генеральної угоди не є для таких компаній обов'язковим. *По-друге*, не встановлено правовий статус Генеральної угоди. *По-третє*, нормативно-правові акти та навіть сама Угода не містять докладно унормованої відповідальності сторін за не виконання своїх зобов'язань. У результаті, Генеральна угода набуває не обов'язкового до виконання, формального характеру.

З точки зору формування заробітної плати, головним предметом колективних переговорів і тарифної угоди на національному рівні є

- **формування нижньої межі номінальної заробітної плати** (мінімальної тарифної ставки 1 розряду) на основі державного стандарту – МЗП, яка (формально – після узгодження із соціальними партнерами) встановлюється законом про державний бюджет України на поточний рік. Мінімальна тарифна ставка встановлювалася у відсотках МЗП: наприклад, в Угоді на 2008-2009рр. – на рівні 120% МЗП (для виробничої сфери, за винятком бюджетних установ);
- **темпи підвищення середньої заробітної плати** в цілому по національній економіці (в Угоді на 2008-2009рр. – не менш ніж на 25% щороку);
- **співвіднесення темпів зростання реальної заробітної плати з темпами зростання реального ВВП** або продуктивності праці (в Угоді на 2008-2009рр. – встановлене “випереджальне зростання темпів реальної заробітної плати порівняно з темпами зростання реального валового внутрішнього продукту”)¹¹.

Останнє диктується потребою усунення критичної диспропорції між вартістю праці та вартістю життя, яка утворилася в I половині 1990-х років унаслідок глибокої трансформаційної кризи, обтяженої для працівників хибною політикою лібералізації цін і спроб стримування гіперінфляції шляхом заморожування заробітної плати на заниженому рівні. Саме тоді було сформоване замкнуте коло падіння продуктивності та заробітної плати (схема “Порочне коло” спадної продуктивності і заробітної плати в Україні”¹²).

“Порочне коло” спадної продуктивності і заробітної плати



Протягом періоду економічного зростання зазначену диспропорцію усунути не вдалося¹³.

Питання оплати праці в переговорах з укладання Генеральної угоди на 2010-2012рр. У переговорах з укладання Угоди сторона профспілок запропонувала запровадити новий стандарт у формуванні заробітної плати – **відтворювальний рівень оплати праці (ВРОП)**. Його обрахування пропонується здійснювати “з точки зору можливості забезпечення життєво необхідних потреб працівника та членів його сім’ї” та обраховувати у відсотках вартісної величини прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Стороні власників запропоновано визначити ВРОП, який і буде орієнтиром для визначення договірних гарантій в оплаті праці – в т.ч. її мінімального розміру, що встановлюватиметься у відсотках ВРОП¹⁴.

Визначення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати на 2011р. 6 вересня 2010р. Мінпраці провело консультації із Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні з питань методології визначення прожиткового мінімуму на 2011р.

Мінпраці запропонувало встановити означений мінімум, виходячи з розміру ПМ на грудень 2010р. (922 грн.), збільшеного на прогнозний показник інфляції – 8,9%. Тобто, в середньому прожитковий мінімум має становити 963 грн.

Водночас, профспілки пропонували збільшити розмір грудневого ПМ шляхом урахування податку з фізичних осіб (15%) та коефіцієнту сімейної складової (30%). За цими розрахунками прожитковий мінімум має становити 1 250 грн. Водночас

¹⁰ Очікувалося, що Генеральна угода буде підписана до ухвалення державного бюджету на 2010р., “що дозволить своєчасно скласти галузеві угоди та врахувати нові колдоговірні зобов’язання у фінансових планах підприємств”. Однак, Закон про державний бюджет прийнято 26 квітня, а колективні переговори започатковано 6 квітня 2010р. та не завершено й досі.

¹¹ Важливими в цьому аспекті є також питання соціального страхування та соціального захисту, умов та охорони праці, які фіксуються в Угоді.

¹² Див.: Ласкавий А. Менеджмент продуктивності. – Київ, КНЕУ, 2004, с.7. Див. також: Заробітна плата в Україні: стан і перспективи реформування. Аналітична доповідь Центру Разумкова. – Національна безпека і оборона, 2005, №1, с.2-4.

¹³ Як зазначалося, під час обрахування МЗП фактично не бралися до уваги прогнозні макроекономічні показники, не переглядався належним чином відповідно до *Індексу вартості життя* прожитковий мінімум. У результаті, якщо за 2002-2006рр. ВВП України в номінальному виразі зріс у 2,6 разу, то прожитковий мінімум у 2007р., порівняно з 2001р. – лише в 1,7 разу.

¹⁴ Див.: Інтернет-конференція “Актуальні питання укладення Генеральної угоди на новий період: питання оплати праці”. – Офіційний веб-портал ФПУ, <http://www.fpsu.org.ua>

пропонувалося встановити мінімальну заробітну плату на рівні 1 662 грн., або на 33% більше, ніж прожитковий мінімум.

Після згаданих консультацій досягнуто домовленості, що прожитковий мінімум для працездатних осіб становитиме з 1 січня 2011р. 941 грн. і буде доведений до 1 004 грн. (з 1 грудня)¹⁵.

Таким чином, на цей час діалог на національному рівні не наближає соціальних партнерів до усунення відзначеної вище диспропорції між ціною праці та ціною життя. Вона залишається головною проблемою переходу України до належного формування заробітної плати – на основі відповідності темпів зростання реальної зарплати зростанню продуктивності праці та національної економіки в цілому.

Галузевий рівень

Сторонами переговорів з формування заробітної плати на галузевому рівні є власники (об'єднання власників) або інші представницькі організації роботодавців (на підприємствах державної власності інтереси власника представляють міністерства та відомства), а також галузеві об'єднання профспілок¹⁶.

Предмет колективних переговорів на цьому рівні охоплює:

- мінімальні гарантії заробітної плати відповідно до кваліфікації працівників на основі тарифної сітки;
- мінімальні розміри доплат і надбавок з урахуванням специфіки та умов праці професійних груп і категорій галузі (підгалузі);
- міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці;
- умови збільшення фондів оплати праці.

Результати переговорів (галузеві угоди) становлять безпосередню основу для укладення колективних договорів і встановлення заробітної плати на підприємствах галузі (підгалузей). Однак, так само, як Генеральна угода, галузеві угоди є чинними лише для підприємств, які безпосередньо брали участь у переговорах з їх укладення.

Цей рівень формування заробітної плати є головним для працівників бюджетної сфери, оскільки їх заробітна плата формується фактично в галузевих угодах і колективні переговори на рівні підприємств (установ) не мають практичного сенсу.

Як зазначалося в Додатку 1 до Розділу 1, у 2002-2008рр. бюджетна сфера була переведена на оплату праці за Єдиною тарифною сіткою (ЄТС). Запровадження ЄТС сприяло певному відновленню

диференційованої оплати праці в галузях бюджетної сфери та підвищенню заробітної плати кваліфікованих працівників – але не до такого рівня, щоб можна було говорити про можливість залучення кваліфікованих працівників до галузей, які формують людський капітал (освіта, культура, охорона здоров'я та ін.) (врізка “Оплата праці в бюджетній сфері”).

ОПЛАТА ПРАЦІ В БЮДЖЕТНІЙ СФЕРІ

До бюджетної сфери належать працівники органів та установ державного управління, а також – працівники закладів освіти, охорони здоров'я, наукових установ, установ культури, соціальних служб тощо. Загальна чисельність працівників бюджетних установ у 2008р. становила понад 4,1 млн. осіб, або 19,7% загальної середньорічної чисельності зайнятих у національній економіці (в т.ч. працівників органів державного управління – 1,1 млн. осіб (5,1%); інших бюджетних установ – майже 3,1 млн. осіб (14,6%))¹⁷.

Як зазначалося, оплата праці в цьому секторі регулюється державою і будь-які намагання профспілок запровадити тут принципи колективно-договірного регулювання не зустрічають підтримки з боку соціальних партнерів. (Так, на колективних переговорах з укладення Генеральної угоди на 2010-2012рр., що відбуваються зараз, представники Уряду виступили категорично проти внесення до її тексту положень про колективно-договірне регулювання оплати праці працівників бюджетної сфери)¹⁸.

Заробітна плата нараховується переважно на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів і організацій окремих галузей бюджетної сфери (далі – ЄТС), затвердженої Постановою КМУ у 2002р. і запровадженої в повному обсязі 1 жовтня 2008р.¹⁹

Запровадження ЄТС дало можливість певною мірою відновити диференційовану оплату праці та дещо підвищити заробітну плату кваліфікованих працівників. Однак, повною мірою впорядкувати та довести її до гідного рівня цей захід не допоміг – оскільки:

(1) “запроваджені нові розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) на основі ЄТС базуються на занижених показниках прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати”. Так, із запровадженням ЄТС у повному обсязі (в жовтні 2008р.) зарплата працівників окремих професій і кваліфікацій становила:

- вчителів вищої кваліфікаційної категорії зі стажем педагогічної роботи понад 20 років – 1 925 грн. (\$306), або 2,9 прожиткового мінімуму для працездатної особи (ПМ);
- лікарів вищої категорії, з урахуванням підвищень у зв'язку зі шкідливими та важкими умовами праці, доплат і надбавок – 1 563 грн. (\$248), 2,3 ПМ;
- лікарів-хірургів вищої категорії – 1 730 грн. (\$275), 2,6 ПМ;
- провідного бібліотекаря зі стажем бібліотечної роботи понад 20 років – 1 598 грн. (\$254), 2,4 ПМ²⁰;

¹⁵ Таке рішення прийняте, “враховуючи нинішню економічну ситуацію, а також те, що мінімальні додаткові видатки із бюджетів усіх рівнів при прийнятті пропозиції профспілок (з урахуванням інших пропозицій, пов'язаних із прожитковим мінімумом) складуть у 2011р. близько 75 млрд. грн. (без урахування збільшення видатків на виплату державних допомог), для фінансування яких відсутні не інфляційні джерела фінансування”. Див.: Відбулися консультації з питання визначення методології розміру прожиткового мінімуму на 2011р. – Офіційний сайт Конфедерації роботодавців України, 6 вересня 2010р., www.confed.org.ua

¹⁶ За наявності на галузевому чи територіальному рівні кількох профспілок або їх об'єднань чи інших уповноважених трудовим колективом на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів та укладення колективної угоди. У випадку недосягнення згоди в його створенні, угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань або інші уповноважені трудовим колективом на представництво органи, до яких належить понад половина найманих працівників галузі (території).

¹⁷ Економічна активність населення України-2008: Статистичний збірник. – Державний комітет статистики України, Київ, 2009, с.86.

¹⁸ Докладніше див. Розділ 5 цієї Доповіді.

¹⁹ Постанова КМУ “Про оплату праці на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів і організацій окремих галузей бюджетної сфери” №1298 від 30 серпня 2002р. ЄТС містить 25 розрядів; її запровадження відбувалося у три етапи – з 1 вересня 2005р. – з коефіцієнтом оплати праці 1:3,34; з 1 червня 2007р. – 1:3,93; з 1 жовтня 2008р. – 1:4,51.

²⁰ Див.: Про результати аналізу упорядкування умов оплати праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки: Бюлетень за матеріалами Звіту Рахункової палати України про результати аналізу упорядкування умов оплати праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки. Київ, 2009. – Офіційний сайт Рахункової палати України, www.ac-rada.gov.ua

Розміри наведених зарплат перераховано за офіційним валютним курсом НБУ станом на жовтень 2008р.: \$1 = 6,3 грн.

(2) міжкваліфікаційні коефіцієнти є заниженими та на додаток – вони не дотримуються, оскільки різними нормативно-правовими актами запроваджуються різноманітні доплати, коефіцієнти тощо, які зводять нанівець диференціацію між розрядами тарифної сітки;

(3) законодавчі акти стосовно оплати праці в бюджетній сфері не виконуються. А саме:

- законодавчо встановлено, що ставки заробітної плати педагогічним працівникам мають бути на рівні, не нижчому від середньої зарплати у промисловості, а наукових і науково-педагогічних працівників – на рівні подвійної середньої зарплати у промисловості²¹. Проте, середня заробітна плата у сфері освіти у 2009р. становила 1 611 грн., що складає лише 76,1% середньої зарплати у промисловості (2 171 грн.);
- законодавчо встановлено, що розмір мінімальної ставки ЄТС повинен бути не меншим, ніж мінімальна заробітна плата. Проте, на цей час (з 1 липня 2010р.) діє мінімальна тарифна ставка у 570 грн. – тоді як мінімальна заробітна плата становить 888 грн. Це призводить до того, що працівники закладів охорони здоров'я втрачають у зарплаті від 800 до 1 400 грн., закладів освіти – від 1 000 до 3 000 грн. щомісячно²²;

(3) ставки ЄТС вчасно не переглядаються та не індексуються відповідно до реального рівня інфляції. Так, протягом двох років (2008-2009рр.) діяла одна мінімальна ставка ЄТС – 545 грн. У 2010р., в результаті трьох етапів її було підвищено до 570 грн. (з 1 липня). Отже, загальне підвищення на цей час склало 35 грн., або менше 5% – тоді як інфляція за 2008-2009рр. склала 17%, а до кінця 2010р. очікується 12-13%. Таким чином, на фоні підвищення номінальних ставок, відбувається зниження їх реального значення (купівельної спроможності).

Великою мірою залежать саме від галузевої угоди наймані працівники, зайняті в сільському господарстві. Їх інтереси представляє фактично єдина профспілкова організація – профспілка працівників АПК України, яка укладає Галузеву угоду з Міністерством аграрної політики України та роботодавцями. Угода передбачає встановлення зарплати на підприємствах АПК, в т.ч. сільськогосподарських на основі ЄТС (врізка “Оплата праці в сільському господарстві”).

ОПЛАТА ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Аграрний сектор економіки України (включно з переробною харчовою промисловістю) протягом останніх п'яти років виробляє близько 60% фонду споживання населення та посідає друге місце в товарній структурі експорту²³. У 2008р. в сільському господарстві як складовій аграрного сектору працювали понад 3,2 млн. осіб, або 15,8% усього зайнятого населення країни²⁴. При цьому, частина фермерів і приватних підприємців є незначною, переважна більшість зайнятих – наймані працівники.

Економічне зростання початку та середини 2000-х років і відповідна підтримка з державного бюджету мало відбилася на становищі сектору та зарплаті його працівників. Як засвідчив аудит Рахункової палати, хоча фінансова підтримка з держбюджету сільськогосподарських товаровиробників за останні п'ять років зросла більш ніж у чотири рази та досягла у 2008р. 6,9 млрд. грн., проте аграрний сектор працює на межі збитковості²⁵. Зарплата найманих працівників у секторі залишається найнижчою серед виробничих галузей економіки.

Так, у 2003р. в сільському господарстві середньомісячна зарплата штатного працівника була найнижчою серед усіх галузей економіки і складала 46% середньомісячної зарплати в цілому по галузях економіки. Питома вага фонду оплати праці у валових витратах становила лише 13%, а на окремих підприємствах – 7-8%. Частка натуральної оплати праці на переважній більшості підприємств перевищувала 50%, а вартість продукції, якою вона виплачувалася, була значно вищою за собівартість.

В офіційному відомчому документі це значною мірою пояснювалося “недоліками в організації оплати праці та колективно-договірного регулювання на виробничому рівні”, а саме: на 20% підприємств сільського господарства зовсім не укладалися колективні договори; у “значній частині колективних договорів” не було розділів і положень про оплату праці, не визначався порядок формування фондів оплати праці. В документі робився висновок про те, що “рівень заробітної плати встановлюється стихійно, за залишковим принципом”²⁶.

Від того часу ситуація змінилася мало. Середня зарплата працівників сектору продовжує залишатися майже вдвічі меншою від середньої зарплати працівників промисловості і значно відстає від середньої по Україні (таблиця “Середньомісячна зарплата у сільському господарстві...”²⁷).

Середньомісячна зарплата за видами економічної діяльності в сільському господарстві і промисловості в 1995-2009рр.*,
грн. у розрахунку на одного штатного працівника

	1995р.	1996р.	1997р.	1998р.	1999р.	2000р.	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	37	69	85	89	102	111	151	178	210	295	415	553	733	1 076	1 206
Промисловість	89	153	173	186	220	302	406	485	591	743	967	1 212	1 554	2 017	2 117
Всього	73	126	143	153	178	230	311	376	462	590	806	1 041	1 351	1 806	1 906

* Дані наведено по підприємствах, установах, організаціях та їх підрозділах із числом найманих працівників 10 і більше осіб.

²¹ Див. закони України: “Про освіту”; “Про наукову і науково-технічну діяльність”; “Основи законодавства України про охорону здоров'я”; “Основи законодавства України про культуру”.

²² Див.: Генеральна угода буде укладена. – Профспілкові вісті, 1 липня 2020р., с.5. Див. також: Звернення учасників Пленуму ЦК профспілки працівників охорони здоров'я України до Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України від 19 квітня 2010р. – Сайт Харківської обласної організації профспілки працівників охорони здоров'я України, www.kharkiv.medprof.org.ua

²³ Сільськогосподарський сектор виявився єдиною базовою галуззю, де під час фінансово-економічної кризи було зафіксовано зростання обсягів виробництва, яке в січні-травні 2009р. становило 2,3% проти січня-травня 2008р. На відміну від усіх інших секторів, підприємства галузі не лише не втратили зовнішні ринки, а й, навпаки, помітно збільшили експорт порівняно з I кварталом 2008р.

²⁴ Разом із суміжними галузями – мисливством, лісовим господарством, рибальством і рибництвом. Проте в цих галузях зайнято незначна частина працівників, порівняно із сільським господарством. Див.: Економічна активність населення України-2008..., с.86.

²⁵ Так, у 2007р. 28% сільгоспідприємств закінчили господарський рік зі збитками на суму 2,2 млрд. грн. У 2008р. – коли валовий збір зернових був найвищим в історії країни – майже 18% підприємств АПК отримали збитки на загальну суму 2,1 млрд. грн.

²⁶ Наказ Міністерства аграрної політики України “Про стан реформування оплати праці та погашення заборгованості із заробітної плати на підприємствах сільського господарства, харчової та переробної промисловості” №480/п-14 від 31 грудня 2003р. (спільно з Центральним комітетом профспілки працівників АПК України. Див.: Інформаційно-правовий портал Закони України, uazakon.com

²⁷ Джерело: Дані Держкомстату за відповідні роки.

Так, за результатами 2008р., середньомісячна зарплата працівників сільського господарства склала 1 101 грн., що становить 61% середньомісячної зарплати по економіці в цілому, або 54,6% відповідного показника у промисловості (2 017 грн.)²⁸.

У 2010р. (січень-квітень) відношення середньомісячної зарплати в секторі (1 229 грн.) до середньої по Україні не змінилося (61%), а до середньої у промисловості – зменшилося (52,1%).

Одна з головних причин такої ситуації полягає в нерівному становищі сільського господарства через диспаритет цін, тобто випереджаюче зростання цін на промислову продукцію відносно їх зростання на аграрну продукцію. Відповідно, погіршуються умови відтворення та інвестування в сільському господарстві, прибуток галузі перерозподіляється в інші сфери економіки. Звідси – найгостріші проблеми села: занепад соціальної інфраструктури, відсутність мотивації до праці, безробіття, бідність, трудова міграція²⁹.

Довідково: Головними документами з формування зарплати в секторі є галузеві угоди, що укладаються між Міністерством аграрної політики України, роботодавцями (Всеукраїнський союз сільськогосподарських підприємств, Асоціація фермерів та приватних землевласників України) та профспілкою працівників АПК України (належить до Федерації профспілок України – найбільшого і т.зв. “традиційного” профспілкового об’єднання країни)³⁰.

На цей час чинною є Галузева угода між Міністерством аграрної політики України, галужевими об’єднаннями підприємств та профспілкою працівників АПК України на 2006-2008рр., чинність якої продовжена до цього часу. Невід’ємною частиною Угоди є тарифна сітка, згідно з якою мінімальний гарантований розмір тарифної ставки 1 розряду з 1 січня 2010р. “не може бути меншим за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати” (з 1 липня 2010р. – 888 грн.).

На основі Галузевої угоди укладаються колективні договори. За офіційними даними, у 2008р. колективними договорами було охоплено 86,8% працівників сільського господарства³¹. Однак, за експертними оцінками, протягом 2001-2009рр. кількість укладених колективних договорів у сільськогосподарському секторі постійно зменшувалася.

Однак, попри вимоги Угоди, поширеною в сільському господарстві є практика оплати праці за нижчими від установлених стандартами: середньомісячна зарплата в цьому секторі протягом усього періоду економічного зростання була найнижчою серед видів економічної діяльності та не перевищувала 61% середнього показника по Україні і 55% середньої зарплати у промисловості. Зокрема, у 2007р. середньомісячна зарплата в сільському господарстві становила 45% відповідного показника у промисловості та дорівнювала 1,2 прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Рівень підприємства

На рівні підприємства заробітна плата встановлюється в колективному договорі (або тарифній угоді мікрорівня) – з дотриманням норм і гарантій,

передбачених законодавством, Генеральною та галузевими угодами. Договір встановлює:

- форми та системи оплати праці, що застосовуються до різних категорій і груп працівників;
- норми праці та розцінки;
- тарифні сітки, схеми посадових окладів, а саме: мінімальна тарифна ставка, диференційована за видами діяльності в межах рівнів, передбачених Генеральною тарифною угодою, розміри тарифних ставок і посадових окладів відповідно до розрядів робіт і посад працівників;
- умови оплати праці в понаднормовий час, вихідні дні, а також оплати часу простоїв не з вини працівника (не нижче державних гарантій);
- умови запровадження, види та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат.

При цьому, Закон “Про оплату праці” допускає, що на підприємстві, за погодженням сторін, може не укладатися колективний договір³²; а також – що відзначалося вище, на підприємстві, яке потерпає від фінансових труднощів, може тимчасово встановлюватися заробітна плата, нижча від визначеної у Генеральній чи галузевих угодах, але не нижче державної гарантії оплати праці (мінімальної зарплати).

На рівні підприємства остаточно встановлюється розмір заробітної плати, тому цей рівень фактично є найбільш важливим як для найманого працівника, так і для власника. Логічно було б очікувати, що саме на цьому рівні узгоджуються інтереси працівника і власника у збільшенні прибутку підприємства, зміцненні його конкурентоспроможності, з одного боку, та підвищенні продуктивності праці – з іншого.

Однак, саме на рівні підприємства найбільшою мірою виявляються всі недоліки та викривлення вітчизняного економічного середовища.

По-перше, незахищеність прав власності та невідзначеність перспектив, про що йшлося вище, зумовлює прагнення власника до екстенсивного використання факторів виробництва, отже – до мінімізації інвестицій як в основний, так і в людський капітал.

По-друге, поширення недобросовісної конкуренції через монополізацію ринків і картельні змови, отримання податкових та інших преференцій тощо, викривлює взаємозв’язок між продуктивністю та ефективністю економічної діяльності, отже – між прибутком підприємства і заробітною платою.

По-третє, саме на рівні підприємства сплачується “податок на корупцію”, що з одного боку, зумовлює непрозорість фінансової діяльності підприємства (і значною мірою усуває її з правового поля),

²⁸ Показник стосується також мисливства та лісового господарства. *Довідково:* середньомісячна зарплата в рибальстві та рибництві – 913 грн. Див.: Статистичний щорічник України за 2008 рік..., с.400.

²⁹ Свого часу ті жителі села, які мають особисті господарства (понад 0,25 га), були позбавлені статусу безробітних, отже – і допомоги з безробіття.

³⁰ Станом на 2010р., профспілка є однією з найчисельніших і нараховує близько 2 млн. членів. “Традиційні профспілки” зберегли риси, притаманні їм з часів соціалістичної організації соціально-трудова відносин, зокрема – одночасне членство представників адміністрації (роботодавців) і найманих працівників. Це ускладнює ведення ними колективних переговорів з позицій відстоювання інтересів останніх.

³¹ Друга національна доповідь Уряду України щодо реалізації положень Європейської соціальної хартії (переглянутої), 2008р., с.43. – Офіційний сайт Міністерства праці та соціальної політики України, www.mfsp.gov.ua

³² Закон “Про оплату праці” допускає випадки, коли на рівні підприємства колективний договір не укладається. В таких випадках він приписує роботодавцеві (власнику) “погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а в разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом” (ст.15).

а з іншого – у поєднанні з високими нарахуваннями на фонд оплати праці змушує власника мінімізувати офіційні рівні заробітної плати. Крім того, непрозорість фінансової діяльності підприємства відчужує найманого працівника від інтересів власника і зумовлює формальний характер збігу їх цілей, зафіксованих у *бізнес-місії* – програмних засадах діяльності підприємства (у випадку їх наявності).

У загальному підсумку, поширюється практика тінювих угод між роботодавцем і працівником, яка може набувати різних форм.

Так, приватні підприємства практикують прямі тінюві виплати частини заробітної плати (“у конвертах”), що мінімізує їх витрати на працю, проте водночас позбавляє працівника не лише можливостей соціального захисту, але й права на судовий захист у випадку зловживань і морального права на протест (врізка “Тінюва заробітна плата в Україні”).

У державному секторі практикується, *по-перше*, надання окремим категоріям працівників (насамперед, державним службовцям) різного роду доплат, компенсацій тощо, в результаті яких структура їх заробітної плати набуває викривлених пропорцій: посадовий оклад може становити менше половини зарплати, тоді як доплати – більшу її частину. *По-друге*, практикуються зміни до *Єдиної тарифної сітки*, які стосуються окремих підгалузей або категорій працівників, і в результаті зводять нанівець один з головних її принципів – встановлення виважених міжкваліфікаційних коефіцієнтів.

Вказані обставини в поєднанні зі згаданим вище низьким рівнем захищеності виплат заробітної плати, уможливають практику невиклат зарплати за виконану працівниками роботу – т.зв. заборгованостей, які фактично є для власників безвідсотковою і безстроковою позицією, взятую у працівників в односторонньому порядку.

ТІНЮВА ЗАРОБІТНА ПЛАТА В УКРАЇНІ

За оцінками, тінюва заробітна плата в Україні складає близько 50% легальної. Найбільшою мірою поширена виплата зарплати “в конвертах” у будівництві і дрібній торгівлі, на малих і середніх підприємствах, де її частка сягає 70-80%, – тоді як крупні компанії віддають певну перевагу легальній оплаті праці.

За розрахунками Мінекономіки, в передкризовому 2007р. за офіційної середньої зарплати в 1 300 грн., середній розмір тінювої зарплати складав 2 700 грн., що, з позиції Міністерства, дозволяє стверджувати, що реальна середня зарплата в Україні складала 4 000 грн. При цьому, якщо загалом тінюва зарплата перевищувала офіційну у 3,1 разу, то в сільському господарстві – в 4,4, у промисловості – у 3,9, будівництві – у 2,5, у сфері послуг – в 1,8 разу³³.

Позиція експертів³⁴

Більшість (майже 56%) опитаних експертів оцінили тінюву частку доходів громадян України як таку, що перевищує 40-50% загального обсягу доходів. Лише 6% експертів вважають, що ця частка не перевищує 20%.

При цьому, лише половина експертів впевнені, що українські громадяни готові відмовитися від тінювих зарплат за умови надання широких соціальних гарантій; 43% експертів впевнені у протилежному; майже 7% – не визначилися.

Водночас, ефективність використання коштів, зібраних як нарахування на фонд оплати праці, експерти оцінили в 2,49 бала за п'ятибальною шкалою (нижче задовільної оцінки).

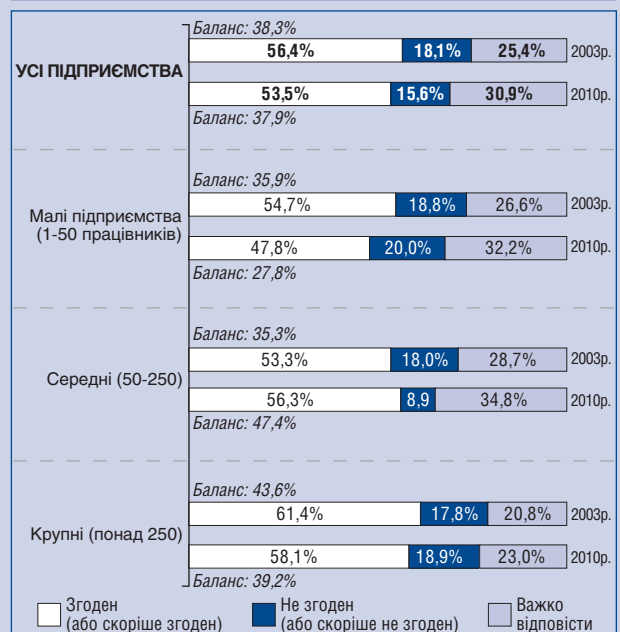
Позиція представників ділових кіл³⁵

З тезою “зменшення нарахувань на фонд оплати праці сприяє швидкій детінізації оплати праці” погоджуються лише дещо більше половини опитаних керівників підприємств; кожен шостий дотримується протилежної думки, а третина – не змогли визначитися. Порівняно з 2003р., позиції респондентів практично не змінилися.

Як видно з діаграми “Чи згодні Ви з твердженням...?”, позиції респондентів залежать від розміру підприємства, яке вони представляють.

Найбільшу визначеність у цьому питанні демонструють керівники крупних підприємств, вони також частіше впевнені у справедливості наведеної тези. Найменшою мірою впевнені

Чи згодні Ви з твердженням, що зменшення нарахувань на фонд оплати праці сприяє швидкій детінізації оплати праці? % опитаних керівників підприємств



в цьому керівники малих підприємств. Однак, якщо порівнювати з 2003р., то впевненість обох цих груп зменшилася – особливо керівників малих підприємств.

Видіється, що найбільш чутливою до питання нарахування на фонд оплати праці та зацікавленою в їх зменшенні є керівництво середніх підприємств, які, з одного боку, не мають таких ресурсів, як крупні, а з іншого – не можуть використовувати інструменти і схеми мінімізації нарахувань, притаманні малим підприємствам. Саме у групі середніх підприємств частка прихильників зменшення нарахувань на фонд оплати праці як фактору детінізації зарплати зросла, а частка противників – суттєво скоротилася.

³³ Теневой сектор экономики растет с каждым годом. – Информационное агентство Newsru.ua, 30 июля 2007г., <http://rus.newsru.ua/finance/30jul2007/vvp.html>

³⁴ Тут і далі, якщо не вказане інше, використовуються результати експертного опитування, проведеного Центром Разумкова з 12 лютого по 21 квітня 2010р. Докладно результати опитування див. у матеріалі “Проблеми оплати праці і зайнятості в оцінках громадян України та експертів”, розміщеному в цьому журналі.

³⁵ Тут і далі, якщо не вказане інше, використовуються дані щоквартальних опитувань керівників промислових підприємств, що проводяться Інститутом економічних досліджень та політичних консультацій. Опитування охоплюють керівників промислових підприємств у Києві та Київській, Львівській, Хмельницькій, Одеській, Харківській, Сумській областях, що представляють, відповідно, Центр, Захід, Південь та Схід України; проводяться на основі панельної вибірки, що складається з 350 підприємств. Тут використовуються результати опитувань, що проводились у квітні-травні 2003р., 2004р., 2007р., 2008р., 2010р.

Підставою групування підприємств за розміром є число працівників: малі підприємства (до 50 працівників), середні (51-250), крупні (понад 250).

Слід також зауважити, що, попри офіційні дані, згідно з якими колективними договорами на рівні підприємств охоплено до 80% працівників і більше, під час соціологічних опитувань з'ясується, що про наявність таких договорів знають значно менше працюючих громадян. Так, згідно з результатами дослідження Центру Разумкова, лише близько 11% респондентів повідомили, що в їх регіоні практика укладання колективних договорів між роботодавцем і найманими працівниками є «дуже поширеною» (серед експертів відповідний показник становить лише 32%)³⁶.

Отже, підсумовуючи, можна стверджувати, що на рівні підприємства можуть бути фактично нівельовані домовленості, досягнуті на попередніх рівнях формування заробітної плати – які тим самим набувають формального характеру, а реальна практика встановлення заробітної плати на підприємстві залишається значною мірою непрозорою і залежною переважно від конкретного роботодавця.

3.3. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВ І ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ

Як зазначалося вище, згідно із Законом «Про оплату праці» джерелами оплати праці є: для недержавних підприємств – частина доходу та інші кошти, отримані в результаті їх господарської діяльності; для державних (установ та організацій, що фінансуються з бюджету), – кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, отриманого в результаті господарської діяльності та з інших джерел.

Таким чином, Закон, власне, підтверджує економічний зв'язок між доходом (прибутком) підприємства та заробітною платою, а оскільки дохід (прибуток) залежить у т.ч. від продуктивності праці – то і з цією економічною категорією.

Водночас, відзначені вище обставини значною мірою нівелюють реальну значимість цих зв'язків у діяльності вітчизняних підприємств.

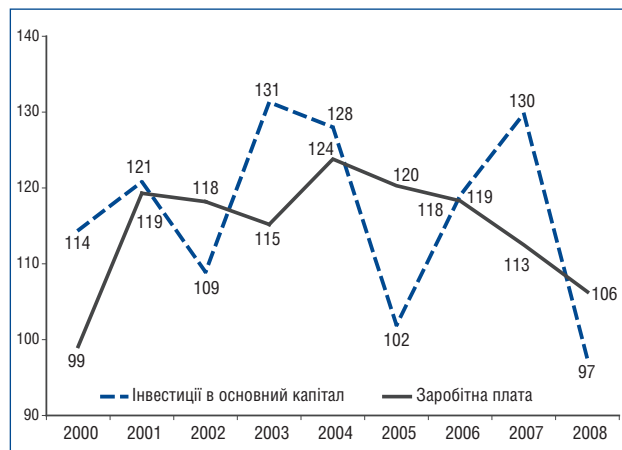
1. В умовах недобросовісної конкуренції нівелюється і значимість самого прибутку як одного із засобів регулювання міжгалузевого розподілу капіталів і трудових ресурсів та як засобу стимулювання інвестиційної активності, оновлення технічної і технологічної оснащеності праці, а відтак – підвищення її продуктивності.

В умовах зорієнтованості більшості вітчизняних промислових підприємств на експорт низькотехнологічної продукції нівелюється їх зацікавленість у розвитку внутрішнього ринку та відповідно – підвищенні платоспроможності власних працівників як споживачів. Як наслідок – слабшають механізми впливу на перерозподіл ресурсів.

У результаті, не простежується позитивного зв'язку між рівнями зростання інвестицій і заробітних плат. Так, хоча темпи реальних інвестицій в основний капітал дещо перевищували темпи зростання реальної заробітної плати (останніми роками середньорічні темпи становили 116,8% проти 114,8%), проте їх динаміка не мала взаємної залежності (діаграма «Динаміка інвестицій і зарплати»³⁷).

2. В умовах високої тінізації економічної діяльності, прибуток також часто виводиться «в тінь» і, відповідно – розподіляється в непрозорий спосіб. Про це може свідчити високий рівень збитковості вітчизняних підприємств. Як уже зазначалося (Розділ 2 цієї Доповіді), протягом усього періоду економічного зростання не менше третини українських підприємств залишалися збитковими.

Динаміка інвестицій і зарплати, реальне зростання, % до попереднього року



Також прибутковими протягом цього періоду були менше половини загальної кількості суб'єктів підприємницької діяльності (СПД) України; від третини до приблизно 20% – за підсумками року звітували про збитковість, проте, мало хто оголошував себе банкрутом.

Така ситуація мовляє припустити, що існує досить поширена практика приховування прибутків, а отже встановити реальну залежність доходу (прибутку) приблизно третини українських підприємств і заробітної плати, яку вони сплачують найманим працівникам, неможливо.

3. В умовах високої концентрації виробництва у вузького кола власників, бухгалтерський (звітний) прибуток перестає відігравати роль сигналу для підприємців стосовно спрямування ресурсів саме в ті сфери, які можуть принести суспільству найвищі вигоди (в т.ч. найманим працівникам, які можуть сподіватися на розширення збуту продукції підприємств цих галузей, отже – підвищення заробітної плати).

З іншого боку, зниження прибутків і навіть збитковість також не свідчать про вірогідне зниження попиту на товари, тобто не стає сигналом до скорочення їх виробництва на відповідних підприємствах чи галузях³⁸. Тому через прибуток, по суті, не здійснюється регулювання розподілу капіталів і трудових ресурсів між галузями і сферами економіки. Натомість, недостовірна інформація стосовно прибутків може мати деструктивний вплив на прийняття бізнес-рішень і негативно впливати на зміцнення конкурентоспроможності національної економіки внаслідок недовіри до такої інформації з боку міжнародних інвесторів і бізнесу.

³⁶ Докладно див.: матеріал «Проблеми оплати праці і зайнятості в оцінках громадян України та експертів», вміщений в цьому журналі.

³⁷ Джерело: Статистичний щорічник України. – К.: 2009, с.205, 399.

³⁸ За численними спостереженнями в Україні значна частка підприємств залишається офіційно збитковими, проте продовжує функціонувати, реалізуючи вироблені товари та виплачуючи своїм працівникам зарплати.

Політика оплати праці на підприємствах. Загалом, як свідчать результати відповідного опитування, протягом періоду економічного зростання підприємства намагалися в першу чергу підвищувати заробітну плату, і лише в другу – ставити її в чітку залежність від результатів діяльності підприємства (врізка “Політика оплати праці: опитування керівників підприємств”).

Можна припустити, що випереджальне зростання зарплати було спробою пом'якшити відзначену вище диспропорцію між вартістю праці та вартістю життя й повернути зарплаті її стимулюючу функцію. Однак, криза внесла корективи до такої політики, тому можна очікувати, що надалі на перший план вийдуть засади відповідності заробітної плати результатам діяльності підприємств.

ПОЛІТИКА ОПЛАТИ ПРАЦІ: ОПИТУВАННЯ КЕРІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ³⁹

Як свідчать результати опитування роботодавців, їх політика оплати праці загалом відповідає принципам відповідності її рівня (утримання/зростання) результатам роботи підприємства, проте великі підприємства надавали перевагу радше випереджальному зростанню зарплати.

Оплата праці до фінансово-економічної кризи 2008р. Майже половина опитаних (43,7%) вказували на послідовне збільшення заробітної плати; 37,5% – на залежність зарплати від результатів роботи підприємства 14,5% визначили свою політику як “утримання стабільної зарплати”; лише 3,9% – засвідчили політику її зниження (діаграма “Як Ви можете визначити...?”)

Такі підходи до визначення зарплати були характерними для підприємств усіх розмірів, хоч і з певними особливостями. Так, послідовне зростання зарплат було домінуючою політикою для великих підприємств (53,2%), жоден менеджер великого підприємства не повідомляв про зниження зарплати.

На залежність зарплати від результату роботи найчастіше вказували керівники середніх підприємств.

Натомість малі підприємства дещо частіше, ніж інші, вдавалися до “зниження зарплати” та “утримання стабільної зарплати”.

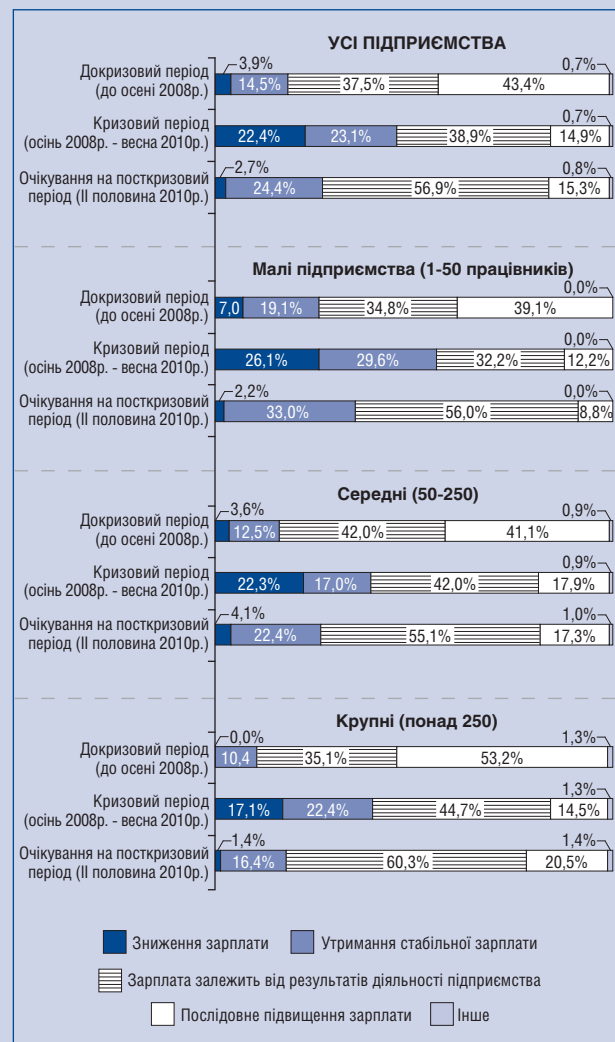
Під час кризи політика підприємств стосовно оплати праці змінилася. Суттєво зменшилася частка підприємств, де зарплату послідовно підвищували (з 43,4% до 14,9%). Ці підприємства або намагались утримати рівень зарплати (22,4%), або змушені були її скорочувати (22,4%). Частка підприємств, де зарплати залежать від результату їх діяльності, практично не змінилася (38,9%).

Найбільші зміни відбулися на великих підприємствах. Погіршення фінансово-економічного стану зумовило різке зменшення застосування політики послідовного зростання зарплати (з 53,2% до 14,5%). Крім того, великі підприємства швидше за інші переорієнтувалися на політику “зарплата залежно від результату роботи”. Кількість великих підприємств, що застосовували цю політику, зросла (з 35,1% до 44,7%), тоді як серед малих і середніх – практично не змінилася.

Очікувані зміни після кризи. Без змін залишилася частка підприємств (15,3%), які навіть в умовах кризи, продовжували послідовно збільшувати зарплати та частка підприємств, зорієнтованих на утримання її стабільного рівня. Водночас, є дві важливі зміни, що свідчать про адаптацію підприємств до нинішніх економічних умов:

- група підприємств, де продовжується скорочення зарплати, зменшилася до кризового рівня (2,7%);
- суттєво збільшилася частка підприємств, де зарплата поставлена в залежність від результатів їх діяльності (56,9%).

Як Ви можете визначити політику заробітної плати на Вашому підприємстві? % опитаних керівників підприємств



Вказані тенденції тією чи іншою мірою характерні для підприємств усіх розмірів. Важливо зазначити, що поширеність політики “зарплата залежно від результату роботи підприємства” є приблизно однаковою для підприємств усіх розмірів.

Водночас, ситуація на малих підприємствах має особливості. Зокрема серед них зафіксована найменша частка підприємств, де відбулося відновлення політики послідовного підвищення заробітної плати (8,8% проти 20,5% великих) та найбільша частка підприємств, де віддають перевагу утриманню стабільної зарплати (33% проти 16,4% великих).

³⁹ Цей матеріал підготовлено за результатами досліджень Інституту економічних досліджень та політичних консультацій.

3.4. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ І ВЛАСНИКА

Інститут соціальної відповідальності бізнесу (СВБ) є відносно новим для України, хоч у світі він набув уже глобального характеру (врізка “Глобальний договір ООН”⁴⁰). На європейському і світовому рівнях діють відповідні ініціативи та документи, які не є юридично зобов’язуючими, проте країни (компанії), що приєднуються до них, добровільно беруть на себе зобов’язання дотримуватися їх положень⁴¹.

Привернення особливої уваги до СВБ пов’язують, зокрема з визнанням людського капіталу головним фактором сучасного виробництва, з одного боку, та запровадженням концепції стійкого розвитку та його екологічної складової – з іншого⁴². Відповідно, концепція соціальної відповідальності має два головні напрями: власне соціальний та екологічний. Бізнес у цій концепції розглядається як інститут, що повинен забезпечити партнерські стосунки із суспільством і сприяти його соціальній згуртованості.

Як правило, політика та конкретні заходи соціальної відповідальності декларуються у згаданих вище *Бізнес-місіях* компанії, тісно пов’язується з її репутацією і вважається її значимим нематеріальним активом. Головною особливістю СВБ вважають **добровільність** інвестицій бізнесу в розвиток людського капіталу, місцевої спільноти та захист довкілля.

Узагальнюючи характеристики СВБ, наведені в різних документах, можна визначити її як таку модель соціально-економічної поведінки бізнесу, за якої досягається баланс інтересів усіх суб’єктів виробничого процесу: власників, найманих працівників, держави та суспільства⁴³.

У Зеленій книзі Європейської Комісії “Створення умов для поширення соціальної відповідальності бізнесу в Європі” зазначено, що соціальна відповідальність компаній проявляється насамперед у ставленні до своїх працівників (врізка “Сутність і рівні СВБ...”).



⁴⁰ Джерело: Офіційний сайт Української мережі Глобального Договору ООН. – <http://www.globalcompact.org.ua/ua>

⁴¹ Наприклад, Тристороння декларація принципів стосовно багатонаціональних підприємств і соціальної політики МОП (1997/2000), Настанови для багатонаціональних підприємств Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) (2000р.). Питання соціальної відповідальності регламентуються міжнародними стандартами, зокрема: *Global Reporting Initiative* (Глобальна ініціатива зі звітності, *GRI*) та *SA 8000* “Соціальна відповідальність” тощо. Готується до запровадження стандарт *ISO 26000* “Системи управління соціальною відповідальністю. Вимоги”. Значну роль у формуванні та запровадженні СВБ відіграє МОП.

⁴² Проте, традиції цього явища можна знайти як у становленні професійних етичних кодексів, так і в протестантській етиці “служіння” як діяльності, що не стосується безпосередньо отримання прибутку.

⁴³ Всесвітня бізнесова рада із стійкого розвитку визначає соціальну корпоративну відповідальність як “зобов’язання бізнесу сприяти стійкому економічному розвитку, працюючи з найманими працівниками, їх сім’ями, місцевою громадою і суспільством загалом з метою покращення якості життя”.

ГЛОБАЛЬНИЙ ДОГОВІР ООН UN Global Compact

Глобальний договір – ініціатива Генерального секретаря ООН К.Аннана, висунута у зверненні до учасників Всесвітнього економічного форуму 31 січня 1999р. Ініціатива має дві цілі:

- запровадження у світовому масштабі 10 принципів підприємницької діяльності.
- сприяння діяльності, спрямованої на досягнення цілей ООН.

Глобальний Договір спрямований на сприяння соціальної відповідальності бізнесу та підтримку участі ділових кіл у вирішенні проблем глобалізації і створенні більш стабільної і всеохоплюючої економіки.

Організаційно Глобальний Договір є мережею, в основі якої – Управління Глобального Договору та шість агенцій ООН: Управління верховного комісара з прав людини (ОНЧР); Екологічна програма ООН (UNEP); Міжнародна організація праці (МОП); Програма розвитку ООН (ПРООН); Організація промислового розвитку ООН (UNIDO); Управління ООН з наркотиків і злочинності (UNODC).

Приєднання до Договору є добровільним. На цей час до нього приєдналися понад 6 500 компаній та організацій з більш ніж 130 країн світу, в т.ч. – з України. Учасники Договору зобов’язані щорічно надавати Звіт з прогресу (нові учасники Договору – раз на два роки).

10 принципів Глобального договору

Права людини

- *Принцип 1:* Ділові кола повинні підтримувати та поважати дотримання прав людини, проголошених міжнародним співтовариством.
- *Принцип 2:* Ділові кола повинні забезпечити власну непричетність до порушень прав людини.

Трудові відносини

- *Принцип 3:* Ділові кола повинні підтримувати свободу асоціацій і на практиці визнавати право на укладання колективних угод.
- *Принцип 4:* Ділові кола повинні виступати за викорінення всіх форм примусової праці.
- *Принцип 5:* Ділові кола повинні сприяти повному зникненню дитячої праці.
- *Принцип 6:* Ділові кола повинні виступати за ліквідацію дискримінації у сфері зайнятості та працевлаштування.

Захист довкілля

- *Принцип 7:* Ділові кола повинні дотримуватися превентивного підходу до вирішення екологічних проблем.
- *Принцип 8:* Ділові кола повинні здійснювати ініціативи, спрямовані на підвищення відповідальності за стан довкілля.
- *Принцип 9:* Ділові кола повинні сприяти розвитку та поширенню екологічно безпечних технологій.

Антикорупційний Принцип

- *Принцип 10:* Ділові кола повинні протидіяти будь-яким формам корупції, включаючи злидництво і хабарництво.

Джерелами наведених принципів є: Загальна Декларація прав людини; Декларація фундаментальних принципів і прав на робочому місці МОП; Ріо-де-Жанейрська Декларація з екології та розвитку; Конвенція ООН проти корупції.



СУТНІСТЬ І РІВНІ СВБ: ЗЕЛЕНА КНИГА ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КОМІСІЇ

У 2001р. Європейською Комісією видано Зелену книгу "Створення умов для поширення соціальної відповідальності бізнесу в Європі", де узагальнені як теоретичні напрацювання, так і практичний досвід запровадження СВБ у країнах ЄС. Підтверджено зв'язок між СВБ та концепцією стійкого розвитку: "ЄС зацікавлений у СВБ, оскільки це може бути позитивним внеском у досягнення стратегічної мети, визначеної в Лісабоні: "стати найбільш конкурентоспроможною й динамічною економікою знань у світі, здатною забезпечити стійке економічне зростання, нові і привабливіші робочі місця та більшу суспільну згуртованість".

За визначенням Європейської Комісії, СВБ – це концепція, згідно з якою компанії добровільно вирішують робити свій внесок у те, щоб суспільство стало кращим, а довкілля – чистішим. Бути соціально відповідальним означає не лише виконувати законодавчо встановлені зобов'язання, але й розширювати законодавчі рамки та інвестувати більше в людський капітал, довкілля і взаємодію із зацікавленими сторонами.

Соціальна відповідальність компаній проявляється насамперед у ставленні до своїх працівників, а в ширшому сенсі – до всіх зацікавлених сторін, на які впливає їх діяльність і які, своєю чергою, можуть вплинути на їх успішність.

Загалом, виокремлено три рівні реалізації СВБ:

- всередині компанії – соціальний діалог, набуття нових умінь і навичок, реалізація принципу рівних можливостей, управління змінами;
- на місцевому та національному рівнях – зміцнення економічної і суспільної згуртованості та покращення системи охорони здоров'я;
- на глобальному рівні – захист довкілля та фундаментальних прав людини.

СВБ може бути прямою економічною цінністю. "Хоча першочерговим завданням будь-якої компанії є генерування прибутків, водночас компанії можуть сприяти досягненню соціальних та екологічних цілей, інтегруючи соціальну відповідальність бізнесу як стратегічну інвестицію у свою ключову бізнесову стратегію". А тому "СВБ слід сприймати як інвестицію, а не витрати, майже так само, як і управління якістю".

Досвід інвестування свідчить, що він має прямий вплив на продуктивність і конкурентоспроможність.

Економічний вплив СВБ можна поділити на прямі та непрямі результати.

До прямих належить зростання продуктивності праці та ефективності використання природних ресурсів.

До непрямих – зростання уваги до компанії з боку споживачів та інвесторів, що покращує її можливості на ринку.

З цієї точки зору, неналежний рівень соціальної відповідальності власника в Україні може бути охарактеризований насамперед через окреслені вище явища: з одного боку, утримання дешевої ціни праці, тінізації заробітної плати та заборгованості з її виплат, з іншого – екстенсивне використання ресурсної, технологічно відсталі економічної моделі без значимих інвестицій в її реструктуризацію.

Однак, існують також позитивні тенденції, які можуть свідчити про те, що СВБ в Україні має перспективи.

Перспективи розвитку СВБ в Україні. Концепція і практика соціальної відповідальності бізнесу набуває поширення в Україні, насамперед – завдяки допомозі міжнародних організацій. Так, з 2006р. діє Українська мережа Глобального договору ООН. Станом на 1 серпня 2010р., її учасниками є 149 компаній (в т.ч. міжнародних), підприємств, закладів освіти, неурядових організацій, різноманітних об'єднань, у т.ч. об'єднань роботодавців і профспілок: Федерація роботодавців України, Український союз промисловців і підприємців, Спілка підприємців малих, середніх і приватизованих підприємств України, Федерація профспілок України, Національна конфедерація профспілок України, Всеукраїнська профспілка працівників-мігрантів в Україні та за її межами⁴⁴.

У 2004р. у межах Проекту "Мережа громадянської дії в Україні" (UCAN) створено Центр розвитку філантропії; у 2006р., за участі USAID та Американської торговельної палати в Україні – Український фонд корпоративної доброчинності. У 2008р. створена Спільнота "Соціально відповідальний бізнес" – неформальне об'єднання менеджерів та всіх зацікавлених у тематиці бізнесу в суспільстві, що має на меті популяризацію проблематики СВБ в Україні та ролі бізнесу в досягненні цілей стійкого розвитку⁴⁵.

Ряд компаній, що працюють в Україні, мають як стратегію СВБ і тривалий досвід її практичного втілення, так і традиції публічного звітування про свою соціально відповідальну діяльність. Так, Львівська школа бізнесу Українського Католицького університету, що здійснює моніторинг розвитку СВБ в Україні, має, станом на 2010р. 23 звіти 15 компаній, що працюють в Україні⁴⁶.

30 листопада 2009р. парламентський Комітет з питань промислової і регуляторної політики та підприємництва провів слухання "Соціальна відповідальність бізнесу: українські реалії та перспективи" (ініційовані Представництвом ООН і Українською мережею Глобального договору ООН), за результатами яких було, зокрема, створено при Комітеті багатосторонню Консультативну раду з розробки Національної концепції розвитку соціальної відповідальності бізнесу.

Характеризуючи стан СВБ на цей час, учасники зазначили вище комітетських слухань дійшли висновку, що в Україні більшість компаній (як великих, так і середніх) не мають визначеної стратегії СВБ і перебувають лише на етапі дотримання законодавства та точкових доброчинних проєктів, які не дають можливості чітко оцінити чи підтвердити досягнутий прогрес.

Держава і СВБ. Важливу роль у розвитку та підтримці соціальної відповідальності відіграє держава. Звичайно, це пов'язано насамперед із створенням відповідного нормативно-правового поля⁴⁷. Але

⁴⁴ Перелік наведено на офіційному сайті Української мережі Глобального договору ООН. – <http://www.globalcompact.org.ua/ua/how2join/participants?page=8>

⁴⁵ Докладно див. портал Спільноти СВБ: www.svb.org.ua

⁴⁶ Із звітами можна ознайомитися на сайті Школи: www.lvbs.com.ua

⁴⁷ Українським законодавством передбачено небагато преференцій, що спонукають до витрат на соціальні акції. Так, не оподатковуються лише 4% прибутку підприємства, перераховані на рахунок добродійної фундації або організації. Звільняються від сплати ПДВ операції з надання допомоги науковим, культурним, спортивним установам і релігійним організаціям.



головним є інше: згадана вище демонстраційна поведінка держави. Так, саме держава повинна демонструвати дотримання законодавства та контрактних зобов'язань. Як було показано вище, в Україні державні інститути не дотримуються вимог закону, держава не виконує свої зобов'язання як партнер бізнесу: про це свідчить як непрозорість процесів розміщення державних замовлень, так і практика неповернення ПДВ, несвоєчасних розрахунків за виконані державні замовлення – що, зокрема, відбувається і на своєчасності виплат заробітної плати на підприємствах.

У світі визнано, що найбільший вплив на поширення практики СВБ мають компанії з державною часткою власності. В Україні ж сьогодні жодна з компаній з переважаючою державною часткою власності не має стратегії СВБ. Натомість, держава вдається до запровадження “добровільних” ініціатив, у яких бізнес міг би проявити свою соціальну відповідальність. Бізнес, зі свого боку, оцінює такі ініціативи як спроби “нетарифного регулювання” підприємницької діяльності⁴⁸.

З наведеного вище визначення СВБ випливає, що у запровадженні цієї практики повинні брати участь усі суб'єкти виробничого процесу: власники, держава, наймані працівники та суспільство. Цю тезу підкреслив і Постійний координатор системи ООН в Україні А.Олів'є зазначивши, що для подальшого розвитку СВБ в Україні необхідна не лише активна позиція бізнесу, але й інших учасників соціального розвитку. За його словами: “Найперше і найголовніше: роль держави у сприянні відповідальній діяльності бізнесу є ключовою, оскільки добровільні дії можуть відбуватися в контексті добросовісного державного управління”⁴⁹.

Таким чином, як і в запровадженні засад сучасної ринкової економіки, створенні умов стабільності та конкурентоспроможності національної економіки, так і в формуванні соціальної відповідальності бізнесу та поширенні практики СВБ провідну роль відіграють належне врядування, якісні державні інститути, їх прозорість і підконтрольність суспільству.

Інші сторони виробничого процесу, зацікавлені в належному врядуванні, – власники (роботодавці)

і наймані працівники – можуть домогтися цього лише шляхом, *по-перше*, з'ясування в публічному соціальному діалозі розбіжностей і спірних позицій, *по-друге*, вироблення спільної платформи економічного розвитку, *по-третє*, просування спільними зусиллями цієї платформи в публічному політичному процесі.

ВИСНОВКИ

Нормативно-правова база регулювання оплати праці в Україні загалом відповідає міжнародним стандартам, зокрема ратифікованим Україною конвенціям МОП. Водночас досі не прийнятий новий Трудовий кодекс України, який мав би врегулювати головні питання соціально-трудова відносин у ринкових умовах.

Головними принципами формування заробітної плати законодавство визначає: залежність системи формування заробітної плати від встановленої державою мінімальної гарантії; відповідність зарплати результатам праці та економічної діяльності підприємства (проте, без урахування наявності у працівника сім'ї та без огляду на суспільно прийнятний рівень життя); право підприємства, що перебуває у скрутному фінансовому становищі, певний час сплачувати зарплату, нижчу від визначеної в Генеральній чи галузевих угодах. Виплата заробітної плати законом фактично не захищена; також не ратифікована повністю Конвенція МОП №173 “Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця”.

Формування заробітної плати відбувається шляхом переговорів між соціальними партнерами на національному та галузевому рівнях; встановлення – в колективних договорах на рівні підприємства.

Головною проблемою переходу України до належного формування заробітної плати – на основі відповідності темпів зростання реальної зарплати зростанню продуктивності праці та національної економіки в цілому – залишається не подолана досі глибока диспропорція між вартістю життя і вартістю праці. На цей час діалог на національному рівні не наближає соціальних партнерів до усунення відзначеної диспропорції. Зокрема, це свідчить і про рівень розвитку в Україні соціальної відповідальності бізнесу.

Остаточний розмір заробітної плати встановлюється на рівні підприємства, тому цей рівень фактично є найбільш важливим як для найманого працівника, так і для власника. Однак, саме на рівні підприємства найбільшою мірою виявляються всі недоліки та викривлення вітчизняного економічного середовища, які призводять, зокрема до поширення практики тіньових угод між роботодавцем і працівником, у т.ч. до тіньових виплат частини заробітної плати (зарплата “в конверті”).

Таким чином, на рівні підприємства можуть бути фактично нівельовані домовленості, досягнуті на попередніх рівнях формування заробітної плати – які тим самим набувають формального характеру, а реальна практика встановлення заробітної плати на підприємстві залишається значною мірою непрозорою і залежною переважно від конкретного роботодавця. ■

⁴⁸ Так, в Інформаційному матеріалі офіційного сайту Конфедерації роботодавців України такі ініціативи ототожнюються з нетарифним регулюванням підприємницької діяльності: “...Останнім часом простежується тенденція нав'язування обов'язкових для підприємств стандартів корпоративної соціальної відповідальності, що є за своєю суттю нетарифним регулюванням бізнесу”.

⁴⁹ IV Міжнародна конференція “Корпоративна соціальна відповідальність: у пошуках національної моделі”, що відбулася у Києві, 28 квітня 2010р. – Інформація Прес-центру Української мережі Глобального договору ООН, <http://www.globalcompact.org.ua/ua/press/news/352>

4. ВПЛИВ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ЗАЙНЯТІСТЬ ТА ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ

Вище мінімальна зарплата визначена як “зарплато утворююча”, оскільки вона є підґрунтям для формування заробітної плати в національній економіці в цілому. При цьому, вона покликана протидіяти т.зв. “ринковій силі” роботодавця, який в умовах безробіття та/або низького рівня мобільності працівників може встановлювати занижену ціну праці.

З іншого боку, мінімальна заробітна плата виконує важливу соціальну функцію, запобігаючи бідності працюючих і членів їх сімей.

Така роль МЗП зумовлює доцільність більш докладного розгляду процедур її формування, а також – її впливу на рівень життя суспільства, зайнятість та економічне зростання. Доречно також нагадати, що в ринковій економіці підприємство, яке не в змозі платити працівникам мінімальну заробітну плату, оголошується банкрутом.

4.1. ГОЛОВНІ ВИМОГИ ДО МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Формування мініимальної заробітної плати є складним завданням, яке вимагає врахування багатьох соціально-економічних чинників та їх взаємозв'язків і взаємовпливів. Складність завдання зумовлюється самою “подвійною” природою МЗП, про що йшлося вище. З одного боку, мінімальна заробітна плата, як і заробітна плата загалом, є економічним явищем і як така не повинна:

- перевищувати ціну простої некваліфікованої праці;
- перешкоджати зростанню продуктивності;
- знижувати інвестиційну активність компанії;
- зумовлювати недобросовісну конкуренцію (демпінг за рахунок заниження ціни праці);
- знижувати суспільну купівельну спроможність;
- провокувати інфляцію та посилювати інфляційні очікування.

З іншого боку, мінімальна зарплата – це соціальна гарантія і як така повинна забезпечувати:

- мінімальні (проте – суспільно прийнятні) стандарти життя працівника та його сім'ї;
- захист зайнятого населення від бідності;
- стійкий, суспільно прийнятний рівень зайнятості;
- заохочення до підвищення кваліфікації.

Таким чином, розмір МЗП повинен формуватися, *по-перше*, на основі врівноваження цих економічних і соціальних вимог; *по-друге* – з огляду на вплив МЗП на рівень заробітної плати в цілому – з урахуванням ефектів, що їх здатне викликати перевищення або заниження рівноважного розміру мініимальної зарплати.

Загалом, у разі надто високого рівня МЗП, роботодавець, з метою уникнення високих витрат на оплату праці, може вдаватися до скорочення робочих місць, – що негативно позначиться на зайнятості.

Свою чергою, надто низький рівень МЗП позбавляє стимулу до праці, спричиняє бідність і зумовлює підвищення суспільних (державних) витрат на соціальні допомоги.

Водночас, ефекти перевищення/заниження мініимальної заробітної плати є різними в економіках різного рівня розвитку та залежать від багатьох супутніх факторів, зокрема – загального рівня розвитку національної економіки, частки державного сектору, ефективності системи соціального захисту, стану ринку праці, рівня культури соціально-трудових відносин тощо. В різних економіках прямо протилежні зміни МЗП здатні викликати одні й ті самі ефекти та наслідки. Так, у Швеції у 1980-х роках значне зростання мініимальної зарплати призвело до зниження рівня зайнятості і втрат у конкурентоспроможності національної економіки. В Україні ж до цих самих наслідків призводить занижений розмір МЗП. Доречно зазначити, що саме з огляду на особливості впливу мініимальної заробітної плати на економіку різних рівнів розвитку, МОП розробила спеціальний документ – Конвенцію №131 про встановлення мініимальної заробітної плати з особливим врахуванням країн, що розвиваються.

Визначальну роль у запобіганні негативним ефектам від перевищення/заниження МЗП здатна і повинна відігравати держава, вдаючись, зокрема до важелів податкової політики. Так, якщо значне підвищення МЗП супроводжується зниженням податкового тиску на бізнес, то це може стимулювати компанії до реструктуризації виробництва та на цій основі – підвищення заробітної плати, а також більш справедливого розподілу доходів.

Проте, в будь-якому випадку, оскільки формування мінімальної заробітної плати торкається інтересів усіх суб'єктів ринку праці (соціальних партнерів), то зазначене врівноваження розміру МЗП може бути досягнуте винятково шляхом соціального діалогу.

Але цей діалог буде успішним лише за умов:

- рівного врахування інтересів усіх його учасників;
- об'єктивного обрахування вартості життя (прожиткового мінімуму);
- достатнього рівня соціальної відповідальності бізнесу;
- взаємної відповідальності партнерів;
- усвідомлення партнерами спільної відповідальності, з одного боку, за підтримання конкурентоспроможності національної економіки та її зростання, з іншого – за суспільний добробут на основі зростання трудових доходів.

Останнє, своєю чергою, можливе лише за умови справедливого розподілу результатів економічного зростання між власниками (капіталом) і найманими працівниками (працею). Якщо економічне зростання, як це сталося в Україні, принесло найманим працівникам лише досягнення *номінальної* МЗП рівня *заниженого* прожиткового мінімуму, то сподіватися на успіх переговорів досить проблематично.

4.2. РИЗИКИ ПІДВИЩЕННЯ МІНІМАЛЬНИХ ЗАРОБІТНИХ ПЛАТ ДЛЯ ЗАЙНЯТОСТІ І КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ: ДОСВІД ШВЕЦІЇ

На початку слід привернути увагу до тієї обставини, що вплив мінімальної заробітної плати на економічне середовище може помітно різнитися для розвинутих і трансформаційних країн. Для розвинутих країн, які вже значним чином досягли збалансованості ринків праці, оплата праці є адекватною продуктивності, результативності та ефективності виробництва. Підвищення мінімальної заробітної плати створює ризик зростання загального рівня заробітної плати, навіть якщо вказане підвищення не пов'язане зі зростання продуктивності¹. За таких умов, наслідком може стати зниження інвестицій, які зрештою можуть впасти до такого рівня, за якого погіршаться умови створення доданої вартості, а з ними і скорочення реальних заробітних плат.

Високий рівень мінімальної заробітної плати може також сформувати таку структуру заробітної плати (на підприємстві), яка не стимулюватиме працівників до підвищення кваліфікації, а роботодавців – до інвестицій в людський капітал.

Оскільки мінімальна заробітна плата, по суті, надає інформацію про рівень зарплати низкооплачуваних категорій працівників, то водночас це є сигналом для малоосвічених, іммігрантів і молоді (насамперед, студентів) стосовно можливостей для таких категорій працівників входження до ринку праці. При цьому, слід розуміти: якщо рівні мінімальних заробітних плат будуть високими, то для т.зв. маргінальних груп (згодних працювати за низьку зарплату) вхід на ринки праці може виявитися заблокованим. Натомість за надто низького рівня мінімальної зарплати може спостерігатися відплив робочої сили з ринків активної зайнятості (і зорієнтованості резидентів

країни на соціальні допомоги і трансферти, які в розвинутих країнах не суттєво відрізняються від мінімальної зарплати). У таких випадках уряд може втрутитися, встановивши низький рівень оподаткування доходів працівників із низькими заробітними платами, або ж шляхом надання субсидій роботодавцям у формі зниження нарахувань на фонд оплати праці.

В окремих розвинутих країнах підхід до встановлення мінімальної заробітної плати часто є досить "обережним" (наприклад, у Нідерландах), щоб, з одного боку, не допустити вказаного вище зниження стимулів до праці, а з іншого – посилити антиінфляційний ефект (маючи на увазі навіть можливе зменшення цін для збереження реальної купівельної спроможності заробітних плат). В інших країнах (наприклад, Франції) запроваджені механізми "коригування" мінімальної заробітної плати відповідно до цінової динаміки, а також зміни загального рівня заробітної плати в країні. Крім того, в деяких країнах (наприклад, Великій Британії) незалежна комісія, до складу якої належать представники різних сторін на ринку праці, урядовці та експерти, має визначальний вплив на встановлення мінімальної заробітної плати, із урахуванням конкурентоспроможності окремих секторів, сфер чи галузей, а також перспективи їх зростання.

Слід зазначити, що регулювання мінімального розміру оплати праці колективними угодами визнається як більш доцільне, скориговане з урахуванням особливостей галузей, регіонів, професій, а також досвіду та віку працівників (при цьому слід зазначити, що працівників з високим рівнем освіти та високооплачуваних працівників поняття мінімальної заробітної плати, як правило, не стосується).

Про які наслідки підвищення мінімальної заробітної плати для зайнятості та конкурентоспроможності у розвинутих країнах слід говорити? Результативність підвищення визначається трьома факторами:

- рівня розвитку продуктивності праці в галузі;
- чисельність працівників, які одержують мінімальну зарплату;
- співвідношення між рівнями мінімальної і середньої заробітної плати.

Зокрема, **чим нижче рівень продуктивності праці, тим більш негативним буде вплив підвищення мінімальної заробітної плати на зайнятість і прибутковість підприємств у галузі чи секторі.** При цьому, вплив буде тим сильнішим, чим більшою є частка працівників, які одержують мінімальну заробітну плату. З іншого боку, мінімальна заробітна плата, по суті, також визначає вимоги до продуктивності праці.

Так, мінімальна заробітна плата, наприклад у Швеції, є однією з найвищих у світі, в т.ч. в частині її співвідношення із середньою заробітною платою, що сягає 61-71%. Такий рівень вказаного співвідношення означає, що молода та недосвідчена людина, яка входить до ринку праці країни, повинна бути готовою забезпечувати власну продуктивність праці, що сягає 61-71% рівня продуктивності середнього працівника. Тобто, мінімальна заробітна плата у Швеції встановлює дуже високий поріг для "маргінальних" груп, які намагаються ввійти до національного ринку праці.

¹ Докладно див.: *Prosperity through Sustainable Wage Formation*. – Country Report Sweden, 2010, p.31-34.

Водночас, у країнах з відносно низьким рівнем мінімальної зарплати (наприклад, США), по суті, набула поширення концепція “працюючих бідних”. У таких країнах проблема вирішується не за рахунок нормативного підвищення мінімальної зарплати, а переважно – значного зниження податкового тиску на низькодоходні верстви населення, чи навіть шляхом спеціальних доплат (трансфертів) найбільш низькооплачуваним категоріям (зокрема, т.зв. “податковий кредит”).

Стосовно зайнятості слід вказати, що за певних умов, коли мінімальна зарплата є дуже низькою, помітно нижчою “рівноважної” величини зарплати в галузі, підвищення мінімальної зарплати може дійсно призвести до збільшення зайнятості – як наслідок готовності працівників підвищити пропозицію праці, що, по суті, є підтвердженням того, що надто низька мінімальна заробітна плата обмежуючим чином впливає на пропозицію робочої сили.

Поряд з цим, вплив мінімальної заробітної плати на зайнятість може суттєво різнитися залежно від таких факторів, як:

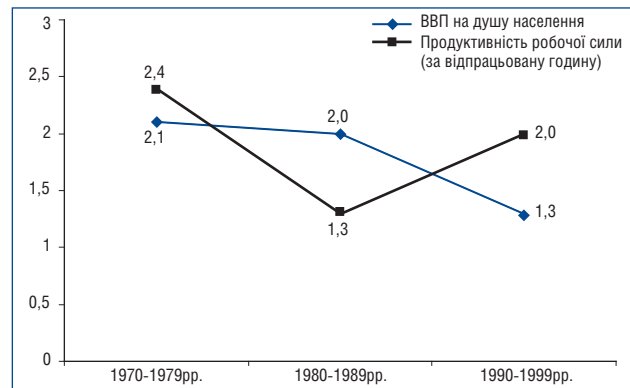
- відношення мінімального рівня заробітної плати до середнього рівня в галузі;
- співвідношення продуктивності між високо- і низькокваліфікованими працівниками;
- чисельності працівників, які працюють за мінімальну зарплату.

Так, якщо мінімальна зарплата є відносно високою, а продуктивність – відносно низькою, то можна очікувати на істотно негативний вплив підвищення мінімальної заробітної плати на зайнятість. Подібним чином, співвідношення зарплати і продуктивності суттєво впливає на структуру заробітної плати. Наслідком підвищення мінімальної заробітної плати звичайно є те, що зарплати, вищі від мінімальної, наслідують динаміку останньої, що спричиняє інфляційний тиск, має негативний вплив на зайнятість, а в ряді випадків може призвести до помітного зниження прибутків і витіснення інвестицій.

Вказані взаємозв'язки спостерігалися в історії Швеції. Так, початок 1980-х років ознаменувався різким уповільненням динаміки продуктивності праці – середньорічні темпи її зростання лише дещо перевищували 1% (діаграма “Реальне економічне зростання і продуктивність у Швеції”). Спостерігалися також дефіцит платіжного балансу, збільшення іноземного боргу, зростання загальних обсягів виробництва базувалося на вищій зайнятості, а не на економічній ефективності. Вагомим чинником ускладнень цього періоду був великий державний сектор, де фактично не відбувалося нарощування продуктивності. Тому відносно слабка економічна динаміка була певною “платою” за політику повної зайнятості та соціальної солідарної рівності.

Така ситуація стала наслідком утримання високого рівня зайнятості (і відповідно – низького рівня безробіття) та випереджального, порівняно з продуктивністю праці, зростання заробітної плати, яка постійно була вищою, ніж у сусідніх країнах. Таким чином, зростання загальних обсягів виробництва базувалося на вищій зайнятості, а не на економічній ефективності. Вагомим чинником ускладнень цього періоду був великий державний сектор, де фактично не відбувалося нарощування продуктивності. Тому відносно слабка економічна динаміка була певною “платою” за політику повної зайнятості та соціальної солідарної рівності.

Середньорічні економічне зростання і продуктивність, % до попереднього періоду



Як наслідок, поєднання високого рівня зайнятості, збільшення доходів і попиту та низького приросту продуктивності праці вже наприкінці 1980-х років призвело до проблем в економіці, найбільш гострими з яких можна назвати зовнішньоекономічні дефіцити і прискорення інфляційних процесів. Це певною мірою посилювало кризові прояви в країні на початку 1990-х років, коли на світових ринках сталися чергові ускладнення.

4.3. НАСЛІДКИ ВСТАНОВЛЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НИЖЧЕ ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ: ЗРОСТАННЯ БЕЗРОБІТТЯ ТА ПОСЛАБЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦІ

Мінімальна зарплата в Україні розглядається як державна гарантія та є інструментом державного регулювання оплати праці. Загалом, практика застосування МЗП свідчить про дієвість цього інструменту. Так, відповідні моніторинги показують, що зміни (підвищення) мінімальної заробітної плати з певним, досить невеликим лагом (не більше двох-трьох місяців) призводять до збільшення й середньої заробітної плати. Так само підвищення зарплати працівникам бюджетної сфери з лагом у 4-5 місяців зумовлює аналогічні зсуви в інших секторах, що не лише підвищує рівень життя сімей працюючих, але й сприяє зростанню надходжень до бюджету².

Однак, аналіз застосування МЗП з урахуванням її абсолютної величини, співвідношення з прожитковим мінімумом та в контексті дотримання законодавства, що стосується мінімальної заробітної плати, свідчить про її зниженість і невідповідність реальним мінімальним потребам українських працівників і їх сімей. Тому застосування МЗП в законодавчо встановлюваних розмірах та її вплив на формування номінальної середньої зарплати має ряд негативних наслідків, серед яких головними можуть бути названі безробіття, послаблення мотивації до праці в Україні і спричинена цим зовнішня трудова міграція.

4.3.1. Мінімальна заробітна плата в Україні: підходи та формування

Формування і встановлення мінімальної заробітної плати регулюється в Україні базовим законом “Про оплату праці” (1995р.), законами про Державний бюджет на відповідний рік та постановами Кабінету

² Лібанова Е. Кому вигідна дешева робоча сила? – Дзеркало тижня, 28 квітня 2007р., www.dt.ua



Міністрів. Україною також ратифіковані відповідні конвенції МОП – зокрема, згадана вище Конвенція №131 Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим врахуванням країн, що розвиваються (ратифікована у 2005р.).

Визначення поняття МЗП. Закон “Про оплату праці” визначає мінімальну заробітну плату як “законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт)”. До складу мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Мінімальна заробітна плата розглядається як:

- інструмент макроекономічного регулювання структури та динаміки заробітної плати (з розміром МЗП пов’язуються мінімальні тарифні ставки робітників і мінімальні ставки оплати праці (оклади) інших категорій працівників);
- державна соціальна гарантія, обов’язкова на всій території України для підприємств усіх форм власності та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників.

У цілому, законодавство про мінімальну заробітну плату формально відповідає вимогам Конвенції МОП №131 (врізка “Витяг з Конвенції МОП...”).

ВИТЯГ З КОНВЕНЦІЇ МОП №131

Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим врахуванням країн, що розвиваються

Стаття 2

1. Мінімальна заробітна плата має силу закону та не підлягає зниженню, а незастосування цього положення спричиняє застосування належних кримінальних або інших санкцій щодо відповідної особи чи осіб.

2. За умови дотримання положень пункту 1 цієї статті повністю визнається право вести колективні переговори.

Стаття 3

Фактори, які потрібно враховувати під час визначення рівня мінімальної заробітної плати, уключають, **наскільки це можливо й прийнятно** стосовно національної практики та умов:

- (а) потреби працівників та їх сімей з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, прожиткового мінімуму, допомоги з соціального забезпечення та порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп;
- (б) економічні фактори, у тому числі необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості.

Формування мінімальної заробітної плати. МЗП формується на основі прожиткового мінімуму – вартісного вираження “мінімального споживчого кошика” (врізка “Формування мінімальної заробітної плати в Україні”).

На цей час розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою за поданням Кабінету Міністрів не рідше одного разу на рік у Законі про Державний бюджет з урахуванням узгодженої позиції соціальних партнерів і “в розмірі, не нижчому від прожиткового мінімуму для працездатної особи”³.

ФОРМУВАННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Мінімальна заробітна плата

Розміри мінімальної заробітної плати (МЗП) встановлюються законами про державний бюджет на відповідний рік.

До 2010р. це здійснювалося з порушенням Закону “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” (2000р.), яким мінімальна заробітна плата визначена як одна з основних державних соціальних гарантій і встановлено, що вона не може бути нижче рівня прожиткового мінімуму. Лише у 2010р. розмір МЗП зрівнявся з розміром прожиткового мінімуму.

Розмір МЗП використовується як ставка (тариф) і розряду Єдиної тарифної сітки, запровадженої в бюджетній сфері (державному секторі) України у 2005-2008рр.

Враховуючи “фізіологічний” характер мінімального споживчого кошика та відповідно – заниженого рівня прожиткового мінімуму, можна стверджувати, що мінімальна заробітна плата в Україні є заниженою і не може слугувати реальною основою для формування і встановлення заробітної плати.

Прожитковий мінімум

Офіційно встановлюваний рівень прожиткового мінімуму не відповідає реальному прожитковому мінімуму, оскільки, *по-перше*, встановлюється на основі вкрай занижених і непрозорих показників, *по-друге*, не враховує реального індексу вартості життя (рівня інфляції).

Урахування Індексу вартості життя. На 2008р. показники прожиткового мінімуму визначалися на основі “споживчого кошика”, обчисленого за цінами травня 2007р. та прогнозних індексів інфляції у 2007р. – 7,5%, та у 2008р. – 9,6%. Влітку 2008р. Уряд змінив прогнозний рівень інфляції на 2008р. з 9,6% до 15,9%, проте рівень прожиткового мінімуму не переглядався. Водночас фактичний рівень інфляції (грудень до грудня) у 2007р. склав 16,6%, а у 2008р. – 22,3%.

Реальний прожитковий мінімум. У 2009р., за розрахунками Інституту законодавства Верховної Ради України, реальний прожитковий мінімум, становив близько 1 400 грн. – тоді як прожитковий мінімум було встановлено на рівні 744 грн., або майже вдвічі менше. За розрахунками профспілок, середній рівень реального прожиткового мінімуму був ще вищим – 2 356 грн.

Споживчий кошик

Набори продуктів харчування, недовольчих товарів, набори послуг для основних соціальних демографічних груп населення затверджені Кабінетом Міністрів у 2000р. Повністю перелік зазначених наборів ніколи не публікувався.

Від часу затвердження набори не переглядалися, що є прямим порушенням Закону “Про прожитковий мінімум”, який вимагає їх перегляду кожні п’ять років.

За оцінкою парламентського Комітету соціальної політики та праці, ці набори не є повними та достатніми “для задоволення першочергових матеріальних і культурних потреб громадянина”, а забезпечують “лише його фізіологічне виживання”.

Слід зауважити, що положення про обов’язкову відповідність мінімальної зарплати прожитковому мінімуму для працездатної особи внесені до національного законодавства лише наприкінці 2006р. – сьомого року економічного зростання. При цьому, прикінцеві положення відповідного Закону передбачали, що він набуде чинності лише з 1 січня 2009р.⁴ Як відомо, на цей час країна вже знаходилась у стані фінансово-економічної кризи, що знівелювало приведення розміру МЗП до рівня прожиткового мінімуму⁵.

³ Ст.10 Закону так формулює це положення: “З урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об’єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди”.

⁴ Закон “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо встановлення мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб” від 14 грудня 2006р.

⁵ Через кризу прожитковий мінімум на 2009р. було встановлено на рівні грудня 2008р. – 669 грн. Лише в листопаді 2009р. його було збільшено до 744 грн. Мінімальна заробітна плата протягом 2009р. збільшувалася в чотири етапи й на кінець року зрівнялася з рівнем прожиткового мінімуму.

У 2010р. (фактично, у квітні місяці) було запроваджено також мінімальну погодинну оплату праці, проте практика застосування цього стандарту поки що не може бути узагальнена, йдеться лише про попередні оцінки цього нововведення соціальними партнерами (врізка “Погодинна мінімальна оплата праці”)⁶.

Вплив МЗП на формування оплати праці в національній економіці. Уявлення про зазначений вплив можна скласти на основі двох показників – частини

зайнятих, на яких поширюється тарифна система оплати праці, де мінімальною ставкою (тарифом) є МЗП, та частини працівників, які отримують зарплату на рівні мінімальної.

Як уже зазначалося, на цей час, в Україні тарифна система оплати праці діє в державному секторі: на державних підприємствах і в т.зв. “бюджетній сфері” – закладах та установах державного управління, освіти, охорони здоров’я тощо. Лише в бюджетній сфері

ПОГОДИННА МІНІМАЛЬНА ОПЛАТА ПРАЦІ

У 2010р. в Україні, з метою оптимізації структури заробітної плати на рівні підприємств, запроваджено погодинну мінімальну оплату праці із ставками: з 1 січня – 5,2 грн./год. (\$0,65), з 1 грудня – 5,52 грн./год. (\$0,69). Іншими словами, планується підвищення ставки протягом року на 6% – тоді як передбачений бюджетом показник річної інфляції складає 13,1%. Для порівняння: на думку громадян, мінімальна погодинна оплата праці має складати 32 грн. (\$4) (середнє значення).

Досвід розвинутих країн свідчить, що погодинна МЗП може використовуватися для соціального захисту працівників, зайнятих за системою нетипових договорів (неповний робочий день (тиждень), сезонна зайнятість тощо). Однак, українські профспілки сприйняли нововведення скоріше негативно, побоюючись його довільного використання роботодавцями, зокрема – в умовах збереження значних масштабів вимушеної неповної зайнятості.

Позиції профспілок¹

Національний форум профспілок України: “Якщо ми дійсно хочемо покращити рівень життя людей, то погодинна оплата праці має бути прив’язана не до прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати. Вона повинна відповідати соціальним європейським стандартам. Щоб людина не отримувала ще менше. Уряд уже ставив експеримент на шахтарях, коли запровадили погодинну оплату праці. Тепер гірників спускають у шахту на 4 години. Погодинна оплата можлива для вчителів, вихователів, які викладають погодинно. Але при цьому ставка має бути, наприклад, не менше 80 грн. за годину. Також слід установити залежність оплати праці від кваліфікації. Тому що коли некваліфікованого працівника прирівнюють до висококваліфікованого – це неправильно”.

Федерація профспілок України: “Поява такої гарантії з оплати праці не покращить економічного становища працівника й не забезпечить його конституційні права на достатній рівень життя. Зокрема, в законі лише нормативно закладаються гарантії держави стосовно одночасного існування мінімальної місячної і мінімальної погодинної оплати, однак не визначений конкретний механізм обрахування погодинної гарантії з оплати праці, не прописані особливості її запровадження... А питань тут буде немало, якщо роботодавці, використовуючи цю державну гарантію, спробують звужити законні права трудящих у сфері праці та її оплати”.

Позиції роботодавців²

Конфедерація роботодавців України: “Жодних революційних змін вітчизняному ринку праці ініціатива впровадити погодинну оплату праці не принесе. Таке нововведення чисто механічне. Воно з’явилося як результат розділення мінімальної ставки заробітної плати за визначену кількість робочих годин.

З точки зору роботодавців, визначення погодинної оплати праці – можливість спростити нарахування заробітної плати при неповному робочому дні та виконанні надурочних завдань, сезонної роботи, тимчасової роботи студентів тощо.

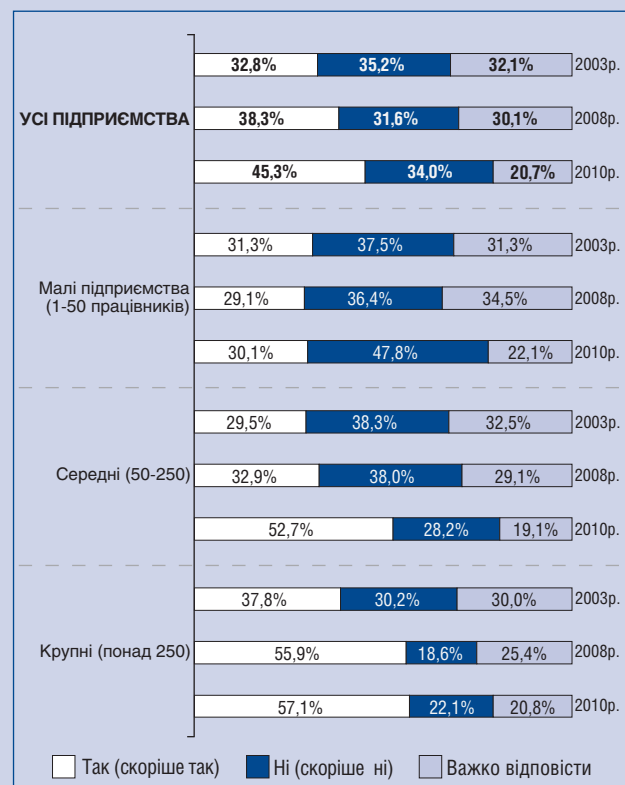
... Чи приведе введення погодинної оплати праці до детінізації заробітної плати, чи навпаки – до збільшення тіні, як наголошують профспілки? Не бачу жодних механізмів ні для першого, ні для другого, бо це стосується оплати за некваліфіковану працю. Роботодавці у будь-якому випадку змушені платити мінімальну

заробітну плату, в т.ч. і цю погодинну, тому що це – законодавча норма. Водночас, ніхто ніколи не платитиме більше, ніж це можливо, виходячи з існуючої економічної ситуації. Бізнес завжди прагне мінімізувати свої витрати, серед іншого й на оплату праці, але це не стосується оплати кваліфікованої робочої сили, якої зараз в Україні вже не вистачає”.

Позиція ділових кіл: опитування

На цей час майже половина роботодавців підтримують запровадження мінімальної погодинної оплати праці, третина дотримуються протилежної думки. Загалом, підтримка цього заходу в ділових колах зросла з 32,8% у 2003р. до 45,3% у 2010р.

Чи підтримуєте Ви введення мінімальної погодинної оплати праці? % опитаних керівників підприємств



Водночас, рівень підтримки залежить від розміру підприємства. Частіше цю ідею підтримують керівники крупних і середніх підприємств, рідше – малих. Серед останніх найменше прихильників цього кроку та найбільше – противників, причому позиції керівників малих підприємств практично не змінилася з 2003р.

¹ Джерело: Савельєва Н. Улучшит ли материальное положение работников введение почасовая оплата труда? – Украинская техническая газета, 4 августа 2009г., www.tehnikha.com

² Джерело: Революційних змін на вітчизняному ринку праці погодинна оплата не принесе: Коментар відповідної Постанови Кабінету Міністрів голови СПО О.Мірошниченка. – Офіційний сайт Конфедерації роботодавців України, www.confed.org

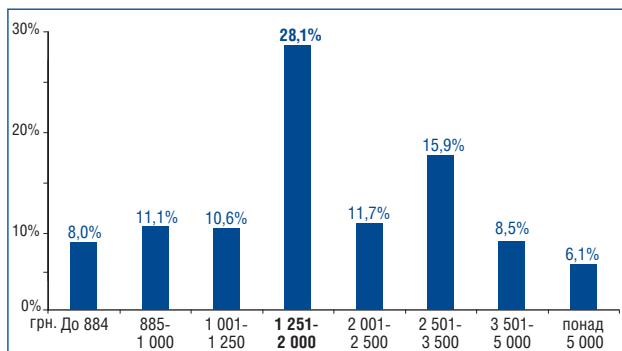
⁶ Слід зауважити, що досі залишається не вирішеним питання встановлення диференційованого прожиткового мінімуму залежно від регіону та диференційованої мінімальної заробітної плати залежно від регіону та галузі (хоча право органів місцевого самоврядування на встановлення регіонального прожиткового мінімуму передбачено Законом “Про прожитковий мінімум”).

працюють, як відзначалося, майже 20% загальної середньорічної чисельності зайнятих у національній економіці.

Що стосується другого показника, то мінімальна зарплата офіційно нараховується досить значному числу працівників. Так, у грудні 2007р. 5,5% працівників була нарахована зарплата, менша від прожиткового мінімуму (460 грн.), у грудні 2008р. – 7,3% (605 грн.).

За результатами червня 2010р., 8% працівників нарахована заробітна плата в межах мінімальної, ще 11% – отримують “чисту” зарплату (зарплату-нетто) меншу, ніж МЗП та, відповідно, прожитковий мінімум. Тобто, частка працівників, які отримують зарплату в межах прожиткового мінімуму, зростає.

Структура зарплат за числом їх отримувачів (станом на червень 2010р.)



Тут необхідно зробити певне застереження: аналізуючи поширеність виплат МЗП, слід мати на увазі, що нарахування мінімальної заробітної плати використовується компаніями для мінімізації витрат на найману працю в частині стягнень з фонду оплати праці. В цих випадках частина заробітної плати виплачується неофіційно (“в конверті”). Таким чином, офіційна статистика не відбиває повною мірою реальний стан справ у секторі низькооплачуваної праці. Однак, це застереження практично не стосується бюджетної сфери, де можливості доплачувати працівнику неофіційно дуже невеликі.

Отже, враховуючи ступінь поширеності виплат заробітної плати на рівні мінімальної, можна стверджувати, що МЗП є важливим чинником формування оплати праці у країні. А оскільки розмір МЗП є заниженим, то відповідно – заниженою є і ціна праці загалом.

4.3.2. Мінімальна зарплата і прожитковий мінімум

Отже, мінімальна заробітна плата в Україні тісно пов'язана з прожитковим мінімумом і на цей час відповідає його рівню. Проте, як видно з діаграми “Мінімальна зарплата і прожитковий мінімум в Україні”, протягом усього періоду економічного зростання в Україні розмір мінімальної заробітної плати був нижчим від прожиткового мінімуму. Так, у найбільш сприятливому періоді 2004-2007рр. МЗП становила лише 45-81% прожиткового мінімуму.

При цьому, прожитковий мінімум не зростав відповідно до зростання *Індексу вартості життя*. Так, протягом 2000-2004рр. номінальний розмір прожиткового

Мінімальна зарплата і прожитковий мінімум в Україні, станом на кінець року, грн.



мінімуму зріс з 270 грн. до 362 грн., або на 25% – тоді як зазначений *Індекс* склав 32,5%. У 2009р. прожитковий мінімум залишався на рівні 2008р. фактично до кінця року (до листопада місяця) – попри те, що *Індекс вартості життя* у 2009р. склав 12,3%. Очевидно, що встановлені розміри прожиткового мінімуму не відповідали реальній вартості мінімального споживчого кошика.

Тим часом, як за розрахунками профспілок, так і за оцінками громадян, навіть номінальні розміри встановлених прожиткового мінімуму та МЗП не відповідають реальному стану речей і суспільно прийнятному рівню життя. Так, за даними НФПУ, реальні мінімальні потреби громадян на кінець 2009р., залежно від регіону, складалі 1 500-2 300 грн.⁸ На думку громадян, мінімальна зарплата має складати 2 238 грн. (\$280) на місяць (середнє значення). А для того, щоб “жити нормально” сьогодні українській сім’ї потрібно 2 584 грн. (\$323) на одну особу щомісячно⁹.

З 1 січня 2010р. законодавчо встановлений прожитковий мінімум для працездатної особи (та відповідно – мінімальна заробітна плата) складає 869 грн. і до кінця року буде поступово підвищений до 922 грн. (з 1 грудня). Так само буде підвищуватися мінімальна заробітна плата.

Таким чином, протягом року мінімальна заробітна плата зросте на 6% – тоді як передбачений бюджетом показник річної інфляції складає 13,1%. Отже, насправді Закон відкрито передбачає зниження реального рівня прожиткового мінімуму та мінімальної зарплати протягом року¹⁰.

4.3.3. Дотримання законодавства про мінімальну зарплату

Ситуація з мінімальною оплатою праці в Україні обтяжується усталеною практикою порушення законодавства, що стосується мінімальної заробітної плати та/або прожиткового мінімуму (оскільки мінімальна заробітна плата формується на його основі).

Відповідність формування МЗП Закону “Про оплату праці”. Статті 9-10 Закону передбачають, що розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

- потреб працівників та їх сімей;
- прожиткового мінімуму¹¹;

⁷ Джерело: Інтернет-портал “Моя зарплата в Україні”, <http://mojazarplata.com.ua/ua/main>

⁸ Профсоюзи разрабатывают новое Генеральное соглашение. – Інтернет-видання “ЛІГА.новости”, 18 сентября 2009г., news.liga.net/news

⁹ Тут і далі, якщо не вказано інше, використовуються результати соціологічного дослідження, проведеного Центром Разумкова 14-21 квітня 2010р. в усіх регіонах України. Опитано 2 009 респондентів віком від 18 років. Теоретична похибка вибірки – 2,3%.

¹⁰ Крім того, на рівні інфляції позначиться різке підвищення тарифів на природний газ для населення (з 1 серпня 2010р. – на 50%, ще на 50% – з 1 жовтня, як передбачається), а також транспортних тарифів, цін на продукти харчування тощо.

¹¹ “Вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров’я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості”.

- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці;
- рівня зайнятості;
- пропозицій соціальних партнерів¹².

Насправді “потреби сімей працівників” під час формування МЗП не враховуються; прожитковий мінімум є заниженим; офіційна статистика продуктивності праці в Україні не ведеться; реальний рівень зайнятості визначити складно через наявність прихованого безробіття та тіньової зайнятості.

Що стосується **узгодження розмірів прожиткового мінімуму та, відповідно, мінімальної заробітної плати із соціальними партнерами**, то протягом усього періоду становлення соціального діалогу в Україні (з 1991р. по цей час) це питання залишалося спірним і позиції профспілок фактично до уваги не бралися.

Таким чином, встановлення розміру МЗП є досить довільним, диктується переважно можливостями Державного бюджету та відбувається радше за залишковим принципом. Отже, формування мінімальної заробітної плати в Україні не відповідає як національному законодавству, так і нормам ратифікованої Україною Конвенції МОП №131.

Порушення термінів перегляду “мінімального споживчого кошика”. Як зазначалося, розмір МЗП формується на підставі вартісної величини набору товарів і послуг, достатніх для задоволення основних потреб людини. Вперше перелік таких товарів і послуг був затверджений у 2000р. і з того часу не переглядався, що є порушенням Закону “Про прожитковий мінімум”, який вимагає такого перегляду кожні п’ять років. Отже, перелік мав бути переглянутий, як мінімум, у 2005р. та 2010р.¹³

Недотримання вимоги використання **прожиткового мінімуму як межі малозабезпеченості**. У 2001р. прийнято Закон “Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім’ям”. Проголошувалося, що Закон спрямований на реалізацію конституційного права громадян на соціальний захист – забезпечення рівня життя не нижчого від прожиткового мінімуму шляхом надання грошової допомоги “малозабезпеченим сім’ям”. Останні визначалися як такі, що з поважних або незалежних від них причин мають середньомісячний сукупний дохід, нижчий від прожиткового мінімуму на кожного члена сім’ї.

Однак, у ст.5 Закону встановлювалося, що “до стабілізації економічного становища в Україні розмір державної соціальної допомоги визначається з урахуванням **рівня забезпечення прожиткового мінімуму**, що встановлюється, виходячи з реальних можливостей видаткової частини Державного бюджету... і затверджується одночасно з прийняттям закону про Державний бюджет... на відповідний рік”. Таким чином був запроваджений соціальний стандарт “**рівень забезпечення прожиткового мінімуму**”, або “**гарантований мінімум**”. Встановлювалося, що розмір державної соціальної допомоги не може перевищувати 75% цього стандарту.

“Гарантований мінімум” діяв протягом усього періоду економічного зростання й жодного року не перевищував 20-23% прожиткового мінімуму.

Законом про Державний бюджет на 2010р. гарантований мінімум для працездатних осіб встановлено в сумі 182 грн., непрацездатних – 267 грн., інвалідів – 294 грн.

Дотримання законодавчо встановленого рівня МЗП. Перевірки стану дотримання трудового законодавства свідчать про практику порушення навіть законодавчо встановленого рівня мінімальної заробітної плати. Це стосується й державних підприємств. Так, на засіданні Комітету з норм МОП 8 червня 2010р. йшлося про порушення цієї законодавчої норми на державному підприємстві “Луганськвугілля”, яке не запровадило 1,3% зміни мінімальної тарифної ставки, встановленої законом у вересні 2009р. На додаток, компенсація за прострочення платежу не завжди виплачувалася разом із заборгованістю.

Оподаткування мінімальної зарплати. Декретом Кабінету Міністрів “Про прибутковий податок з громадян” (1992р.) встановлювалося, що мінімальна зарплата не обкладається податком, а зарплати розміром до 10 мінімальних розмірів обкладаються податком за ставкою 10% суми, що перевищує розмір однієї мінімальної зарплати.

Однак, Указом Президента України №1082 від 21 листопада 1995р. неоподатковуваний мінімум доходів громадян був встановлений в розмірі 17 грн. Це положення не скасоване й досі, хоча з моменту прийняття Конституції, воно є неправомірним¹⁴. До цього часу мінімальна зарплата фактично повною мірою обкладається прибутковим податком і з неї стягаються всі відрахування до соціальних фондів. Водночас, у 2004р. було запроваджено т.зв. **податкову соціальну пільгу**, яка дещо пом’якшила податкове навантаження на мінімальні та низькі зарплати (врізка “Податкова соціальна пільга”).

ПОДАТКОВА СОЦІАЛЬНА ПІЛЬГА (ПСП)

ПСП – частина зарплати, що не оподатковується прибутковим податком. Вона може бути застосована лише за одним місцем роботи (якщо особа має додаткову зайнятість). ПСП застосовується винятково до зарплати, яка не перевищує суми прожиткового мінімуму для працездатної особи помноженої на коефіцієнт 1,4. При цьому, для обрахунку протягом усього року використовується розмір прожиткового мінімуму, встановлений на 1 січня. Так, у 2009р. зарплата, до якої можна було застосувати ПСП, становила 940 грн., у 2010р. діятиме рівень – 1 220 грн. Сама сума ПСП становить 50% МЗП, встановленої на 1 січня. Право на додаткову (підвищену) ПСП мають деякі категорії сімей та осіб.

4.3.4. Наслідки встановлення МЗП на рівні, нижчому від прожиткового мінімуму

Невідповідність мінімальної зарплати реальному прожитковому мінімуму, а з тим – заниженість оплати праці загалом тягнуть за собою ряд негативних наслідків: безробіття; бідність працюючих; вплив кваліфікованих працівників з профільних секторів; вплив трудових ресурсів у сектор нелегальної зайнятості; зовнішня трудова міграція.

Свою чергою, поєднання перелічених наслідків спричиняє зниження якості трудових ресурсів, обмеження платоспроможності суспільства та, відповідно – внутрішнього ринку, збільшення бюджетних витрат на потреби соціальної допомоги, обмеженість

¹² “Пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об’єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди”.

¹³ Крім того, є підстави припускати, що насправді у 2000р. було затверджено перелік, розроблений ще в 1991р. для обчислення мінімального споживчого бюджету – тогочасного соціального стандарту мінімальної оплати праці. Тому перелік не містить, зокрема, ряду послуг, які пізніше стали платними (освітні, медичні тощо), не враховує витрат на оренду або придбання житла тощо.

¹⁴ Згідно з п.1 Перехідних положень Конституції України, нормативні акти, прийняті до набуття чинності Конституцією, діють у частині, що не суперечить її положенням. Згідно зі ст.92 Конституції (п.1 ч.2) системи оподаткування, податки і збори встановлюються винятково законами України.

внутрішніх інвестицій (“довгих грошей”), порушення прав громадян: на якісну медичну допомогу, освітні послуги, судовий захист, і нарешті – відсутність сприятливих умов для проведення реформ у соціальній сфері (пенсійної, реформи системи охорони здоров’я та соціальної допомоги).

Таким чином, можна говорити про формування “порочного кола” добробуту, спричиненого, зокрема заниженістю мінімальної заробітної плати та, відповідно – оплати праці в Україні загалом.

Безробіття. Втративши здатність виконувати відтворювальну і стимулюючу функції, заробітна плата в Україні перетворилася на чинник безробіття. У 2005р. експерти назвали низький рівень заробітної плати головною причиною безробіття (цей чинник відзначили 76,9% опитаних експертів, а “брак робочих місць, зумовлений трансформаційним спадом виробництва”, – лише 43,3%)¹⁵.

Дійсно, безробіття зумовлювалося не браком робочих місць, а їх якістю. Так, протягом 2006р. в Державній службі зайнятості було зареєстровано 2,3 млн. вакансій, однак майже за 60% із них пропонувалася заробітна

плата, нижча від прожиткового мінімуму (на той час – 505 грн.) і лише за 5% – у розмірі понад 1 000 грн., тобто двох прожиткових мінімумів-брутто. У результаті, більшість вакансій залишилися незаповненими¹⁶.

На цей час ситуація не змінилася. За даними Державної служби зайнятості, станом на березень 2010р., кожна четверта вакансія, подана роботодавцями, передбачала заробітну плату в мінімальному розмірі¹⁷.

Бідність працюючих. Явище бідності працюючих притаманне сьогодні навіть розвинутим країнам. Проте, в Україні воно має принципово інший характер. Якщо в розвинутих країнах ідеться про бідність зайнятих переважно неповний робочий день (тиждень) або на тимчасових роботах, то в Україні – про бідність працівників, які мають постійне місце роботи з повною зайнятістю. Загалом, у 2007р. 85% бідних сімей мали у своєму складі хоча б одного працюючого. На цей час показник дещо знизився, проте залишається неприйнятно високим – 79%. Останнім часом відзначається також бідність кваліфікованих працівників, у т.ч. серед тих, хто має вищу освіту (врізка “Бідність в Україні: сучасні тенденції”)¹⁸.

БІДНІСТЬ В УКРАЇНІ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ

За матеріалами Л.ЧЕРЕНЬКО,
завідувача відділу досліджень рівня життя населення
Інституту демографії та соціальних досліджень

Посилення кризових явищ в економіці України призвело до погіршення ситуації у сфері доходів населення, навіть незважаючи на зниження у 2009р. рівня бідності за критерієм офіційно встановленого прожиткового мінімуму: 9,8% порівняно з 12,6% у 2008р.

Слід зазначити, що сам державний соціальний стандарт (прожитковий мінімум) було проіндексовано на 2008р. неадекватно інфляції 2007-2008рр., а у 2009р. його зовсім не переглядали, що штучно занизило межу абсолютної бідності і вплинуло на показник рівня бідності. Згідно з даними про розмір фактичного прожиткового мінімуму, рівень бідності у 2009р. становив 24,8% проти 19,9% у 2008р.

Завдяки збереженню у 2009р. рівня державних соціальних гарантій і своєчасній виплаті населенню доходів у вигляді соціальних трансфертів вдалося втримати позитивну тенденцію зменшення крайніх проявів бідності. За критерієм \$5 на добу за ПКС рівень бідності за останній рік навіть знизився – до 3,5% проти 3,8% у 2008р.¹⁹

За відносним національним критерієм 26,4% населення країни перебувало у стані бідності²⁰, в т.ч. близько половини – у стані крайньої бідності, тобто мало сукупні еквівалентні витрати нижче 668 грн. на одну особу на місяць, а саме – 648,7 грн., що на 8,9% перевищує показник 2008р.

Привертає увагу та обставина, що практично стабільно залишається ситуація з відносною бідністю за національним критерієм, яка впродовж останніх 10 років коливається у межах 26,4-28,1%²¹. Аналогічною є ситуація з рівнем крайньої бідності або злиденності²² (за національним критерієм) – показник якої коливається в межах 13,6-14,9%.

Це свідчить про слабкий вплив економічного зростання на ситуацію з відносною бідністю, оскільки процес розшарування суспільства за доходами спинити не вдалося.

Упродовж усього періоду дослідження ситуації з бідністю в Україні актуальними залишаються дві головні проблеми – високі ризики бідності серед сімей з дітьми та серед сільського населення. За національним критерієм рівень бідності серед домогосподарств з дітьми традиційно в 1,7-2 рази перевищує показник домогосподарств без дітей (у 2009р. – 32% проти 19,6%). За критерієм офіційно встановленого прожиткового мінімуму ситуація у сім’ях з дітьми покращується, але рівень бідності стабільно перевищує показник домогосподарств без дітей.

Серед домогосподарств з дітьми традиційно найбільш вразливою групою залишаються багатодітні родини – рівень бідності є удвічі вищим за середні по країні значення.

Ситуація з сільською бідністю також рік від року загострюється – нині утворилася своєрідна прірва між містом і селом, оскільки за загальною стабільною ситуації з бідністю за національним критерієм відбувається покращення ситуації в містах та відповідно – погіршення на селі. Проте, у 2009р. стався незначний перерозподіл і відбулося погіршення становища населення малих міст на першому етапі кризи, коли удару зазнали мешканці монофункціональних міст та населених пунктів поблизу великих міст зі значними масштабами маятникової міграції.

Окремою проблемою для України залишаються низькі стандарти оплати праці, що призводить до бідності працюючого населення. Сьогодні 79% бідних складають домогосподарств, в яких проживає хоча б одна працююча особа.

При цьому, особливу увагу привертає бідність сімей працівників з вищою освітою. Як відомо, в розвинутих країнах вища освіта традиційно є головним фактором, що знижує рівень бідності домогосподарства. Однак, в Україні впродовж 2002-2009рр. рівень бідності домогосподарств, главою (активно працюючий член сім’ї) яких є особа з вищою освітою, коливався в межах 12-14%, що приблизно вдвічі нижче середнього по країні рівня, проте є неприйнятним з точки зору впливу рівня освіти і кваліфікації на оплату праці²³.

¹⁵ Докладно див.: Безробіття в Україні: опитування експертів. – Національна безпека і оборона, 2005, №1, с.54-55.

У 2010р. першу позицію серед причин безробіття, зрозуміло, посів “брак робочих місць, зумовлений кризовим спадом виробництва” (56,6%), а низький рівень заробітної плати фактично розділив другу позицію з таким чинником, як “відсутність умов для малого та середнього підприємництва” (48,1% та 49,1%, відповідно). Докладно див. матеріал “Проблеми оплати праці і зайнятості в оцінках громадян та експертів”, вміщений в цьому виданні.

¹⁶ Див.: Лібанова Е. Кому вигідна дешева робоча сила? – Дзеркало тижня, 28 квітня 2007р.

¹⁷ Див.: Владимир Галицкий: Каждая четвертая вакансия предусматривает минимальную зарплату. – Комментарии, 28 марта 2010г., с.13.

¹⁸ За результатами дослідження Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України.

¹⁹ Межа, встановлена ООН для країн Східної і Центральної Європи, розрахунки ПКС здійснені Світовим банком.

²⁰ Межа бідності становила у 2009р. 835 грн. на місяць на одну особу.

²¹ 75% поріг медіанного рівня сукупних еквівалентних витрат населення.

²² 60% поріг медіанного рівня сукупних еквівалентних витрат населення.

²³ У 2009р. рівень бідності в таких домогосподарствах становив 12,3%, а в домогосподарствах, у складі яких є хоча б одна особа з вищою освітою (наприклад, пенсіонер чи випускник вузу, які не є активними на ринку праці) – 15,1%.



У період економічного зростання ситуація з бідністю (за винятком її крайніх форм) змінилася мало, на думку фахівців, за рахунок не стільки підвищення заробітної плати, скільки стрімкого збільшення соціальних виплат у передвиборчому 2004р. та надалі, коли почала поширюватися практика “соціального популізму”. Що стосується трудових доходів, то, наприклад, у 2005р. сім’я з двома працюючими дорослими за рахунок заробітної плати могла утримувати на мінімальному прожитковому рівні лише одну дитину²⁴.

Такий рівень доходів від зайнятості свідчить про високі ризики сімей працівників потрапити до категорії зuboжілих – будь-яка неочікувана подія (серйозна травма, захворювання, стихійне лихо тощо) може спричинити зuboжіння цілої сім’ї.

Тому головний напрям боротьби з бідністю – насамперед, приведення мінімальної заробітної плати у відповідність до реального прожиткового мінімуму та підвищення заробітної плати загалом. Так, на думку глави Державної служби зайнятості В.Галицького: “Для того, щоб побороти бідність, треба підвищити заробітну плату – це один із заходів збереження трудового потенціалу в країні. Зарплати українців повинні складати хоча б 70% зарплат наших найближчих сусідів із Заходу і Сходу. Інакше ми втрачимо кращий трудовий ресурс...”²⁵.

Відплив кваліфікованих працівників з профільних секторів. Найбільші втрати висококваліфікованих працівників освітнього, наукового, науково-технічного секторів, кваліфікованих промислових робітників припали на 1990-ті роки – період стрімкого падіння національної економіки. Зазначені працівники були витіснені у сфери т.зв. “самозайнятості” – дрібної торгівлі, індивідуальних послуг тощо. Відбулася масштабна декваліфікація трудових ресурсів. Як наслідок – у період економічного зростання індустріальні регіони України відчули гостру нестачу кваліфікованих працівників у металургії, машинобудуванні, будівництві, річковому та морському флоті тощо²⁶.

Відплив трудових ресурсів до сектору неформальної зайнятості. За офіційними статистичними даними, в неформальному (тіньовому) секторі економіки, станом на 2008р., налічувалося майже 22% загальної чисельності зайнятих у національній економіці, у т.ч. близько 34% – особи, які працюють за наймом.

Зовнішня трудова міграція. Достовірної офіційної статистики зовнішньої трудової міграції в Україні немає. За різними оцінками, поза межами України працюють від 2 до 5 млн. українських громадян, або від 10% до 23% зайнятих у національній економіці²⁷.

Про масштаби зовнішньої трудової міграції можуть свідчити, наприклад, обсяги грошових

переказів від трудових мігрантів до України. Так, за даними міжнародних фінансових організацій, у 2009р. грошові перекази українських трудових мігрантів з країн ЄС і Росії склали \$4,7 млрд., або 5% ВВП України, – при тому, що середня сума переказу складає лише \$100-300 на місяць²⁸.

Найбільш тривожними явищами, здатними негативно вплинути на довгострокову перспективу економічного зростання України, є:

- **відплив якісних трудових ресурсів** – кваліфікованих осіб в активному працездатному віці, які мають професійну підготовку та/або вищу освіту. Саме трудовою еміграцією фахівці пояснюють зниження у складі населення віком 25-34 років питомої ваги осіб з вищою освітою, вперше за новосний час зафіксоване Всеукраїнським переписом населення 2001р.²⁹;
- **відплив інтелекту** – висококваліфікованих наукових, науково-технічних, інженерних працівників, від яких насамперед залежить технічний прогрес і реалістичність переходу національної економіки на інноваційний шлях розвитку. Так, за даними Президії НАН України, в 1992-2001рр. на постійне місце проживання за кордон виїхали понад 3 400 науковців, на тимчасовій роботі за кордоном перебували 3 500 (у т.ч. близько 800 докторів і 2 200 кандидатів наук). Привертає увагу, що на постійне місце проживання виїхали переважно представники тих спеціальностей, від яких безпосередньо залежить науково-технічний прогрес – фізики, хіміки, математики та ін. У результаті, виникла загроза “розриву поколінь” науковців і втрати певних наукових шкіл³⁰.

У листопаді 2008р. питання відпливу інтелекту розглядалося на засіданні Ради національної безпеки і оборони України. Констатувалося, що протягом останніх 10 років з України виїхали понад 150 докторів наук і близько 550 кандидатів наук. За словами Президента України: “Україна стала стабільним донором інтелектуального ресурсу для Європи і світу”³¹. Однак, ситуація із забезпеченням як фінансування освітньої, наукової і науково-технічної діяльності загалом, так і оплати праці в цих сферах зокрема принципово не змінилася. Головна причина тут, вірогідно, полягає не стільки в недостатності коштів, скільки в незатребуваності якісної освіти, нових технологій та інновацій з боку національної економіки, про що йшлося вище.

Формування викривленої соціальної структури: поляризація суспільства. Як було показано вище, офіційна статистика свідчить про загалом не критичну диференціацію заробітних плат і загальних доходів громадян України.

²⁴ До питання використання прожиткового мінімуму в якості базового соціального стандарту. – Національний інститут стратегічних досліджень, червень 2006р., www.niss.gov.ua

²⁵ Див.: Ковалив І. Как заставить предприятие платить белую зарплату. – Газета “Новая”, 19 мая 2010г., <http://novaya.com.ua>

²⁶ Українці можуть легально працювати в Польщі: Інтерв’ю з першим заступником голови Комітету з питань соціальної політики та праці парламенту п’ятого скликання Я.Сухим. – Радіо “Свобода”, 20 липня 2007р., www.radiosvoboda.org

²⁷ Ідеться про осіб, які в середньому не менш ніж шість місяців на рік працюють за кордоном. Про зовнішню трудову міграцію докладно див.: Заробітна плата в Україні: стан і перспективи реформування..., с.15-16.

²⁸ Бідність серед освічених – український феномен. – Інтернет-портал “Громадський простір”, 26 серпня 2010р., www.civicua.org

²⁹ Див.: Легалізація зайнятості та подолання бідності. – Праця і зарплата, січень 2006р., №4.

³⁰ Докладно див.: Парламентські слухання “Стан та проблеми правового і соціального статусу сучасної української трудової міграції” 17 листопада 2004р., – http://portal.rada.gov.ua/control/uk/publish/article/news_left?art_id=53905&cat_id=46666

³¹ РНБО закликає уряд зупинити відтік мізків. – Інформаційне агентство News.Ru: Україна, 21 листопада 2008р., www.newsru.ua



Однак, доходи від трудової діяльності не співвідносяться з доходами невеликого кола власників та осіб, які “контролюють” підприємства державної власності. Зрозуміло, що такі особи не беруть участі в Обстеженні умов життя домогосподарств, яке здійснює Держкомстат³², а їх декларації про доходи (у випадку, якщо ці особи підлягають обов’язковому декларуванню доходів) у переважній більшості не відповідають реальному стану справ³³. Проте, статки цих осіб є не лише відомими через окремі повідомлення податкової служби та міжнародні рейтинги заможності, але й очевидними, оскільки їм властива “демонстрація розкошів”. Остання в умовах бідності суспільства може слугувати лише додатковим чинником зниження мотивації до трудової легальної зайнятості.

На відміну від офіційних даних, експертні оцінки та результати незалежних досліджень свідчать, що майнова поляризація українського суспільства досягла рівня окремих латиноамериканських країн (Бразилії, Парагваю, Чилі)³⁴.

Тим часом, світовою практикою доведено, що надмірна диференціація доходів гальмує економічний розвиток, оскільки наявність значного числа громадян (домогосподарств) з низькими доходами зумовлює високі соціальні видатки бюджету, звуження платоспроможного попиту суспільства та ослаблення його інвестиційної активності³⁵. Тому, на думку фахівців, в Україні “значна нерівномірність розподілу доходів між різними прошарками населення (кричуща розкіш одних на тлі зuboжіння більшості) потребує істотного посилення соціальної відповідальності бізнесу”³⁶.

Таким чином, в Україні сформоване поляризоване суспільство з високою часткою бідних, нечисленним середнім класом та обмеженим колом надбагатих сімей. Така соціальна структура не відповідає європейським суспільствам, де переважає середній клас і майнове розшарування є дуже помірним.

ВИСНОВКИ

Мінімальна заробітна плата в Україні має значний вплив на оплату праці загалом. Однак, вона формується на основі заниженого показника (прожиткового мінімуму), без урахування позицій профспілок (як представників найманих працівників) та обґрунтованих вихідних показників продуктивності праці, рівня зайнятості тощо. Встановлення розміру МЗП диктується переважно можливостями Державного бюджету та відбувається за залишковим принципом.

Мінімальна заробітна плата має значний вплив на рівень оплати праці в економіці загалом. Відповідно, зниження її розміру зумовлює знижену ціну праці в цілому, що тягне за собою ряд негативних наслідків, головними серед яких є втрата мотивації до праці в Україні, отже – безробіття та зовнішня трудова міграція.

Масштабна зовнішня міграція конкурентоспроможної частини трудових ресурсів спричиняє зниження трудового потенціалу (а з тим – конкурентоспроможності національної економіки), наукового потенціалу (а з тим – уповільнення технічного прогресу, погіршення перспектив запровадження інноваційної моделі економіки), погіршення міжнародного іміджу України, зокрема через використання занижених (демпінгових) цін праці.

У поєднанні, це зумовлює закріплення в Україні відсталого економічного моделі, що ґрунтується на низькотехнологічних укладах і дешевій робочій силі, високу чутливість національної економіки до зовнішньоекономічної кон’юнктури (обмежену конкурентоспроможність). Своєю чергою, таке закріплення блокує реструктуризацію економіки та, відповідно – економічне зростання і перехід на принципи стійкого розвитку.

Таким чином, можна говорити про сформованість в Україні “порочного кола” добробуту, за якого неналежна система заробітної плати не спонукає працівників до продуктивної праці, а тому гальмує як розширення виробництва, так і створення нових конкурентних товарів і послуг – що зменшує прибутки та обмежує інвестиції. Своєю чергою, зменшення інвестицій погіршує продуктивність праці, а з тим – умови створення нової вартості.

Низький рівень номінальної заробітної плати зумовлює так само низький рівень податкових надходжень до бюджетів, що призводить до недостатності коштів на соціальну допомогу низькооплачуваним працівникам та їх сім’ям, а отже до скорочення державних видатків на інфраструктурні проекти, освіту, і зрештою – до подальшої втрати людського потенціалу, поглиблюючи недоліки системи формування заробітної плати і “закриваючи” порочне коло. ■

³² Проте, за зауваженням Е.Лібанової, “найбільші тіньові доходи отримують ті, хто не охоплюється обстеженням”. Див.: Лібанова Е. Кому вигідна дешева робоча сила? – Дзеркало тижня, 28 квітня 2007р.

³³ Докладно див.: Політична корупція: специфіка, масштаби і шляхи протидії в оцінках експертів. – Національна безпека і оборона, 2009, №7, с.58.

³⁴ Докладно див.: Заробітна плата в Україні: стан і перспективи реформування..., с.11-12. Див. також: Стратегії розвитку України: теорія і практика..., с.473.

³⁵ Джерело: Overcoming barriers: Human mobility and development, <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009>

³⁶ Шумило І. Якою є правда про економічне зростання в Україні? – Дзеркало тижня, 19 травня 2007р.

5. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ВАЖЛИВА ЧАСТИНА “ДОБРОЧИННОГО КОЛА ДОБРОБУТУ” – ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Як зазначалося вище, однією з форм регулювання заробітної плати в Україні є колективно-договірна, що здійснюється через колективні переговори – соціальний діалог.

Соціальне партнерство з часу набуття Україною незалежності розвивається в межах трипартизму (принаймні, формально) – моделі, за якої у врегулюванні соціально-трудових відносин беруть участь на паритетних засадах три сторони: держава (Уряд), наймані працівники (в особі профспілок) та роботодавці (в особі їх об'єднань¹).

Досвід розвинутих європейських країн доводить, що рівноправне, взаємозацікавлене соціальне партнерство, побудоване на відповідальності сторін, їх спільних інтересах і цілях, сприяє створенню належної системи формування заробітної плати, яка, своєю чергою, може стати витоків і рушієм згаданого вище “добročинного кола добробуту”: через відновлення стимулюючої ролі заробітної плати і зростання продуктивності праці – до економічного зростання і розвитку бізнесу, розширення державних соціальних програм і підвищення життєвих стандартів.

5.1. ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

До інституційного забезпечення будь-яких суспільних відносин, як правило, відносять нормативно-правове (насамперед, законодавче) та організаційне – тобто оформлення соціальних інституцій (структур), що є їх учасниками (сторонами).

Нормативно-правове забезпечення. Регулювання правовідносин у сфері соціального діалогу в Україні здійснюється законами “Про зайнятість населення” (1991р.), “Про об'єднання громадян” (1992 р.), “Про охорону праці” (1992р.), “Про колективні договори і угоди” (1993р.), “Про оплату праці” (1995р.), “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” (1998р.), “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (1999р.), “Про організації роботодавців” (2001р.). Було видано також кілька указів Президента України, зокрема “Про розвиток соціального діалогу в Україні” №1871 від 29 грудня 2005р. та “Про додаткові заходи щодо вдосконалення соціального діалогу в Україні” №451 від 19 травня 2008р.²

Частиною національного законодавства є також міжнародні нормативно-правові акти, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також

інші акти міжнародного права, до яких приєдналась Україна (йдеться, насамперед, про конвенції МОП, зокрема – Конвенцію №87 про свободу асоціації та захист права на організацію; №98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів; №144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм; №154 про сприяння колективним переговорам та ін.).

Водночас, в Україні досі не прийнятий базовий закон, який врегулював би головні питання, пов'язані із здійсненням соціального діалогу, зокрема – встановлював діяльність соціальних інституцій, які беруть у ньому участь. Відповідний законопроект був ухвалений Верховною Радою V скликання, але не підписаний Президентом через її розпуск³. На цей час законопроект повторно внесений на розгляд Парламенту, проте зміни, зроблені в його тексті парламентським Комітетом з питань соціальної політики та праці, принципово не влаштовують соціальних партнерів, насамперед – профспілки⁴. На розгляді Парламенту знаходяться також проекти законів “Про об'єднання роботодавців”, “Про трудові колективи”, нова редакція Закону “Про колективні договори та угоди” та проект

¹ Іншою моделлю є біпартизм – двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і найманих працівників (профспілками). Держава в цьому випадку виконує роль арбітра та посередника у врегулюванні конфліктів. Така модель соціального діалогу притаманна, наприклад, Швеції.

² Про соціальне партнерство згадується також в Указі Президента “Про невідкладні заходи з подолання бідності” №274 від 26 лютого 2010р. Див.: Офіційний сайт Президента України, <http://www.president.gov.ua>

³ Ідеться про законопроект, розроблений у 2005-2006рр. у межах проекту Міжнародного бюро праці. У грудні 2006р. внесений Президентом до Верховної Ради (реєстр. №2748 від 14 грудня 2006р.). Повторне внесення (реєстр. №1440 від 25 січня 2008р.) ініціювали В.Хара, Я.Сухий, О.Стоян – члени парламентської фракції Партії регіонів.

⁴ Див., зокрема: Заява Конфедерації вільних профспілок України щодо неприйнятності законопроекту “Про соціальний діалог в Україні”, запланованого до розгляду Верховною Радою України 4 березня 2010р. – Інтернет-видання “Народна правда”, 4 березня 2010р., narodna.pravda.com.ua. У Заяві йдеться про те, що законопроект “після прийнятих Комітетом поправок... змінився до невпізнаності і тепер несе серйозну загрозу праву українських трудівників створювати профспілкові організації, невідконтрольні державі та роботодавцям”, а прийняття закону “призведе до ствердження монополії лише одного профспілкового об'єднання... – Федерації профспілок України”.

Заява Всеукраїнського об'єднання солідарності трудівників (ВОСТ) від 26 квітня 2010р. “Ні – новим дискримінаційним законом: Трудовому Кодексу та про соціальний діалог!” – Тернопільська Інтернет-газета “ПРОВІСЬ”, <http://provise.te.ua/?page=news&newsid=12197>



Трудового кодексу України. Слід зауважити, що проект Трудового кодексу викликає багато зауважень профспілок, окремі з яких вважають його прийняття неприпустимим⁵.

Організаційне забезпечення. Протягом 1991-2009рр. відбувався процес формування представницьких структур суб'єктів соціального діалогу – професійних спілок та об'єднань роботодавців (власників) всеукраїнського, регіонального та галузевого рівнів, а також їх тристоронніх органів (за участю Уряду)⁶.

Станом на 1 червня 2010р., Мін'юстом України зареєстровано 21 об'єднання організацій роботодавців, 136 профспілок і 16 їх об'єднань національного рівня. Створені та діють тристоронні органи,

в межах яких здійснюється соціальний діалог (врізка “Суб'єкти соціального діалогу”).

Суб'єкти соціального діалогу – учасники колективних переговорів. Як зазначалося, соціальне партнерство формується в Україні в межах трипартизму.

Держава формує нормативно-правову базу соціально-трудових відносин і соціального партнерства, встановлює мінімальні гарантії для громадян загалом (прожитковий мінімум) і працівників зокрема (мінімальна заробітна плата). З цієї точки зору, вона виступає як безсторонній гарант належних відносин між роботодавцем і найманим працівником.

З іншого боку, з огляду на значну частку державного сектору в національній економіці, вона бере

СУБ'ЄКТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ (станом на 1 квітня 2010р.)

1. Тристоронні органи

Національна тристороння соціально-економічна рада (НТСЕР) – створена Указом “Про розвиток соціального діалогу в Україні” №1871 від 29 грудня 2005р. як консультативно-дорадчий орган при Президенті України (на заміну Національної ради соціального партнерства при Президенті України, створеної в 1993р.⁷). До складу НТСЕР належать по 22 представники Уряду, всеукраїнських профспілок і їх об'єднань, об'єднань організацій роботодавців.

Відповідно, в галузях економіки створені галузеві тристоронні органи соціального діалогу; в регіонах – територіальні тристоронні органи соціального діалогу.

З 2008р. НТСЕР – член Міжнародної асоціації економічних і соціальних рад; співпрацює з Європейським економічним і соціальним комітетом (ЄЕСК).

Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення (УККСЗН) – створений відповідно до ст.17 Закону “Про зайнятість населення” в 1993р. як постійно діючий незалежний тристоронній орган у системі соціального партнерства.

Національна служба посередництва і примирення (НСПП) – створена Указом Президента “Про утворення Національної служби посередництва і примирення” від 17 листопада 1998р. як постійно діючий державний орган; головні завдання – сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів), здійснення посередництва і примирення під час їх вирішення⁸.

На тристоронній основі здійснюється управління фондами соціального страхування: від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; з тимчасової втрати працездатності; на випадок безробіття.

2. Сторона профспілок

Національний Спільний представницький орган профспілок і профспілкових об'єднань для ведення колективних переговорів (НСПО) – створений 8 вересня 2009р. трьома профоб'єднаннями:

- Національний форум профспілок України
- Національна конфедерація профспілок України;

- Конфедерація вільних профспілок України.

Представництво: 62 профспілки і профоб'єднання (за даними НСПО – понад 4 млн. членів профспілок⁹).

Спільний представницький орган всеукраїнських профспілок і профспілкових об'єднань для ведення колективних переговорів та соціального діалогу на національному рівні¹⁰ (СПО) – створений 24 вересня 2009р. за ініціативою ФПУ.

Представництво: на момент першого засідання СПО (19 жовтня 2009р.) – 55 всеукраїнських профспілок і двох профоб'єднань (за даними ФПУ – 10,1 млн. членів профспілок¹¹); розглядалася можливість приєднання до СПО ще 25 всеукраїнських профспілок і двох профоб'єднань (загалом – 556 тис. членів профспілок)¹².

3. Сторона роботодавців (власників)

Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні (СПО) – створений 7 липня 2009р. як вищий представницький орган всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. До складу СПО належать три всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців:

- **Конфедерація роботодавців України (КРУ)** – представляє інтереси роботодавців за галузевою ознакою; створена у 2006р.; членами КРУ є вісім всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців у галузях: металургії, машинобудування, металообробної, легкої, медичної та мікробіологічної промисловості, житлово-комунального господарства, туризму, телекомунікаційних та інформаційних технологій, а також будівництва, проектування та архітектури.
- **Федерація роботодавців України (ФРУ)** – представляє інтереси роботодавців за територіальною ознакою; створена у 2002р.; член Міжнародної організації роботодавців (МОП, *International Organisation of Employers, IOE*), представляє інтереси українських роботодавців у МОП.
- **Всеукраїнська асоціація роботодавців (ВАР)** – представляє інтереси малого та середнього бізнесу.

Представництво: 21 об'єднання роботодавців (усі, зареєстровані станом на 1 лютого 2010р.). Персональне представництво: від КРУ – сім представників; від ФРУ – сім; від ВАР – один¹³.

⁵ Загалом, робота над проектом Трудового кодексу триває фактично з 2000р.

⁶ Слід зауважити, що в Україні й до 1991р. існували як профспілки, що охоплювали практично всіх працюючих, так і окремі форми соціального партнерства: колективні договори, ради трудових колективів тощо. Профспілки мали певні особливості: змішане членство, коли до профспілки входять одночасно роботодавці та наймані працівники; специфічні функції – організація дозвілля, оздоровлення спілчан і членів їх сімей тощо – тобто вони не були сконцентровані на головних напрямках регулювання соціально-трудових відносин і захисті в цих відносинах інтересів і прав найманих працівників.

⁷ Указом Президента України від 23 травня 1993р.

⁸ У 2009р. за участю НСПП вирішувалися трудові конфліктні ситуації більш ніж на 1 050 підприємствах, надавалося сприяння Сторонам у врегулюванні 108 акцій протесту та 12 страйків.

⁹ Див.: Відкрите звернення НСПО від 18 березня 2010р. – Інтернет-видання *Ukrainews.com*.

¹⁰ Уперше подібний орган був створений для переговорів з підписання Генеральної угоди на 2008-2009рр.

¹¹ Діяльність новоствореного Спільного представницького органу профспілок: Інформаційне повідомлення Секретаріату СПО від 10 листопада 2009р. – Офіційний сайт ФПУ, www.fpu.org.ua

¹² Там само.

¹³ Зі створенням СПО припинили діяльність існуючі на той час представницькі органи об'єднань роботодавців – Єдиний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні та Спільне зібрання повноважних представників всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. СПО визнана їх правонаступницею.

участь у колективних переговорах та укладенні тарифних угод як роботодавець: на національному рівні – в особі Уряду (як органу, що здійснює управління об'єктами державної власності), на галузевому – відповідних міністерств і відомств, регіональному – місцевих органів виконавчої влади.

Профспілки і профспілкові об'єднання представляють інтереси найманих працівників на відповідних рівнях колективних переговорів.

Однак, головною проблемою такого представництва є розпорошеність профспілкового руху та наявність у ньому принаймні двох типів профспілок: “традиційних” – які зберегли специфіку профспілок радянського часу (змішане членство, акцент на спеціфічних функціях, відстоювання примату інтересів держави, а фактично – влади над інтересами найманих працівників), та “незалежних” (“вільних”) – які виникли в часи незалежності, переважно не мають змішаного членства та, як правило, намагаються

відстоювати насамперед інтереси і права найманих працівників¹⁴.

“Традиційні” профспілки є більш масовими та об'єднаними в одну потужну, добре структуровану організацію – Федерацію профспілок України (ФПУ), яка стала фактично правонаступницею радянських профспілок та їх майна; натомість “незалежні” профспілки – не згуртовані, малопотужні та обмежені в ресурсах (зокрема, не мають страйкових фондів, отже – реальних засобів впливу на роботодавців, які можуть безкарно ігнорувати вимоги найманих працівників, у т.ч. цілком законні¹⁵).

Розпорошеність профспілкового руху, відсутність у профспілок реальних засобів впливу на роботодавців обтяжена (і спричинена) низьким рівнем суспільної довіри до них, а також труднощами з визначенням реального членства у профспілкових організаціях, оскільки збереглася практика автоматичного зарахування працівників до первинних організацій за місцем роботи (врізка “Профспілки: суспільна довіра і членство”).

ПРОФСПІЛКИ: СУСПІЛЬНА ДОВІРА І ЧЛЕНСТВО

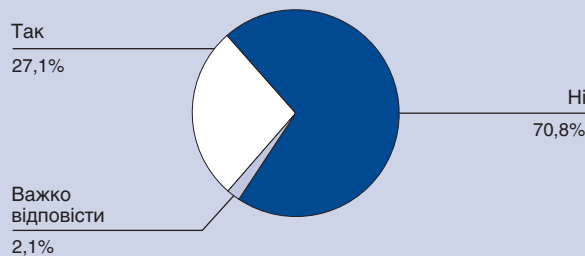
Як видно з діаграми “Чи довіряєте Ви профспілкам?”, протягом останнього часу тією чи іншою мірою довіряють профспілкам лише близько третини громадян країни, тоді як не довіряють – 40-50%. Причому рівень довіри дещо зріс саме під час поточної фінансово-економічної кризи, коли профспілки дійсно досить активно вимагали від соціальних партнерів вжити заходів із захисту найманих працівників. Водночас, динаміка рівнів довіри/недовіри протягом періоду кризи (грудень 2009р. – серпень 2010р.) є негативною, що може свідчити про певне суспільне розчарування в результативності згаданих вимог.

Що стосується членства. За словами голови ФПУ, на цей час профспілки “об'єднують 90% працюючого населення”¹⁶. Проте, за результатами соціологічного дослідження, проведеного Центром Разумкова в серпні 2010р., лише 27% громадян засвідчили належність до профспілки (діаграма “Чи є Ви членом профспілки?”).

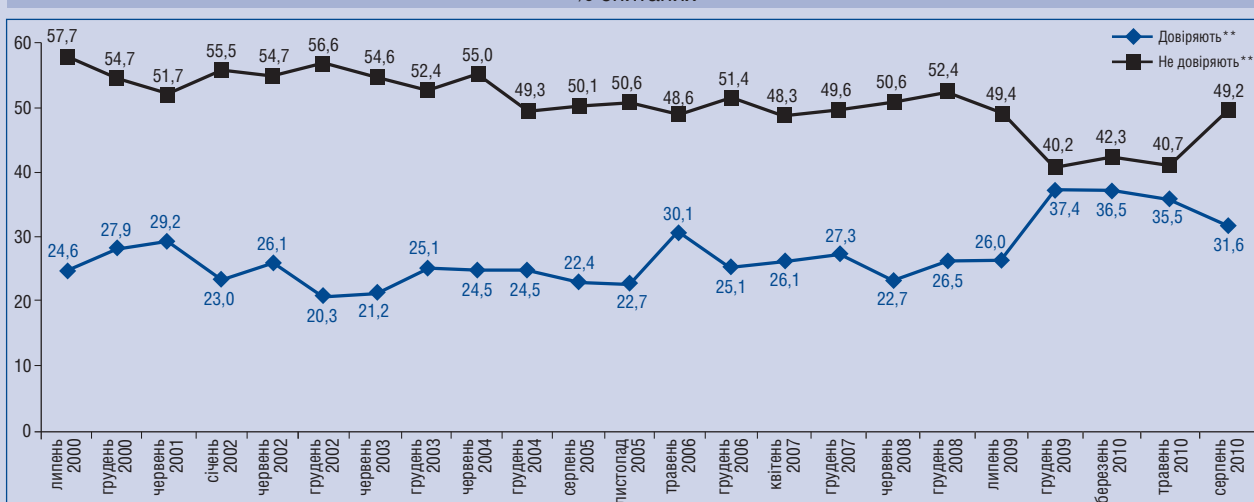
Це становить приблизно 10 млн. осіб, тоді як чисельність працюючого населення – близько 20 млн. Отже, можна

припустити, що реальний рівень охоплення працівників профспілками становить близько 50%.

Чи є Ви членом профспілки? % опитаних



Чи довіряєте Ви профспілкам?*



* Варіант відповіді “важко відповісти” на діаграмі не наведений.

** Варіант відповіді “довіряю” є сумою варіантів “довіряю” та “скоріше довіряю”.

*** Варіант відповіді “не довіряю” є сумою варіантів “не довіряю” та “скоріше не довіряю”.

¹⁴ Докладно див.: Профспілковий рух в Україні: стан, проблеми, перспективи. Аналітична доповідь Центру Разумкова. – Національна безпека і оборона, 2001, №8, с.2-61.

¹⁵ В Україні протягом усіх років незалежності не було жодного загальнонаціонального або галузевого страйку. Кількість локальних страйків або колективних припинень роботи є невеликою і протягом останніх років зменшується: з 32 у 2006р. до 13 у 2008р. Див.: Друга національна доповідь Уряду України щодо реалізації положень Європейської соціальної хартії (переглянутої), 2008р., с.57. – Офіційний сайт Міністерства праці та соціальної політики України, www.msp.gov.ua

¹⁶ Див.: Відносини ЄС-Україна: роль громадянського суспільства. Інформаційне повідомлення ФПУ, 26 березня 2010р. – <http://www.fpu.org.ua/index.php?option=>

Загалом, за окреслених вище умов, **профспілки не можуть належним чином представляти інтереси найманих працівників.**

Організації роботодавців з'явилися в Україні з часу набуття нею незалежності. В колективних переговорах і підписанні тарифних угод вони беруть участь лише з 1997р.¹⁷ Практика зазначених переговорів, укладення та виконання угод, а також певні особливості економічної і політичної діяльності в Україні дають підстави стверджувати, що до цього часу організації роботодавців зосереджені насамперед на лобюванні власних інтересів в органах законодавчої і виконавчої влади, а не на посиленні соціального партнерства.

На цей час найбільш представницькими організаціями роботодавців на національному рівні є Федерація роботодавців України (створена у 2002р.¹⁸), Всеукраїнська асоціація роботодавців (2004р.) та Конфедерація роботодавців України (2006р.).

Колективні переговори та тарифні угоди. Рівні колективних переговорів в Україні загалом відповідають високій централізації влади, невизначеності поняття регіону, неналежному статусу місцевого самоврядування та, як зазначалося, зводяться до трьох: національний, регіональний (фактично – обласний) і галузевий. Головним завданням і результатом колективних переговорів є укладення тарифних угод.

Головний предмет тарифних угод на національному рівні – номінальна заробітна плата, нижчою межею якої є мінімальна, встановлювана законом про державний бюджет України на поточний рік. Угоди можуть регулювати також інші питання: від пріоритетних напрямів соціально-економічної політики Уряду та національної системи соціальних гарантій до умов праці та діяльності профспілок на приватних підприємствах.

Перша тарифна угода була укладена в 1993р. між Кабінетом Міністрів і всеукраїнськими профспілками та їх об'єднаннями, з 1997р. до колективних переговорів приєдналися всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців. Відтоді укладено сім угод; у квітні 2010р. започаткована робота над Генеральною угодою на 2010-2012рр.¹⁹ (таблиця “Тарифні (генеральні) угоди в Україні”, с.68-69).

На цей час є чинною *Генеральна угода між Кабінетом Міністрів, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008-2009рр.* (Варто зауважити, що процес її

укладання був безпрецедентним – переговори тривали майже три роки).

За даними ФПУ, укладено також 90 галузевих угод (однак, лише 19 – за участю всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців), 27 територіальних і майже 95 тис. колективних договорів, якими охоплено 9,3 млн. найманих працівників, або 83,9% загального числа працюючих²⁰.

Особливість генеральних угод, укладених на національному рівні полягає в тому, що вони не є обов'язковими для профспілок і роботодавців, які не делегували своїх представників (або повноваження) для участі в переговорах з їх укладення та підписання²¹.

Галузевий рівень. Сторонами угоди на галузевому рівні є власники (об'єднання власників) або інші представницькі організації роботодавців (на підприємствах державної власності інтереси власника представляють міністерства та відомства), а також галузеві об'єднання профспілок²². Предмет колективних переговорів на цьому рівні є більш деталізованим та охоплює більшу кількість конкретних гарантій для найманих працівників галузі; результати переговорів становлять безпосередню основу для укладення колективних договорів на підприємствах галузі.

Так само, як Генеральна угода, галузеві угоди є чинними лише для компаній, які брали участь у переговорах з їх укладення. За даними ФПУ, з 15 зареєстрованих галузевих об'єднань організацій роботодавців дев'ять не укладають галузеві угоди. Так, у 2010р. Всеукраїнське об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств машинобудівної та металообробної галузей “Металіндустрія – Україна” відмовилося підписувати галузеву угоду з профспілками машинобудівного комплексу²³.

Регіональний рівень. Угода на регіональному рівні укладається між місцевими (обласними) органами державної виконавчої влади, регіональними об'єднаннями підприємств (якщо вони створені й мають відповідні повноваження) та об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами.

Цей рівень, як зазначалося вище, є проблемною ланкою системи соціального діалогу, що зумовлюється рядом чинників: невизначеністю самого поняття “регіон” (фактично йдеться про область); недостатньою сформованістю на цьому рівні інституцій, що мають виступати сторонами соціального діалогу – насамперед, профспілок²⁴. Крім цього, існуючі на регіональному рівні механізми соціального діалогу

¹⁷ У переговорах з укладення Генеральної угоди на 1997-1998рр. з боку роботодавців брав участь Український союз промисловців і підприємців (УСПП). У 1998р. він став одним із засновників Конфедерації роботодавців України, яка діяла протягом 1998-2002рр. і брала участь у переговорах з укладення генеральних угод на 1999-2000рр. та 2002-2003рр.

¹⁸ правонаступниця Конфедерації роботодавців України (1998-2002рр.).

¹⁹ Очікувалося, що Генеральна угода буде підписана до ухвалення державного бюджету на 2010р., “що дозволить своєчасно скласти галузеві угоди та врахувати нові колдоговірні зобов'язання у фінансових планах підприємств”. Однак, Закон про державний бюджет прийнято 26 квітня, колективні переговори започатковано лише 6 квітня 2010р., а Генеральна угода не підписана й досі.

²⁰ Див.: Пропозиції Федерації профспілок України Президенту України В.Ф.Януковичу щодо подальшого розвитку соціального діалогу в державі. – Офіційний веб-портал ФПУ, 14 серпня 2010р.

²¹ Це випливає зі ст.9 Закону “Про колективні договори і угоди”. Див.: Про поширення норм Генеральної угоди: Лист Міністерства праці та соціальної політики України №435/13/84-08 від 4 липня 2008р. – <http://pravo.lvivonevsky.org.ua>

²² За наявності на галузевому чи територіальному рівні кількох профспілок або їх об'єднань чи інших уповноважених трудовим колективом на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів та укладення колективної угоди. У випадку недосагнення згоди в його створенні, угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань або інші уповноважені трудовим колективом на представництво органи, до яких належить понад половина найманих працівників галузі (території).

²³ Бабенко О. Узгодити позиції. – Профспілкові вісті, 8 квітня 2010р., с.9.

²⁴ Регіональні профспілкові об'єднання не можуть бути ефективною стороною соціального діалогу, оскільки свого часу були утворені лише для координації діяльності обласних комітетів галузевих профспілок. Відтак, подібні новоутворені регіональні профспілки фактично не мають працівників-членів.



не охоплюють органи місцевого самоврядування, що значно звужує сферу використання його можливостей. Як наслідок – невизначеним залишається сам предмет регіональних угод і, як свідчить практика, такі угоди фактично не мають будь-якого впливу на ситуацію в регіоні.

Стан переговорів з укладення Генеральної угоди на 2010-2012рр.

Переговори з укладення Генеральної угоди започатковано 6 квітня 2010р. На цей час узгоджено її структуру та переважну більшість положень майже всіх розділів.

Структура Генеральної угоди на 2010-2012рр.

Загальні положення

Розділ I. Розвиток вітчизняного виробництва для забезпечення продуктивної зайнятості

Розділ II. Оплата праці

Розділ III. Охорона праці, умови праці та відпочинку, охорона навколишнього природного середовища

Розділ IV. Соціальний захист працівників

Розділ V. Задоволення духовних потреб населення

Розділ VI. Соціальний діалог

Заключні положення

Доречно відзначити, що до Генеральної угоди вперше внесено розділ “Соціальний діалог”, що зумовлено необхідністю виокремити питання, які стосуються забезпечення розвитку самого соціального діалогу і процедурні питання, пов’язані з реалізацією Угоди, через інструменти соціального діалогу (врізка “*Структура Генеральної угоди...*”).

Станом на 1 вересня 2010р., Генеральна угода не укладена. Принципові питання, з яких є розбіжності між роботодавцями і профспілками не врегульовані. А саме²⁵:

- проведення консультацій за участю профспілок з приводу укладення угод між Урядом і МВФ, Світовим банком, СОТ та іншими міжнародними інституціями;
- поширення положень Генеральної угоди на всіх суб’єктів господарювання²⁶;
- величина прожиткового мінімуму (може йти мова лише про затвердження згаданої величини на 2012р., оскільки на 2011р. вона вже визначена, що зазначалося вище);

- мінімальні гарантії оплати праці у виробничому та бюджетному секторах (зокрема, дискримінація працівників бюджетної сфери: встановлення мінімальної тарифної ставки нижче мінімальної заробітної плати)²⁷;
- темпи зростання середньої заробітної плати;
- порядок узгодження з профспілками регульованих державою цін і тарифів на основні товари та послуги підприємств-монополістів (насамперед: тарифів на електроенергію, залізничні перевезення, цін на газ тощо);
- перерахування на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу первинних профспілкових організацій (не менше 0,3% фонду оплати праці)²⁸.

Характеризуючи процес переговорів, сторона профспілок відзначає “зверхнє... ставлення сторони власників до процесу переговорів і пошуку компромісів”²⁹. За словами заступника голови ФПУ С.Кондрюка: “Партнери профспілок виявилися неготовими до закладення до Генеральної угоди механізмів, що дали б змогу реалізувати триєдине завдання економічного й соціального зростання – конкурентність, гідна праця, інвестиції в людський розвиток, а саму Генугоду зробити механізмом консолідації капіталу, виконавчої влади та профспілок на шляху розв’язання цього триєдиного завдання... Нова Генеральна угода... не стала новітнім механізмом консолідації соціально відповідального бізнесу, ефективної влади і профспілок у створенні в Україні засад соціально виваженої економічної політики, гармонійної реалізації інтересів праці та капіталу”³⁰.

5.2. ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Аналіз процесу становлення соціального діалогу з точки зору його результативності свідчить, що на цей час він не досяг мети – збалансування інтересів сторін на користь загального блага. Натомість в Україні укорінилася практика вирішення економічних проблем коштом насамперед найманих працівників. Особливо це позначилося в період фінансово-економічної кризи, коли показники зайнятості, реальної зарплати та пенсій, купівельна спроможність громадян впали до рівня 2007р.

На соціальне партнерство впливають ряд негативних чинників. Як головні можуть бути названі наступні.

Нівелювання ролі держави як гаранта трудових і соціально-економічних прав громадян через зрощення влади та бізнесу. На етапі формування нової (ринкової) соціально-економічної системи та за

²⁵ Остання за часом консультативна зустріч представників робочих комісій Сторін відбулася 25 серпня 2010р., проте зазначені питання врегульовані не були.

²⁶ Як зазначалося вище, чинне законодавство поширює її дію лише на ті підприємства, які беруть участь у переговорах та укладанні Угоди; в чинній Угоді таке поширення було зафіксоване (проте, багатьма піддавалося сумніву, насамперед з боку роботодавців). Стосовно внесення цього положення до майбутньої Угоди сторони не домовилися. Юридично відповідне положення закріплене у проекті Трудового кодексу, однак, він досі не прийнятий Парламентом.

²⁷ Проте, представники Уряду виступають категорично проти внесення до Генеральної угоди положень про мінімальні гарантії оплати праці працівників бюджетної сфери – отже фактично проти їх права на колективно-договірне регулювання оплати праці. Див.: Сторона власників блокує пропозиції профспілок. – Профспілки України: вкладка з офіційною інформацією ФПУ, 3 червня 2010р., с.1.

Розглядаючи таку позицію Уряду як “порушення норм національного і міжнародного законодавства”, Спільний представницький орган профспілок 5 липня 2010р. звернувся до Президента України як гаранта дотримання Конституції з відповідним листом. Див.: Звернення до Президента України. – Профспілки України: вкладка з офіційною інформацією ФПУ, 22 липня 2010р., с.2-3.

²⁸ Із віднесенням цих сум до валових витрат, у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.

²⁹ Див.: Внутрішнє життя. – Профспілкові вісті, 8 липня 2010р., с.3.

³⁰ Генеральна угода: переговори добігають кінця. – Профспілкові вісті, 8 липня 2010р., с.4.

умов незавершеності інституціоналізації сторін роботодавців і профспілок, а також – нерозвинутості громадянського суспільства, роль держави як сторони соціального діалогу в досягненні балансу інтересів самої держави, роботодавців і найманих працівників є ключовою.

Водночас, в Україні, внаслідок певних обставин, відбулося зрощення бізнесу та державного апарату, яке на цей час набуло системного характеру. Це фактично нівелює роль держави як гаранта трудових і соціально-економічних прав громадян та ставить профспілки в нерівноправне становище. Підтвердженням цьому є, наприклад:

- не підтримка Парламентом у 2008р. законопроекту “Про встановлення мінімальної частини заробітної плати у структурі собівартості продукції”³¹;
- зволікання розробки та ухвалення законопроекту “Про захист грошових вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця”, необхідність якого диктується не лише критичною ситуацією з невиплатами працівникам заробітної плати, але й ратифікацією Україною у 2005р. Конвенції МОП №173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця³²;
- неврахування позицій профспілок під час розгляду в Парламенті проекту Трудового кодексу України; відсторонення профспілкової сторони від розробки проекту Податкового кодексу України – що є порушенням Генеральної угоди³³ (врізка “Профспілки про Податковий кодекс України”³⁴).

На довершення, за такої ситуації дедалі частіше вистовлюються пропозиції виведення Уряду з колективних переговорів, надання йому функцій лише арбітра та регулятора соціально-трудових відносин – що на охарактеризованому вище етапі та з урахуванням досвіду початку 1990-х років (коли підприємствам було надано право самостійно встановлювати зарплату) потребує обговорення з точки зору доцільності такого кроку та визначення міри участі Уряду в переговорах.

Незавершеність інституціоналізації сторін профспілок і роботодавців. Відсутність глибоко вкоріненої традиції і культури соціального партнерства, суперечності в середовищі профспілок (між незалежними і традиційними профспілками) та роботодавців (між організаціями, що представляють інтереси крупного капіталу, та тими, що об’єднують середніх і малих власників) перешкоджають усталенню інститутів соціального діалогу.

ПРОФСПІЛКИ ПРО ПОДАТКОВИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ

Окремі пропозиції профспілок до Податкового кодексу України, не враховані під час підготовки його проекту:

- оподаткування зарплати за ставками, нижчими, ніж інші доходи (дивіденди, відсотки за депозитами, доходи від оренди і продажу майна тощо);
- встановлення неоподаткованого мінімуму доходів громадян на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи;
- встановлення зниженої ставки ПДВ на продукти харчування та житлово-комунальні послуги (що відповідає практиці багатьох європейських країн і визначено Директивою ЄС №112).

Водночас, у Проекті пропонується оподатковувати відсотки за депозитами лише з 2013р. за ставкою, утричі нижчою, ніж оподатковується зарплата (5% і 15%, відповідно), а також – утричі знизити ставку оподаткування дивідендів (з нинішніх 15% до 5%).

Загалом, з позиції профспілок, “підготовлений Урядом проект Податкового кодексу спрямований, у першу чергу, на підтримку бізнесу і капіталу. При цьому залишається незадіяною перерозподільна функція податкової системи – у країні відбуватиметься подальше розшарування суспільства за рівнем доходу”.

Крім того, у проекті не враховане положення ст.44 Закону “Про професійні спілки України, їх права та гарантії діяльності” стосовно віднесення на валові витрати сум, що їх роботодавці перераховують на потреби первинних організацій профспілок (у розмірах, передбачених колективними угодами, але не менше 0,3% фонду оплати праці) – що може обмежити можливості їх діяльності.

Насамперед, це стосується профспілок, у середовищі яких досі відбувається боротьба між “незалежними” і “традиційними”, спостерігаються тенденції (за потурання держави) до монополізації статусу профспілкової сторони в соціальному партнерстві Федерацією профспілок України, поширюється практика створення “жовтих” (“кишенькових”) профспілок. В окремих галузях діють по кілька конкуруючих профспілкових структур, що знижує результативність їх діяльності.

У результаті, профспілковий рух залишається розпорошеним. Відбувається щорічне збільшення (в т.ч. штучне) кількості профспілкових організацій, але це не призводить до підвищення їх ефективності як захисників інтересів найманих працівників. Реально в соціальному діалозі беруть участь лише близько половини легалізованих організацій із всеукраїнським статусом (причому частина організацій не відповідає заявленому статусу)³⁵.

³¹ Реєстр. №1172. Законопроект передбачав встановлення мінімальної частки зарплати в собівартості продукції на рівні 30% (проти 9-12%, як це є зараз на переважній більшості українських промислових підприємств). Голосування відбулося 4 червня 2008р.

³² Ратифікована ч.2 Конвенції. Частина 3, яка передбачає додатковий захист прав працівників на своєчасне отримання зарплати шляхом створення гарантійної установи (Фонду захисту грошових вимог працівників), потребує ратифікації. До речі, доцільність такої ратифікації визнають як профспілки, так і роботодавці. Проблема полягає у визначенні джерел наповнення Фонду. Див., наприклад: Забезпечення правових засад щодо створення в Україні Фонду захисту грошових вимог працівників. – Інформаційне повідомлення Конфедерації роботодавців України, www.conf.eu.org

³³ Формально, до складу Робочої групи з підготовки проекту Податкового кодексу було залучено заступника голови ФПУ. Проте, фактично профспілки усунуті від підготовки проекту. Див.: Знову за рахунок людей? – Профспілкові вісті: вкладка з офіційною інформацією ФПУ, 29 липня 2010р., с.4-5.

³⁴ Джерело: Знову за рахунок людей? – Профспілкові вісті: вкладка з офіційною інформацією ФПУ, 29 липня 2010р., с.4-5.

³⁵ Так, у 2009р. під час формування Спільного представницького органу профспілок за наданим Мін’юстом реєстром всеукраїнських профспілок, понад 40 організацій не було виявлено за вказаними адресами їх реєстрації.

Останнім часом розпорошеність профспілкового руху виразно виявилася у створенні незалежними профспілковими об'єднаннями Національного спільного органу профспілок і профспілкових об'єднань для ведення колективних переговорів (НСПО), який, як передбачалося, мав взяти участь у переговорах з укладення Генеральної угоди на 2010-2012рр. (врізка *“Створення Національного спільного органу профспілок і профспілкових об'єднань для ведення колективних переговорів: реакція соціальних партнерів”*).

СТВОРЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО СПІЛЬНОГО ОРГАНУ ПРОФСПІЛОК І ПРОФСПІЛКОВИХ ОБ'ЄДНАНЬ ДЛЯ ВЕДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ: РЕАКЦІЯ СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ

НСПО представляє понад 50 всеукраїнських профспілок від Конфедерації вільних профспілок України, Національної конфедерації профспілок, Національного форуму профспілок та інші незалежні профспілки, які об'єднують загалом близько 3,5 млн. членів.

Створення НСПО зустріло різку критики з боку ФПУ, яка заявила, що “деструктивні дії окремих профспілкових організацій та їх об'єднань щодо створення окремих СПО є такими, що можуть завдати непоправної шкоди розвитку соціального діалогу в державі та спровокувати загострення соціальної напруги, а в підсумку привести до розколу профспілкового руху”³⁶.

Зі свого боку, НСПО звинуватило ФПУ та її керівництво в неконструктивній позиції, яка завдає великої шкоди профспілковому руху в Україні та “повністю дискредитує профспілки як ефективних захисників соціально-економічних прав та інтересів працівників”³⁷.

Несхвально до створення Національного спільного органу поставилася і сторона роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, який вважає, що звернення до нього з боку НСПО “вносить невизначеність” у колективно-переговорний процес з укладення Генеральної угоди. У Відкритому зверненні зазначеного органу міститься фактично відмова від участі в переговорах, якщо серед їх суб'єктів буде НСПО.

26 травня 2010р. НСПО виступив з Відкритим зверненням до Президента, Прем'єр-міністра та Голови Верховної Ради України, в якому повідомив зазначених осіб про те, що переговори з укладення Генеральної угоди на 2010-2012рр. відбувається без участі незалежних профспілок, інтереси яких представляє НСПО. Крім того, у травні 2010р. зазначені профспілки були фактично позбавлені участі в управлінні соціальними фондами. Подібні кроки з боку, зокрема ФПУ, автори звернення кваліфікували як спрямовані “на знищення незалежних профспілок”³⁸.

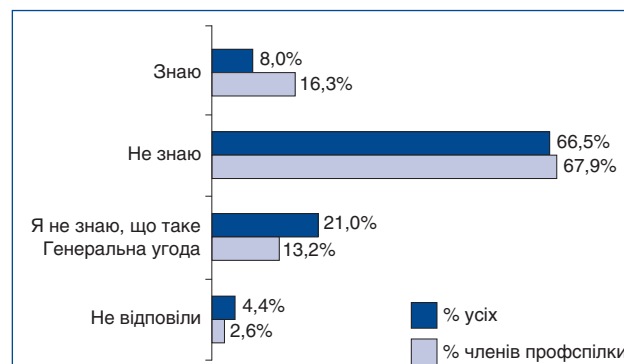
Формальний характер тарифних (генеральних) угод. Аналіз положень генеральних угод і результатів їх виконання свідчить про переважно формальне

ставлення, насамперед, держави та роботодавців як до укладення і змісту зазначених угод, так і їх дотримання³⁹. Це ставлення виявляється ще на стадії формування угод, коли до документа вносяться завідомо нереалістичні або такі, що суперечать чинному законодавству, зобов'язання. На заключній стадії, коли сторони розглядають виконання угоди, перевага надається кількісним, а не якісним показникам, відповідальність сторін у разі невиконання ними взятих на себе зобов'язань є, як правило, суто символічною (при цьому, судова відповідальність за порушення/невиконання Генеральної угоди не встановлена).

При цьому, невиконаними залишаються, як правило, положення, що стосуються саме заробітної плати. Про це свідчить, зокрема, витяг з Розділу II “Оплата праці” Інформації профспілкової Сторони про перебіг виконання Генеральної угоди на 2008-2009рр. (станом на 1 жовтня 2009р.), наведений в таблиці *“Тарифні (генеральні) угоди в Україні”*⁴⁰ (с.68-69).

Про формальний характер угод свідчить і ставлення до них і до процесу їх укладання з боку українського суспільства. За результатами соціологічного дослідження, проведеного Центром Разумкова в серпні 2010р., лише 8% громадян країни знають, що зараз відбуваються переговори з укладання Генеральної угоди на 2010-2012р. (з тих, хто засвідчив своє членство у профспілці, – 16,3%). Відповідно, не знають про переговори – 66,5% (серед членів профспілок – 67,9%). Водночас, 21% громадян (у т.ч. 13,2% тих, хто повідомив про своє членство у профспілці) – не знають, що таке сама Генеральна угода (діаграми *“Чи знаєте Ви...?”*).

Чи знаєте Ви, що зараз відбуваються переговори між профспілками, роботодавцями та Урядом стосовно укладання Генеральної угоди на 2010-2012рр.? % опитаних



Недостатній рівень охоплення угодами. Як зазначалося, в Україні не діє механізм поширення Генеральної та галузевих угод на підприємства, що безпосередньо не брали участі в їх укладенні (як це передбачено Рекомендацією МОП №91). Згаданий

³⁶ Федерація профспілок України проводить роботу по формуванню спільного представницького органу профспілок відкрито і прозоро. – Інформаційне повідомлення Медіа-центру ФПУ від 18 вересня 2009р., www.fpsu.org.ua

³⁷ Заява Національного спільного представницького органу всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань для ведення колективних переговорів щодо укладання Генеральної угоди на 2010-2012 роки від 28 січня 2010р. – ukrnews.com/uk/news

³⁸ Відкрите Звернення до влади. – Офіційний сайт політичної партії “Велика Україна”, 10 червня 2010р., vu.ua/print/ua/article/323

³⁹ Так, Конфедерація роботодавців України вказувала на численні суперечності Генеральної угоди на 2008-2009рр. чинному законодавству та нереальність її окремих положень. Див.: Лист виконавчого віце-президента Конфедерації роботодавців України О.Мірошніченка Прем'єр-міністру України Ю.Тимошенко від 3 червня 2008р. – www.conf.eu.org

⁴⁰ Джерело: Інформація профспілкової Сторони про хід виконання Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008-2009рр., станом на 1 жовтня 2009р.

вище Закон “Про колективні договори і угоди” встановлює обов’язковість застосування Генеральної та галузевих (регіональних) угод лише для суб’єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду⁴¹. Це призводить до звуження сфери дії галузевих угод і відмови роботодавців, які не належать до відповідних об’єднань та організацій, застосовувати гарантії, встановлені угодами⁴².

Питання поширення дії угод законодавчо не врегульоване й досі, хоча таке врегулювання передбачалося Концепцією дальшого реформування оплати праці в Україні, затвердженою ще у 2000р.⁴³

5.3. РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Як відомо, серед критеріїв результативності (ефективності) соціального діалогу МОП вирізняє насамперед такі його переваги, як демократичне врядування, економічна ефективність, соціальна справедливість.

Демократичне управління. Українська держава на нинішньому етапі її розвитку є не соціальною (*welfare state*), а скоріше патерналістською і водночас – спрямованою на захист насамперед інтересів крупного капіталу. Про незацікавленість держави в налагодженні дійсно партнерських (на паритетних засадах) стосунків з профспілками та роботодавцями свідчить:

ТАРИФНІ (ГЕНЕРАЛЬНІ) УГОДИ В УКРАЇНІ
(1993-2009рр.)

№	Дата підписання	Термін дії	Сторони	Примітки
1.	30 квітня 1993р.	1993р. (подовжена на 1994р.)	Кабінет Міністрів і профспілкові об’єднання України	<i>Генеральна тарифна угода*</i> * До укладення цієї угоди були підписані та діяли: • Угода між Урядом Української РСР і Радою Федерації незалежних профспілок України на 1991р.; • Угода між Урядом України і профспілковими об’єднаннями України на II півріччя 1992р.
2.	19 серпня 1995р.	1995р. (подовжена на 1996р.)	Кабінет Міністрів і профспілкові об’єднання України	<i>Генеральна угода</i>
3.	18 жовтня 1997р.	1997-1998рр.	Кабінет Міністрів, Український союз промисловців і підприємців та профспілкові об’єднання України	<i>Генеральна угода</i> Угода фактично двостороння; Уряд і роботодавці (УСПП) виступили єдиною стороною – надалі це стало традицією. Уперше з’явився протокол розбіжностей. Уряд не погодився: • гарантувати повне фінансування держзамовлення; • подати на ратифікацію конвенції МОП щодо встановлення мінімальної зарплати; • передати фонд соціального страхування профспілкам; • скасувати оподаткування профспілкових внесків, з яких виплачується матеріальна допомога. Угода не торкалася також розв’язання однієї з найгостріших на той час проблем – виплати заборгованості із зарплати (станом на 01.01.1998р. – 2,4 млрд. грн.)
4.	6 вересня 1999р.	1999-2000рр. (подовжена на 2001р.)	Кабінет Міністрів, Конфедерація роботодавців України і профспілкові об’єднання України	<i>Генеральна угода</i>
5.	16 січня 2002р.	2002-2003рр.	Кабінет Міністрів, Конфедерація роботодавців України та всеукраїнські профспілки і профоб’єднання	<i>Генеральна угода</i>
6.	19 квітня 2004р.	2004-2005рр. “до укладення нової Генеральної угоди”, фактично на 2006-2007рр.)	Кабінет Міністрів, всеукраїнські об’єднання організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнські профспілки і профоб’єднання	<i>Генеральна угода</i> Додаток №4 містив порядок здійснення соціального діалогу, визначав предмет і механізм консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей і засідань тристоронніх органів. Угода діяла фактично протягом 2004-2007рр., оскільки наступна Угода, запропонована профспілковою стороною як середньострокова (на 2006-2009рр.), не була підписана через часті зміни урядів, а Угода на 2007р., запропонована стороною роботодавців, – через неприйнятність її умов для профспілок
7.	15 квітня 2008р.	2008-2009рр. (чинна дія Угоди подовжена “до укладення нової Генеральної угоди” на 2010-2012рр., переговори з формування якої тривають досі)	Кабінет Міністрів, всеукраїнські об’єднання організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнські профспілки і профоб’єднання	<i>Генеральна угода</i> Робота над Угодою тривала три роки. Кабінет Міністрів зобов’язався не ухвалювати жодних рішень з питань державної економічної і соціально-трудової політики без участі організацій роботодавців і профспілок

⁴¹ Стаття 9 Закону. Її положення підтверджене в Листі Департаменту з державного регулювання заробітної плати та умов праці Міністерства праці та соціальної політики “Про поширення норм Генеральної угоди” №435/13/84-08 від 4 липня 2008р. У Листі йдеться: “...Якщо представники сторін (через уповноважених осіб), які представляють інтереси підприємства, брали участь у підписанні Генеральної угоди (або згодом приєдналися до цієї угоди), то її норми є обов’язковими під час укладення колективного договору”.

В іншому випадку для підприємств, які при укладенні угоди не були представлені уповноваженими представниками зі сторони власника і сторони профспілки, умови і розміри оплати праці встановлюються з дотриманням мінімальних гарантій, встановлених законодавством України, зокрема розміру мінімальної заробітної плати, оплати за роботу у нічний час, святкові та неробочі дні, надурочну роботу тощо.

Водночас слід зазначити, що законодавство не забороняє суб’єктам (підприємствам) різних форм власності застосовувати під час укладення колективного договору норми Генеральної угоди або положення галузевої угоди, до якої підприємство належить за характером виробництва”. Див.: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1152.60.0>

⁴² Див.: Бабенко О. Узгодити позиції. – Профспілкові вісті, 8 квітня 2010р., с.9.

⁴³ Затверджена Указом Президента України №1375 від 25 грудня 2000р.



І Н Ф О Р М А Ц І Я профспілкової Сторони про перебіг виконання Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008-2009рр., станом на 1 жовтня 2009р.	
РОЗДІЛ II ОПЛАТА ПРАЦІ	
Сторони домовилися:	
2.1. Забезпечити підвищення рівня середньої заробітної плати в цілому по національній економіці не менш як на 25% щороку та випереджальне зростання темпів реальної заробітної плати порівняно з темпами зростання реального ВВП.	Не виконується Середньомісячна заробітна плата за дев'ять місяців 2009р. склала 1 861,48 грн. і зросла проти відповідного періоду 2008р. на 105% (показник у цей період минулого року склав 137,6%).
2.7. Вивчити протягом 2008р. за участю міжнародних і вітчизняних експертів питання визначення шляхів збільшення частки оплати праці в собівартості продукції та у ВВП та подати на розгляд Сторін відповідні пропозиції.	Не виконано
Прокольне доручення №1 від 25 листопада 2008р. Доручити Стороні власників протягом грудня за участі міжнародних експертів завершити аналіз визначення шляхів збільшення частки оплати праці в собівартості продукції та у ВВП та подати на розгляд сторін відповідні пропозиції.	Не виконується Міністерство праці та соціальної політики надіслало Кабінету Міністрів інформацію (лист №800/0/15-09/13 від 30 червня 2009р.) щодо створення відповідної робочої групи, на засіданні якої 21 січня 2009р. було зазначено, що показник частки оплати праці в собівартості продукції є неоднозначним і суттєво відрізняється в різних секторах економіки. Міжвідомча робоча група дійшла висновку, що прийняття загальних норм, які можливо було б застосувати на всіх підприємствах є нереальним. Варто зазначити, що вивчення питання щодо шляхів збільшення частки оплати праці в собівартості продукції та у ВВП за участі міжнародних експертів не було проведено (виділення – ред.).
2.8. Установити на період до запровадження розміру МЗП на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи до 1 січня 2009р. мінімальну тарифну ставку робітника І розряду у виробничій сфері (за винятком бюджетних установ) у розмірі 120% МЗП.	Виконується частково Норму щодо тарифної ставки робітника І розряду в розмірі 120% МЗП передбачено в переважній більшості (62%) галузевих угод і колективних договорів. Проте не на всіх підприємствах вона виконується. Однією з причин невиконання стало відкликання Державним департаментом нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики підпису під спільним з ФПУ роз'ясненням (Лист №013-0184-01 №07/01-16/275 від 7 лютого 2008р.) про застосування норми Генеральної угоди щодо тарифної ставки робітника І розряду як обов'язкової на всіх підприємствах (виділення – ред.).
Передбачити в Законі “Про Державний бюджет України на 2009р.” встановлення розміру МЗП на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи з 1 січня 2009р. відповідно до Закону “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо встановлення мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб”.	Не виконується Держбюджетом-2009 передбачено встановлення МЗП на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи лише з 1 грудня 2009р. При цьому вартісну величину прожиткового мінімуму на 2009р. “заморожено” (669 грн.). Під час переговорів з визначення розміру МЗП на 2010р. пропозиція профспілок базувалася винятково на нормах Конституції і законів України. З урахуванням кризових викликів, профспілковою стороною запропоновано визначення розмірів МЗП у 2010р., виходячи з фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи з подальшим його підвищенням щоквартально темпами, не меншими, ніж темпи зростання середньої заробітної плати по економіці, та із забезпеченням перевищення темпів інфляції, а саме: з 1 січня – 960 грн., з 1 квітня – 1 008 грн., з 1 липня – 1 058 грн., з 1 жовтня – 1 111 грн. На жаль, ініціативи профспілок не були належно сприйняті, конструктивного подальшого зближення позицій Сторін переговорів так і не відбулося.
Сторона власників зобов'язується:	
2.9. Забезпечувати своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати на підприємствах, в організаціях та установах усіх форм власності.	Не виконується Загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати на 1 жовтня 2009р. склала 1,68 млрд. грн. У порівнянні з 1 січня 2009р. сума збільшилася на 41,3%.
2.11. Об'єднання організацій роботодавців зобов'язуються забезпечити погашення заборгованості із заробітної плати на економічно активних підприємствах протягом 2008р.	Не виконується Станом на 1 жовтня 2009р., сума несплаченої заробітної плати працівникам економічно активних підприємств складала 1 166,5 млн. грн.. Із суми 1 166,5 млн. грн. 84,9% (990,7 млн. грн.) – борги з нарахуваної зарплати за січень-серпень 2009р. Число працівників економічно активних підприємств, яким заборгували зарплату, протягом січня-вересня збільшилося на 24% (або на 82,3 тис. осіб) і на 1 липня склала 428,5 тис. осіб, або 4,1% загального числа штатних працівників. Понад 78% цих працівників мають заборгованість терміном до трьох місяців. Сума боргу в середньому на одного працівника, якому заборгували зарплату, також збільшилася і становить 2 400 грн. (проти 1 825 грн. на початок року).
Кабінет Міністрів України зобов'язується:	
2.14. Здійснити заходи щодо погашення у 2008р. заборгованості із заробітної плати працівникам підприємств державної форми власності та акціонерних товариств з державною часткою власності (50% плюс одна акція).	Не виконується По акціонерних товариствах з державною часткою власності (50% плюс одна акція) – дані на 1 червня 2009р. По таких підприємствах у цілому за підсумками І півріччя 2009р. зафіксовано зростання боргів із заробітної плати в 1,3 рази (темпи зростання 134% до початку року). Сума заборгованості склала на 1 липня 2009р. 110,33 млн. грн. (збільшення з початку року на 28 млн. грн.). По економічно активних – заборгованість до показників на початок року зросла на 41% і на 1 липня склала 58,4 млн. грн., що на 17 млн. більше, ніж було на початок року.

- **зволікання ратифікації основоположних конвенцій МОП** (наприклад, повного тексту Конвенції №173 “Про захист вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця” та/або невиконання вже ратифікованих (наприклад, Конвенції МОП №131 “Про мінімальну заробітну плату”);
- **систематичне недотримання державою в особі її центральних органів влади (насамперед, Уряду) вимоги попередніх консультацій із соціальними партнерами у випадках підготовки і прийняття рішень, що стосуються, зокрема, соціально-трудових відносин;**
- **ігнорування неодноразових пропозицій профспілкової сторони і сторони роботодавців, зокрема про: синхронізацію колективних переговорів з бюджетним процесом; щорічне**

укладення Генеральної угоди; пропозицій роботодавців про незмінність тарифно-цінової політики суб'єктів природних монополій протягом року (або хоча б завчасне доведення до відома господарюючих суб'єктів змін, що передбачаються); пропозицій профспілок про перегляд споживчого кошика та прожиткового мінімуму;

- **довільне визначення Міністерством праці та соціальної політики учасників колективних переговорів.**

Економічна ефективність. Про економічну ефективність соціального діалогу важко судити через деформованість в Україні соціально-трудових відносин та економіки загалом. Як зазначалося вище, на цей час у країні сформована експорторієнтована, ресурсоемна, базована на низьких технологічних

укладах і дешевій робочій силі економічна модель. Її характерними рисами є зокрема:

- значна частина тіньової економічної діяльності;
- низька податкова дисципліна, насамперед – крупних підприємств;
- низький рівень дотримання власниками інвестиційних зобов'язань, у т.ч. перед найманими працівниками;
- непрозора система пільг і преференцій підприємствам та/або галузям, власники/керівники яких наближені до влади;
- слабка антимонопольна політика;
- надвисокий рівень корупції.

За такої моделі **не може бути зацікавленості ні власників, ні найманих працівників у підвищенні продуктивності праці, модернізації виробництва, енергозбереженні, підвищенні конкурентоздатності економіки загалом.**

Соціальна справедливість. Соціальний діалог у його нинішньому вигляді не впливає на запровадження принципів соціальної справедливості у трудові відносини, отже – в суспільні відносини у країні загалом. Про це виразно свідчить насамперед:

• **занижена ціна праці** та офіційне визнання дешевої робочої сили конкурентною перевагою України на світових ринках;

• **надвисокий рівень експлуатації найманих працівників:** за даними профспілок, на цей час норма експлуатації праці становить в Україні 240%⁴⁴;

• **занижені соціальні стандарти** та відповідно – мінімальні гарантії для працівників і громадян країни загалом. Як зазначалося вище, прожитковий мінімум, встановлений в Україні, є фактично фізіологічним (межею абсолютної бідності) і жодним чином не відповідає фактичним витратам особи на підтримання життєдіяльності на належному рівні;

• **незахищеність заробітної плати найманих працівників.** Несвоєчасність виплати заробітної плати є в Україні постійною практикою, зокрема, через неналежний законодавчий захист заробітної плати та постійні відмови держави й роботодавців вносити відповідні зобов'язання до генеральних угод.

Невиплати набули нового поширення під час поточної фінансово-економічної кризи: станом на 1 серпня 2010р., загальна заборгованість із виплати зарплат складає майже 1,6 млрд. грн. (\$196 млн.), що на 5,2% більше, порівняно з початком року. При цьому, понад 61% заборгованості припадає на економічно активні підприємства; чисельність працівників, яким заборгована зарплата, становить майже 319 тис. осіб, середня сума боргу (на особу) – 2 987 грн (\$378), або більш ніж 126% середньої зарплати, нарахованої за липень 2010р.⁴⁵

При цьому, попри велику кількість судових позовів, відповідальність роботодавця за невиплату зарплати

насправді настає далеко не завжди та не є відповідною порушенню⁴⁶. Так само компенсація за затримку виплат (а є випадки, коли “затримки” сягають 10 років) встановлена на неприпустимо низькому рівні, не відповідає рівню інфляції (та/або девальвації національної грошової одиниці) та, як правило, – не виплачується зовсім⁴⁷;

• **розподіл національного доходу на користь роботодавців (власників)** через: плоску шкалу податку на доходи фізичних осіб; відсутність податків “на багатство” і при цьому – оподаткуванні доходів, обсяг яких не перевищує прожиткового мінімуму; поширену практику ухиляння від податків забезпечених осіб за відсутності системи перевірки даних декларацій і звірки доходів і витрат; недосконалу систему соціальної допомоги, за якої 2/3 її обсягів потрапляє фактично до забезпечених громадян (домогосподарств) і лише 1/3 – до тих, хто дійсно потребує допомоги;

• **масова бідність працюючих:** за даними фахівців НДІ праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України, станом на початок 2009р., до 72% працівників можна було віднести до категорії бідних⁴⁸. При цьому слід підкреслити, що йдеться не про осіб, зайнятих на тимчасових роботах або неповний робочий день, а про людей, які мають постійну роботу; крім того, привертає увагу неприйнятне для європейської країни явище – **бідність працюючих осіб з вищою освітою;**

• **поляризація суспільства** за майновою ознакою, що постійно поглиблюється: за різними експертними даними, децильний коефіцієнт доходів становить близько 1:40; відсутність більш-менш чисельного середнього класу: за різними оцінками, до середнього класу (в його українському розумінні) можна віднести до 12-15% населення. За висновком фахівців ФПУ, “попри досить високі показники зростання ВВП у 2000-2007рр. (у середньому майже на 7%), практично не відбулося зниження показників бідності, в т.ч. серед працюючих, збільшується поляризація доходів”⁴⁹.

Підсумовуючи наведене, можна стверджувати, що діалог між сторонами соціального партнерства, який відбувається в Україні вже протягом майже 20 років, ще не досяг рівня, за якого він може сприяти соціальній інтеграції суспільства, суспільному згуртуванню, запровадженню принципів відкритості і прозорості процесів формування ціни та умов праці в Україні. Ні держава, ні роботодавці (власники), ні більшість профспілок не беруть на себе реальної відповідальності за знижену ціну праці і злиденні соціальні стандарти в Україні.

На цей час соціальний діалог ще не став дієюю і невід’ємною складовою економічної і політичної системи суспільства. Діяльність соціальних партнерів у межах діалогу зберігає переважно формальний характер, усі принципи питання економічної політики (в т.ч. ціни праці) та соціальної політики

⁴⁴ Див.: Пропозиції Федерації профспілок України Президенту України В.Ф.Януковичу...

⁴⁵ Експрес-випуск Держкомстату № 209 від 25 серпня 2010р.

⁴⁶ Передбачена Кримінальним кодексом України, ст.97.

⁴⁷ Про це йшлося на Всеукраїнській нараді голів профспілкових комітетів промислового сектору 13 квітня 2010р. Див.: Голови профкомів – проти заборгованості з виплати заробітної плати: повідомлення Медіа-служби ФПУ. – www.fpsu.org.ua

⁴⁸ Див.: Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально-економічного захисту найманих працівників. – Україна: аспекти праці, 2010, №1, с.7.

⁴⁹ Див.: Пропозиції Федерації профспілок України Президенту України В.Ф.Януковичу...

вирішуються фактично одноосібно державою, точніше – обмеженням колом крупних власників, які мають можливість безпосередньо впливати на державні рішення.

Головною причиною ситуації, що склалася, є відсутність спільних інтересів найманих працівників і власників – без чого соціальне партнерство є неможливим.

5.4. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ: ВИКОРИСТАННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ

Як зазначалося вище, Україна позбавлена традицій соціального партнерства за умов ринкової економіки. З іншого боку, сама економічна система, побудована у країні на цей час, є далекою від світових і європейських “кращих практик” саме в частині соціальної відповідальності власників (роботодавців) та характеризується їх переважно споживацьким ставленням до національних ресурсів, включно з трудовими.

За таких умов особливого значення набуває вдосконалення системи соціального діалогу та водночас формування соціальної відповідальності бізнесу (про що йшлося вище) – оскільки без цієї якості надто проблематичним буде досягнення рівноправності соціального діалогу та пошуку партнерами спільних інтересів і цілей, що повинні покладатися в його основу.

Одним із шляхів зазначеного вдосконалення є максимальне використання міжнародного досвіду, насамперед досвіду розвинутих країн, добробут і стабільність яких великою мірою ґрунтується саме на узгоджених позиціях і поєднаних зусиллях соціальних партнерів. Корисною є також співпраця з міжнародними організаціями, які опікуються питаннями соціально-трудових відносин (МОП) та/або розвитку соціального партнерства – міжнародні організації профспілок (Міжнародна і Європейська конфедерація профспілок), роботодавців (Міжнародна організація роботодавців), відповідні структури ЄС (Європейський соціально-економічний комітет). Усі сторони соціального партнерства України (державна, профспілки та об'єднання роботодавців) є членами відповідних міжнародних організацій, з якими активно співпрацюють⁵⁰.

Значну допомогу суб'єктам соціального партнерства в Україні надає міжнародна спільнота через запровадження та виконання проектів, спрямованих на:

- удосконалення інституційних основ соціального партнерства (зокрема – приведення національного законодавства у сфері соціально-трудових відносин до європейських норм і стандартів);
- безпосереднє ознайомлення активу профспілкових організацій та об'єднань роботодавців, а також відповідних посадових осіб органів державної влади з кращими практиками соціальної відповідальності та соціального партнерства (навчання, тренінги, обмін досвідом, розробка та видання методичних посібників тощо).

У кінцевому підсумку така спрямованість дозволяє, з одного боку, створити належне правове поле соціального партнерства, з іншого – сформувати корпус активних і компетентних особистостей, зацікавлених у просуванні згаданих кращих практик у діяльність українських соціальних партнерів.

Практика показує, що для досягнення цих двох цілей найбільш ефективними є довгострокові цільові проекти, які дозволяють, *по-перше*, комплексно вивчити ту чи іншу проблему і шляхи її розв'язання, *по-друге*, сформувати навички спілкування більш-менш постійного кола вповноважених представників зацікавлених сторін, *по-третє* – розробити в цьому колі цілком практичні рекомендації, проекти нормативно-правових актів тощо.

Так, у межах виконання довгострокового (2001-2009рр., за підтримки Уряду ФРН) технічного Проекту МОП “Консолідація правових і інституційних основ соціального діалогу в Україні”, головною метою якого була гармонізація національного законодавства із стандартами ЄС і міжнародними нормами, було розроблено, зокрема, проекти Закону “Про соціальний діалог в Україні” і Трудового кодексу України⁵¹.

У рамках проектів, що їх виконують соціальні партнери за підтримки Фонду ім.Фрідріха Еберта (Німеччина), проведено ряд навчальних семінарів, зокрема “Спроможність сторін до ведення ефективного соціального діалогу на територіальному рівні” (липень 2009р., спільно з Національною тристоронньою соціально-економічною радою при Президентові України), круглих столів, наприклад “Репрезентативність організацій роботодавців і працівників відповідно до стандартів МОП” (листопад 2009р., спільно з Комітетом Верховної Ради з питань соціальної політики та праці), а також видано ряд інформаційних і методичних матеріалів (наприклад, “Активізація соціального діалогу в Україні”).

Завершується виконання дворічного проекту “Демократичний профспілковий розвиток в Україні” (2009-2010рр., за допомоги Національного фонду підтримки демократії, США). А також довгостроковий проект “Діалог на ринку праці в Україні” (2004-2010рр., за підтримки Шведської агенції міжнародного розвитку SIDA). У межах виконання проекту проведено ряд семінарів-практикумів для представників таких галузей, як гірничо-промисловість, харчова промисловість, сфера торгівлі та послуг, хімічна промисловість, металургія, легка промисловість. Загалом, у семінарах взяли участь понад тисячу представників українських соціальних партнерів.

Серед інформаційних і навчально-практичних семінарів учасники особливо відзначали семінар “Угода про індустріальний розвиток та формування заробітної плати” (грудень 2009р.), під час якого їх увагу привернув досвід ведення переговорів з укладення міжгалузевої національної угоди у промисловості Швеції за участю незалежних (неупереджених) голуючих⁵². У межах проекту було підготовлено та видано також ряд методичних посібників⁵³ (докладно див. візку “Соціальний діалог...”, с.72).

⁵⁰ Докладно про членство українських профспілок... див.: Профспілковий рух в Україні: стан, проблеми, перспективи. Аналітична доповідь Центру Разумкова. – Національна безпека і оборона, 2001, №8, с.2-61.

⁵¹ Доречно також відзначити, що у 2009р. за підтримки МОП в Україні створено службу технічної підтримки з метою надання профспілкам і компаніям інформації з питань міжнародних трудових стандартів, викладених у Декларації про фундаментальні принципи і права на роботі, Декларації про багатонаціональні підприємства, а також інших документах МОП.

⁵² Див.: Відбувся семінар на тему “Угода про індустріальний розвиток та формування заробітної плати”. – Інформаційний бюлетень КРУ, квітень 2010р., с.7, www.conf.eu.org

⁵³ Ідеться про посібники “Якість у веденні колективних переговорів”, “Врегулювання правових спорів”, “Якість у формуванні заробітної плати”, “Створення успішної організації роботодавців” і “Створення успішної профспілкової організації”, які були використані й під час підготовки цієї Доповіді.



СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ТА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ В УКРАЇНІ: ПОТОЧНИЙ СТАН РЕЧЕЙ ТА НЕОБХІДНІСТЬ РЕФОРМ

Йоран ТРОГЕН,

головний експерт Проекту

Діалог про ринок праці в Україні (ДРПУ) 2006-2010рр

1. УКРАЇНСЬКІ ОРГАНІЗАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Роботодавці

У 2006-2010рр. з боку роботодавців спостерігалися помітні позитивні зрушення. Сьогодні співпрацюють такі головні дійові особи, як Конфедерація роботодавців України (КРУ) і Федерація роботодавців України (ФРУ), які спочатку перебували в контрпродуктивній опозиції один до одного. Результатом співробітництва, до якого також залучено Всеукраїнську асоціацію роботодавців (ВАР), стало створення Спільного представницького органу роботодавців на національному рівні (СПОР), галузевим організаціям якого надано відповідні повноваження. Досі цьому органу вдавалося виступати в якості єдиного голосу роботодавців у відносинах з профспілками та урядом, наприклад, у переговорах про укладення Генеральної угоди (ГУ). Ці організації, а також Спілка орендарів і підприємців (СОПУ), були палкими прихильниками проекту ДРПУ. Увага, яку проект приділив необхідності співпраці між сторонами посприяла таким позитивним зрушенням. Своєю діяльністю в рамках проекту керівництво вказаних вище організацій продемонструвало зростаючу зацікавленість до соціального діалогу та соціального партнерства. На галузевому рівні також спостерігається значний прогрес, особливо з боку Спілки металургів України.

Слабким і суперечливим питанням діяльності сторони роботодавців у соціальному діалозі є їх поділ на "власників" і "менеджерів", який впливає на законність повноважень і прийняття остаточних рішень, особливо в колективних переговорах з профспілками. Цей недолік можна усунути шляхом перетворення компанії на повноцінну юридичну особу, передавши значну частину повноважень керівництву, як це зроблено в більшості західних країн.

1.2. Профспілки

Досі профспілкам (ПС) не вдалося досягти такого ж рівня співпраці та координації, незважаючи на існування Спільної ради ПС, включаючи ФПУ, КВПУ і НФПУ. За повідомленнями, співробітництво між цими організаціями припинено; роботодавці нерідко змушені проводити окремі переговори з кожною з організацій ПС. На семінарах ДРПУ, проте, з боку профспілок було здійснено багато кроків уперед; наприклад, було розроблено спільні позиції на основі Платформи соціального діалогу, яку описано нижче.

Слабким місцем профспілок, певною мірою спільно з організаціями роботодавців, є неефективне формування доходів і труднощі з визначенням та обліком членів.

Що стосується ролі профспілок у суспільстві та соціальному діалозі, багато хто вважає, що профспілки не можуть відійти від традиційної ролі, яку вони відігравали за радянських часів, і діяти в якості незалежної сторони. Команда проекту помітила прагнення керівництва профспілок створити незалежні, представницькі компетентні організації, які б відігравали безсумнівну роль у соціальному діалозі. Однак, досі це прагнення не є домінуючим в організаціях, і для цього ще необхідно подолати довгий шлях.

2. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В УКРАЇНІ – ПОТОЧНИЙ СТАН РЕЧЕЙ

2.1. Генеральна угода та питання мінімальної заробітної плати

Переговори в рамках Генеральної угоди стали всеохоплюючим питанням в українському соціальному діалозі. Наріжним каменем у цих переговорах, здається, є питання мінімальної заробітної плати. Існують дві протилежні позиції. Профспілки не хочуть відмовитися від прожиткового мінімуму в якості критерію для визначення рівня мінімальної заробітної плати, в той час як роботодавці відстоюють думку, що відправною точкою під час розрахунку заробітної плати повинна бути продуктивність та інші економічні фактори. Сторони висловили однакову точку зору щодо ролі держави у визначенні мінімальної заробітної плати, водночас вони хочуть більше впливати на процес прийняття рішень. Як роботодавці, так і профспілки визнають необхідність реформи тарифної системи та визначення кваліфікацій, хоча далі сторони бажають діяти абсолютно різним чином.

Необхідно враховувати, що питання мінімальної заробітної плати, безумовно, буде переважати та ускладнювати порядок денний соціального діалогу в Україні протягом найближчих років, якщо не буде досягнуто домовленості про нові ефективні підходи.

2.2. Рівень галузі та підприємства

Питання мінімальної зарплати ускладнює процес галузевих переговорів, оскільки встановлений розмір зарплати застосовується у галузевих угодах.

Відомо про регулярні контакти між сторонами на галузевому рівні в багатьох сферах, зокрема у важливих металургійній, гірничодобувній та хімічній промисловостях. Сторони, схоже, згодні із загальною структурою галузевих угод, висловили спільні погляди на політику формування та визначення розміру заробітної плати і готові передати багато з цих питань на розгляд підприємств.

Для шведських експертів визначення ролі держави в галузевих переговорах стало справжнім викликом. Держава, очевидно, залишається учасником угоди, проте, здається, її роль у цій діяльності зменшується. На семінарах ДРПУ сторони заявили, що вони хочуть меншого або не хочуть зовсім втручання держави у процес формування заробітної плати на галузевому рівні і у сферу умов працевлаштування.

Інші складнощі в соціальному діалозі притаманні регіональному (обласному) рівню. Питання, які розглядаються на цьому рівні, відрізняються в залежності від регіону, і сторони, здається, мають різні погляди щодо своєї ролі і змісту угод.

2.3. Оцінка перспектив соціального діалогу

Знайти перешкоди та відстоювати песимістичну позицію щодо перспектив соціального діалогу в Україні нескладно. Однак, дивлячись на досвід Проекту ДРПУ, шведські експерти наважилися бути оптимістами щодо довгострокової перспективи. У порівнянні з іншими країнами з перехідною економікою, Україна має ряд позитивних факторів. Існує потенціал діалогу на галузевому рівні, оскільки організаційні та переговорні механізми вже почали втілюватися. Керівники організацій є добре освіченими та демонструють кращі можливості для досягнення консенсусу в соціальному діалозі. Для більшості частини галузей існують галузеві колективні договори зі структурою, схожою до шведської.

На додаток до цих загальних спостережень, слід відзначити результати Проекту ДРПУ. Оскільки у Проекті брали участь велике число українських представників, то це не могло не вплинути на організації на ринку праці України.



Під час реалізації Проекту атмосфера між організаціями, що брали в ньому участь, постійно покращувалася, і прагнення сторін наслідувати шведський спосіб поведінки було відвертим і послідовним. “Майстер-класи” зі шведських галузевих угод, процесу формування заробітної плати і ведення колективних переговорів стали основою для підготовки українських документів стосовно розуміння та співпраці, які велися на “шведській території”. Найяскравішим прикладом такого документа є спільно розроблена сторонами “Платформа українського соціального діалогу”. Платформа проголошує загальні принципи у сфері формування заробітної плати, питаннях співпраці та процедури переговорів, про які домовилися роботодавці і профспілки.

Дуже важливим і конкретним результатом роботи Проекту є нещодавно створена “Спільна рада”, санкціонована всіма сторонами, що беруть участь у переговорах про Генеральну угоду, на яких розглядаються питання систем формування заробітної плати, колективні договори та система соціального страхування. Ця Рада чітко посилається на шведську систему та використовує зазначену вище Платформу в обговореннях.

Мета доповіді “Добробут через збалансоване формування заробітної плати”, підготованої шведськими та українськими експертами (в рамках співпраці Центру Разумкова та Проекту ДРПУ) полягає у введенні додаткових складових в обговорення процесу формування заробітної плати в Україні, в т.ч. питання мінімальної заробітної плати.

Сьогодні можливість зробити вказані досягнення стійкими та використовувати їх в якості платформи для подальшої модернізації і вдосконалення соціального діалогу в Україні знаходиться в руках українських соціальних партнерів.

3. СИСТЕМА ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ В УКРАЇНІ

На спеціалізованому інформаційному семінарі в червні 2010р. українські учасники проекту ДРПУ надали комплексний огляд недоліків системи вирішення трудових конфліктів у країні. Представницький форум, учасниками якого стали понад 30 роботодавців і представників профспілок, а також представників вищих ланок Національної служби посередництва і примирення (НСПП) та дослідників, був спрямований на пошук відповіді та рішення.

Всеохоплюючою темою стала необхідність суттєвого перегляду термінології, особливо класифікації конфліктів, що лежить в основі системи. Крім того, необхідно вирішити питання існуючої системи, яка є неефективною, незважаючи на активну роботу НСПП. Шведський поділ конфліктів на “конфлікт інтересів” і “правові спори” було визнано більш логічним та кращою основою для нової, необхідної для України системи. Для того, щоб краще обслуговувати потреби ринку праці, в законодавство сьогодні необхідно внести зміни. Водночас немає жодних перешкод для впровадження спеціалізованих підрозділів у рамках існуючих установ або навіть спеціалізованого суду для вирішення трудових конфліктів. Українські партнери висловили готовність до роботи по вирішенню конфліктів шляхом укладання додаткових угод, як у Швеції.

До SIDA було зроблено відповідний запит щодо цільової допомоги від Швеції для сприяння національному обговоренню ефективної системи вирішення конфліктів в Україні.

Реформа української системи вирішення конфліктів є визначальною для розвитку стійкого соціального діалогу в Україні.

Головним поточним результатом названих проєктів можна вважати, зокрема позитивні тенденції об'єднання роботодавців (наприклад – створення згаданого вище Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні), а також започаткування у квітні 2010р. роботи Ради експертів за напрямом “Реформування системи колективно-договірного регулювання”. Як зазначається в Інформаційному бюлетені Конфедерації роботодавців України, така форма спілкування між представниками роботодавців і профспілок “є принципово новою для вітчизняної практики ведення соціального діалогу”, вона вже не обмежується рамками переговорів з укладення Генеральної угоди та виводить спілкування на рівень “визначення і зближення позицій соціальних партнерів з метою відповідної консолідації під час більш формалізованих форм соціального діалогу”. Примітно, що експерти відзначили необхідність доброзичливості та конструктивності під час роботи, а також “позитивний дух проєкту... “Діалог на ринку праці України”, навчально-практичні семінари якого відвідували більшість членів Ради⁵⁴”.

Ефективність згаданих проєктів підтверджується й тією обставиною, що їх учасники з української сторони пропонують продовження співпраці з порушених або нових проблем удосконалення соціального партнерства в Україні. Про це йшлося на підсумковому семінарі “Консолідація правових та інституційних засад соціального діалогу в Україні: досягнення технічного проєкту МОП та подальші стратегії” (вересень 2009р.), завершальному семінарі проєкту “Діалог на ринку праці України”, учасники якого запропонували започаткування проєкт, присвячений досвіду Швеції із врегулювання трудових конфліктів, і формують мережу для участі в такому проєкті.

Виходячи з практичних результатів ознайомлення українських представників з кращими світовими та європейськими практиками соціального партнерства, аналізу відгуків учасників виконання міжнародних проєктів, можна стверджувати, що такі проєкти (насамперед, довгострокові та зорієнтовані на цільову постійну аудиторію) мають позитивний вплив і можуть слугувати одним з ефективних шляхів удосконалення як соціального партнерства, так і соціальної відповідальності бізнесу в Україні.

Для підвищення ефективності зусиль видається доцільним запровадження координації проєктів, присвячених формуванню соціальної відповідальності бізнесу, та проєктів, спрямованих на вдосконалення соціального партнерства. Таке поєднання має сприяти зближенню соціальних партнерів, більш активному пошуку ними компромісів і “точок взаєморозуміння” – спільних інтересів і цілей. Коли (і якщо) такі спільні інтереси та цілі будуть ними усвідомлені, “уявне коло добробуту” може стати реальністю в Україні. ■

⁵⁴ Розпочався діалог між експертами роботодавців і профспілок. На порядку денному – аналіз системи колективно-договірного регулювання. – Інформаційний бюлетень КРУ, квітень 2010р., с.16, www.conf.eu.org

6. ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

(МАКРОЕКОНОМІЧНА СТАБІЛЬНІСТЬ І СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЗБАЛАНСОВАНОЇ СИСТЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ)

ВИСНОВКИ:

Стабільна ринкова економіка є необхідною передумовою економічної безпеки та суспільного добробуту, а її створення – найголовнішим завданням держави на трансформаційному етапі. Кожна країна має свої особливості – менталітет, традиції, соціально-економічні зв'язки і відносини, – які визначають масштаби, ресурси, терміни, складність змін, а також місце, роль і механізми функціонування державних, суспільних і ринкових інститутів. Світова практика має багатий досвід економічних трансформацій – як позитивний, так і негативний. Нинішній досвід України, на жаль, належить радше до другої групи.

Надмірна, навіть для трансформаційного етапу, концентрація регулюючих функцій в державному апараті, низька якість державного управління, значне зрощення влади і великого бізнесу, масштабна корупція, політизація соціально-економічних процесів і домінування в них корпоративних, а не національних інтересів заважають зміцненню макроекономічної стабільності, становленню та розвитку в Україні конкурентоспроможної ринкової економіки, зумовлюють тривале утримання експортоорієнтованої, ресурсоємної, базованої на низьких технологічних укладах і дешевій робочій силі економічної моделі.

Головною проблемою при цьому залишається відсутність стимулів до змін, здатних забезпечити як прискорене запровадження ринкових засад, так і поступову реструктуризацію національної економіки та її зростання на основі більш досконалої моделі, базованої на знаннях, технологіях, технічному переоснащенні, отже – на основі підвищення продуктивності праці та, відповідно – її вартості.

До чинників, що перешкоджають розв'язанню цієї проблеми, можна віднести наступні.

1. Недосконале правове поле: відсутність стабільних, рівних для всіх економічних суб'єктів, у т.ч. держави, правил гри, недотримання принципу верховенства права. Правове поле формується в інтересах певних фінансово-промислових груп і поєднаних із ними груп посадових осіб в інститутах влади. Ці суб'єкти зацікавлені у збереженні невідзначеності та неусталеності законодавчого унормування, насамперед прав власності, податкової системи, конкуренції, і навпаки – не зацікавлені в підвищенні ролі оплати праці як ключового чинника і стимулу економічного розвитку.

2. Високий рівень централізації державного управління в поєднанні з його інституційною слабкістю. Всі заборонні, обмежувальні та регуляторні функції (в т.ч. ті, які можуть виконувати суспільні та ринкові інститути), зосереджені в центральних органах виконавчої влади. Залишається неефективною антимонопольна політика; дедалі більшого поширення набуває практика надання в непрозорий спосіб пільг і преференцій галузям та/або підприємствам, власники/керівники яких наближені до влади.

Водночас, надмірна політизація процесів державного управління зумовлює слабкість державних інститутів, призводить до постійних суперечностей між гілками влади, частих змін урядових команд, що не сприяє підвищенню результативності їх діяльності та посиленню відповідальності. Внаслідок цього структурні зрушення в Україні відбуваються стихійно, міжгалузеві та міжрегіональні диспропорції не усуваються, а поглиблюються.

Загальними наслідками такої ситуації є недостатній розвиток місцевого самоврядування, суспільних і ринкових інститутів, підприємницького середовища, низький рівень платоспроможності суспільства та неефективність внутрішнього ринку, значна тінізація економіки, включно з поширенням тіньових відносин у сфері оплати праці.

3. Високий рівень корупції, якою вражені практично всі гілки та органи влади: вищий законодавчий орган держави, судові органи та органи, покликані контролювати дотримання законності всіма владними суб'єктами. Така ситуація унеможливує добросовісну конкуренцію, посилює деформації ринків, спотворює сутність соціально-економічних зв'язків, унеможливує захист прав усіх суб'єктів соціально-економічних відносин. Корупція негативно позначається на підприємницькому кліматі, інвестиційній привабливості України та є чи не найбільшою перешкодою реструктуризації і зростанню національної економіки.

4. Недостатня результативність соціального діалогу. Внаслідок зазначених вище чинників відбулося нівелювання ролі держави як арбітра в розв'язанні розбіжностей між роботодавцями та найманими працівниками, а також як гаранта соціально-економічних прав громадян. В умовах зрощення влади і крупного бізнесу, зосередження в органах виконавчої влади господарських функцій держава виступає переважно на боці роботодавця, внаслідок чого в соціальному діалозі ця сторона отримує значні переваги аж до можливості ігнорування прав та інтересів найманих працівників.

Не менш важливим чинником ситуації, що склалася, є відсутність у суспільних інститутів (профспілок, громадських організацій) навичок і досвіду використання ефективних форм і методів публічної політики, поширених у більшості розвинутих та успішних трансформаційних країн. За таких умов першорядного значення набуває залучення та використання міжнародного досвіду, зокрема, Швеції, де система соціального партнерства є зразковою. Зрозуміло, що цей досвід є унікальним і не може бути безпосередньо використаним в Україні. Однак, він може стати позитивним прикладом досягнення консенсусу соціальних партнерів навколо чітко визначених пріоритетів і цілей. Основа для пошуку такого консенсусу закладена результатами довгострокового проекту "Діалог на ринку праці в Україні".

ПРОПОЗИЦІЇ: ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ СИТУАЦІЇ

Україна, попри всі проблеми, зберігає можливість переходу до економічної моделі, ґрунтованої на якості виробництва, знаннях і технологіях. Зокрема, у країні зберігаються конкурентоспроможні освітні та наукові школи, обов'язкова середня освіта (включно з дошкільною) та досить широкий доступ до професійної і вищої освіти, існує певна кадрова та матеріально-технічна база фундаментальних наукових досліджень, науково-дослідних та конструкторських робіт.

За умови відповідної зорієнтованості державної політики і стимулювання зацікавленості бізнесу та інвесторів у розвитку наукоємних виробництв, запровадженні ресурсозберігаючих технологій та підвищенні капіталоемності праці зазначені можливості розвитку країни можуть бути реалізовані.

Проте, попередньо протягом найближчих років необхідно вжити невідкладних заходів, спрямованих на подолання кризових явищ у державному врядуванні та забезпечення соціальної і макроекономічної стабільності у країні. Реалізація цих заходів створить необхідні передумови для зазначеного переходу, зокрема – для запровадження належної вартості праці та системи формування заробітної плати.

I. Покращення державного врядування на основі:

- максимального обмеження корупції, безумовного дотримання принципів законності насамперед вищими посадовими особами держави, політиками, суддями, керівниками правоохоронних органів і силових структур; обмеження імунітету (недоторканності) Президента України, народних депутатів, суддів відповідно до норм, прийнятих у європейській практиці; створення спеціального, нечисельного, але наділеного значними повноваженнями органу боротьби з корупцією;
- забезпечення справедливого і доступного судочинства, викорінення практики вибіркового правозастосування; проведення судової реформи;
- скорочення кількості та чисельності центральних органів виконавчої влади (насамперед – зі спеціальним статусом), інших державних структур шляхом усунення дублювання функцій у межах започаткування адміністративної реформи та за умови збереження дієздатності державного апарату в цілому;
- забезпечення ефективного використання публічних коштів за рахунок, зокрема запровадження режиму жорсткої економії коштів, що використовуються на утримання вищих ланок державного апарату; перегляду і скорочення кількості програм, що фінансуються з державного бюджету та відповідно – скорочення кількості розпорядників бюджетних коштів; запровадження жорсткого контролю над використанням публічних коштів, кредитних, інвестиційних та інших залучень, що здійснюються державою або під державні гарантії, зокрема – шляхом модернізації системи управління державними фінансами;

- забезпечення максимальної відкритості і прозорості процесів підготовки і прийняття державних рішень та/або здійснення будь-яких дій, пов'язаних з (а) формуванням і використанням публічних коштів (насамперед: утримання державного апарату; державні замовлення та закупівлі; надання податкових та інших пільг окремим економічним суб'єктам; фінансове забезпечення соціальних і професійних пільг); (б) кадровими призначеннями на керівні посади центральних органів влади, судів, правоохоронних і силових структур;
- термінового завершення формування відкритих єдиних державних реєстрів, що є основою (а) захисту прав власності (державний земельний кадастр, державний реєстр речових прав на нерухоме майно); (б) скорочення соціальних витрат і контролю адресності соціальної допомоги (державний реєстр осіб, які мають право на соціальні пільги та/або соціальну допомогу);
- створення інституційних основ для підготовки і проведення орієнтовно з 2012р. повноцінної адміністративної реформи; з 2015р. – територіально-адміністративної реформи, відповідно, реформи місцевого самоврядування та міжбюджетних відносин.

II. Забезпечення соціальної стабільності на основі:

- безумовного виконання державою соціальних зобов'язань перед непрацездатними і вразливими суспільними верствами в поєднанні з упорядкуванням систем соціального захисту та пенсійного забезпечення – перегляду і скорочення кількості пільг і категорій пільговиків (насамперед за професійною ознакою), забезпечення адресності соціальної допомоги, запровадження відповідальності за незаконне призначення та отримання соціальних пільг; запровадження єдиного соціального внеску і створення єдиного фонду соціального страхування; започаткування реформи пенсійного забезпечення, зокрема – перегляду і скорочення кількості категорій “пільгових пенсіонерів”, поступового підвищення пенсійного віку жінок;
- соціально справедливого розподілу податкового навантаження на всі суспільні верстви шляхом, зокрема відновлення прогресивної шкали оподаткування доходів фізичних осіб; запровадження податків “на багатство” і дворівневих тарифів на енергоносії, що використовуються в побуті, та житлово-комунальні послуги тощо;
- збереження платоспроможності громадян шляхом, зокрема: започаткування процесу детінізації зарплат через зниження податкового тиску на фонд оплати праці; шоквартальної індексації зарплат працівників бюджетної сфери, пенсійних і соціальних виплат; зниження до 5% ставки ПДВ на продукти харчування, товари першої необхідності, дитячого

асортименту, ліки та лікарські засоби; встановлення неоподатковуваної частки доходів фізичної особи (неоподатковуваний мінімум) на рівні реального прожиткового мінімуму; запровадження практики стягнення податку на доходи не з окремої фізичної особи, а з сукупного доходу сім'ї; визначення неоподатковуваної частки доходів та/або податкових преференцій на основі розміру сукупного доходу в розрахунку на члена сім'ї.

III. Оздоровлення національної економіки шляхом:

- **запровадження та виконання програми відновлення і розвитку національної інфраструктури**, перебачивши в її складі, зокрема проекти будівництва дорожньо-транспортної та комунікаційної інфраструктури, соціальної інфраструктури в сільській місцевості, будівництво житла економ-класу з наступним використанням його як службового та для надання в оренду, в т.ч. з купом;
- **активізації внутрішнього попиту на продукцію національних виробників** (з використанням державного замовлення (закупівлі) як механізму реструктуризації національної економіки), збереження та підвищення платоспроможності економічних суб'єктів; підтримки підприємств, що здійснюють (здатні здійснювати) імпортозамінне виробництво;
- **розвитку ринкових інститутів**, усунення бар'єрів на шляху підприємництва, насамперед – малого та середнього; спрощення системи оподаткування, обліку та звітності суб'єктів малого підприємництва; законодавче врегулювання діяльності товариств з обмеженою відповідальністю;
- **запровадження мораторію на: зміни** податкової, дозвоільної систем протягом 2011-2014рр; **перегляд результатів приватизації**, здійсненої до 2009р. включно;
- **цільової підтримки галузей**, які (а) забезпечують роботу національної економіки та комунально-побутового сектору (паливно-енергетичний комплекс, транспорт); (б) мають мультиплікативний вплив на суміжні галузі (будівництво, машинобудування); (в) є важливими для забезпечення соціальної стабільності (сільське господарство, харчова, переробна, фармацевтична промисловість, торгівля); та обороноздатності країни (оборонна промисловість).

IV. Оплата праці та система формування заробітної плати

Шлях до виходу із ситуації, що склалася з оплатою праці в Україні, пролягає через досягнення соціальними партнерами порозуміння в необхідності пошуку спільних інтересів і компромісу в їх забезпеченні. Таке порозуміння може бути досягнуте в межах відкритого соціального діалогу, якому необхідно надати належних форм і нового змісту.

З формально-процесуальної точки зору, соціальний діалог потребує чіткого визначення процедур, статусу і повноважень учасників, а також термінів (графіку) обговорення питань, пов'язаних з укладенням угод. **На засадах спільних ініціатив мають бути створені:**

- **постійно діючі спільні консультативні органи**, які вестимуть роботу до початку переговорів з укладання тарифних угод і між такими переговорами. Зокрема: стосовно розмірів прожиткового мінімуму і мінімальної зарплати; темпів зростання середньої зарплати і їх співвідношення з темпами підвищення продуктивності праці;
- **експертні групи сторін або спільний (незалежний) аналітичний центр**, який готуватиме для учасників переговорів об'єктивні вихідні дані (статистичні, прогнозные оцінки рівня інфляції, аналіз економічної і фінансової ситуації в економіці в цілому та/або в окремих галузях і сферах) та неупереджені оцінки запровадження тих чи інших нормативів мінімальної зарплати або запровадження політики випереджального чи доганяючого зростання заробітної плати, порівняно з підвищенням продуктивності праці;
- **інститути “незалежних головуєчих”** та вироблені процедури участі експертів у процесі переговорів з укладання угод;
- **осередки навчання та підготовки команд переговорників** від усіх сторін соціального діалогу;
- **чіткі процедури переговорів**, забезпечення їх прозорості, надання достовірної інформації соціальним партнерам і громадськості.

Окремою проблемою є синхронізація переговорів з укладення Генеральної і галузевих угод і прийняття програм діяльності Уряду та особливо – ухвалення Закону про Державний бюджет на відповідний рік і Бюджетної резолюції на наступний рік.

Держава має визнати роль і значення соціальних партнерів і соціального діалогу – не лише у формуванні заробітної плати, але й у визначенні перспектив, шляхів, пріоритетів соціально-економічного розвитку країни. Формування заробітної плати може бути похідною від зазначених перспектив – якщо вони ґрунтуватимуться на нинішній економічній моделі. Але може бути і вихідним пунктом економічного зростання – якщо воно будуватиметься на довгостроковій стратегії та передбачатиме перехід до економічної моделі, що ґрунтується на якості виробництва, знаннях, технологіях.

З іншого боку, регулююча роль держави у формуванні заробітної плати має бути обмежена встановленням адекватної мінімальної зарплати і створенням нормативних передумов для підвищення заробітної плати загалом. Необхідно підкреслити, що й рішення про встановлення розміру мінімальної зарплати має прийматися державними органами після консультацій із соціальними партнерами та досягнення ними компромісу в цьому питанні.

Формування політики оплати праці на галузевому рівні та остаточного встановлення зарплати на рівні

підприємства доцільно передати до компетенції соціальних партнерів – за умови підвищення їх відповідальності за дотримання досягнутих домовленостей (насамперед відповідальності роботодавця за своєчасну і в повному обсязі виплату зарплати).

На цей час найбільш прийнятним для ефективного формування заробітної плати виглядає галузевий рівень. Є сенс запровадження практики двосторонніх переговорів на цьому рівні, можливо, спочатку – в якості пілотного проекту.

Зі свого боку, соціальні партнери мають чітко визначити статус і повноваження своїх представників на всіх рівнях соціального діалогу, а також – забезпечити відповідний рівень їх компетенції.

Дуже важливо – визначити проблеми та інтереси, в яких роботодавці і працівники можуть і повинні виступати з єдиних позицій, спонукаючи державу до формування правового поля, сприятливого для розвитку ринку праці, забезпечення добросовісної конкуренції, захисту прав власності і прав працівників на належну, своєчасну та в повному обсязі винагороду, залучення інвестицій тощо.

З точки зору змісту переговорів, доцільним видається відійти від їх зосередження на вузькому колі питань, фактично – питань мінімальної заробітної плати. Це не означає, що питання слід зняти з порядку денного. Навпаки – воно потребує негайного вирішення, оскільки мінімальна зарплата безпосередньо пов'язана з вартістю життя та виконанням головної функції заробітної плати (відтворювальної).

На цей час немає спільного бачення основ об'єкту мінімальної заробітної плати. Профспілки пов'язують цей норматив з прожитковим мінімумом, роботодавці – наполягають на суто економічному обґрунтуванні, виходячи із ситуації в економіці (галузі, підприємстві).

Отже, є сенс в обговоренні цього питання в контексті, *по-перше*, зміни методики розрахунку прожиткового мінімуму, *по-друге* – реформування всієї системи соціального захисту й соціального страхування та, відповідно – зміни структури доходів українських домогосподарств, *по-третє*, зміни податкового законодавства (зокрема, в частині оподаткування доходів, нормативів нарахувань на фонд оплати праці тощо).

Водночас, обговорення, з'ясування розбіжностей і спільних позицій потребує більш широке коло проблем.

Так, і власники, і наймані працівники, і держава рівною мірою залежать від:

- ефективності економічної моделі, яка буде функціонувати в Україні;
- рівня тінізації економіки;
- поєднання бізнесу і влади.

І бізнес, і наймана праця однаковою мірою потерпають від:

- недосконалості державних інституцій і правового поля захисту власності і праці, вільного підприємництва, добросовісної конкуренції;
- рівня поширення корупції.

Без відкритого обговорення та розв'язання цих проблем, у т.ч. в межах соціального партнерства, Україна не зможе забезпечити належну конкурентоспроможність національної економіки та високі стандарти якості життя суспільства.

Тому до порядку денного соціального діалогу повинні бути внесені питання стратегії економічного (промислового) розвитку: зниження ресурсоемності національного виробництва, створення умов для стимулювання реструктуризації національної економіки, випереджального розвитку наукоємних, високотехнологічних галузей і підприємств, підвищення ефективності внутрішнього ринку та суспільного платоспроможного попиту.

Для забезпечення ефективності соціального діалогу, зокрема – переговорів з укладення угод, необхідні:

- **конструктивна ініціатива та добра воля сторін, реалістичність та аргументованість вимог, готовність до компромісу.** Можливо, є сенс до початку переговорів виробляти спільну платформу бачення соціальними партнерами як стратегії соціально-економічного розвитку, так і поточних проблем і шляхів їх розв'язання;
- **добровільна згода соціальних партнерів на підвищення відповідальності** за дотримання досягнутих домовленостей (у т.ч. на формалізацію відповідальності в законодавчому акті).

Генеральна та інші тарифні угоди повинні розглядатися як соціальні контракти, а їх виконання – як безумовне дотримання контрактних зобов'язань. За порушення положень Угоди має бути передбачена відповідальність (насамперед, адекватне відшкодування збитків стороні, якій їх було завдано).

Узагальнюючи, можна запропонувати в якості пілотного проекту проведення на національному та галузевих рівнях двосторонніх переговорів роботодавців і профспілок з наступним порядком денним:

- стан і перспективи конкурентоспроможності української економіки (галузі, сфери): роль і відповідальність соціальних партнерів;
- роботодавці і профспілки: спільні пропозиції для держави.

На підставі результатів таких переговорів можна було б виробити проекти Генеральної та галузевих угод та запропонувати їх соціальним партнерам.

Конкретні питання до обговорення:

- методика визначення мінімальної заробітної плати (прожитковий мінімум, включно з регіональним; галузеві та регіональні мінімуми оплати праці тощо);
- джерела та засоби збільшення та детінізації заробітної плати (зменшення нарахувань на фонд оплати праці з одночасним реформуванням усієї системи соціального захисту; підвищення частки заробітної плати в собівартості продукції (послуг);
- шляхи підвищення продуктивності праці та відповідного збільшення заробітної плати.

У цілому, якість і результативність соціального діалогу мають стати наріжним каменем оновлення системи формування заробітної плати в Україні. ■

ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ: ПОЗИЦІЇ ФАХІВЦІВ*



Валерій ГЛАДКИЙ,
генеральний директор
аналітичного центру "БЕСТ"

– Як можна оцінити нинішню ситуацію з доходами населення України (в т.ч. з доходами від найманої праці – зарплатою)? Чи є заниженою ціна праці, якщо так – то якими є причини та наслідки такого заниження?

Ситуація з доходами для населення являється не самою плохогою. Їх підвищення опережає ріст ВВП. Однак цей ріст не відчувається малоимущими шарами населення по причині інфляційного їх обесцєнення. Проблема в іншому. Неблагоприятним являється те, що в доходах громадян частка соціальних виплат з бюджету така ж (або навіть вище), як і зарплатки з трудової діяльності (42-44%). Це свідєчує про неефективність витрат на соціальну підтримку населення. Її отримує не вузький шар бідного населення, а значительна частка сімей. Також це демонструє той факт, що зарплата не являється мотиватором до зайнятості.

Ціна праці в Україні дійсно нижче, по порівнянню з країнами ринкової економіки. Однак говорити про несправедливості її оплати немає основань. Стійкість життя (яку повинна покривати ціна праці) також нижче в Україні, ніж в розвинутих ринкових економіках. Значительно нижче, ніж в розвинутих зарубіжних країнах являється і продуктивність праці в Україні. Тому, **оплата праці в Україні така, як її встановив об'єктивний механізм попиту і пропозиції на ринку праці. А ось проблемою перекоосу являється те, що темпи рости зарплат (задані підвищенням мінімальної зарплати) не відповідають темпам рости продуктивності праці.**

– Яких головних заходів слід вжити для усунєння майнової поляризації українського суспільства, підвищення та виведення з "тіні" доходів (зокрема, заробітної плати), забезпечення якісної зайнятості працездатного населення?

Поляризація доходів України дійсно достатньо висока. По розрахунках Інституту демографії НАНУ, коефіцієнт Джині довгий час стійко тримається на рівні 30%. Це достатньо високий для Європи показник імущественного розшарування в суспільстві. Поляризації уникнути можна стандартними способами фискального перерозподілу доходів. Існують в розпорядку податки на нерухомість, предмети розкоші, прогресивна шкала податку на доходи громадян. Однак ці заходи межують з політичними рішеннями і непрості для впровадження в Україні.

Виведення доходів з "тіні" також лежить в площині податкових рішень, а точніше – соціальних платежів, які, по суті, сприймаються працівниками як податок.

– Якою має бути роль держави, роботодавців, профспілок, інституту соціального партнерства у запровадженні зазначених вище заходів?

Інституту соціального партнерства належить майбутнє. Розвиток економічних процесів в Україні во багато може визначатися тим, як буде йти діалог державних структур, бізнесу і профспілок, громадських організацій. В розвинутих ринкових економіках давно стала популярною ідея "флексекюрити", що означає органічне переплетення гнучких правил ринку праці (*flexibility*) і соціальної захисти працівника (*security*). Як показує досвід цих країн, знаходження балансу між ними дозволяє досягти високої зайнятості, достойних умов праці і оплати при зростаючих доходах підприємців.



* Заочний Круглий стіл проведений у вересні 2010р. Позиції учасників подаються в алфавітному порядку, мовою оригіналу



Сергій КОНДРЮК,
заступник Голови
Федерації профспілок України

– Як можна оцінити нинішню ситуацію з доходами населення України (в т.ч. з доходами від найманої праці – зарплатою)? Чи є заниженою ціна праці, якщо так – то якими є причини та наслідки такого заниження?

По-перше, структура доходів є спотвореною, оскільки частка заробітної плати в них складає близько 40% замість 65-80%.

По-друге, рівень заробітної плати є протиправно заниженим, оскільки відповідно до статей 43 і 48 Конституції України кожен має право заробляти на життя працею і кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що охоплює достатнє харчування, одяг, житло. Штучно заниженим є і розмір мінімальної заробітної плати, адже його встановлено з грубими порушеннями закону про державні соціальні стандарти і гарантії (не на базі вартісної величини товарів і послуг, що складають прожитковий мінімум, без урахування податку з доходів та видатків на утримання непрацездатних членів сім'ї).

По-третє, нинішній наднизький рівень оплати праці в Україні не мотивує легальну працю і робить її непрестижною, призводить до деградації чи відпливу з країни кваліфікованих професійних кадрів, знекровлює місцевий та державний бюджети, робить дефіцитним Пенсійний фонд, гальмує розвиток вітчизняного виробництва через вкрай низький платоспроможний попит населення. Крім того, не лише мінімальна заробітна плата як державна гарантія, а й середня зарплата в нашій країні не дозволяють реалізувати конституційну норму щодо права кожного громадянина на достатній життєвий рівень, і як наслідок – українці мають найнижчу тривалість життя серед європейських країн.

– Яких головних заходів слід вжити для усунення майнової поляризації українського суспільства, підвищення та виведення з "тіні" доходів (зокрема, заробітної плати), забезпечення якісної зайнятості працездатного населення?

По-перше, через визнання, що оподаткування трудових доходів (заробітної плати) має здійснюватися за ставками, нижчими, ніж оподаткування інших доходів, а також обов'язкового оподаткування доходів громадян від фінансових і майнових операцій. Важливо також відновлення (як це й передбачено законом про державні соціальні стандарти і гарантії) повноцінного запровадження для всіх платників неоподаткованого мінімуму доходів на базі прожиткового мінімуму (як неоподатковані валові видатки).

По-друге, сьогодні частка оплати праці у структурі операційних витрат на виробництві складає 4-6%,

що у 3-5 разів менше, ніж у західноєвропейських країнах. Не заангажовані вітчизняні науковці справедливо стверджують, що заробітна плата в Україні є низькою навіть відносно низької продуктивності праці, і, на думку багатьох вчених, **наразі є актуальним підвищення зарплат у 2-3 рази, причому не як результат зростання ВВП, а як необхідна передумова його зростання.**

По-третє, дешева праця є головним чинником деградації ринку праці, звуження як попиту, так і пропозиції робочої сили (дивись відповідь на перше питання). За моїми оцінками, з весни 2011р. Україну захоплюватиме нова криза – криза тотального дефіциту не лише кваліфікованих кадрів, але й малокваліфікованих

– Якою має бути роль держави, роботодавців, профспілок, інституту соціального партнерства у запровадженні зазначених вище заходів?

Щодо консолідації соціальних партнерів.

Головною ідеологією розвитку провідних країн світу вже давно стала якість життя, а головною цінністю – людина.

За Індексом людського розвитку ПРООН Україна у 2009р. посіла 85 місце серед 182 країн, втративши, порівняно з 2005р., сім позицій. Це свідчить про глибинні негативні процеси соціально-економічного розвитку країни і нагально потребує радикальних позитивних змін у політиці трудових доходів.

Президент України поставив завдання щодо входження України протягом 10 років до ТОП-20 найбільш розвинутих країн світу, а це неможливо без радикального підвищення місця України в загальносвітовому рейтингу ПРООН з людського розвитку. Для досягнення такої цілі потрібно невідкладно напрацювати і впроваджувати системні практичні заходи, які сприятимуть якісним змінам і підвищенню рейтингу України за Індексом людського розвитку. Основою таких змін має стати здійснення докорінних реформ політики трудових доходів і реалізації моделі конкурентного розвитку, що базується на висококваліфікованих та високооплачуваних працівниках.

Науковці, урядовці, представників всеукраїнських профспілок та об'єднань роботодавців мали б об'єднатися з метою напрацювання національної програми забезпечення в Україні гідної оплати праці як невід'ємної складової Програми економічних реформ,



а також укласти консолідуючу суспільство Генеральну угоду (відповідно до закону про колективні договори та угоди) для вирішення триєдиного завдання “конкурентність, гідна праця, людський розвиток”. ■



Елла ЛІБАНОВА,
директор Інституту
соціології та демографії

– Як можна оцінити нинішню ситуацію з доходами населення України (в т.ч. з доходами від найманої праці – зарплатою)? Чи є заниженою ціна праці, якщо так – то якими є причини та наслідки такого заниження?

Необхідно зазначити, що не зважаючи на певне економічне пожвавлення останнього десятиріччя, доходи населення в Україні залишаються низькими. Збільшення розриву між Україною та країнами ЦСЄ за рівнем заробітної плати – це, насамперед, результат нерівномірності стартових співвідношень (більш низького рівня заробітної плати в Україні порівняно з іншими референтними країнами). Однак стабільний економічний розвиток не може спиратися на модель “дешевої робочої сили”. Ігнорування цього може призвести до наступних негативних наслідків.

1. Оскільки дешева робоча сила не стимулює роботодавців до її економії на основі впровадження сучасних технологій, створення високоефективних робочих місць, то це значно гальмує зростання продуктивності праці та, відповідно, ускладнює вирішення завдання підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

2. Можливе погіршення демографічних характеристик населення (зростання інвалідизації та смертності населення у працездатному віці) внаслідок неможливості забезпечення повноцінного відтворення робочої сили.

3. Обмежені можливості підвищення кваліфікації працівників можуть призвести до зниження їх конкурентоспроможності на ринку праці, проблем з обслуговуванням високотехнологічного устаткування. Також збереження значної частки некваліфікованої робочої сили на тлі нестачі кваліфікованих працівників зумовлює консервацію деформованої структури робочої сили.

4. Низький рівень доходів від зайнятості ослаблює мотивацію до продуктивної праці, посилює диференціацію за доходами. У цьому випадку зайнятість економічно не є гарантією від бідності: 85% бідних сімей мають у своєму складі хоча б одну працюючу особу.

5. Неможливість отримання належного рівня доходів стимулює міграційний вплив робочої сили за межі країни. Це – негативний наслідок для конкурентоспроможності країни, який зумовлює не лише неефективне використання бюджетних коштів на підготовку кваліфікованої робочої сили для інших

країн, але й погіршення якості людського потенціалу країни в майбутньому.

6. Відсутність розвинутої системи страхування значно обмежує інвестиційні можливості держави.

7. Значна тінізація доходів призводить до деформації суспільної системи цінностей, ослаблення стимулів до продуктивної праці, з одного боку, та обмеження обсягів надходження коштів до державного та місцевих бюджетів, – з іншого.

– Яких головних заходів слід вжити для усунення майнової поляризації українського суспільства, підвищення та виведення з “тіні” доходів (зокрема, заробітної плати), забезпечення якісної зайнятості працездатного населення?

З урахуванням існуючих реалій, слід визначити наступні напрями дій держави щодо реформування заробітної плати та забезпечення якісної зайнятості працездатного населення:

- забезпечення зростання мінімальної заробітної плати (з певним лагом), що призводитиме до підвищення середньої заробітної плати;
- поєднання підвищення заробітної плати з посиленням ролі соціального пакета, що передбачає впровадження додаткового пенсійного забезпечення, медичного страхування або часткової компенсації витрат на оплату освіти працівників;
- стимулювання роботодавців до підвищення заробітної плати та обмеження можливостей необґрунтованого встановлення заробітної плати на підприємстві на рівні мінімальної шляхом включення інформації про соціальний пакет при розміщенні цінних паперів підприємств-емітентів на фондових ринках.

Водночас мають застосовуватися заходи з усунення майнової поляризації українського суспільства, виведення з “тіні” доходів (зокрема, заробітної плати). Це, насамперед:

1. реформування системи первинного перерозподілу доходів на основі відновлення прогресивної шкали оподаткування та запровадження ряду податків на багатство;

2. трансформація системи вторинного перерозподілу доходів за рахунок посилення адресності соціальної підтримки населення, підвищення рівня охоплення бідних програмою допомоги малозабезпеченим сім'ям, підвищення порогу цієї допомоги;

3. розроблення нової методології розрахунку прожиткового мінімуму;

4. запровадження системи стандартів надання соціальних послуг населенню, грошовий еквівалент яких повинен стати основою формули розподілу міжбюджетних трансфертів вирівнювання.

– Якою має бути роль держави, роботодавців, профспілок, інституту соціального партнерства у запровадженні зазначених вище заходів?

Зважаючи на посилення кризових явищ в економіці, необхідне посилення можливостей впливу державних заходів на політику оплати праці на підприємствах державної та недержавної форми власності через чітку позицію в соціальному діалозі, участь у переговорах за Генеральною тарифною угодою, галузевих тарифних угодах та окремих колективних договорів. ■



Володимир МАРУЩЕНКО,
голова підкомітету Комітету
Верховної Ради України
з питань соціальної
політики та праці

– Як можна оцінити нинішню ситуацію з доходами населення України (в т.ч. з доходами від найманої праці – зарплатою)? Чи є заниженою ціна праці, якщо так – то якими є причини та наслідки такого заниження?

Однією з головних нинішніх проблем держави є проблема бідності в Україні, коли розмір доходу громадянина є значно меншим, ніж це необхідно для забезпечення гідного життя для нього самого та його родини. При цьому т.зв. “середній” клас досі не сформувався, різниця між розмірами доходів різних соціальних верств населення є надзвичайно високою, а бідними можна вважати значне число працюючих громадян (через низький рівень їх заробітних плат).

Для багатьох українців заробітна плата – це єдине джерело доходу, а тому проблема низької ціни праці потребує якнайшвидшого вирішення. Причинами низького рівня заробітних плат, на мій погляд, є високий рівень безробіття, внаслідок чого людина змушена погоджуватися працювати на підприємствах з низьким рівнем оплати праці; недоступність для українців “дешевих” кредитів, які б вони могли використати на розвиток підприємництва; недосконалість податкового законодавства, що гальмує процес формування нових робочих місць; недосконалість чинного законодавства про працю, в якому деякі важливі аспекти трудових відносин залишаються неврегульованими або врегульовані несправедливо тощо.

– Яких головних заходів слід вжити для усунення майнової поляризації українського суспільства, підвищення та виведення з “тіні” доходів (зокрема, заробітної плати), забезпечення якісної зайнятості працездатного населення?

З метою усунення майнової поляризації суспільства, підвищення та виведення з “тіні” доходів (зокрема, заробітної плати), забезпечення якісної зайнятості працездатного населення вважаю за необхідне:

- провести податкову реформу (зокрема, зменшити податкове навантаження на фонд оплати праці; стимулювати власників підприємств до вкладання коштів у модернізацію виробничих потужностей та новітні технології);
- зробити доступними для українців “дешеві” банківські кредити;
- внести зміни до законодавства про працю (зокрема, гарантувати працівникам індексацію їх заробітної плати в разі зростання цін; встановити обов’язок роботодавця сплачувати працівнику пеню в разі затримки заробітної плати; запровадити громадський контроль у сфері

праці; гарантувати трудовим колективам право на участь в управлінні підприємством; забезпечити справедливе співвідношення між витратами роботодавця на оплату праці та розміром прибутку, який він отримує; запровадити систему ефективного захисту трудових прав громадян тощо);

- провести реформу системи соціального захисту населення.

– Якою має бути роль держави, роботодавців, профспілок, інституту соціального партнерства у запровадженні зазначених вище заходів?

Завдання держави у сфері праці – справедливо врегулювати трудові відносини, стимулювати роботодавців до створення нових робочих місць, а працездатних осіб – до працевлаштування.

Головним законодавчим актом, що регулює трудові відносини, є Кодекс законів про працю України, що був прийнятий ще в 1971р. та не відповідає нинішнім потребам. Тому головне завдання держави у сфері праці сьогодні – якісно оновити трудове законодавство з урахуванням принципів права, справедливості, демократії, громадянського суспільства.

Проект нового Трудового кодексу України 20 травня 2008р. був прийнятий Верховною Радою в першому читанні. Комітет з питань соціальної політики та праці 18 листопада 2009р. на засіданні прийняв рішення про схвалення тексту проекту Трудового кодексу України, підготовленого до другого читання.

Але, на мою думку, зазначений проект Трудового кодексу в разі його схвалення Верховною Радою не буде здатен повною мірою забезпечити вирішення тих актуальних проблем, що виникли сьогодні у сфері трудових відносин (таких, як заробітна плата “в конверті”; неналежне оформлення трудових відносин; відсутність ефективного громадського контролю у сфері праці; низька заробітна плата працівників тих підприємств, власники яких отримують високі прибутки; відсутність законодавчо встановленого механізму участі найманих працівників в управлінні підприємством, на якому вони працюють, тощо).

Слід зазначити, що в розвинутих європейських країнах багато питань соціально-трудої сфери вирішуються за допомогою т.зв. соціального діалогу між державою, роботодавцями, профспілками, інститутами соціального партнерства. Однак Україна, на мій погляд, ще не готова вирішувати соціально-трудої проблеми за допомогою соціального діалогу – через те, що в нас значно відрізняється правовий статус працівників, профспілок, працездатних безробітних осіб та їх рівень життя, порівняно з розвинутими європейськими країнами.

Більше того, працівники не можуть ані самостійно, ані за допомогою профспілок “на рівних” вести діалог з роботодавцем. Адже, *по-перше*, працівники – це керовані роботодавцем та матеріально залежні від нього особи, *по-друге*, в Україні високий рівень безробіття, *по-третє*, досить поширеними є такі явища, як заробітна плата “в конверті” та оформлення трудових відносин неналежним чином; *по-четверте*, на відстоювання своїх прав і законних інтересів у суді працівнику потрібно сьогодні витратити чимало часу. Крім того, існують випадки, коли профспілки є фактично “кишеньковими” організаціями роботодавців.

Враховуючи зазначене, можна стверджувати, що **основні права працівників мають бути закріплені у трудовому законодавстві, а не бути предметом колективних переговорів**. Громадянин, укладаючи трудовий договір з роботодавцем, повинен бути впевнений в тому, що його трудові права знаходяться під надійною охороною держави (незалежно від того, чи є він членом профспілки, чи бере участь у колективних переговорах та незалежно від того, якої форми власності підприємство, на якому громадянин працює).

Незважаючи на це, держава під час формування політики в соціально-трудовій сфері обов'язково повинна враховувати позицію і роботодавців, і профспілок, і інституту соціального партнерства. Однак ці суб'єкти не повинні перебирати на себе функції держави та зменшувати її роль у вирішенні питань соціально-трудової сфери.

Доцільно також розширювати права профспілок, оскільки працівникам легше відстоювати свої інтереси колективно та організовано (через профспілку). Крім того, через профспілку працівник, як правило, має можливість отримати юридичну допомогу та вирішити ряд соціально-побутових питань.

Підсумовуючи, хочу зазначати, що **політика боротьби з бідністю може бути результативною лише тоді, коли в її основу будуть покладені загальноновизнані принципи правової демократичної соціальної держави та громадянського суспільства**. ■



Олексій МІРОШНИЧЕНКО,
виконавчий Віце-президент
Конфедерації роботодавців України

– Як можна оцінити нинішню ситуацію з доходами населення України (в т.ч. з доходами від найманої праці – зарплатою)? Чи є заниженою ціна праці, якщо так – то якими є причини та наслідки такого зниження?

Конфедерація роботодавців України вважає, що сьогодні доходи населення України є низькими. Причому, крім загрозливих соціальних наслідків, цей факт має ще негативний економічний ефект – він є фактором стримування розвитку внутрішнього ринку.

Безперечно, для працюючих основним джерелом доходу має бути заробітна плата. Хоча в Україні це правило не спрацьовує. Якщо подивитися на структуру доходів працюючих, ми помітимо, що частка заробітної плати в загальній структурі доходів наближається лише до 43%. Решта – інші доходи, в т.ч. й державні субсидії.

Але є й інші, не менш значимі чинники. Наприклад, продуктивність праці. Відомо, що середня продуктивність праці в Україні є нижчою, ніж у багатьох наших сусідніх країнах, не говорячи про США та Японію. Інше питання – чому в нас низька продуктивність праці? І тут постає вже інший спектр проблем і

чинників, починаючи від застарілого обладнання, що не дозволяє нам створювати продукт із значною доданою вартістю, закінчуючи навичками і кваліфікаціями наших працівників, інвестиційною непривабливістю України тощо.

Не можна також виключати і свідоме заниження оплати праці, але це вже належить до моральної сторони питання, в т.ч. й через велике навантаження на фонд оплати праці.

Що, на наш погляд, могло б позитивно вплинути на зростання доходів населення в недалекому майбутньому?

1. Покращення інвестиційного клімату, прозора дозвільна система, боротьба з корупцією.

2. Підвищення продуктивності праці.

3. Запровадження виробництв з економічно обгрунтованою підвищеною часткою заробітної плати у структурі собівартості продукції, створення нових робочих місць, які потребують нових кваліфікацій і компетенцій.

4. Відміна тарифної системи в оплаті праці.

5. Запровадження Національної системи кваліфікацій.

– Яких головних заходів слід вжити для усунення майнової поляризації українського суспільства, підвищення та виведення з “тіні” доходів (зокрема, заробітної плати), забезпечення якісної зайнятості працездатного населення?

Щодо майнової поляризації – це завдання держави, яка має дбати про збереження відповідного балансу доходів різних верств населення, запроваджувати як фіскальні, так і адміністративні важелі.

Щодо виведення з “тіні” доходів – важке та складне питання, оскільки справа не завжди полягає в тому, що роботодавці не хочуть платити заробітну плату “по-білому”. Часто питання стоїть таким чином: або я плачу заробітну плату так, як можу, або зовсім не плачу, оскільки нарахування на заробітну плату в Україні залишаються високими, до цього додаються неповернення ПДВ, дорогі кредитні ресурси, свавілля чиновників і т.п. І тут уже необхідно комплексно підходити до вирішення питання, ведучи конструктивний діалог з роботодавцями, їх об'єднаннями, і з державою.

Що можна б було зробити:

- поставити завдання створювати принципово нові робочі місця, що у своїй мають знання та рівень підготовки спеціалістів;
- запровадити монетизація пільг для населення;
- запровадити соціальні карти;
- запровадити загальнообов'язкове медичне державне страхування;
- зменшити для роботодавця навантаження на фонд оплати праці – одночасно з паритетним вирівнюванням між роботодавцем та працівником відрахувань до соціальних фондів, при цьому важливим завданням залишається не зменшення доходів працівника;
- запровадити справедливую солідарну пенсійну систему;
- забезпечити ефективну внутрішню трудову міграцію;
- пом'якшити інфляційні процеси.

– Якою має бути роль держави, роботодавців, профспілок, інституту соціального партнерства у запровадженні зазначених вище заходів?

Відповідь дуже стисла – активною, конструктивною і вирішальною. Роботодавці і профспілки повинні вести активний двосторонній діалог і змусити державу виконувати ці рішення. ■



Павло РОЗЕНКО,
екс-перший заступник
Міністра праці та соціальної
політики України

– Як можна оцінити нинішню ситуацію з доходами населення України (в т.ч. з доходами від найманої праці – зарплатою)? Чи є заниженою ціна праці, якщо так – то якими є причини та наслідки такого заниження?

Протягом останніх 10 років у країні відбулися суттєві зрушення в якісному покращенні життя громадян. Зокрема, протягом 2002-2009рр. спостерігалася позитивна динаміка зростання реальних доходів населення, щорічно такий показник коливався в межах 9,1-23%. Така ж тенденція характерна і для зростання реальної заробітної плати. Серед індикаторів покращення ситуації з доходами можна відзначити зменшення протягом 2002-2010рр. рівня злиденності (крайньої форми бідності) з майже 15% у 2001р. до близько 13% у 2009р. За цей період значно покращилась і структура домашнього харчування: більш ніж у півтора разу збільшилося споживання м'яса та м'ясопродуктів, риби та рибопродуктів, молока, яєць, фруктів, ягід тощо.

Разом з тим, за загального покращення ситуації серед домогосподарств з дітьми (суттєве зниження рівня бідності відбулося в сім'ях з однією дитиною), спостерігається значне погіршення ситуації в сім'ях з двома дітьми та багатодітних родинах, а також серед сімей, де є хоча б один безробітний. Залишається складною і проблема бідності серед працюючих (рівень бідності у 2009р. – 24%). Крім того, так і не вдалося переломити негативну тенденцію високого рівня диференціації доходів населення між містом і селом, що призводить до зростання бідності серед сільського населення (з 32,3% у 2001р. до 36,8% у 2009р.).

Дев'ять місяців діяльності нової владної команди, на жаль, не продемонстрували принципових змін у соціальній політиці держави. Це стосується, зокрема, питань політики доходів, ситуації на ринку праці, проблем пенсійної системи, систем надання пільг та оплати праці. Важко також скласти прогноз соціального розвитку як у довгостроковій, так і в короткостроковій перспективі – адже на сьогоднішній день суспільство так і не отримало системного документа, який визначав би головні напрями соціальної політики нової влади, її пріоритети в соціальній площині, а головне – містив конкретні індикатори соціального розвитку країни в найближчому майбутньому.

На необхідності розробки такого системного документа наголосив Президент України В.Янукович в одному з перших указів – “Про невідкладні заходи з подолання бідності” від 26 лютого 2010р. Пункт 3.2. зазначеного Указу доручав Кабінету Міністрів у **тримісячний термін** розробити за участю НАН України, провідних наукових центрів, соціальних партнерів, громадських організацій проект загальнодержавної програми подолання та запобігання бідності в Україні на 2010-2015рр. Станом на середину вересня, програма не розроблена.

Це може означати, що брати до відома передвибірні обіцянки та задекларовані показники не варто, адже перші кроки Уряду засвідчили відхід та ігнорування головних передвибірних тез у соціальній сфері кандидата в Президенти України В.Януковича.

Показники соціальної сфери останніми місяцями демонструють сталість тенденцій попередніх років. Зокрема, не змінилася, порівняно з попереднім роком, структура доходів населення: питома вага заробітної плати в ній становить близько 42%, доходи у формі прибутку та змішаного доходу – близько 13%, доходи від власності – близько 3%, доходи від соціальних дотацій та інших поточних трансфертів – близько 42%. Таким чином, цілком очевидно, що заробітна плата в Україні не є домінуючою складовою в доходах громадян.

Така структура доходів населення свідчить, що зусилля влади спрямовані не на підтримку середнього класу, а переважно – на бідні верстви населення. Це підтверджує незбалансованість і неефективність соціальної політики держави, що сприяє розвитку в суспільстві патерналістських настроїв.

Незважаючи на те, що протягом останніх п'яти років відбувалося стрімке зростання заробітних плат у всіх сферах, середній розмір зарплати в Україні – 2 367 грн. за липень 2010р. – є абсолютно неприйнятним. На жаль, доводиться констатувати, що Україна рухається в напрямі радянської економічної моделі з низьким рівнем заробітних плат і високими обсягами різноманітних соціальних трансфертів, які розподіляються від державного бюджету до бюджетів нижчих рівнів. Вартість робочої сили так і залишається заниженою, як наслідок – український ринок праці втрачає найбільш активних і кваліфікованих працівників.

Безумовно, пріоритетом діяльності Уряду має стати підвищення життєвого рівня громадян. Очевидно й інше: зробити це буде неможливо без проведення системних реформ у соціальній сфері. Насамперед це стосується пенсійної реформи, реформи системи надання пільг і реформи системи соціальних послуг.

– Яких головних заходів слід вжити для усунення майнової поляризації українського суспільства, підвищення та виведення з “тіні” доходів (зокрема, заробітної плати), забезпечення якісної зайнятості працездатного населення?

Ключовим елементом цих реформ має стати детінізація зайнятості та доходів громадян. Ця тема з року в рік проголошується всіма урядами, і відчувається вже певна втома від цього гасла. Проте, **необхідно чітко зрозуміти – без виведення з “тіні” основної маси доходів громадян на пенсійній реформі, на реформі системи соціальних пільг та оплати праці**

можна ставити крапку. Адже, саме в “тіньовому” секторі знаходиться головне джерело наповнення державної казни, суттєвого збільшення доходів Пенсійного фонду та фондів соцстраху.

Головною метою ухиляння від декларування виплати повних заробітних плат є намагання працівника та роботодавця уникнути сплати досить високих нарахувань на заробітну плату, насамперед – обов’язкових внесків до Пенсійного фонду та фондів соціального страхування.

– Якою має бути роль держави, роботодавців, профспілок, інституту соціального партнерства у запровадженні зазначених вище заходів?

Як показала практика, **лише репресивними та фіскальними методами легалізувати доходи громадян неможливо.** Саме тому, детінізація зайнятості та доходів має розпочатись із відновлення довіри між працівником і роботодавцем з одного боку, та державою – з іншого.

Для відновлення такої довіри та початку здійснення реальних кроків з легалізації доходів необхідно:

- здійснити пенсійну реформу та запровадити справедливую пенсійну систему, без преференцій і пільг. Пенсійна система має стимулювати громадянина працювати легально і сплачувати пенсійні внески з усієї заробітної плати. Найкращий стимул – гідна пенсія у похилому віці;
- встановити чіткі правила функціонування та терміни запровадження накопичувальної системи загальнообов’язкового пенсійного страхування;
- задекларувати на державному рівні відмову від моделі дешевої робочої сили та забезпечити протягом двох років суттєве підвищення (не менш ніж на 100%) мінімальної зарплати та заробітної плати працівників бюджетної сфери. Таке підвищення має розпочатися відповідно до заздалегідь (не менш ніж за півроку до початку підвищення) оприлюдненого графіка. Підвищення зарплат повинно відбутися одночасно з ліквідацією всіх пільг за професійною ознакою та оптимізацією мережі бюджетних закладів;
- удосконалити систему соціального страхування, зокрема забезпечити прозорість діяльності фондів соціального страхування, особливо в частині оприлюднення детальних звітів про витрати фондів;
- оприлюднити та законодавчо зафіксувати плани запровадження єдиного соціального внеску, зокрема в частині зменшення ставки цього внеску;
- зафіксувати терміни і принципи запровадження загальнообов’язкового медичного страхування;
- запровадити систему індикативних заробітних плат, тобто встановити нижню межу заробітної плати для кожної спеціальності зі сплати страхових внесків.

Цей перелік можна продовжувати, але головне – державна політика у відносинах з громадянами

та роботодавцями повинна бути прогнозованою і виваженою. Всі рішення мають прийматися прозоро та з урахуванням громадської думки, сторін соціального діалогу.

Влада має виступити гарантом зміцнення інституту соціального діалогу та розширення співпраці з неурядовими громадськими організаціями.

Безумовно, в нинішніх умовах має бути посилено роль, а головне – незалежність сторін соціального діалогу в Україні. Насамперед, це стосується профспілок. Адже, як свідчать реалії, профспілковий рух перебуває у стані перманентної кризи. Це можна пояснити досить високою політизацією профспілкових організацій та об’єднань.

Не втручаючись у внутрішні справи профспілок, варто відзначити, що найбільші всеукраїнські профспілкові організації очолюють представники різноманітних політичних сил. Зокрема, зараз склалася парадоксальна ситуація, – виконавчу владу та найпотужніше профспілкове об’єднання очолюють представники однієї політичної сили, що позбавляє профспілок можливості зайняти нішу активного захисту трудових прав громадян.

Висновок можна зробити один: **країна потребує дій, а не декларацій.** Дій, спрямованих на реальну зміну соціально-економічної ситуації у країні. Влада приречена на проведення системних реформ, насамперед – у соціальній сфері.

Очевидно, що зміни триватимуть не один рік, будуть непростими й не популярними. Швидкого позитивного ефекту від проведених реформ також не буде. Проте, якщо суспільство побачить, що нести тягар змін будуть усі категорії населення, а не лише середній клас і бідні, то такі реформи будуть підтримані громадянами, і головне: дадуть необхідний результат – покращення добробуту українського народу. ■



Андрій ЧЕРКАСОВ,
заступник Міністра праці та
соціальної політики України

Одним із головних пріоритетів діяльності держави Президент України визначив стійке економічне зростання та досягнення Україною протягом 10 років рівня розвинутих країн у сферах продуктивної зайнятості населення, розміру заробітної плати працівників та забезпечення гідного рівня життя всіх громадян України.

Необхідно враховувати, що економіка України у 2008-2009рр. розвивалася у складних кризових умовах, що призвело до скорочення обсягів виробництва та негативно позначилося на рівні заробітної плати працівників.

Реально оцінюючи ситуацію, Уряд розуміє необхідність здійснення невідкладних кроків, спрямованих на підвищення життєвого рівня населення, досягти чого можна лише шляхом подолання наслідків фінансово-економічної кризи, зростання економіки, оздоровлення фінансового стану підприємств, збільшення надходжень до бюджету. Це реальний шлях розв'язання гострих соціальних проблем.

Одним із важелів державного регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності є встановлення на законодавчому рівні розміру мінімальної заробітної плати.

Позиція Уряду щодо її розміру є однозначною – мінімальна заробітна плата має підвищуватись, але зазначене підвищення повинно бути обґрунтоване і здійснене послідовно та виважено, з урахуванням фінансових можливостей держави та підприємств, а також інших показників розвитку економіки.

З листопада 2009р. мінімальна заробітна плата встановлюється на рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Протягом 2010р. забезпечується поетапне підвищення мінімальної заробітної плати з 1 січня – 869 грн., з 1 квітня – 884 грн., з 1 липня – 888 грн., з 1 жовтня – 907 грн., з 1 грудня – 922 гривні. Загалом, її зростання складе 24%.

Ми розраховуємо на те, що досягнутий рівень мінімальної заробітної плати (не нижче розміру прожиткового мінімуму) залишиться й наступними роками та надалі зростатиме мірою розвитку економіки та з урахуванням темпів інфляції.

Кризові явища в економіці України дещо уповільнили темпи зростання заробітної плати. Так, якщо у 2008р. темп зростання зарплати відносно попереднього року склав 133,7%, то у 2009р. відповідний показник становив лише 105,5%.

У 2009р. відзначалося також зменшення рівня реальної заробітної плати, розмір якої склав 90,8% (у 2008р. – 106,3%).

Не дивлячись на те, що Україна у 2010р. ще не подолала наслідків фінансово-економічної кризи, протягом цього року забезпечується динаміка зростання заробітної плати. Середньомісячна зарплата за січень-липень 2010р., порівняно з відповідним періодом минулого року, зросла на 18,9% і становила 2 144 грн. на місяць.

Номінальна заробітна плата в липні 2010р., порівняно з липнем 2009р., зросла на 20,2% і склала 2 367 грн., що на 166,6% перевищило розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб (888 грн.).

Реальна заробітна плата в липні, порівняно з липнем 2009р., збільшилася на 13,1%, а за січень-липень – зросла на 9,3%, порівняно з відповідним періодом 2009р.

Незважаючи на зростання заробітної плати, Уряд розуміє, що її рівень ще не відповідає реальній вартості робочої сили і у своїй подальшій

роботі спрямовуватиме зусилля на створення економічних передумов для того, щоб рівень заробітної плати досяг європейського рівня.

Заробітна плата як ціна робочої сили має виконувати три основні функції: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу. Тому головне завдання подальшого вдосконалення оплати праці – це забезпечення умов, коли всі ці функції будуть виконуватися повною мірою.

Вирішення цього завдання дасть змогу прискорити економічні процеси, провести модернізацію виробництва, відродити стимулюючу функцію заробітної плати, її вплив на розвиток науково-технічного прогресу, підвищення продуктивності праці.

У розвинутих країнах питання підвищення заробітної плати ініціюються державою чи профспілками на законодавчому рівні або у процесі колективних переговорів між соціальними партнерами.

Зазначені підходи щодо державного та договірного регулювання оплати праці застосовуються і в Україні.

Велика увага приділяється Урядом таким питанням, як легалізація заробітної плати та зайнятості, адже виплачуючи заробітну плату “в конвертах” роботодавці залишають своїх працівників без відповідного соціального захисту на випадок непрацездатності та прирікають на отримання в майбутньому мізерної пенсії, оскільки не поповнюється державний бюджет, бюджети Пенсійного та інших фондів соціального страхування.

Вирішення питань легалізації заробітної плати ми бачимо в конструктивній співпраці всіх гілок влади та соціальних партнерів зі створення сприятливих умов для розвитку підприємницької діяльності, малого та середнього бізнесу.

У цій роботі ми будемо використовувати досвід розвинутих країн, зокрема щодо державної податкової політики і шляхів удосконалення економічних, організаційних і правових механізмів стягування податків, які суттєво впливають на процес легалізації заробітної плати.

У березні 2010р. Розпорядженням Кабінету Міністрів був затверджений План заходів щодо детінізації доходів та відносин у сфері зайнятості населення, яким передбачаються, зокрема, такі заходи, як можливість зменшення фіскального навантаження на роботодавців у частині сплати страхових внесків на фонд оплати праці, посилення відповідальності за нелегальну зайнятість та виплату (отримання) заробітної плати без сплати податку з доходів фізичних осіб і внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, створення регіональних робочих груп з питань легалізації заробітної плати та зайнятості, удосконалення нормативно-правової бази з цих питань тощо.

Серед населення буде активізована інформаційно-роз'яснювальна робота шляхом розміщення соціальної реклами щодо економічних, соціальних та етичних переваг отримання легальних доходів. ■

ЗАРПЛАТА, ЯКУ МИ ОТРИМУЄМО*

Центр Разумкова вдруге звернувся до представників окремих професій з різних регіонів України з проханням відповісти на наступні питання:

- Хто встановлює Вам зарплату і які фактори впливають на її рівень?
- З чого складаються Ваші прибутки (заробітна плата, соціальні пільги, пенсія, допомога родичів тощо)?
- Чи користуєтеся Ви пільгами і як це позначається на Вашому матеріальному становищі?
- Чи є Ви членом будь-якої профспілки?
- Чи впливають профспілки на встановлення рівня заробітної плати?
- Чи забезпечує нинішній рівень зарплати нормальне (гідне) життя Вам і Вашій родині?
- Якою має бути зарплата працівників Вашої галузі?

Отримані відповіді дозволяють зробити такі висновки. *По-перше*, якісних змін у сфері оплати праці, порівняно з 2005р., не відбулося. *По-друге*, людей рівень оплати їх праці, як і раніше, не задовольняє, і відповідно – не забезпечує гідного життя. “Нормальна” зарплата, за оцінками опитаних, має становити не менше 5 000 грн. на місяць.

Олена ГРИНЬОВА,
оператор зв'язку відділення
ВАТ “Укртелеком”, м.Сімферополь

Зарплату нам встановлює держава, причому на такому рівні, який дозволяє лише не вмерти. Сьогодні моя заробітна плата – 1 100 грн. Я спеціаліст вищої категорії, і вважається, що моя зарплата є достатньо високою. Але я, сплативши рахунки за квартиру (електроенергія, комунальні послуги тощо) і відклавши кошти на проїзд, можу дозволити собі лише убоге харчування. Акціонерами нашого підприємства є держава і приватні особи. Приватні особи не мають намірів підвищувати зарплати, хоча постійно ускладнюються умови праці (підвищується навантаження, змінюється графік роботи та ін.).

На розмір моєї зарплати впливають також стаж роботи, рівень секретного доступу та категорія. За всі ці фактори я маю не дуже великі гроші. Багато разів я писала заяву на ім'я керівництва про підвищення зарплати, але жодної відповіді не отримала.

Але ж зарплата – єдине джерело мого доходу. Я мати-одиначка двох дітей. Допомоги ні від кого не отримую. Вирішила звернутися до Управління праці та соціального захисту населення, щоб оформити субсидію на квартплату, але після тривалого збору документів по всіх інстанціях отримала 60 грн. допомоги від держави. Це при тому, що квартплата за місяць – 450 грн. На таку “допомогу” я навіть не очікувала, думала, що хоча б 50% мені допоможе сплатити держава. Кожного тижня приходять інспектори та погрожують, що платити за комунальні послуги треба вчасно, а діти хочуть чогось поїсти, а ти сидиш і не знаєш, що тобі робити.

Я не маю жодного паю або ділянки, тому що я – міський житель. Пропонували придбати дачну ділянку, але за неї треба було сплатити внесок до кооперативу у 3 000 грн., у мене немає таких грошей. Та й ніякого сенсу в дачній ділянці не бачу, оскільки проїзд буде “з'їдати” весь прибуток від вирощених овочів і фруктів.

Дотацій від держави я не отримую, оскільки не можу взяти від колишнього чоловіка (не знаю його місцезнаходження) документ, що підтвердив би відсутність допомоги з його боку. Інших родичів у мене немає і допомоги чекати немає від кого.

На сьогоднішній день я не користуюся жодними пільгами. Ще два роки тому мені давали путівку на відпочинок у санаторій в Саках, профспілка сплачувала 80%, а мені залишилися сплатити 300 грн. – це була хоч якась віддушину. Цього року мені пропонували поїздку до Миргорода, але вартість путівки на одну особу – 2 000 грн. Звідки в мене такі гроші, та й чи не смішно, живучи у Криму, сплачувати таку ціну за поїздку на мінеральні води, коли маємо чудові бювети в Євпаторії та Феодосії? Вже протягом трьох років мені відмовляють у путівках до літніх оздоровчих таборів, хоча молодша донька, якій 10 років, постійно хворіє. При цьому лікарняні мені сплачують дуже неохоче.

Я не є членом профспілки. Хоча можливо, якби мені запропонували, розказали, тоді б я стала затятим активістом. Мені дуже бракує інформації. Що ми бачимо: апарати, тумблери, постійні розрахунки, проте ніхто не прийде і не запропонує допомоги. Мені здається, якщо б профспілка існувала, тоді рівень заробітної плати був би вищим й умови життя кращими. Була б можливість звернутися куди-небудь по допомогу. А те, що нам зараз пропонують – просто розбій, а не турбота. Нинішній рівень зарплати не забезпечує навіть низький рівень життя. Мені доводиться відмовляти собі і своїм дочкам у всьому. Ми встановлюємо чергу, щоб купити предмети першої необхідності. Хіба це нормально?

Я вважаю, що людина, яка відучилася п'ять років у Москві в Інституті зв'язку, постійно підвищує кваліфікацію та проходить планове навчання, повинна отримувати зарплату не менш ніж 3 000 грн. Мають існувати служби, які цікавилися б своїми співробітниками, реагували на їх заяви і прохання.

Зарплата у 3 000 грн. дала б можливість мені та моїм дітям почувати себе гідними громадянами своєї країни, а не рабами системи. ■

* Вперше подібне дослідження Центр Разумкова проводив у 2005р. в рамках проекту “Заробітна плата в Україні”. Докладно див.: Національна безпека і оборона, 2005, №1, с.41-43.

Наталія ДОЛІНА,
лікар-лаборант Обласного
онкологічного диспансеру, м.Ужгород

Моя заробітна плата нараховується через бюджетне фінансування. Однак цього недостатньо. Сьогодні зарплата медичного працівника не відповідає життєвим вимогам, і за ці гроші прожити дуже важко. Хоча відповідальність і навантаження, які несе лікар, дуже великі. На мою думку, на рівень заробітної плати впливає, перш за все, економічна, політична, соціальна ситуація в державі. А оскільки вона сьогодні нестабільна, то й заробітна плата не відповідає рівню життя. Складається враження, що влада зовсім не звертає уваги на працівників медичної сфери.

Мої прибутки складаються тільки з моєї заробітної плати, жодних інших доходів немає. Моя ставка лікаря – 1 034 грн. Звичайно, вона не може задовольнити навіть першочергових потреб людини, не кажучи вже про її відповідність кваліфікації лікаря.

Я не користуюся жодними пільгами. А відтак, це ніяк не позначається на моєму матеріальному становищі.

Я член профспілки медичних працівників. Хоча вважається, що профспілка – це “захисник” прав працюючих, однак сьогодні профспілкова організація жодного впливу на встановлення рівня заробітної плати, на мою думку, не має.

Нинішній рівень зарплати лікаря, звичайно, не може задовольнити гідного життя людини. Моєї зарплати вистачає суто на оплату комунальних послуг і на “буханець хліба”.

Я вважаю, що мінімальна зарплата працівника медичної сфери повинна становити близько 5 000 грн. – для того, щоб хоч оплатити всі комунальні послуги та нормально харчуватися. ■

Ганна МЕДЯНА,
працівник приватного фермерського господарства,
с.Ксаверівка Вінницького р-ну Вінницької обл.

Працюю разом з усіма членами родини на земельній ділянці, де вирощуємо сільськогосподарську продукцію – овочі (морква, капуста, цибуля тощо).

На фермерському господарстві зарплати як такої немає. Є лише кінцевий прибуток. На мою думку, в сільському господарстві його встановлює ринок. Отже прибуток залежить від багатьох факторів, таких як: погодні умови, якість землі та насіння, можливість фермера забезпечити засоби для догляду за рослинами та реалізація власної продукції на ринку.

Ми намагаємося все роботи самостійно: обробляти ділянку, вирощувати продукцію, а потім її реалізовувати. Лише після завершення всіх цих операцій можливо буде визначати, який в тебе буде прибуток.

За три роки господарювання можу зробити висновок, що не кожен рік усі витрати компенсуються повною мірою, не кажучи вже про отримання прибутку.

У такому випадку були б доречними державні програми з підтримки малих фермерських господарств, а можливо й державні дотації, як це є за кордоном. Але про такі вітчизняні державні програми не чула ні я, ні інші фермери, з якими я спілкуюся. Ніхто з них не користується жодними соціальними пільгами. А чого варті банківський відсоток на кредит, яким, можливо, могли б скористатися фермери на придбання засобів виробництва...

У нас є присадибна ділянка – 39 соток. На ній ми вирощуємо для потреб своєї родини картоплю, ягоди та зелену масу для корови. Оскільки закупівельна ціна молока – півтори гривні, то

здавати його зовсім не вигідно, тому молочну продукцію використовуємо лише для себе і дуже рідко на продаж.

Я маю пенсію – 1 000 грн., у чоловіка пенсії немає, оскільки він давно залишився без роботи. Допомоги від родичів ми не отримуємо, і навіть самі змушені допомагати своїм дітям і батькам.

Ні я, ні моя родина не є членами жодної профспілки, оскільки вважаємо, що це організація, яка не впливає на прибуток та умови праці у фермерському господарстві, та не лобіює інтереси фермерів перед державою. На мою думку, це “порожня” організація, яка намагається знайти джерело фінансування для самої себе.

Нинішній рівень прибутку не забезпечує гідного життя мені і моїй родині, тому що маємо певні потреби: необхідно побудувати житло для дітей та чимало витрачаємо на медичні послуги. Про відпочинок ніхто з нас навіть не мріє, оскільки робота в сільському господарстві взагалі не передбачає відпустки. Вважаю, що нормальний рівень життя нашій родині забезпечив би загальний прибуток за сезон (березень-грудень) у 100 тис. грн. ■

Ірина ПАСІЧНА,
лікар-терапевт Обласної клінічної лікарні, м.Львів

Зарплата медичних працівників встановлюється на законодавчому рівні і залежить від закладеного на медичну сферу відсотка державного бюджету, тобто – від наповненості бюджету та законодавчої бази.

У цілому, якщо говорити про мої прибутки, то 85% з них становить зарплата, 10% – соціальні пільги та 5% – допомога від родичів.

Я користуюся соціальними пільгами, такими, як субсидії на комунальні послуги і профспілкові пільги. Це покращує матеріальне становище моєї сім'ї та рівень нашого життя.

Я член профспілки, але це не впливає на рівень моєї зарплати. Хоча, з іншого боку, надає ряд пільг, зокрема, профспілкові відпустки, можливість відпочивати на профспілкових базах відпочинку за дуже низькими цінами, брати участь у навчально-ознайомчих поїздках по Україні.

Сьогоднішній рівень зарплати не забезпечує гідного життя моїй родині. Він є надто низьким, що викликає розчарування та жодним чином не стимулює до підвищення професійного рівня.

На мій погляд, зарплата медичного працівника моєї галузі повинна становити щонайменше 3 000 грн. ■

Юрій ПЕТРОВ,
коваль ВАТ “Мотор Січ”, м.Запоріжжя

Оскільки я працюю у Відкритому акціонерному товаристві, то рівень моєї зарплати цілком залежить від того, скільки у нашого підприємства контрактів, наскільки потрібні наші двигуни та інші вироби покупцям з Росії й інших країн.

Не дивлячись на те, що у світі вирує криза, наше підприємство міцно стоїть на ногах і виходить у лідери. Тільки за цей рік нам підвищували зарплату кілька разів, а це вже багато про що свідчить.

Як працівник я маю пільги на відпочинок для себе і своїх дітей у санаторії, базах відпочинку та дитячому таборі. Це дуже приємно, оскільки відпочити всією родиною у нинішній час у гарному санаторії чи на базі відпочинку коштує чимало, а як працівник ВАТ “Мотор Січ” я сплачую за путівку 10-30% її вартості.



Крім цього, профспілка на кожен Новий рік моїм дітям передає подарунки, а за шкідливі умови праці ми отримуємо молоко. Також профспілка допомагає працівникам у разі смерті когось з близьких.

Я член профспілки нашого підприємства, але я напевно не знаю, як це впливає на рівень моєї зарплати.

Звісно, рівень зарплати (приблизно 3 300 грн.) не може повністю забезпечити всю мою родину, але я не єдина працююча людина в сім'ї, тому нам усім вистачає. Хоча щоб придбати якусь дорогу річ, треба докласти зусиль, але мене все влаштовує, і моя зарплата цілком залежить від того, скільки я працюю. А роботи у нас вистачає, є можливість працювати понаднормово, та навіть у вихідні дні. Звісно, чималу частину моїх витрат “забирає” плата за комунальні послуги, ціни на які зростають щомісяця, тому рівень зарплати треба підвищувати принаймні зі зростанням цін на комунальні послуги. Також мої витрати залежать від збільшення цін, які в нашій державі зростають навіть не щоденно, а погодинно, і це не може не пригнічувати.

Чесно кажучи, робота в мене дуже важка, цілий день працюю біля печі в дуже складних умовах, доводиться підіймати важкі деталі. Вважаю, що зарплата працівників моєї галузі повинна становити приблизно 5 000 грн., щоб можна було гідно утримувати родину. ■

Володимир ОЛЕКСІЄВ, водій ТОВ “Завод електро- механічних виробів”, м.Харків

Рівень моєї заробітної плати мене, як людину, яка сумлінно відпрацювала 20 років на заводі, не лише не задовольняє, а навіть ображає. Рівень зарплати залежить переважно від власника заводу та збуту продукції. На місяць я отримую від 890 грн. до 1 000 грн. Хіба можна з такою зарплатою, маючи на руках мати-пенсіонерку та неповнолітню дитину (школяра), забезпечити те, що зветься “гідний рівень життя”? На комунальні послуги “іде” понад третини моєї зарплати, плюс до того є ще обов'язкові витрати на одяг, продукти тощо. Крім заробітної плати у мене немає інших доходів, тому що часу на додатковий приробіток не залишається – на роботі відпрацьовую по 10 годин, а понаднормові ніхто не оплачує.

Пільгами я не користуюсь, оскільки часу на збір усіх документів (орієнтовно від одного до двох тижнів), необхідних для їх отримання, у мене немає. Працююча людина не має часу для того, щоб бігати по інстанціях та витрачати робочий день на те, щоб стояти в чергах.

Від профспілок у нашій державі я вже нічого не чекаю. Чув, що в деяких країнах вони працюють, але у нас на підприємстві я їх роботи не бачу. Мені здається, що профспілки в нашій країні втратили своє головне призначення – захист прав робітників. Просто залишилася така організація з такою назвою – на підприємстві профспілки існують суто формально. В реальності, якщо б профспілка на нашому підприємстві була б сильною – заробітна плата встановлювалася б більше ніж 5 000-6 000 грн. Саме таку зарплату я вважаю мінімально достатньою для оплати такої тяжкої, нервової та відповідальної праці. І саме такий рівень заробітної плати я вважаю мінімальним для виживання в сьогоднішніх умовах. ■

Олена СИДЬ, нормувальник металургійного комплексу ЗАТ “Донецьксталь МЗ”, м.Донецьк

Зарплата трудящих ЗАТ “Донецьксталь” встановлюється відповідно до колективного договору за погодженням з

профспілковим комітетом заводу. Зміст колективного договору обговорюється на засіданні та приймається на п'ять років.

Для нормувальника існує діапазон окладу, затверджений головою правління, погоджений з головою профспілкового комітету заводу. Премії – щомісяця (за наявності фондів на оплату) за безперебійну та безаварійну роботу обладнання, за виконання планового завдання з вироблення енергоносіїв – у розмірі 10% окладу.

Оклад нормувальника становить 2 100 грн., плюс 210 грн. премії, загалом виходить 2 310 грн. Граничні межі окладу – 1 700-2 900 грн.

Оскільки цех допоміжний, то розмір окладу встановлюється дещо нижчий, ніж у головних цехах.

Від праці нормувальника залежить зарплата робітників цеху. За сумлінного ставлення нормувальника до праці всіх трудящих, у встановлені терміни в повному обсязі відбувається нарахування заробітної плати, складання положення про оплату, штатного розкладу та посадових інструкцій. Якісне виконання наведених функцій нормувальника згодом впливає на своєчасне вирішення особистих проблем, настроїв і продуктивність праці робітників, а відтак – підвищується матеріальна зацікавленість у виконанні планових завдань.

Виконання такого обсягу робіт потребує більш гідної заробітної плати.

За сумісництвом працюю у благодійному фонді “Спадщина”, який опікується моральним кліматом у колективі, духовним розвитком молоді, допомагає пільговим категоріям трудящих (чорнобильці, багатодітні сім'ї, матері-одиначки, пенсіонери, інваліди та малозабезпечені сім'ї).

Це щоденна робота, яка вимагає уважного та чуйного ставлення до людей. До моїх обов'язків крім іншого належить організація святкових (іноді вихідних) днів, об'єднання та заохочення людей для участі у святкових заходах, присвячених, зокрема, Дню міста, Дню металурга, Новому року, Різду, Великодню і т.ін. За такий обсяг встановлено персональну надбавку у 300 грн. – оплата символічна.

Свої обов'язки прагну виконувати сумлінно, незалежно від рівня зарплати.

Один раз на п'ять років проводиться атестація робочих місць, яка визначає умови праці та категорію робітників, але не передбачає підвищення зарплати. Жодних стимулів до підвищення професійного рівня немає.

Я член профспілкової організації заводу, а відтак маю право на придбання путівки (30% вартості) для себе й чоловіка для оздоровлення на базі відпочинку щорічно. Жодних інших пільг не маю.

Загальний стаж роботи – 34 роки, з них на металургійному заводі – 25 років (з 1985р.). За 40-годинного робочого тижня моя зарплата становить 2 310 грн. Мої регулярні витрати: податки (20%) – 462 грн.; оплата комунальних послуг – 650 грн.; проїзд у громадському транспорті – 60 грн.; навчання доньки – 350 грн. Чоловік – пенсіонер, його пенсія – 900 грн. Соціальних пільг не маю, так само як і дотацій держави та допомоги родичів. Втішає лише стабільність зарплати. Та заробітна плата, яку ми зараз отримуємо, дозволяє тільки мріяти про красиве життя. Але ж є певні потреби й бажання, як, наприклад, ремонт у квартирі, придбання побутової техніки (хоча б кондиціонеру за нинішньої спеки), не кажучи про те, що треба ще й одягнутися і взутися.

На мій погляд, зарплата в металургійній промисловості повинна бути мінімум 5 000 грн., щоб людина могла задовольнити хоча б головні свої потреби. А не так, як зараз – ще до отримання зарплати намагатися розділити її на всі необхідні платежі і “дотягнути” до отримання наступної... ■

Григорій СЕМЕНЕНКО,**конюх та охоронець кінської ферми,
с.Мигалки Бородянського р-ну Київської обл.**

Я отримую заробітну плату за ставкою, яку встановив господар нашої конюшні. На жаль, такі фактори, як виконання додаткових функцій у господарстві чи надзвичайні природні умови, з якими доводиться стикатися, не впливають на рівень зарплати. Цього року дуже спекотне літо, і тому значно тяжче добувати корм для коней та доглядати за ними, але це жодним чином не враховується.

Добре, що я отримую не лише заробітну плату. Якщо скласти до купи всі мої прибутки, то на зарплату припадає 45%, на пенсію – 40%, доходи від присадибної ділянки – 10%, допомога родичів – ще 5%. Це при тому, що зарплата – 900 грн., а пенсія – до 800 грн. Добре, що є можливість щось вирощувати на власній присадибній ділянці, та й діти допомагають, хоч і не сильно, бо їм у місті значно важче.

Жодними пільгами ніколи не користувався, тому покладаюся лише на свій дохід. Також ніколи не був членом профспілок, тому взагалі важко щось говорити про їх вплив на заробітки населення.

Враховуючи той факт, що я удвох з дружиною проживаємо в сільській місцевості і маємо власне господарство, то заробітної плати вистачає. Не на все, звичайно, що хотілося б, але на задоволення першочергових потреб маємо. Я тут працюю, жінка – вдома на земельній ділянці. Фактично, маємо все своє. Можемо часом дозволити щось із одягу чи меблів, дрібний ремонт зробити. Так ми з дружиною маємо ще й пенсії, а якби працювала молодша за мене людина, то навряд чи вистачало б. Та й робити доводиться чимало, а кожному хочеться, щоб його зусилля оцінювалися відповідно.

Зараз настав той час, коли робота працівників агросфери оцінюється дуже низько. Взяти хоча б мою посаду. Людина, яка з ранку до ночі тяжко працює, має отримувати значно більше, хоча б 2 000 грн. Та й того замало. ■

Володимир ОМЕЛ'ЯНОВ,**працівник відділу комп'ютерних систем,
інформаційних технологій при
Національній академії керівних кадрів
культури і мистецтв, м.Київ**

Я вже кілька років поспіль працюю за ставкою 1 500 грн. й не отримую жодних преміальних чи бонусів. Заробітна плата в моєму відділі встановлюється вищим керівництвом і жодних заохочувальних виплат не передбачається.

Доводиться виживати на одну зарплату, що становить близько 70% моїх прибутків. Інколи вдається підзаробити. Добре, що є "ліві" заробітки, бо на життя б не вистачало. Ціни зростають кожного дня, та й жодними пільгами я не користуюся, тож доводиться платити за тарифами вповні.

Важко говорити про мою належність до профспілки, оскільки зовсім не відчуваю результатів її діяльності.

Стовідсотково можу сказати, що моя зарплата не може забезпечити нормального життя мені та моїй родині. Але, що вдієш. На жаль, наша країна мало дбає про статки своїх громадян. Молодий спеціаліст з вищою освітою радше виживає, аніж живе повноцінним забезпеченим життям. Працівник моєї галузі, враховуючи освіту і кваліфікацію, має отримувати не менше 3 000 грн., але й цього не вистачить, щоб почувати себе впевненим у завтрашньому дні громадянином. ■

Олександр НАЗАРЕНКО,**інженер-конструктор ТОВ "ТАН", м.Чернігів**

Зараз я працюю інженером-конструктором у приватній фірмі. Підприємство з 16-річною історією посідає одне з провідних місць у світі серед виробників обладнання для рослинно-масляної промисловості, його діяльність охоплює практично весь спектр технологічного обладнання, за винятком маслопресів. На підприємстві працюють близько 150 осіб, переважно кваліфіковані фахівці – токарі, фрезерувальники, зварники.

Не дивлячись на кризову ситуацію у промисловості та, зокрема, в машинобудуванні, наше підприємство забезпечено замовленнями в повному обсязі. При цьому, рівень заробітної плати практично не змінювався з 2008р. Моя зарплата в середньому становить 2 300-2 500 грн. на місяць і виплачується регулярно, без затримок. На фоні бездіяльних великих підприємств Чернігова ("Чексіл", "Хімволокно", "Чезара", "ЗАЗ" та ін.) моя зарплата вважається високою, тобто вище середньої по місту. Хоч я, як і будь-яка інша людина, розміром своєї зарплати зовсім не задоволений. Крім зарплати я отримую пенсію як ліквідатор аварії на ЧАЕС 1 категорії – інвалід війни 3 групи. Здавалося б, навіщо мені працювати, якщо я отримую пенсію?! Однак, розмір моєї пенсії (1 500 грн.) не дозволяє мені не працювати. Звісно, інша людина, мабуть, була б задоволена таким доходом, але мої витрати, а також витрати на утримання моєї сім'ї, не дозволяють мені задовольнятися пенсією. Між іншим, пенсії звичайних людей – це все ж таки податка від держави, щоб з голоду не вмерли. З огляду на розміри спецпенсій "слуг народу", всі інші пенсії – знущання.

Стосовно рівня заробітної плати на нашій фірмі (а він приблизно такий самий, як і в мене) хотілося б зробити невелике зауваження. Приватне підприємство – є приватне підприємство. Тому наш директор, він же власник активів, перш за все піклується про особисті інтереси, як, між іншим, і будь-яка інша людина. Прибутки підприємства, в силу максимального завантаження виробництва замовленнями, дозволяли неодноразово підвищувати рівень заробітної плати всім працівникам. Натомість директор розвивав основні фонди, тобто збільшував свій особистий капітал: будував нові цехи, закуповував нове обладнання тощо. Якщо дивитися на перспективу – це добре, це далекоглядно, але з точки зору рядового працівника – все це будівництво йому непотрібне, йому треба сім'ю годувати... А вимагати підвищення зарплати на фоні нинішнього тотального безробіття в Чернігові – те саме, що самого себе звільнити. Відповідь одна – "не подобається – тебе ніхто не тримає...". Тому, хоча народ і бурчить, але терпить – діватися нікуди.

У підсумку свого інтерв'ю мені хотілося б зробити філософський відступ. На моє глибоке переконання, людина, в силу своєї природи, ніколи не буде задоволена рівнем своїх прибутків, будь вона мультимільярдером або простим бомжем, тому що так влаштована людська натура. Слід задовольнятися тим, що ти маєш зараз, і постійно прагнути примножити свої доходи, водночас вгамовуючи власні апетити та амбіції, які ти не в змозі задовольнити. ■



ПРОБЛЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ І ЗАЙНЯТОСТІ В ОЦІНКАХ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ ТА ЕКСПЕРТІВ

Ефективність політики влади у сфері оплати праці та зайнятості неможливо оцінити, не маючи інформації про запити громадян у цій сфері, бачення ними шляхів подолання негативних явищ. Ці питання, а також оцінки громадянами економічної ситуації, проблем податкової політики стали предметом дослідження, проведеного соціологічною службою Центру Разумкова у квітні 2010р.¹ Результати опитування громадян порівнювалися з оцінками експертів².

Оцінка громадянами економічної ситуації країни та очікування змін ситуації

Оцінка економічної ситуації. Ситуацію в економіці громадяни оцінюють гірше, ніж ситуацію в інших сферах: рівень цін і тарифів – в 1,6 бала за п'ятибальною шкалою; економічне становище та оплата праці – 1,9; стан соціального захисту та пенсійного забезпечення – 2,2 бала. З цими оцінками корелює думка про те, що масштаби економічної кризи є значно більшими, ніж визнається владою. Таку думку поділяють понад половина громадян і більшість експертів (діаграма “Як би Ви оцінили масштаби економічної кризи...?”). 72,8% громадян і 86,8% експертів вважають, що саме криза спричинила зростання безробіття в Україні.

Очікування змін ситуації. З песимістичним баченням нинішньої ситуації помітно контрастують досить високі соціальні очікування на найближче майбутнє – що, очевидно, пов'язано зі зміною влади. Після приходу до влади В.Януковича відносна більшість (44,5%) громадян висловлюють надію на покращення економічного становища країни до кінця 2010р.; 38,1% – сподіваються на покращення рівня добробуту їх родини; 37,7% – на покращення пенсійного забезпечення; 35,3% – соціального захисту. Найчастіше подібні надії мають жителі Півдня і Сходу, де рівень електоральної підтримки В.Януковича був найвищим, тоді як жителі Заходу та Півдня частіше схильні вважати, що ситуація не зміниться (діаграма “Як зміниться становище в Україні в наведених сферах...?”).

Отже, громадяни переважно негативно оцінюють ситуацію в Україні, в т.ч. економічну, рівень добробуту, ситуацію з оплатою праці, рівень соціального захисту.

З песимістичним баченням нинішньої ситуації помітно контрастують досить високі соціальні очікування на найближче майбутнє, пов'язані зі зміною влади.

Проблеми зайнятості та безробіття, запити громадян у сфері трудової діяльності

Оцінка поширення безробіття. Більшість (57,2%) громадян повідомляють, що в їх регіоні дуже поширене тривале безробіття (така ж оцінка 30,2% експертів – проти 13,5% у 2005р.). 67% громадян і 49,1% експертів вказують на значне поширення безробіття серед молоді; відповідно, 66,9% і 60,4% експертів – на безробіття серед сільського населення.

Найчастіше на поширеність безробіття вказують жителі Півдня (діаграма “Якою мірою поширені у Вашому регіоні наведені явища?”). Жителі Заходу найрідше вказують на значну поширеність тривалого безробіття, проте найчастіше (51%) – на значне поширення в їх регіоні трудової міграції за кордон (в інших регіонах таку відповідь дають від 17% до 21% опитаних).

Причини безробіття. Серед головних причин безробіття громадяни найчастіше називають брак робочих місць, зумовлений кризовим спадом виробництва (70,6%) і низький рівень зарплати (42,3%) (діаграма “У чому полягають головні причини безробіття в

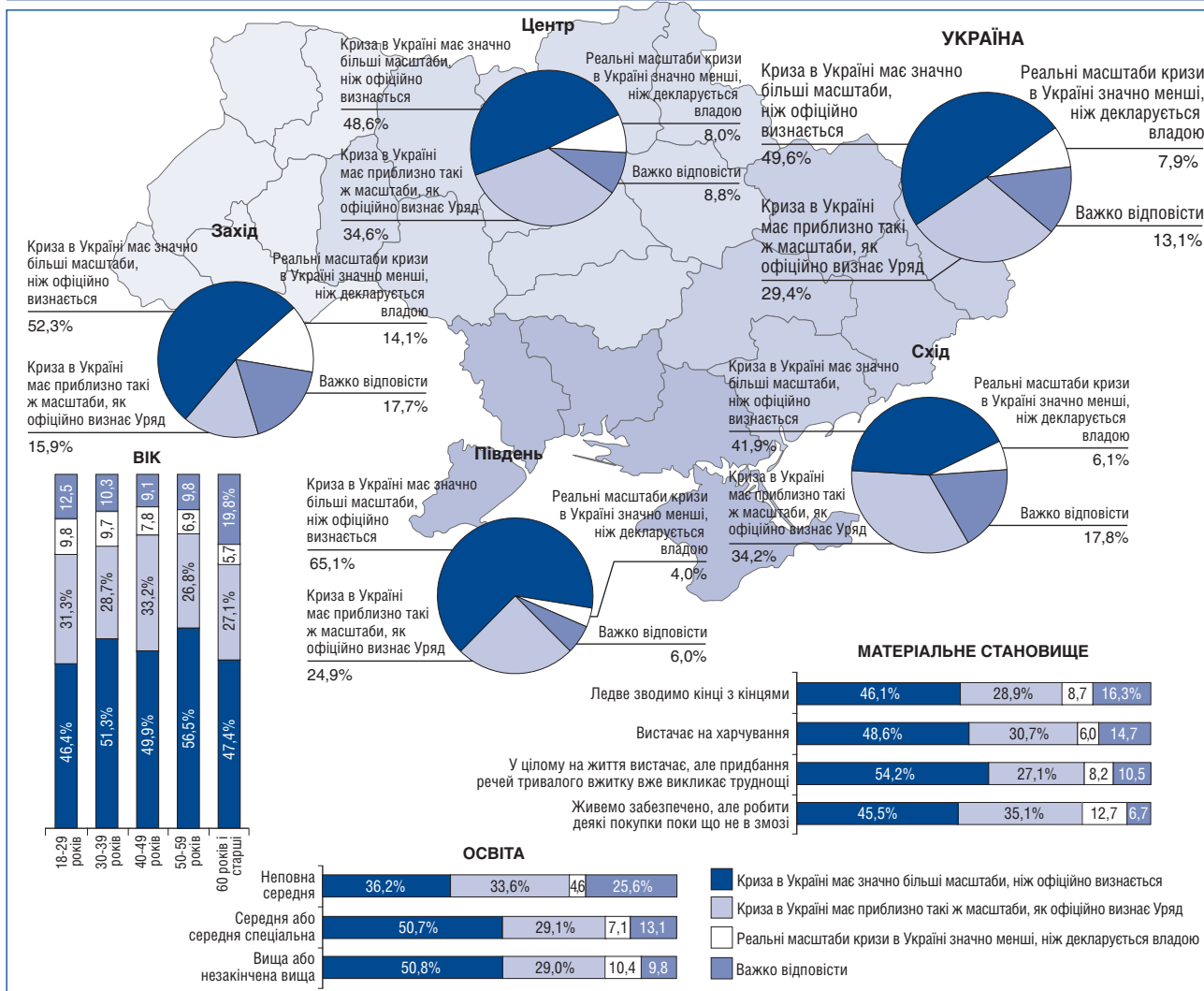
¹ Опитування проведено 14-21 квітня 2010р. Опитано 2 009 респондентів віком від 18 років у всіх областях України, Києві та АР Крим за вибіркою, що репрезентує доросле населення України за основними соціально-демографічними показниками. Вибірка опитування будувалась як стратифікована, багатоступенева, випадкова із квотним відбором респондентів на останньому етапі. Теоретична похибка вибірки (без урахування дизайн-ефекту) не перевищує 2,3% з імовірністю 0,95. Крім результату цього опитування порівнюються з результатами попередніх досліджень, починаючи з 2000р.: лютий 2000р. (опитано 2 010 респондентів), грудень 2000р. (2 009), березень 2003р. (1 998), лютий 2004р. (2 023), вересень 2004р. (2 012), листопад 2004р. (1 978), квітень 2005р. (2 010), травень 2006р. (1 982), квітень 2007р. (2 014), березень 2008р. (2 017), червень 2008р. (2 016), серпень 2008р. (2 009), грудень 2008р. (2 017), жовтень 2009р. (2 010).

Застосовується такий розподіл областей за регіонами: Захід: Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Тернопільська, Чернівецька області; Центр: м.Київ, Вінницька, Житомирська, Київська, Кіровоградська, Полтавська, Сумська, Хмельницька, Черкаська, Чернігівська області; Південь: АР Крим, Севастополь, Одеська, Херсонська, Миколаївська області; Схід: Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Луганська, Харківська області.

² Експертне опитування проведено з 12 лютого по 21 квітня 2010р. Опитано 106 експертів – представників роботодавців, профспілок та органів влади в усіх регіонах України. Крім результату цього дослідження порівнюються з результатами експертного опитування, що проводилися в січні 2005р. (опитано 104 експерти).

Як би Ви оцінили масштаби економічної кризи в Україні?

% опитаних



Україні?”). До поширених варіантів відповіді належать також “низька платоспроможність населення, що посилилася внаслідок кризи і спричиняє стагнацію та/або згортання виробництва” (28,8%), “відсутність умов для малого та середнього підприємництва” (27,8%), “брак кваліфікованих робочих місць” (23,1%).

Експерти виокремлюють три головні причини – брак робочих місць (56,6% проти 43,3% у 2005р.), відсутність умов для малого та середнього підприємництва (49,1% проти 27,9%) і низький рівень зарплати (48,1% проти 76,9%). Третина (34%) експертів назвали також невідповідність системи підготовки фахівців потребам ринку праці (проти 46,2% у 2005р.), а 28,3% – низьку платоспроможність населення (проти 9,6%).

Бачення шляхів подолання безробіття. На думку абсолютної більшості (84%) експертів, головну відповідальність за забезпечення зайнятості має нести держава. Для цього, вважають експерти, вона повинна насамперед забезпечити зростання виробництва, розвиток економіки (в т.ч. сільського господарства), створення нових підприємств (на це вказали 28,3% експертів), розвивати малий та середній бізнес (19,8%, в т.ч. вдосконалюючи систему їх оподаткування – 9,4%), ще

12,2% відзначили необхідність зниження оподаткування підприємств³. На необхідність створення нових робочих місць вказують 12,3% експертів, покращення інвестиційного клімату, залучення інвесторів – 8,5%, інвестування підготовки фахівців відповідно до вимог економіки – 7,5%, збільшення зарплати – 7,5%.

Громадяни як “дуже ефективний” захід подолання безробіття найчастіше називають реформування оплати праці в напрямі її істотного (кратного) підвищення з одночасним зменшенням податкового тиску на фонд оплати праці підприємств та посиленням відповідальності власників підприємств за своєчасну та в повному обсязі виплату зарплати найманим працівникам (43%) (таблиця “Наскільки були б ефективними наведені заходи для подолання безробіття...?”). Експерти віддають пріоритет цьому заходу ще частіше, ніж учасники масового опитування (“дуже ефективним” назвали його 61,3% експертів). Очевидно, тут ідеться про збільшення кількості високооплачуваних робочих місць як засобу подолання безробіття (оскільки безробітні часто відмовляються від наявних пропозицій з найму саме через низький рівень пропонуваної зарплати).

³ Питання було відкритим, експерти самостійно формулювали відповідь.

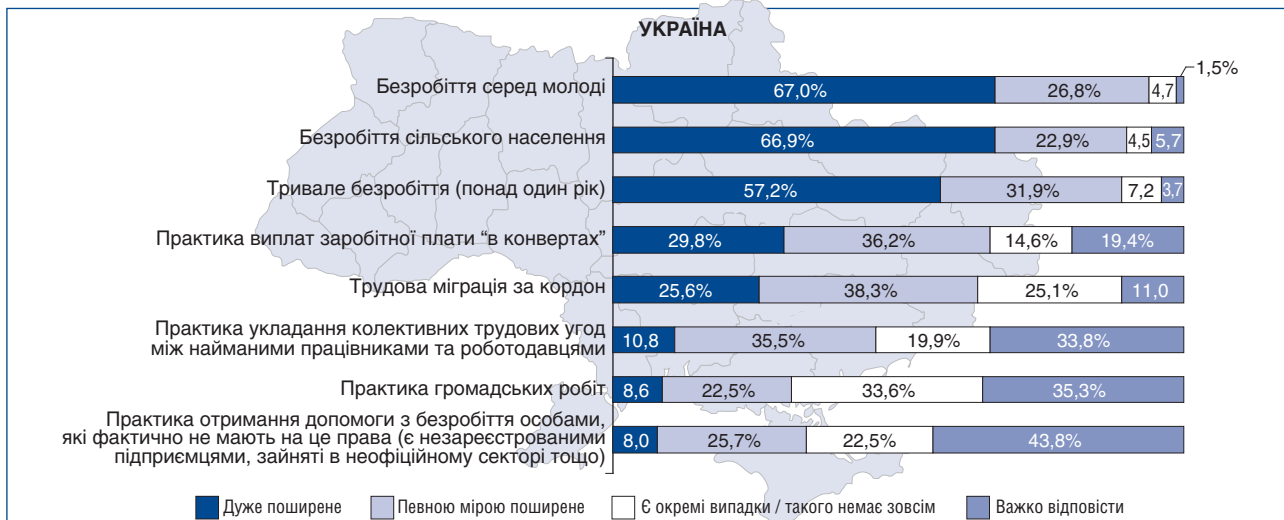


Як зміниться становище в Україні в наведених сферах до кінця 2010р.?
% опитаних

		УКРАЇНА			
		Зміниться на краще	Зміниться на гірше	Не зміниться	Важко відповісти
Економічне становище країни		44,5	9,6	29,1	16,8
Міжнародний імідж України		39,8	9,4	32,3	18,5
Ситуація у країні в цілому		38,2	12,0	32,4	17,4
Рівень добробуту родини респондента		38,1	9,3	36,4	16,2
Пенсійне забезпечення		37,7	13,2	32,3	16,8
Оплата праці		36,1	14,8	31,8	17,3
Соціальний захист (соціальні виплати, допомоги, субсидії тощо)		35,3	13,3	33,3	18,1
Упевненість громадян у завтрашньому дні		34,0	12,8	34,9	18,3
Міжнаціональні відносини		32,8	8,0	40,5	18,7
Рівень цін і тарифів		31,9	28,4	24,4	15,3
Ставлення влади до громадян		31,9	12,2	38,9	17,0
Ставлення громадян до влади		31,2	13,5	38,6	16,7
Освіта		30,7	10,7	43,7	14,9
Становище російськомовного населення		29,1	5,6	51,1	14,2
Ситуація зі злочинністю		27,7	14,6	38,9	18,8
Становище у сфері дотримання прав і свобод громадян		27,6	12,5	41,3	18,6
Охорона здоров'я		27,5	10,7	47,5	14,3
Дотримання законності державними службовцями		26,6	14,1	40,6	18,7
Рівень демократії		25,5	14,2	44,6	15,7
Рівень свободи слова		23,8	15,2	46,2	14,8
Становище україномовного населення		21,2	8,3	57,3	13,2
Становище етнічних і релігійних меншин		18,3	5,5	54,1	22,1
	РЕГІОНИ				
		Захід	Центр	Південь	Схід
Економічне становище країни	Зміниться на краще	20,6	33,3	66,4	59,3
	Зміниться на гірше	12,0	12,4	9,3	5,4
	Не зміниться	45,3	37,8	17,6	16,4
	Важко відповісти	22,1	16,5	6,7	18,9
Міжнародний імідж України	Зміниться на краще	19,1	28,9	66,6	50,3
	Зміниться на гірше	13,4	14,1	8,9	2,6
	Не зміниться	41,9	41,9	18,5	23,7
	Важко відповісти	25,7	15,1	6,0	23,4
Ситуація у країні в цілому	Зміниться на краще	13,3	25,7	64,9	52,6
	Зміниться на гірше	16,2	17,5	11,3	4,7
	Не зміниться	52,0	36,3	15,9	24,8
	Важко відповісти	18,5	20,5	7,9	17,9
Рівень добробуту респондента	Зміниться на краще	18,5	29,2	61,8	47,5
	Зміниться на гірше	8,6	15,1	8,0	4,5
	Не зміниться	52,1	39,2	24,3	30,0
	Важко відповісти	20,8	16,5	5,9	18,0
Пенсійне забезпечення	Зміниться на краще	17,5	25,5	60,6	50,8
	Зміниться на гірше	15,7	18,7	11,6	7,1
	Не зміниться	46,2	37,5	19,9	24,9
	Важко відповісти	20,6	18,3	7,9	17,2
Оплата праці	Зміниться на краще	14,6	24,9	61,5	48,0
	Зміниться на гірше	19,5	21,0	12,3	7,1
	Не зміниться	45,6	36,3	19,3	25,0
	Важко відповісти	20,3	17,8	6,9	19,9
Соціальний захист (соціальні виплати, допомоги, субсидії тощо)	Зміниться на краще	13,6	24,1	58,9	48,2
	Зміниться на гірше	18,3	17,8	9,9	7,4
	Не зміниться	48,7	38,7	22,8	23,7
	Важко відповісти	19,4	19,4	8,4	20,7
Упевненість громадян у завтрашньому дні	Зміниться на краще	11,0	21,2	60,9	47,6
	Зміниться на гірше	17,2	18,9	12,3	4,4
	Не зміниться	48,3	41,2	17,9	28,9
	Важко відповісти	23,5	18,7	8,9	19,1
Міжнаціональні відносини	Зміниться на краще	16,7	23,6	60,7	38,4
	Зміниться на гірше	10,4	12,3	8,9	2,1
	Не зміниться	49,3	48,3	23,8	35,5
	Важко відповісти	23,6	15,8	6,6	24,0

Як зміниться становище в Україні в наведених сферах до кінця 2010р.?							
% опитаних							
(продовження)							
	РЕГІОНИ						
		Захід	Центр	Південь	Схід		
Рівень цін і тарифів	Зміниться на краще	10,2	21,1	55,8	44,3		
	Зміниться на гірше	39,6	40,3	18,9	14,5		
	Не зміниться	31,5	24,6	18,6	22,8		
	Важко відповісти	18,7	14,0	6,7	18,4		
Ставлення влади до громадян	Зміниться на краще	11,2	20,1	59,9	42,5		
	Зміниться на гірше	17,5	17,4	11,6	4,4		
	Не зміниться	50,1	45,9	20,5	33,9		
	Важко відповісти	21,2	16,6	8,0	19,2		
Ставлення громадян до влади	Зміниться на краще	9,9	20,1	58,1	41,9		
	Зміниться на гірше	18,0	20,4	12,0	4,7		
	Не зміниться	49,5	42,4	21,9	36,2		
	Важко відповісти	22,6	17,1	8,0	17,2		
Освіта	Зміниться на краще	11,2	20,0	53,8	41,9		
	Зміниться на гірше	18,0	14,3	9,0	3,6		
	Не зміниться	53,3	51,2	29,9	37,0		
	Важко відповісти	17,5	14,5	7,3	17,5		
Становище російськомовного населення	Зміниться на краще	18,3	19,5	56,8	32,1		
	Зміниться на гірше	5,2	7,7	6,6	3,2		
	Не зміниться	55,5	59,1	28,7	51,1		
	Важко відповісти	21,0	13,7	7,9	13,6		
Ситуація зі злочинністю	Зміниться на краще	12,3	19,5	51,0	33,8		
	Зміниться на гірше	23,6	18,3	13,9	6,0		
	Не зміниться	36,9	46,4	26,8	38,2		
	Важко відповісти	27,2	15,8	8,3	22,0		
Становище у сфері дотримання прав і свобод громадян	Зміниться на краще	10,4	19,2	57,0	32,4		
	Зміниться на гірше	20,1	17,2	9,9	4,7		
	Не зміниться	46,7	47,8	25,8	38,8		
	Важко відповісти	22,8	15,8	7,3	24,1		
Охорона здоров'я	Зміниться на краще	11,0	20,3	41,7	37,4		
	Зміниться на гірше	15,4	13,4	9,6	5,7		
	Не зміниться	56,4	52,1	39,1	41,8		
	Важко відповісти	17,2	14,2	9,6	15,1		
Дотримання законності державними службовцями	Зміниться на краще	10,7	18,6	53,2	31,7		
	Зміниться на гірше	23,5	19,1	11,6	4,8		
	Не зміниться	42,8	45,8	27,6	40,0		
	Важко відповісти	23,0	16,5	7,6	23,5		
Рівень демократії	Зміниться на краще	11,7	18,6	51,5	28,5		
	Зміниться на гірше	19,8	19,4	11,6	7,1		
	Не зміниться	48,8	49,6	30,9	43,4		
	Важко відповісти	19,7	12,4	6,0	21,0		
Рівень свободи слова	Зміниться на краще	10,7	16,6	51,7	25,8		
	Зміниться на гірше	22,2	20,0	11,9	8,0		
	Не зміниться	47,5	50,7	32,1	47,5		
	Важко відповісти	19,6	12,7	4,3	18,7		
Становище україномовного населення	Зміниться на краще	6,0	15,4	51,2	22,2		
	Зміниться на гірше	17,8	7,8	6,3	4,1		
	Не зміниться	58,5	64,4	34,6	60,1		
	Важко відповісти	17,7	12,4	7,9	13,6		
Становище етнічних і релігійних меншин	Зміниться на краще	6,5	12,6	45,7	18,4		
	Зміниться на гірше	6,5	6,6	7,0	3,3		
	Не зміниться	60,8	65,9	33,4	48,1		
	Важко відповісти	26,2	14,9	13,9	30,2		
	МАТЕРІАЛЬНЕ СТАНОВИЩЕ				СОЦІАЛЬНИЙ КЛАС		
		Ледве зводимо кінці з кінцями	Вистачас на харчування	У цілому на життя вистачас, але придбання речей тривалого вжитку вже викликає труднощі	Живемо забезпечено, але робити деякі покупки поки що не в змозі	Середній	Нижчий
Економічне становище країни	Зміниться на краще	48,4	41,1	46,4	42,4	47,9	40,6
	Зміниться на гірше	8,7	10,0	10,2	6,8	9,0	10,6
	Не зміниться	26,2	33,1	26,1	31,1	26,4	31,6
	Важко відповісти	16,7	15,8	17,3	19,7	16,7	17,2
Рівень добробуту родини респондента	Зміниться на краще	40,5	33,3	42,0	40,2	42,4	33,9
	Зміниться на гірше	8,2	10,5	9,4	5,3	8,3	10,8
	Не зміниться	32,9	40,1	32,9	42,4	35,0	37,9
	Важко відповісти	18,4	16,1	15,7	12,1	14,3	17,4
Соціальний захист (соціальні виплати, допомоги, субсидії тощо)	Зміниться на краще	39,9	33,6	36,2	28,6	37,0	33,6
	Зміниться на гірше	9,3	13,0	15,9	12,0	12,3	14,5
	Не зміниться	32,1	34,4	31,6	39,8	32,6	34,2
	Важко відповісти	18,7	19,0	16,3	19,6	18,1	17,7

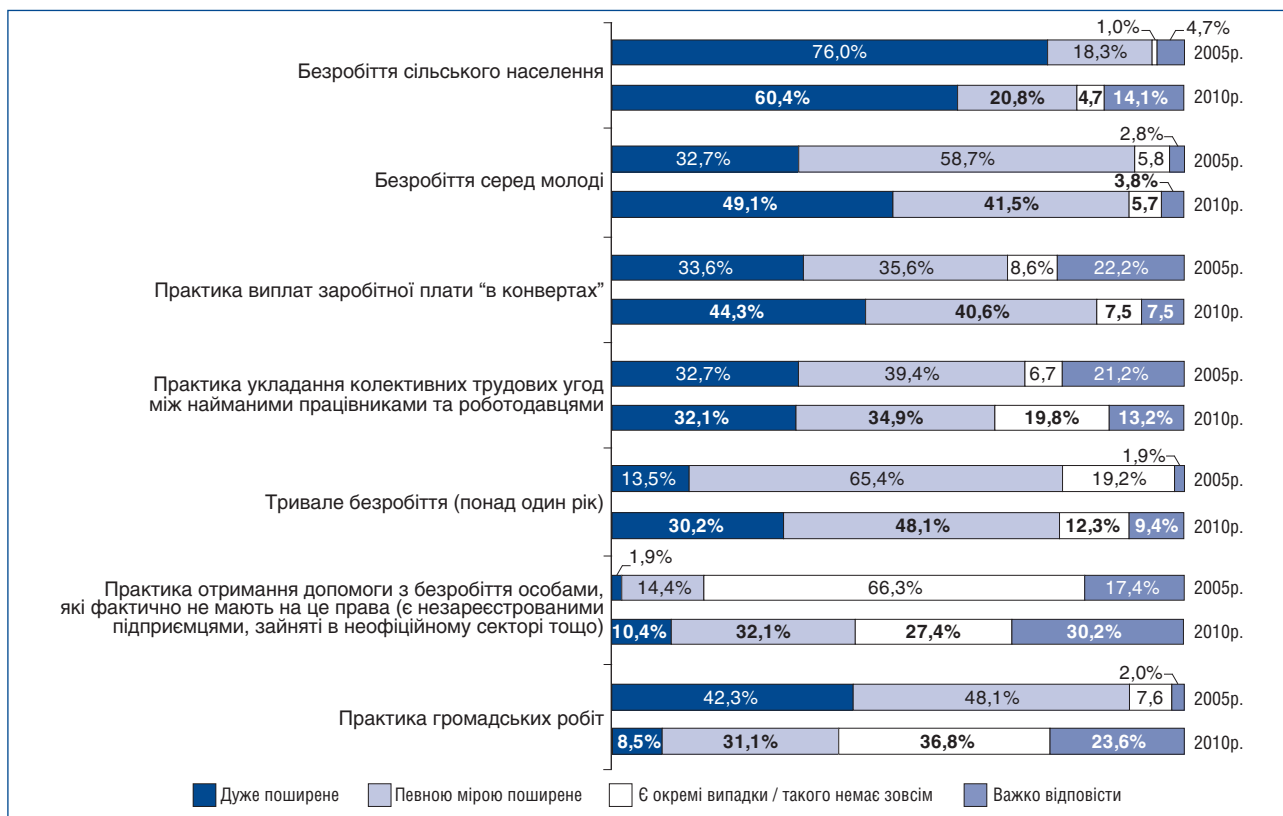
Якою мірою поширені у Вашому регіоні наведені явища?
% опитаних



		РЕГІОНИ				ВІК				
		Захід	Центр	Південь	Схід	18-29 років	30-39 років	40-49 років	50-59 років	60 років і старші
Безробіття серед молоді	Дуже поширене	60,7	58,7	83,8	71,3	64,7	69,5	66,8	69,1	66,2
	Певною мірою поширене	36,2	32,4	14,2	21,6	29,0	24,7	28,1	25,8	26,0
	Є окремі випадки/такого немає зовсім	2,3	7,5	0,7	5,1	4,9	4,3	4,2	3,6	5,7
	Важко відповісти	0,8	1,4	1,3	2,0	1,4	1,5	0,9	1,5	2,0
Безробіття сільського населення	Дуже поширене	63,7	63,4	80,5	66,1	63,2	72,2	67,0	70,5	64,7
	Певною мірою поширене	31,9	27,2	11,6	18,6	25,0	20,1	23,6	19,6	23,8
	Є окремі випадки/такого немає зовсім	1,3	7,4	2,3	4,4	4,7	3,2	4,9	5,1	4,6
	Важко відповісти	3,1	2,0	5,6	10,9	7,1	4,5	4,5	4,8	6,9
Тривале безробіття (понад один рік)	Дуже поширене	42,8	52,7	78,7	60,2	54,1	59,0	56,6	61,1	57,2
	Певною мірою поширене	50,9	33,3	14,3	27,5	32,9	32,7	33,8	28,7	30,6
	Є окремі випадки/такого немає зовсім	4,4	10,6	3,0	7,4	9,4	5,2	7,0	6,5	7,2
	Важко відповісти	1,9	3,4	4,0	5,0	3,6	3,1	2,6	3,7	5,0
Практика виплат заробітної плати "в конвертах"	Дуже поширене	24,0	26,9	28,1	36,7	32,6	33,2	33,8	30,5	22,3
	Певною мірою поширене	33,6	38,8	38,1	34,2	35,0	37,5	38,2	40,7	32,3
	Є окремі випадки/такого немає зовсім	10,2	17,5	16,9	13,3	15,4	14,3	14,0	14,2	14,8
	Важко відповісти	32,2	16,8	16,9	15,8	17,0	15,0	14,0	14,6	30,6
Трудова міграція за кордон	Дуже поширене	51,0	21,0	16,6	19,5	27,0	29,0	25,9	25,1	22,5
	Певною мірою поширене	39,3	42,5	33,2	35,9	35,9	38,5	38,9	37,8	40,0
	Є окремі випадки/такого немає зовсім	7,6	27,0	35,9	28,4	26,8	23,0	26,9	29,1	21,4
	Важко відповісти	2,1	9,5	14,3	16,2	10,3	9,5	8,3	8,0	16,1
Практика укладання колективних трудових угод між найманими працівниками та роботодавцями	Дуже поширене	8,9	9,8	15,2	10,9	10,5	14,1	8,1	12,0	10,3
	Певною мірою поширене	22,8	40,5	38,1	36,7	36,4	37,1	41,9	36,0	28,8
	Є окремі випадки/такого немає зовсім	22,3	19,7	18,5	19,3	19,9	21,6	20,8	22,9	16,8
	Важко відповісти	46,0	30,0	28,2	33,1	33,2	27,2	29,2	29,1	44,1
Практика громадських робіт	Дуже поширене	11,2	7,8	8,6	7,8	8,5	9,2	8,6	11,6	6,8
	Певною мірою поширене	17,2	28,7	19,2	20,8	21,2	25,0	26,5	21,8	19,5
	Є окремі випадки/такого немає зовсім	41,0	36,9	12,6	35,6	34,8	34,5	35,3	34,2	30,4
	Важко відповісти	30,6	26,6	59,6	35,8	35,5	31,3	29,6	32,4	43,3
Практика отримання допомоги з безробіття особами, які фактично не мають на це права (є незареєстрованими підприємцями, зайняті в неофіційному секторі тощо)	Дуже поширене	8,6	7,4	4,6	9,8	8,0	10,9	7,3	8,0	6,5
	Певною мірою поширене	24,0	30,6	18,5	25,2	26,1	24,4	30,4	27,4	22,1
	Є окремі випадки/такого немає зовсім	23,5	27,6	18,9	18,7	21,7	25,2	24,9	24,1	19,0
	Важко відповісти	43,9	34,4	58,0	46,3	44,2	39,5	37,4	40,5	52,4



Якою мірою поширені у Вашому регіоні наведені явища?
% опитаних експертів



Якщо опитані громадяни переорієнтацію державної політики (бюджетної, інвестиційної, податкової тощо) з переважної підтримки крупного капіталу (бізнесу) на переважну підтримку малого та середнього підприємництва найрідше називають як "дуже ефективний захід" (30,2%), то експерти за ефективністю ставлять цей захід на друге місце (49,1%). Рідше за інші заходи експерти вказують на високу ефективність створення єдиної загальнодоступної бази даних про попит на робочу силу (36,8%) і запровадження терміном на два-три роки широкомасштабної національної програми громадських робіт, спрямованих на побудову в Україні сучасної інфраструктури (40,6%).

Найчастіше на високу потенційну ефективність усіх заходів, що пропонувалися в опитувальнику, вказують жителі Півдня. Різниця з оцінками жителів інших регіонів особливо помітна у ставленні до реформування оплати праці і створення бази даних про попит на робочу силу. Високі оцінки жителями Півдня можуть бути пов'язані з високою вираженістю саме в цьому регіоні очікувань на загальне покращення ситуації у країні після президентських виборів і сподіваннями на те, що дії нової влади виявляться ефективними, в т.ч. і стосовно подолання безробіття.

Оцінка впливу рівня освіти на конкурентоспроможність на ринку праці. Рівень освіти працівників відіграє незначну роль у забезпеченні їх конкурентоспроможності на ринку праці. Із тим, що зарплата працівника безпосередньо залежить від його освіти, згодні лише 35,7% громадян і 38,7% експертів (діаграма "Чи має рівень освіти вплив на зарплатну плату?"). На незначний вплив освіти на зарплату вказують 39,5% опитаних і 53,8% експертів, а 17,1% респондентів і 6,6% експертів схилиються

до думки, що освіта працівника жодним чином не впливає на його зарплату.

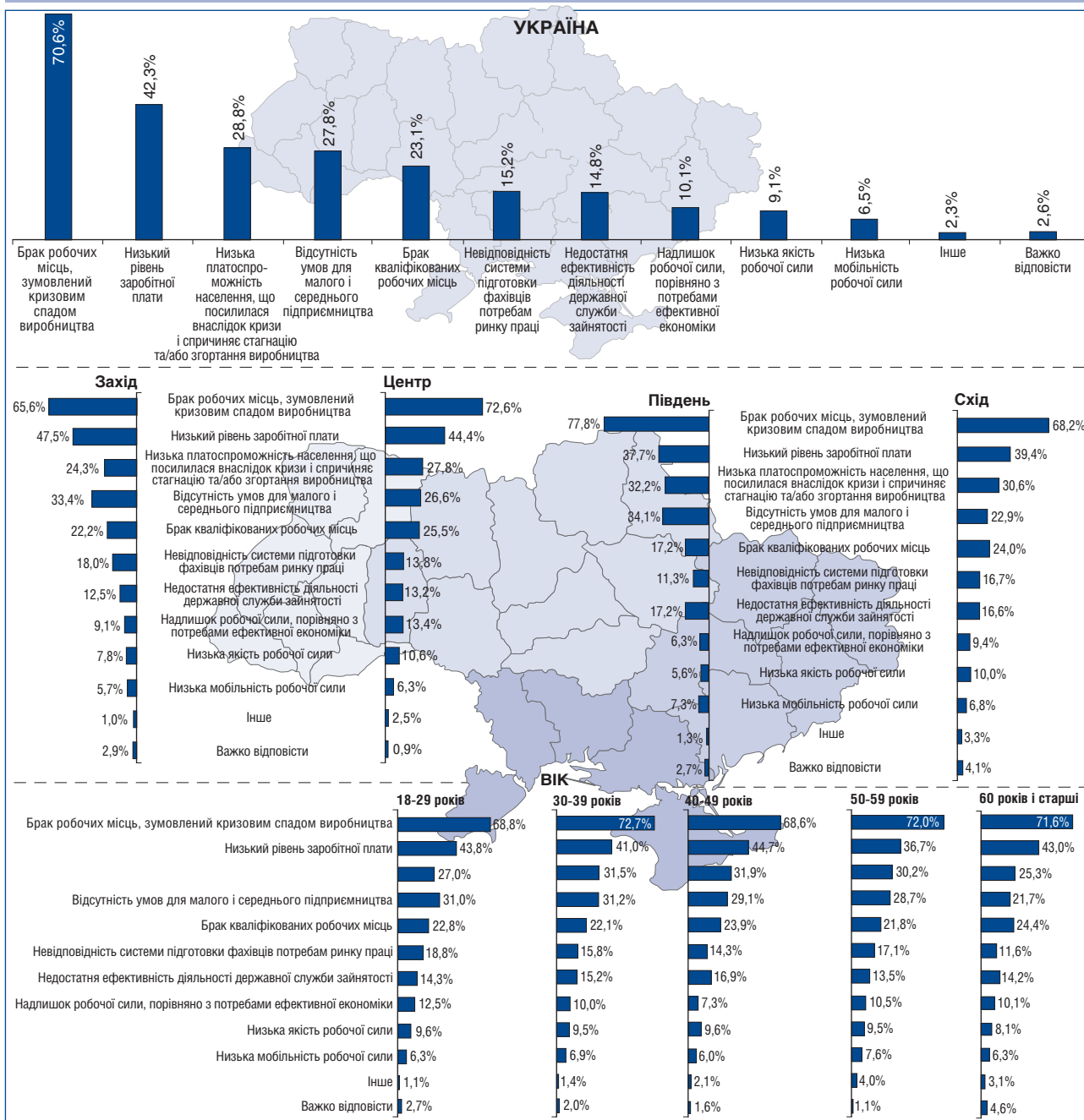
Хоча, як буде показано нижче, самооцінки рівня добробуту респондентів з вищою освітою все ж вища, ніж у тих, хто має більш низький освітній рівень. Однак, уявлення громадян про низький взаємозв'язок рівня освіти та розміру зарплати може свідчити про брак кваліфікованих робочих місць, що здатні забезпечувати високий рівень оплати праці. Про це, зокрема, свідчить те, що серед жителів міст з населенням понад 1 млн. жителів, де попит на кваліфіковану робочу силу є найбільш високим, 47,5% вказали на наявність прямого зв'язку між рівнем освіти та рівнем зарплати, тоді як серед сільських жителів – лише 31,1%.

Рівень задоволеності роботою. Серед громадян віком від 18 років, за даними опитування, мають роботу 50,4%. Оцінюючи рівень задоволеності своєю роботою за 10-бальною шкалою, в середньому працюючі респонденти оцінюють його у 5,7 бала (що дещо вище, ніж у 2000р., коли цей показник становив 5,2 бала). Та обставина, що задоволеність роботою зростає зі зростанням самооцінки рівня добробуту (від 5,1 бала серед тих, хто "ледве зводить кінці з кінцями" до 7,1 бала серед тих, хто "в цілому живе забезпечено"), свідчить, що значною мірою задоволеність роботою визначається рівнем її оплати (діаграма "Наскільки Ви задоволені або не задоволені своєю роботою?").

Рівень задоволеності роботою зростає зі зростанням рівня освіти (від 4,7 бала серед респондентів з неповною середньою освітою до 6 балів серед респондентів з вищою або незакінченою вищою освітою). Рівень задоволеності роботою найвищий на Заході (6 балів), найнижчий – на Півдні (5,2). Ця різниця в

У чому полягають головні причини безробіття в Україні?*

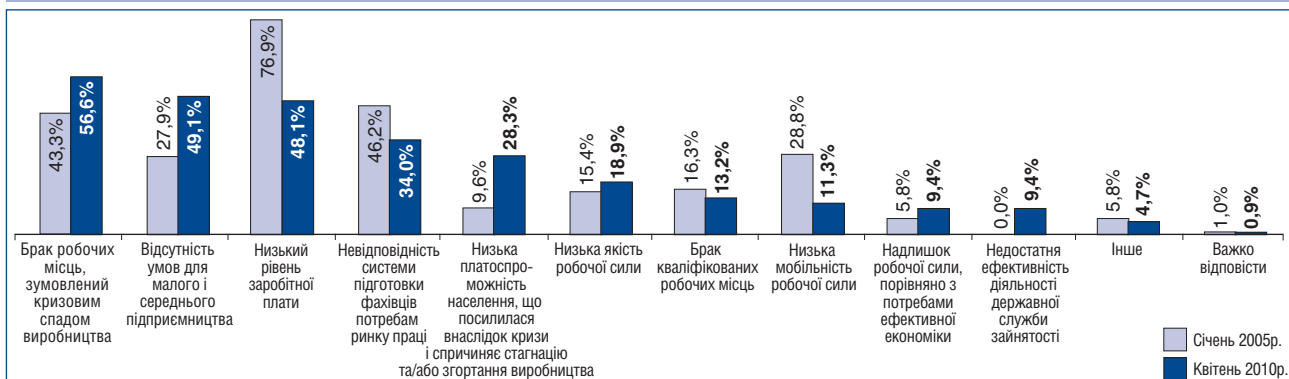
% опитаних



* Респондентам пропонувалося відзначити не більше трьох прийнятних варіантів відповіді.

У чому полягають головні причини безробіття в Україні?*

% опитаних експертів



* Експертам пропонувалося відзначити не більше трьох прийнятних варіантів відповіді.

Хто має нести головну відповідальність за забезпечення зайнятості?
% опитаних

	УКРАЇНА	ВІК				
		18-29 років	30-39 років	40-49 років	50-59 років	60 років і старші
Держава	87,2%	88,2%	84,0%	83,9%	89,1%	89,7%
Самі громадяни	3,9%	3,6%	7,1%	6,5%	2,2%	1,1%
Підприємці	2,4%	1,8%	3,7%	2,1%	1,8%	2,4%
Профспілки	1,4%	0,7%	2,0%	1,6%	2,2%	1,3%
Інше	1,5%	1,3%	1,1%	2,3%	1,8%	0,9%
Важко відповісти	3,6%	4,4%	2,1%	3,6%	2,9%	4,6%

Хто має нести головну відповідальність за забезпечення зайнятості?
% опитаних експертів

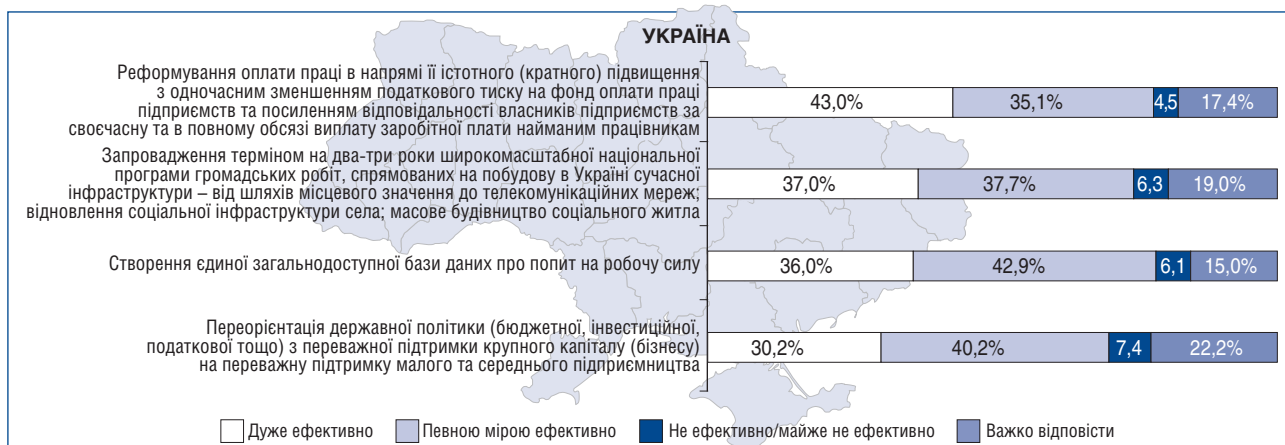
	Січень 2005р.	Квітень 2010р.
Держава	82,7%	84,0%
Самі громадяни	8,7%	5,7%
Підприємці	1,0%	1,9%
Профспілки	1,0%	0,9%
Інше	3,8%	3,8%
Важко відповісти	2,8%	3,8%

оцінках, судячи з усього, зумовлена не відмінностями в характері роботи в цих регіонах, а відмінностями соціально-психологічного клімату в них – жителі Півдня, як свідчать відповіді на інші питання, найбільш критично оцінюють ситуацію у країні та власному житті, тоді як жителі Заходу, навпаки, найменш критично.

З-поміж тих, хто має сьогодні роботу, 67% бояться її втратити. 7,6% не бояться лише тому, що їх робота їм не подобається, 17,6% – не бояться тому, що вважають, що легко зможуть знайти іншу, і лише 1,2% не мають побоювань, оскільки впевнені в тому, що їх захистить профспілка (діаграма “Чи боїтеся Ви втратити роботу?”). Частка тих, хто боїться втратити роботу, зросла порівняно з 2003-2004рр. Найчастіше бояться втратити роботу респонденти з неповною середньою освітою (80%), найрідше – ті, хто має вищу або незакінчену вищу освіту (62,5%).

Ціннісні орієнтації та запити громадян у сфері трудової діяльності. Оцінюючи важливість різних аспектів роботи (зайнятості), громадяни найчастіше називають хорошу оплату праці (80,3%) та гарантовану роботу (40,5%). Ці характеристики були

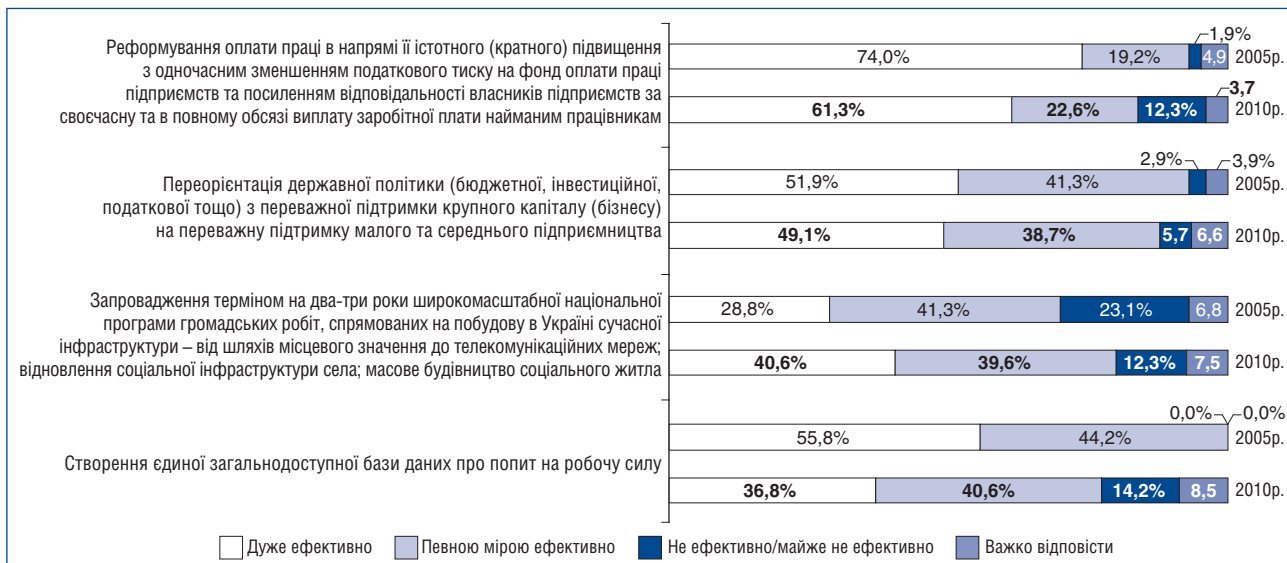
Наскільки були б ефективними наведені заходи для подолання безробіття в Україні?
% опитаних



		РЕГІОНИ				ВІК				
		Захід	Центр	Південь	Схід	18-29 років	30-39 років	40-49 років	50-59 років	60 років і старші
Реструктуризація оплати праці в напрямі її істотного (кратного) підвищення з одночасним зменшенням податкового тиску на фонд оплати праці підприємств та посиленням відповідальності власників підприємств за своєчасну та в повному обсязі виплату заробітної плати найманим працівникам	Дуже ефективно	38,4	31,4	68,5	45,7	40,4	49,3	45,6	40,4	40,8
	Певною мірою ефективно	41,8	46,0	14,9	29,7	38,2	32,1	37,0	38,9	31,2
	Не ефективно/майже не ефективно	2,6	7,2	2,3	3,8	5,8	5,2	3,6	5,5	3,1
	Важко відповісти	17,2	15,4	14,3	20,8	15,6	13,4	13,8	15,2	24,9
Запровадження терміном на два-три роки широкомасштабної національної програми громадських робіт, спрямованих на побудову в Україні сучасної інфраструктури – від шляхів місцевого значення до телекомунікаційних мереж; відновлення соціальної інфраструктури села; масове будівництво соціального житла	Дуже ефективно	31,2	29,2	47,7	43,3	39,3	37,5	39,0	36,4	33,8
	Певною мірою ефективно	42,7	46,2	27,8	30,8	36,2	42,1	40,5	39,3	33,2
	Не ефективно/майже не ефективно	5,2	8,1	5,3	5,6	7,1	6,9	6,0	6,9	5,2
	Важко відповісти	20,9	16,5	19,2	20,3	17,4	13,5	14,5	17,4	27,8
Створення єдиної загальнодоступної бази даних про попит на робочу силу	Дуже ефективно	29,5	23,0	63,9	39,8	32,8	39,8	35,0	40,7	34,6
	Певною мірою ефективно	50,7	51,8	22,2	39,1	48,4	41,5	45,3	44,7	36,6
	Не ефективно/майже не ефективно	6,0	8,7	2,6	5,1	5,8	8,0	6,2	5,1	5,5
	Важко відповісти	13,8	16,5	11,3	16,0	13,0	10,7	13,5	9,5	23,3
Переорієнтація державної політики (бюджетної, інвестиційної, податкової тощо) з переважної підтримки крупного капіталу (бізнесу) на переважну підтримку малого та середнього підприємництва	Дуже ефективно	28,5	24,5	40,4	32,1	30,3	33,5	33,0	31,0	25,5
	Певною мірою ефективно	45,4	46,5	35,1	33,5	42,5	40,4	43,4	40,1	36,0
	Не ефективно/майже не ефективно	3,4	11,0	9,6	5,1	8,5	9,7	5,7	9,1	5,4
	Важко відповісти	22,7	18,0	14,9	29,3	18,7	16,4	17,9	19,8	33,1

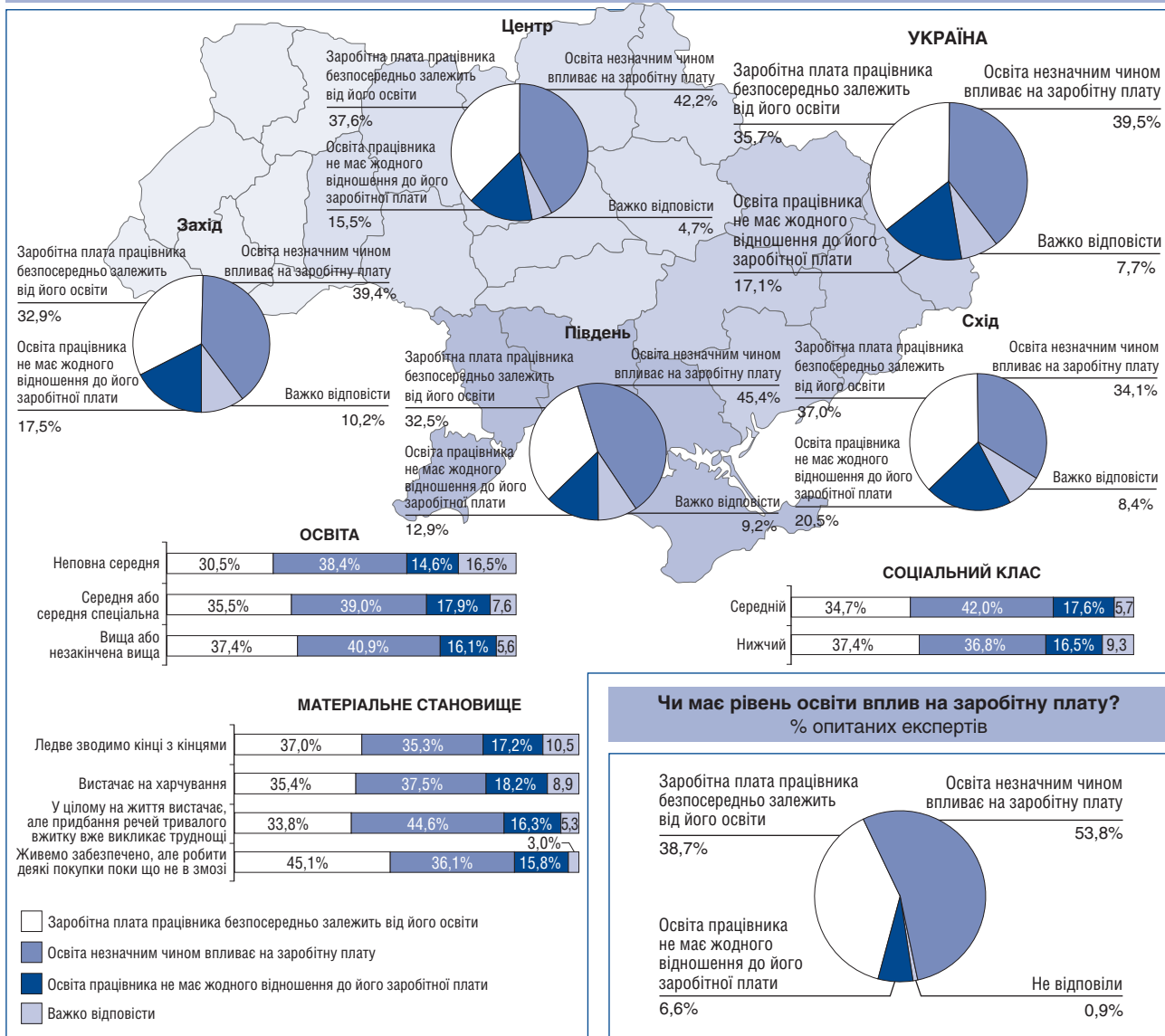
Наскільки були б ефективними наведені заходи для подолання безробіття в Україні?

% опитаних експертів



Чи має рівень освіти вплив на заробітну плату?

% опитаних



Наскільки Ви задоволені або не задоволені своєю роботою?*
середній бал

УКРАЇНА	Лютий 2000р.	5,18
	Листопад 2003р.	5,53
	Квітень 2010р.	5,65
РЕГІОНИ (2010р.)	Захід	6,00
	Центр	5,59
	Південь	5,19
	Схід	5,80
ВІК (2010р.)	18-29 років	5,62
	30-39 років	5,62
	40-49 років	5,72
	50-59 років	5,65
	60 років і старші	6,00
ОСВІТА (2010р.)	Середня або середня спеціальна	5,44
	Вища або незакінчена вища	6,02
МАТЕРІАЛЬНЕ СТАНОВИЩЕ (2010р.)	Ледве зводимо кінці з кінцями	5,09
	Вистачає на харчування	5,63
	У цілому на життя вистачає, але придбання речей тривалого вжитку вже викликає труднощі	5,55
	Живемо забезпечено, але робити деякі покупки поки що не в змозі	7,05
	Середній	5,90
СОЦІАЛЬНИЙ КЛАС (2010р.)	Середній	5,90
	Нижчий	5,08

* За 10-бальною шкалою від 1 до 10, де "1" означає, що роботою зовсім не задоволені, а "10" – цілком задоволені.

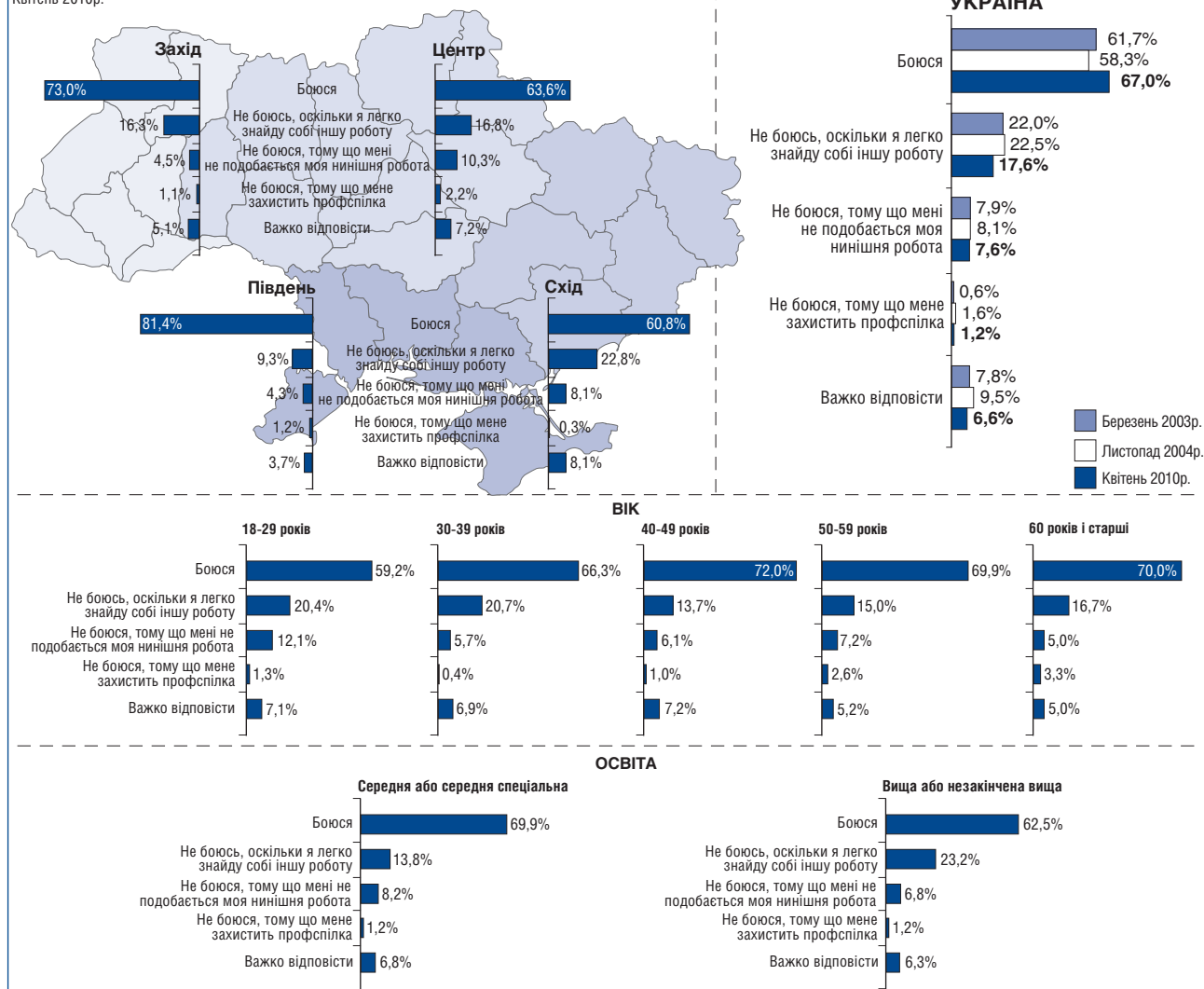
найважливішими і за даними опитувань попередніх років. (діаграма "Які з наведених аспектів особисто для Вас є важливими в роботі?").

Якщо на важливість цікавої роботи у 2000р. вказали 30% опитаних, то у 2010р. – лише 13,4%. Серед попередніх опитувань цей показник найближчий до 2004р., коли він становив 19,7%. Можна припустити, що причиною зниження значимості цікавої роботи стали кризові процеси в економіці, коли нестабільність економічного становища примушує працівників акцентувати увагу насамперед на "базових" потребах (заробіток, стабільність), а не цінностях особистісного розвитку, до яких, зокрема, належить і цікава робота. Хоча наявність стійкого тренду на зниження значимості цікавої роботи, починаючи з 2000р. (коли вперше ставилося це питання), може також свідчити про загальну тенденцію змін у системі цінностей суспільства.

Половина (50,7%) опитаних готові на будь-яку роботу, яка забезпечує високий заробіток, 22,1% – віддають перевагу помірній оплаті і спокійній роботі, 13,1% – цікавій роботі, навіть за не дуже великі гроші, а 6,1% – воліли б не працювати зовсім і жити за чужий коштів (діаграма "Яку з наведених відповідей стосовно роботи Ви б обрали?"). Порівняно з 2003р., удвічі зросла частка тих, хто згоден на помірну оплату, дещо зросла – "готових на будь-яку роботу,

Чи боїтеся Ви втратити роботу?
% тих, хто має роботу

Квітень 2010р.



Які з наведених аспектів особисто для Вас є важливими в роботі?*
% опитаних

	УКРАЇНА				РЕГІОНИ (2010р.)				ВІК (2010р.)				ОСВІТА (2010р.)		МАТЕРІАЛЬНЕ СТАНОВИЩЕ (2010р.)				СОЦІАЛЬНИЙ КЛАС (2010р.)			
	Лютий 2000р.	Березень 2003р.	Листопад 2004р.	Квітень 2010р.	Захід	Центр	Південь	Схід	18-29 років	30-39 років	40-49 років	50-59 років	60 років і старші	Неповна середня	Середня або середня спеціальна	Вища або незакінчена вища	Ледве зводимо кінці з кінцями	Вистачає на харчування	У цілому на життя вистачає, але придбання речей тривалого вжитку вже викликає труднощі	Живемо забезпечено, але роботи деякі покупки поки що не в змозі	Середній	Нижчий
Хороша оплата праці	89,5	83,0	82,1	80,3	83,8	82,9	71,1	79,9	82,8	83,4	82,1	80,7	74,9	71,7	81,3	80,5	83,1	80,4	80,7	75,8	79,5	81,0
Гарантована робота	46,3	35,1	38,8	40,5	45,1	41,2	32,5	40,7	36,8	41,5	43,3	45,1	38,6	36,2	40,9	40,6	43,9	40,6	40,3	33,1	38,7	44,2
Присмні люди	23,2	19,1	18,8	18,0	20,6	16,3	18,5	17,6	14,5	16,3	18,7	17,1	21,8	17,8	17,1	19,9	17,2	18,0	18,2	18,0	18,7	17,4
Зручні години роботи	12,3	13,0	14,0	17,9	14,9	16,3	15,9	22,2	16,5	20,7	18,2	17,8	17,2	21,7	19,3	13,4	25,6	18,3	15,2	13,6	15,7	19,8
Робота, де Ви бачите конкретний результат	17,5	13,6	11,6	14,6	14,1	12,6	14,3	17,0	13,8	16,0	15,3	17,5	12,5	9,2	15,2	14,9	13,4	15,2	14,7	14,4	15,6	13,9
Можливість зробити кар'єру	9,6	9,8	10,4	14,3	16,2	13,8	15,3	13,1	27,7	15,8	11,9	10,2	6,1	5,3	12,6	20,4	5,8	14,2	18,0	17,3	17,0	10,6
Цікава робота	30,0	22,5	19,7	13,4	12,0	13,1	11,6	15,4	16,1	15,5	13,2	12,0	10,9	10,5	12,6	16,0	9,0	12,3	16,3	16,7	15,2	11,3
Робота, що відповідає здібностям	14,0	15,1	10,8	11,8	13,8	9,4	10,9	13,1	11,6	13,2	10,4	11,3	12,2	11,2	12,3	10,7	12,2	12,3	11,0	11,4	11,1	13,2
Престижність роботи	10,2	9,0	9,2	10,5	5,5	12,7	13,6	9,8	16,1	7,4	10,1	8,0	9,4	7,9	9,2	13,9	7,9	9,2	11,5	16,7	11,9	8,7
Тривала відпустка, достатня кількість неробочих днів	5,6	6,4	6,8	9,4	9,7	9,7	7,9	9,7	7,6	8,3	11,4	12,0	8,9	8,6	9,6	9,0	6,1	9,6	11,1	6,1	10,3	8,9
Не дуже напружена робота	4,7	6,3	6,4	9,4	6,5	8,9	10,3	11,0	6,9	8,3	6,0	11,6	13,3	9,2	10,0	8,0	12,5	10,8	5,9	8,3	6,6	11,6
Можливість проявити ініціативу	4,8	3,2	4,5	8,5	7,6	6,5	16,9	7,4	11,4	7,7	10,1	6,9	6,5	7,9	8,5	8,7	9,0	7,7	7,9	13,6	9,8	6,8
Суспільно-корисна робота	3,4	3,6	3,5	4,2	5,0	4,6	4,0	3,5	2,7	4,6	3,6	5,5	5,0	6,0	3,3	5,4	2,3	3,9	5,0	6,1	4,0	4,2
Робота з людьми	9,1	6,5	6,9	4,2	5,0	3,4	6,3	3,6	3,1	4,3	6,8	4,0	3,5	4,6	3,9	4,8	5,0	4,1	3,7	4,5	4,4	4,2
Відповідальна робота	3,3	2,9	2,8	2,6	1,8	2,6	2,6	3,3	4,5	0,6	2,6	2,9	2,6	4,6	2,1	3,4	1,2	2,5	3,2	4,5	3,3	2,2
Нічого з наведеного	1,4	3,6	1,4	1,8	0,8	1,1	1,7	3,0	0,4	0,6	0,0	0,7	5,4	7,2	1,8	0,5	2,9	2,1	0,3	2,3	1,0	2,6

* Респондентам пропонувалося відзначити не більше трьох прийнятних варіантів відповіді.

аби мати гроші”, знизилася частка орієнтованих на цікаву роботу. Найімовірніше, ці зміни також зумовлені впливом економічної кризи. Частка тих, хто хотів би мати помірну оплату і спокійну роботу, зростає з віком опитаних (від 17,9% серед осіб 18-29 років до 26,5% серед респондентів віком 60 років і старших). А цікаву (хоча не обов'язково високооплачувану) роботу частіше хотіли б мати представники наймолодшої вікової когорти (18,1%), так само, як і респонденти з вищою або незакінченою вищою освітою (18,3%).

В окремих аспектах спостерігаються відмінності в запитах залежно від рівня освіти. Так, зі зростанням освітнього рівня помітно зростає важливість кар'єри (від 5,3% серед тих, хто має неповну середню освіту, до 20,4% серед респондентів з вищою або незакінченою вищою освітою). Для представників середнього класу, порівняно з тими, хто відносить себе до нижнього класу, також важливістю можливості зробити кар'єру є дещо вищою (відповідно 17% і 10,6%).

Стратегії розвитку трудової поведінки та адаптації до змін на ринку праці. Відповідаючи на питання: “Які дії Ви схильні почати в першу чергу в тому випадку, якщо Ваша зарплата не дозволяє задовольняти потреби Вашої сім'ї?”, найчастіше респонденти вказують, що в такому випадку вони шукатимуть додаткову (33,5%) або іншу (18,8%) роботу. 17,4% намагаються знизити потреби. Лише 10,7% вимагатимуть від керівництва підвищити зарплату, ще менше (2,4%) – вимагати допомоги від держави. Слід зазначити, що частка респондентів, схильних вимагати від керівництва підвищення зарплати, дещо зросла,

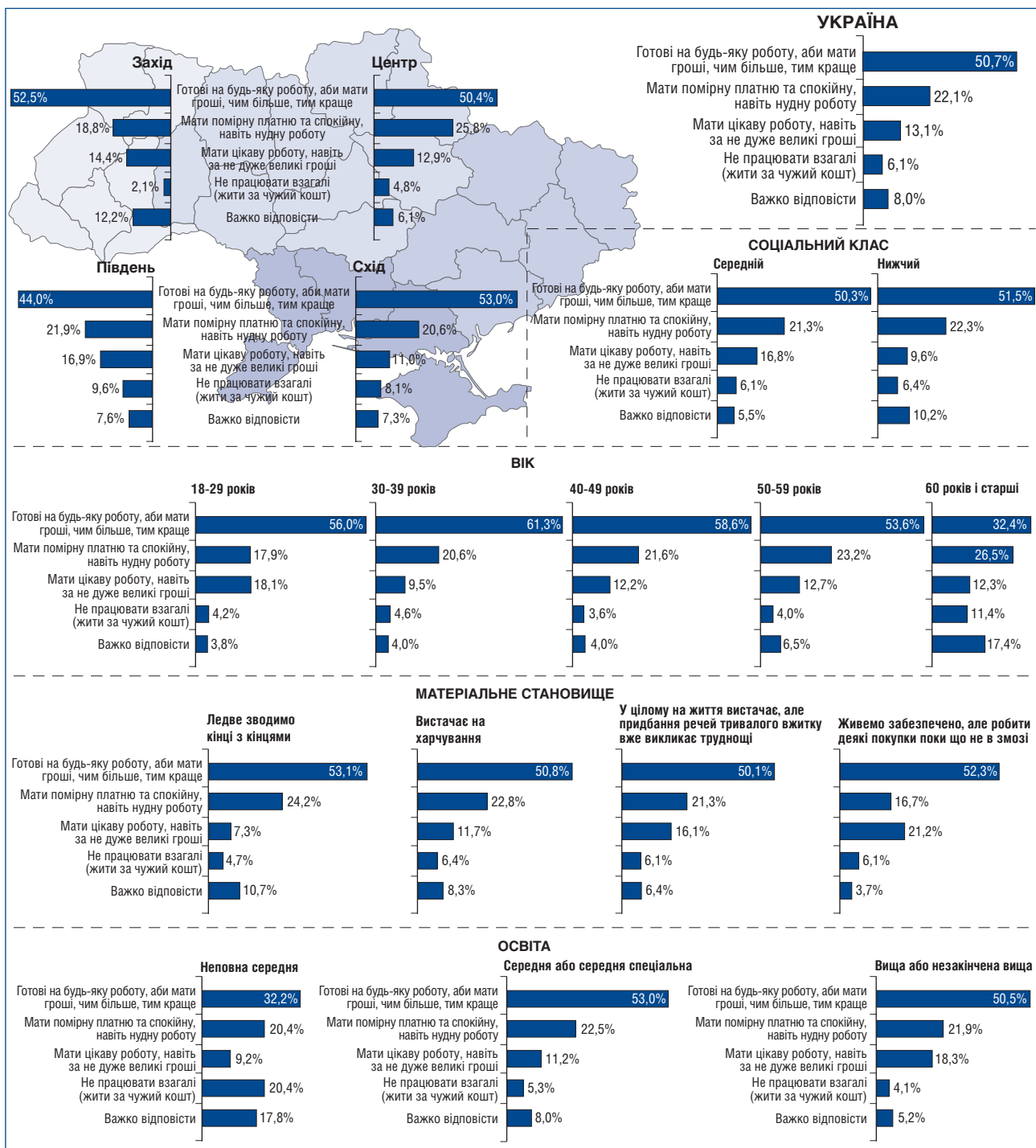
порівняно з 2000р. і 2003р. Лише 4,7% заявили, що намагаються заснувати власний бізнес. Найрідше респонденти планують вдаватися до участі в політичних протестах, емігрувати чи добувати гроші незаконним шляхом (кожен з цих варіантів відповіді вибраний по 1,2% опитаних).

Привертає увагу низький рівень орієнтацій на вимоги підвищення зарплати, що, можливо, пов'язано з упевненістю в безперспективності таких вимог.

Для того, щоб подібні вимоги могли реалізуватися, вони повинні висуватися не окремими працівниками, а організаціями, які захищають їх інтереси – профспілками. Активність профспілок у відстоюванні інтересів найманих працівників в Україні є надзвичайно низькою – **лише 10,8% респондентів відповідають, що в їх регіоні “дуже поширена” практика укладання колективних трудових угод між найманими працівниками та роботодавцями**, тоді як, наприклад, 29,8% відповідають, що дуже поширеною є практика виплат зарплати “в конвертах”. Щоправда, на поширеність практики укладання колективних договорів експерти вказують дещо частіше (32%), так само, як і на поширеність практики виплат зарплати “в конвертах” (44,3%). Очевидно, що там, де зарплата виплачується в обхід бухгалтерії, висування вимог з боку працівників стосовно підвищення зарплати є практично безперспективним.

Отже, **пошук додаткової чи іншої роботи є найбільш поширеною стратегією адаптації працівників за умови недостатності зарплати**. Оцінюючи, яка сума місячної зарплати була б достатньою для зміни роботи, в середньому респонденти називають 4 771 грн. Запити помітно зросли, порівняно з 2004р.,

Яку з наведених відповідей стосовно роботи Ви обрали б?
% опитаних



коли відповідний показник склав 1 983 грн. (тобто зросли з \$373 до \$602). Найвищі запити – у представників середніх вікових груп: ті, кому 40-49 років, в середньому називають суму 5 310 грн.; 30-39 років – 5 078 грн., менш вибагливими є молоді люди віком до 30 років (4 410 грн.) і ті, кому більше 50 років (4 201 грн.). Серед представників груп за рівнем освіти цілком очікувано найвищими є запити респондентів з вищою або незакінченою вищою освітою (5 256 грн.).

Серед регіонів вирізняється Захід, де запити є помітно нижчими (4 030 грн.) від середніх по країні,

що, очевидно, пов'язано з нижчою вартістю життя і зарплат у цьому регіоні.

Готовність до навчання іншій спеціальності є найвищою у представників наймолодшої вікової групи (точно погодилися 42,5% респондентів віком до 30 років, які можуть працювати), і з віком знижується – серед осіб передпенсійного віку (51-55 річних жінок і 56-60 річних чоловіків) ця частка становить лише 23,3%. Загалом серед опитаних 35,4% тих, хто за віком і станом здоров'я може працювати, точно погодилися б змінити спеціальність, 45,4% – можливо, погодилися б.

Які дії Ви схильні почати в першу чергу в тому випадку, якщо Ваша зарплата не дозволяє задовольняти потреби Вашої сім'ї?
% опитаних

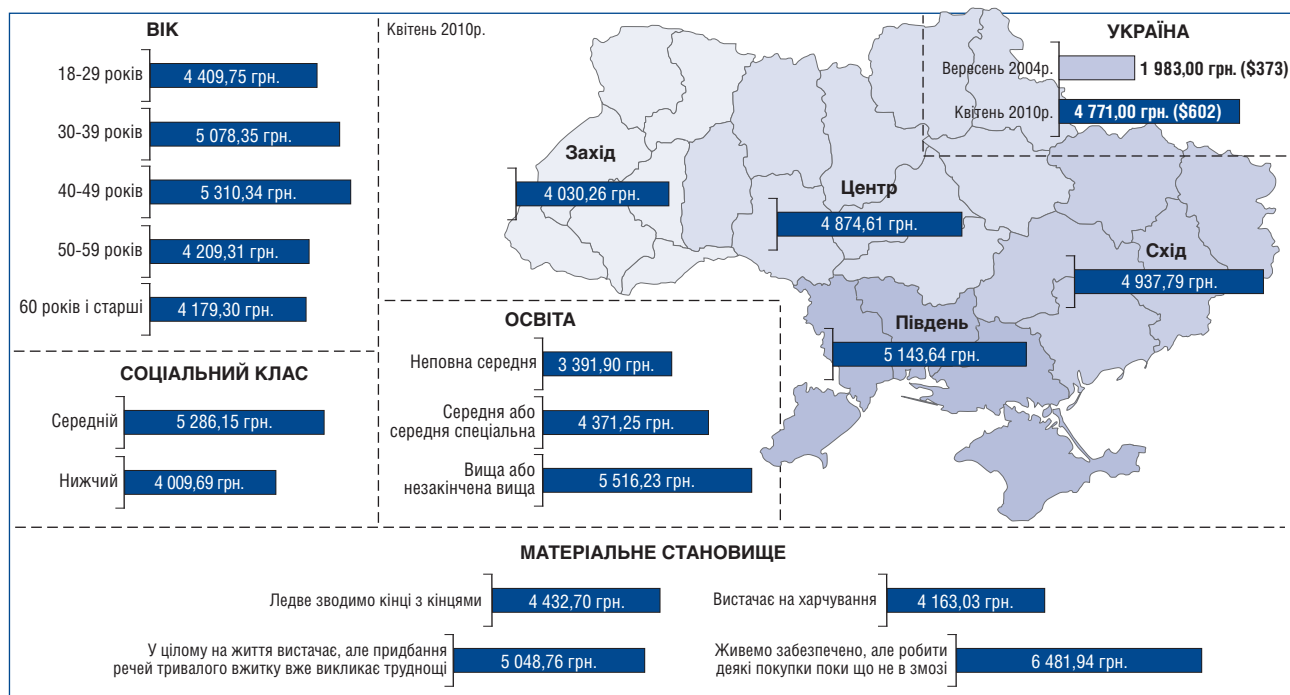
	УКРАЇНА				РЕГІОНИ (2010р.)				ВІК (2010р.)				ОСВІТА (2010р.)		МАТЕРІАЛЬНЕ СТАНОВИЩЕ (2010р.)				СОЦІАЛЬНИЙ КЛАС (2010р.)			
	Лютий 2000р.	Березень 2003р.	Листопад 2004р.	Квітень 2010р.	Захід	Центр	Південь	Схід	18-29 років	30-39 років	40-49 років	50-59 років	60 років і старші	Неповна середня	Середня або середня спеціальна	Вища або незакінчена вища	Ледве зводимо кінці з кінцями	Вистачає на харчування	У цілому на життя вистачає, але придбання речей тривалого вжитку вже викликає труднощі	Живемо забезпечено, але робити деякі покупки поки що не в змозі	Середній	Нижчий
Шукати додаткову роботу	38,4	31,4	31,4	33,5	32,5	32,3	43,9	30,3	35,7	37,2	38,2	36,0	24,3	19,0	33,6	37,1	30,6	31,1	39,0	29,5	36,0	31,9
Шукати іншу роботу	26,9	23,0	21,5	18,8	14,4	19,8	12,5	23,2	24,3	19,8	19,9	15,3	14,5	10,5	20,3	17,6	18,4	19,0	19,9	12,1	17,7	20,4
Знизити потреби	16,6	17,6	16,4	17,4	18,8	17,4	25,1	13,1	8,5	15,5	16,5	20,4	25,2	26,8	18,2	13,4	23,0	17,2	16,0	14,4	15,0	19,5
Вимагати у керівництва підвищення зарплати	6,9	6,7	8,6	10,7	11,0	12,0	8,6	10,1	13,4	10,9	9,8	14,5	7,0	10,5	9,9	12,2	7,9	11,7	10,1	14,4	12,7	8,2
Заснувати власний бізнес	5,1	6,1	3,9	4,7	3,9	5,2	3,0	5,4	8,0	7,2	4,9	2,2	1,5	0,7	3,8	7,6	2,6	3,2	4,9	14,4	6,2	3,3
Вимагати допомоги від держави	2,0	4,0	1,9	2,4	2,1	3,4	0,7	2,4	1,3	1,4	2,6	2,2	4,1	4,6	2,1	2,7	3,5	2,5	2,2	1,5	2,0	3,1
Емігрувати	2,1	2,4	2,0	1,2	2,6	0,6	0,7	1,4	1,6	2,0	1,3	0,4	0,7	0,7	1,1	1,7	2,0	1,1	1,0	1,5	1,4	1,1
Добувати гроші, порушуючи закон	1,6	1,7	1,7	1,2	0,5	1,4	1,3	1,7	1,3	1,4	2,3	0,7	0,6	0,7	1,0	1,9	0,0	2,2	0,4	2,3	1,2	1,1
Вдатися до політичних форм протесту	0,6	1,3	0,7	1,2	1,0	2,2	1,0	0,6	1,1	1,1	1,0	1,1	1,7	1,3	1,3	1,2	1,7	1,1	0,7	2,3	1,1	1,0
Важко відповісти	–	5,8	11,9	8,8	13,1	5,7	3,3	11,9	4,7	3,4	3,4	7,3	20,4	25,5	8,7	4,6	10,2	10,8	5,8	7,6	6,7	10,3

Точно погодилися б на переїзд за ситуації, якби вони не мали роботи, або не влаштувала зарплата, а в іншому регіоні України запропонували б роботу та зарплату, які їх влаштували б, 18,6% тих, хто за віком і станом здоров'я може працювати, 37,9% – можливо, погодилися б. Частка готових на переїзд серед працюючих помітно зменшилася, порівняно з 2004р. Готовність до переїзду є вищою у представників наймолодшої вікової групи (точно погодилися 26,7% респондентів віком до 30 років, які можуть

працювати), і з віком знижується до 10,1% серед осіб передпенсійного віку.

Значна частина респондентів висловлюють готовність шукати роботу за кордоном. Щоправда, тих, хто не готовий шукати роботу за межами країни, стало більше, ніж у 2003р. (відповідно 60,3% і 52,6%, діаграма “Чи хотіли б Ви поїхати працювати за кордон?”). Зменшилася частка орієнтованих на пошук легальної роботи за кордоном (з 32,6% до 26%), залишилася незмінною – готових до пошуків нелегального

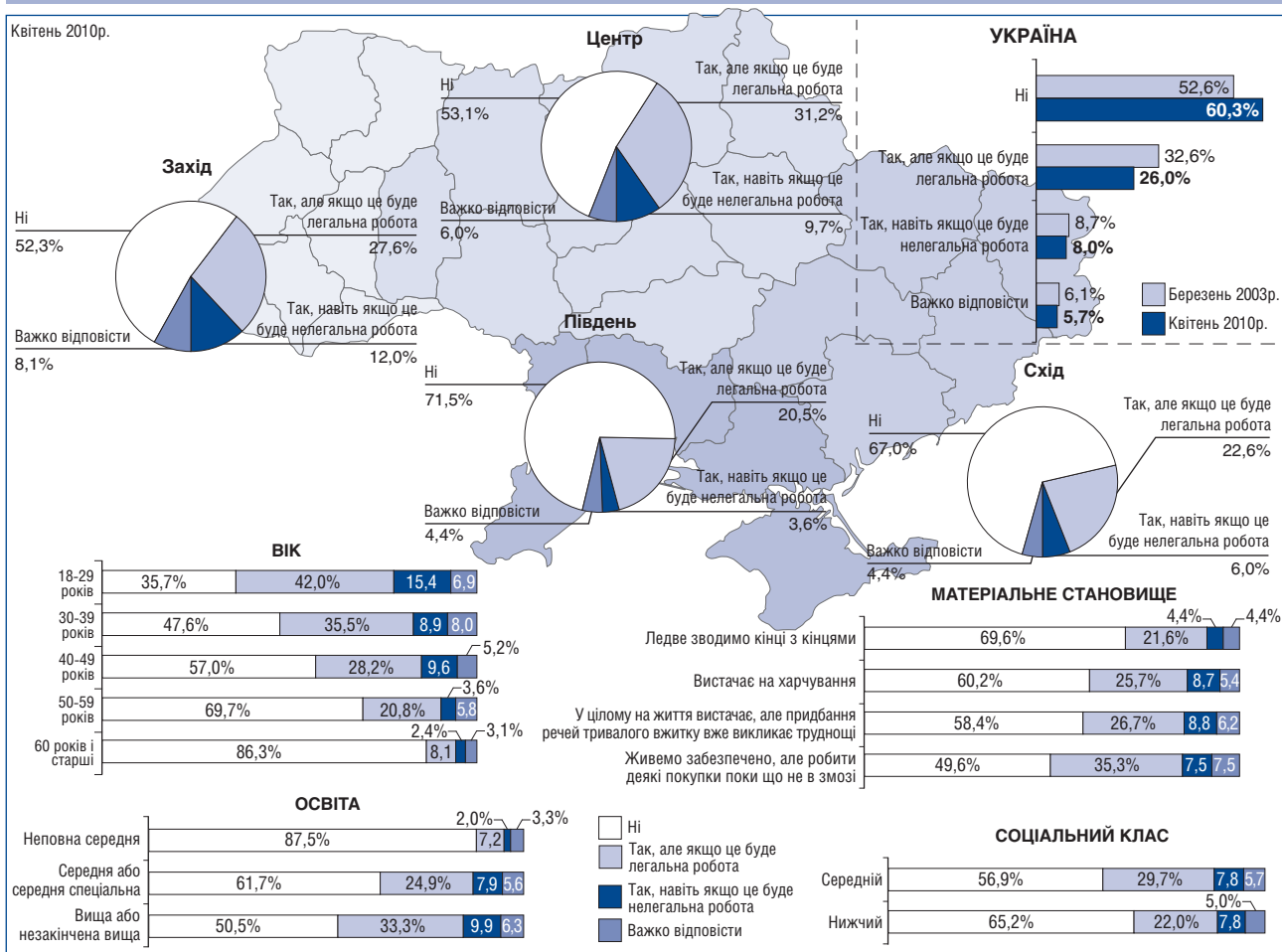
Яка сума місячної зарплати є достатньою, щоб Ви точно погодилися змінити свою роботу?
середня сума*



* Питання ставилося тим, хто може працювати.

Чи хотіли б Ви поїхати працювати за кордон?
% опитаних

Квітень 2010р.



заробітку (відповідно 8,7% і 8%). Найчастіше на роботу за кордоном орієнтовані жителі Заходу та Центру, особи віком до 40 років.

• Узагальнюючи наведене, можна констатувати наступне.

• Більшість респондентів вказують на значне поширення в їх регіоні безробіття (в т.ч. молоді та сільського населення). Відповідні експертні оцінки є дещо нижчими.

• Серед головних причин безробіття громадяни найчастіше називають брак робочих місць, зумовлений кризовим спадом виробництва, та низький рівень зарплати. Експерти до цих причин додають також відсутність умов для малого та середнього підприємництва.

• Експерти найчастіше схиляються до думки, що подолання безробіття сприятиме стимулювання розвитку економіки.

• Як експерти, так і громадяни як “дуже ефективний” захід подолання безробіття найчастіше називають реформування оплати праці в напрямі її істотного підвищення з одночасним зменшенням податкового тиску на фонд оплати праці підприємств і посилення відповідальності власників підприємств за своєчасну та в повному обсязі виплату зарплати найманим працівникам.

• Уявлення громадян про низький взаємозв’язок рівня освіти та розміру зарплати може свідчити про брак кваліфікованих робочих місць, що здатні забезпечувати високий рівень оплати праці.

• Задоволеність роботою значною мірою визначається рівнем її оплати. Високоосвічені респонденти більш впевнено почувають себе на ринку праці.

• Найважливішими умовами зайнятості респонденти найчастіше називають хорошу оплату праці та гарантовану роботу. Кризові процеси в економіці стали причиною зниження значимості цікавої роботи.

• У випадку невдоволеності зарплатою найчастіше респонденти вказують, що шукатимуть додаткову або іншу роботу. Високо вираженими залишаються орієнтації на пошук роботи за кордоном. Низько виражені орієнтації на вимоги підвищення зарплати, очевидно, пов’язані з упевненістю в їх безперспективності. До того ж, висунення вимог стосовно підвищення зарплати ускладнюється поширеною практикою її виплати в обхід бухгалтерії.

Розмір і структура доходів домогосподарств, уявлення про оптимальну структуру доходів і рівень доходів. Бачення шляхів підвищення рівня доходів

Самооцінка рівня доходів. Про розмір доходів громадян насамперед можна судити за самооцінкою рівня добробуту їх родини: 17,2% респондентів повідомляють, що “ледве зводять кінці з кінцями”; найчисельніша група (40,1%) – що їм “вистачає лише на харчування і придбання необхідних недорогих речей”; 34,1% – що “в цілому на життя вистачає, але придбання речей тривалого вжитку викликає труднощі”; 6,6% – в цілому живуть забезпечено,

Яким є в цілому матеріальне становище Вашої родини?
% опитаних

	Лютий 2004р.	Квітень 2005р.	Травень 2006р.	Квітень 2007р.	Серпень 2008р.	Грудень 2008р.	Жовтень 2009р.	Квітень 2010р.
Ледве зводимо кінці з кінцями, грошей не вистає навіть на необхідні продукти	25,5	16,1	16,3	14,2	8,7	18,4	17,3	17,2
Вистає на харчування та на придбання необхідних недорогих речей	42,2	42,0	38,6	37,0	26,8	38,6	37,0	40,1
У цілому на життя вистає, але придбання речей тривалого вжитку, таких як меблі, холодильник, телевізор уже викликає труднощі	27,2	34,4	36,2	40,0	46,0	34,4	37,5	34,7
Живемо забезпечено, але зробити деякі покупки ми поки що не в змозі (купити квартиру, автомобіль тощо)	4,1	5,2	7,2	7,5	15,7	7,0	6,7	6,6
Ми можемо собі дозволити придбати практично все, що хочемо	0,3	0,2	0,4	0,4	1,1	0,6	0,3	0,3
Важко відповісти/не відповіли	0,8	2,1	1,2	0,9	1,6	1,1	1,3	1,0

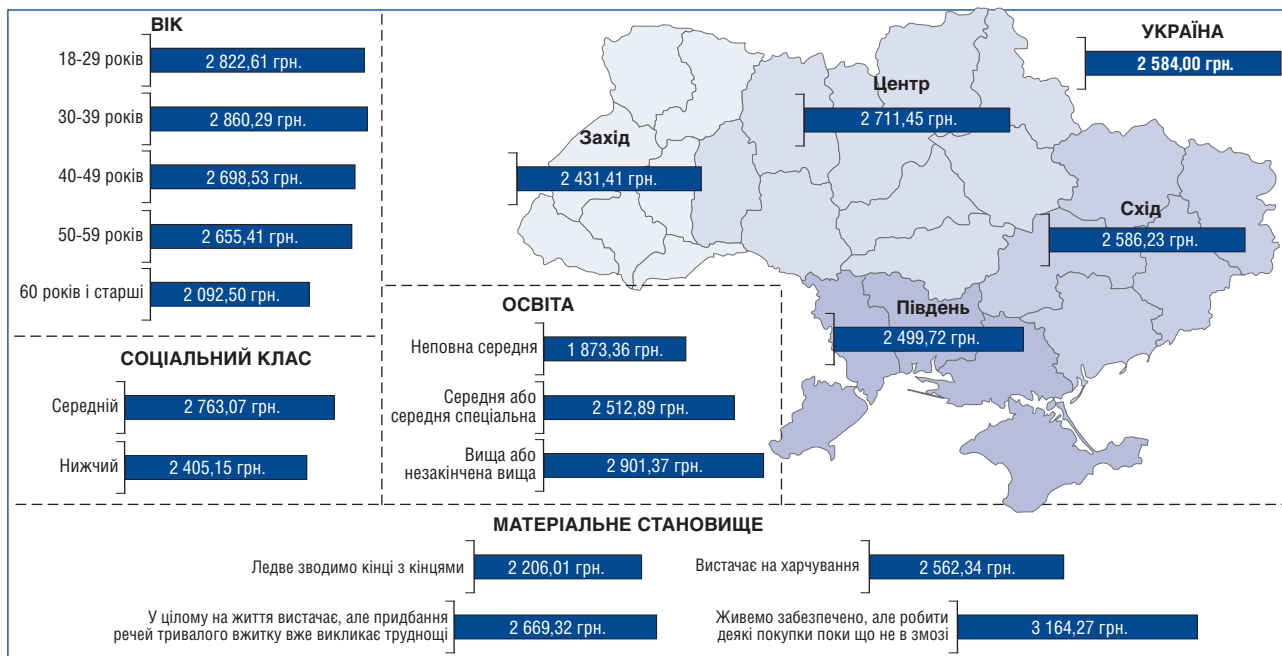
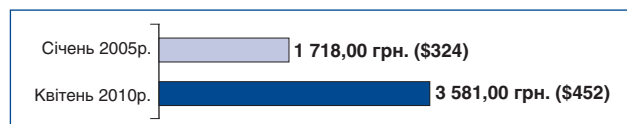
але зробити деякі крупні покупки поки що не в змозі. І лише 0,3% респондентів зазначили, що вони можуть купити практично все, що забажають. Ці самооцінки є вищими, ніж у 2004р., але помітно нижчими, ніж у середині 2008р., тобто до початку фінансово-економічної кризи.

Найгіршим є становище найстаршої вікової групи – серед її представників 30,1% зазначили, що “ледве зводять кінці з кінцями”, а 47,9% – що їм “вистає лише на харчування і придбання необхідних недорогих речей”, що помітно більше, ніж в інших вікових групах. Помітно краще оцінюють рівень свого добробуту люди з вищою або незакінченою вищою освітою. Серед них сумарна частка тих, хто відповів, що в цілому на життя їм вистає, або вони живуть забезпечено чи можуть собі дозволити все, що захочуть, становить 63,2%, тоді як, наприклад, серед тих, хто має неповну середню освіту – лише 14,5% (діаграма “Яким є в цілому матеріальне становище Вашої родини?”).

Серед жителів різних регіонів найвище оцінюють рівень добробуту жителі Заходу – лише тут сумарна частка тих, хто відповів, що в цілому на життя їм вистає, вони живуть забезпечено або можуть собі дозволити все, що захочуть, становить понад половини (54,6%) опитаних, тоді як в інших регіонах – від 37% до 44%.

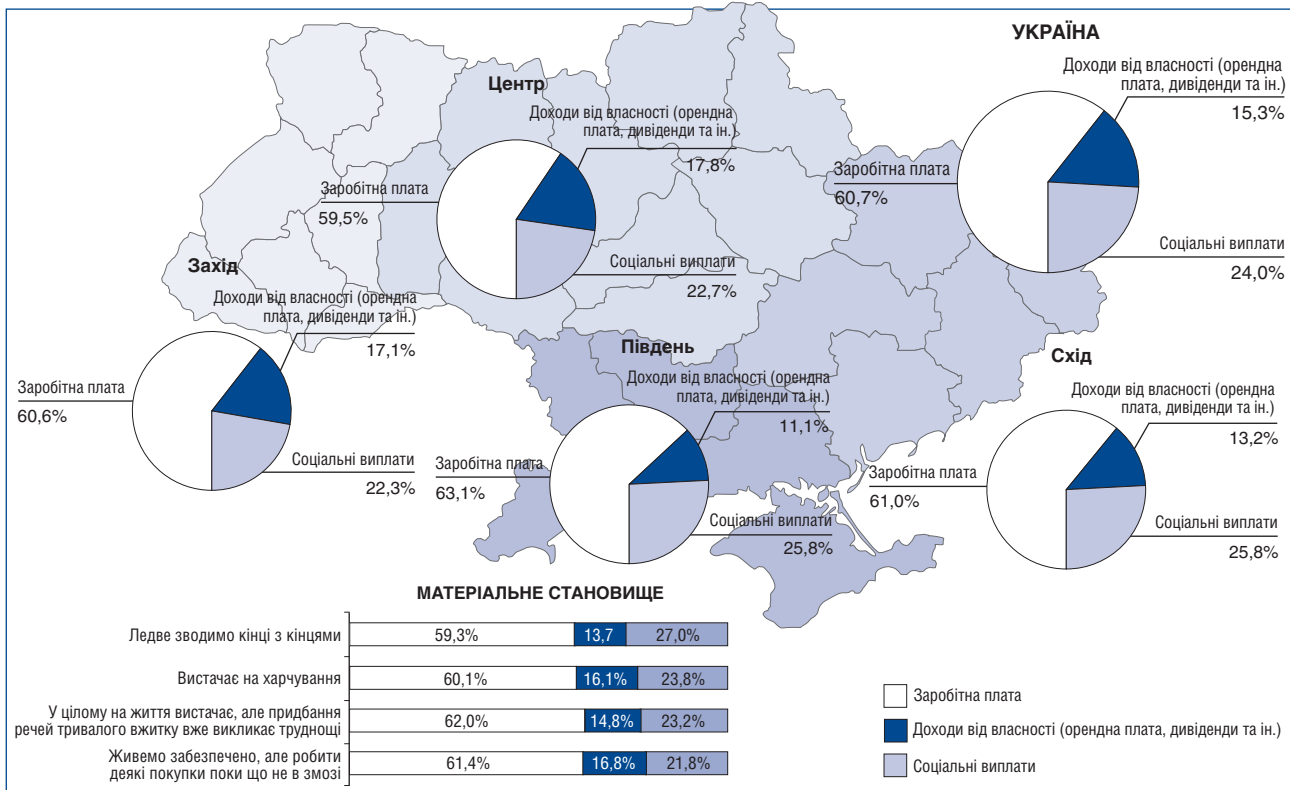
48,1% опитаних зазначили, що зовсім не мають заощаджень; 19,6% – що їх заощаджень у випадку втрати джерела доходів вистачить лише на місяць; 14,7% – менш, ніж на півроку; 5,3% – на півроку-рік; 2,5% – на рік або більший термін. Водночас, аналіз динаміки відповідей респондентів, які мають роботу, показує, що в цій групі частка тих, хто не має заощаджень, порівняно з 2004р., скоротилася з 50,3% до 37,4%.

Уявлення про оптимальний розмір доходів. На думку опитаних, для того, щоб жити нормально, сім’ї в розрахунку на одну людину потрібно отримувати щомісячно дохід у 2 584 грн. Ця оцінка є помітно нижчою, ніж оцінка експертів – 3 581 грн.

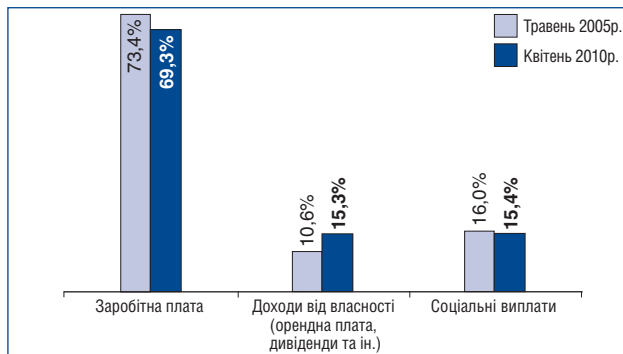
Скільки грошей необхідно сьогодні сім’ї у розрахунку на одну особу щомісячно, щоб жити нормально?
середня сума

Скільки грошей необхідно сьогодні сім’ї у розрахунку на одну особу щомісячно, щоб жити нормально?
середня сума за оцінками експертів


Ціком очікувано, що запити громадян зростають із зростанням освітнього рівня: серед тих, хто має вищу або незакінчену вищу освіту, для нормального життя сім’ї в розрахунку на одну людину потрібно отримувати щомісячно дохід у 2 901 грн., тоді як, наприклад, серед тих, хто має неповну середню освіту, – 1 873 грн. Так само запити зростають із зниженням віку опитаних – від 2 092 грн. серед респондентів віком від 60 років, до 2 833 грн. для респондентів віком 18-29 років.

За оцінками, у структурі доходів населення зарплата складає 40-43% і практично дорівнює частці соціальних виплат. Якою має бути оптимальна структура доходів? на думку громадян



За оцінками, у структурі доходів населення зарплата складає 40-43% і практично дорівнює частці соціальних виплат. Якою має бути оптимальна структура доходів? за оцінками експертів



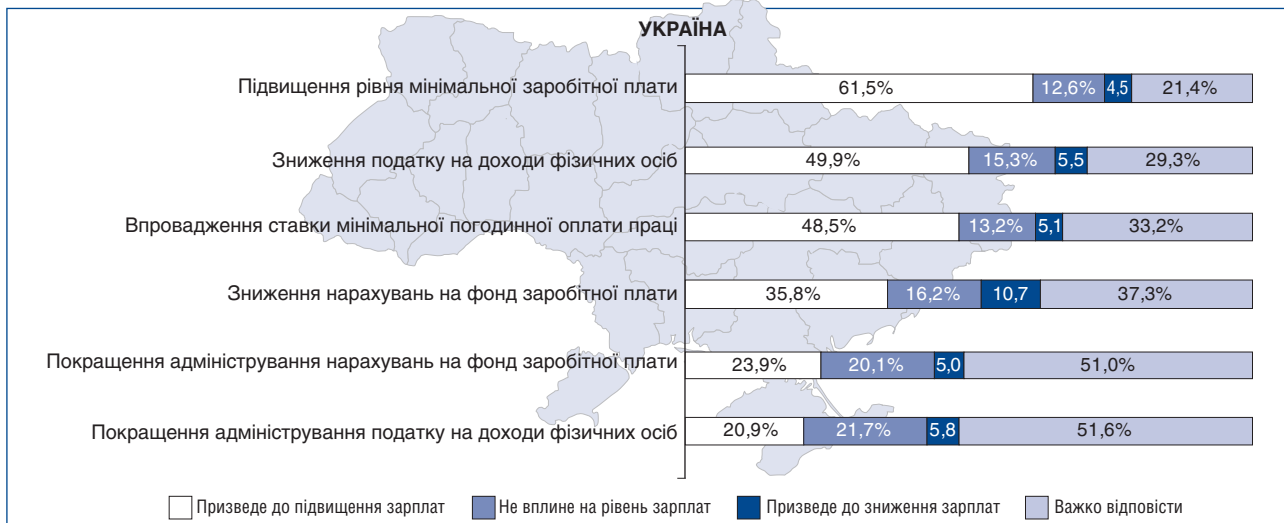
Уявлення про оптимальну структуру доходів. За оцінками, зараз зарплата складає близько 40-43% усіх доходів громадян, практично дорівнюючи частці соціальних виплат. Оптимальною ж респонденти вважають структуру доходів, в якій зарплата становить у середньому 61% усіх доходів (за оцінками експертів – 69%), 15% як за оцінками респондентів, так і за оцінками експертів, мають становити доходи від власності, а соціальні виплати – 24% за оцінками респондентів, і 15% – за оцінками експертів (діаграма “Якою має бути оптимальна структура доходів?”). Отже, хоча громадяни України й виступають за зростання частки зарплати у структурі доходів (порівняно з тим рівнем, який є зараз), вони все ж мають більш “патерналістськи орієнтовану” позицію, порівняно з позицією експертів, відводячи більш значну роль соціальним виплатам у формуванні структури

доходів. У різних групах опитаних ці уявлення мало відрізняються, можна лише зазначити, що із зростанням рівня доходів респондентів дещо знижується середній показник частки соціальних виплат у структурі доходів (з 27% серед тих, хто “ледве зводить кінці з кінцями”, до 22% серед респондентів, які відповіли, що в цілому “живуть забезпечено”).

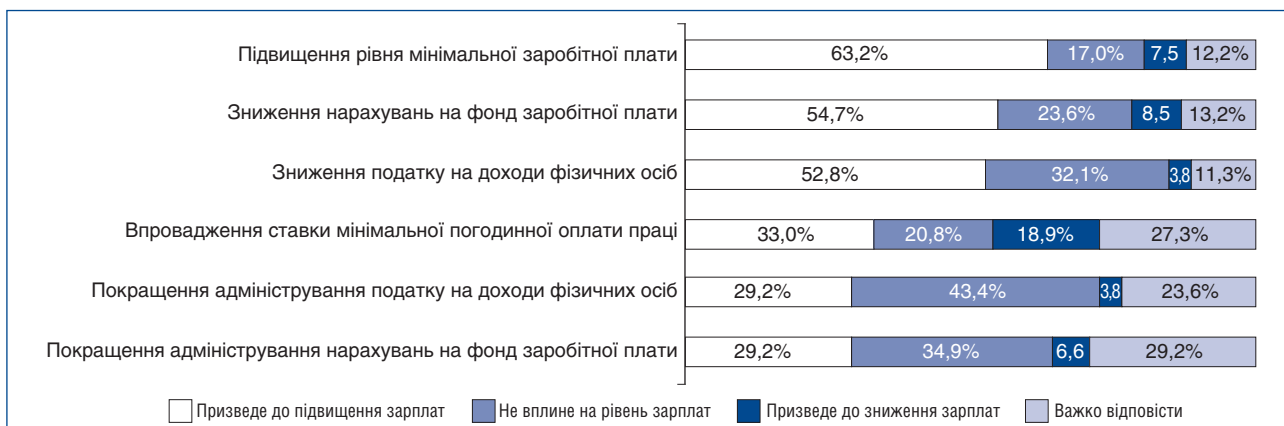
Шляхи покращення ситуації у сфері оплати праці. Оцінюючи заходи, які могли б підвищити рівень зарплат (таблиця “Яким чином на рівень зарплат можуть вплинути наведені заходи?”), найчастіше як респонденти, так і експерти, називають підвищення рівня мінімальної зарплати (61,5% громадян і 63,5% експертів). При цьому, мінімальна зарплата, на думку опитаних, повинна становити 2 238 грн. (середній показник за масивом респондентів). Приблизно таку ж суму називають експерти – 2 195 грн. Оцінка експертів зросла, порівняно з 2005р., коли вона дорівнювала 714 грн. (тобто в еквіваленті зросла з \$135 до \$277). Це значно більше, ніж передбачено Законом про державний бюджет, який встановлює мінімальну зарплату з 1 квітня 2010р. в розмірі 884 грн.

Чим вищим є освітній рівень респондентів, тим вищими є їх вимоги до мінімуму зарплати: ті, хто має вищу або незакінчену вищу освіту, в середньому називають суму у 2 379 грн., тоді як ті, хто має неповну середню освіту, – 1 746 грн.

На другому-третьому місцях за частотою називання респондентами – зниження податку на доходи фізичних осіб (49,9%) і запровадження ставки мінімальної погодинної оплати праці (48,5%). При цьому остання, на думку опитаних, має становити 32 грн./год. (за оцінками експертів – 35,6 грн./год.). Законом про державний бюджет ставка мінімальної погодинної оплати праці з 1 квітня 2010р. встановлена в розмірі 5,29 грн.

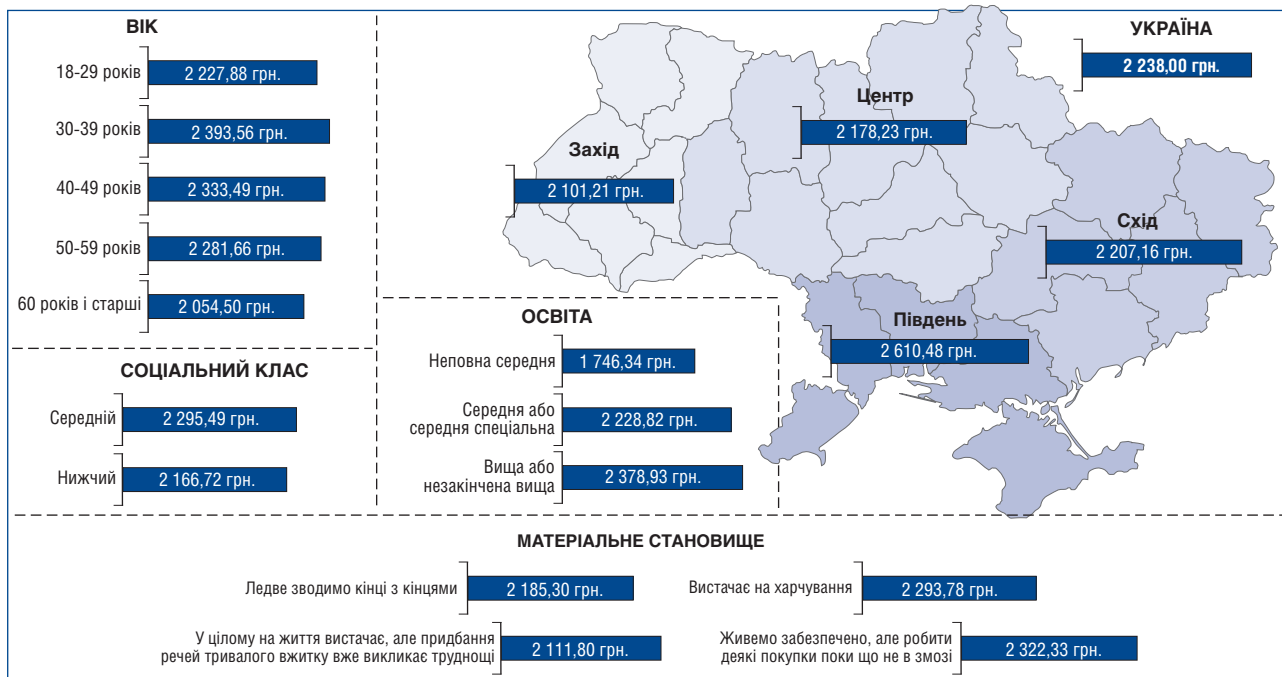
Яким чином на рівень зарплат можуть вплинути наведені заходи?
 % опитаних


		РЕГІОНИ				ВІК				
		Захід	Центр	Південь	Схід	18-29 років	30-39 років	40-49 років	50-59 років	60 років і старші
Підвищення рівня мінімальної заробітної плати	Призведе до підвищення зарплат	65,1	54,5	72,8	61,2	61,2	65,8	65,2	60,4	57,2
	Не вплине на рівень зарплат	11,7	18,0	6,6	10,6	13,2	13,8	14,0	17,1	8,1
	Призведе до зниження зарплат	2,3	7,5	4,0	3,0	5,1	4,0	3,6	5,5	4,4
	Важко відповісти	20,9	20,0	16,6	25,2	20,5	16,4	17,2	17,0	30,3
Зниження податку на доходи фізичних осіб	Призведе до підвищення зарплат	42,8	46,2	72,2	47,2	49,9	53,0	51,2	51,4	46,1
	Не вплине на рівень зарплат	14,1	19,4	6,6	15,8	16,5	17,8	19,0	14,1	10,9
	Призведе до зниження зарплат	3,7	9,2	1,3	5,0	4,7	7,2	6,8	6,9	3,5
	Важко відповісти	39,4	25,2	19,9	32,0	28,9	22,0	23,0	27,6	39,5
Впровадження ставки мінімальної погодинної оплати праці	Призведе до підвищення зарплат	52,7	45,7	42,4	51,7	51,7	52,3	51,4	49,6	40,9
	Не вплине на рівень зарплат	11,7	17,8	7,0	12,2	12,9	14,1	14,8	15,0	10,7
	Призведе до зниження зарплат	2,9	6,9	1,3	6,2	5,6	4,3	6,5	5,1	4,2
	Важко відповісти	32,7	29,6	49,3	29,9	29,8	29,3	27,3	30,3	44,2
Зниження нарахувань на фонд заробітної плати	Призведе до підвищення зарплат	35,8	37,7	28,9	37,3	36,7	40,7	37,1	33,5	32,3
	Не вплине на рівень зарплат	13,1	18,9	19,6	13,7	17,2	16,0	17,7	18,5	13,1
	Призведе до зниження зарплат	9,4	11,5	6,0	12,8	9,8	11,2	11,7	14,5	8,5
	Важко відповісти	41,7	31,9	45,5	36,2	36,3	32,1	33,5	33,5	46,1
Покращення адміністрування нарахувань на фонд заробітної плати	Призведе до підвищення зарплат	26,4	23,5	15,9	26,5	20,8	25,3	24,7	29,7	22,2
	Не вплине на рівень зарплат	17,0	26,1	19,3	16,1	20,8	22,1	24,4	18,8	15,5
	Призведе до зниження зарплат	2,1	9,8	2,7	3,0	5,4	5,5	3,9	7,2	4,1
	Важко відповісти	54,5	40,6	62,1	54,4	53,0	47,1	47,0	44,3	58,2
Покращення адміністрування податку на доходи фізичних осіб	Призведе до підвищення зарплат	20,4	22,9	16,2	21,3	22,1	22,6	19,5	23,7	18,1
	Не вплине на рівень зарплат	19,6	27,2	21,5	17,8	18,3	24,4	25,7	21,2	20,3
	Призведе до зниження зарплат	2,1	8,6	3,0	6,5	7,1	4,3	6,2	8,4	4,2
	Важко відповісти	57,9	41,3	59,3	54,4	52,5	48,7	48,6	46,7	57,4

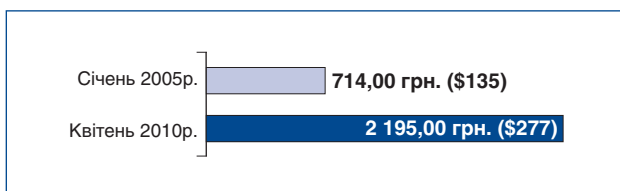
Яким чином на рівень зарплат можуть вплинути наведені заходи?
 % опитаних експертів




Якою на сьогоднішній день повинна бути мінімальна зарплата в Україні?
середня сума



Якою на сьогоднішній день повинна бути мінімальна зарплата в Україні?
середня сума за оцінками експертів

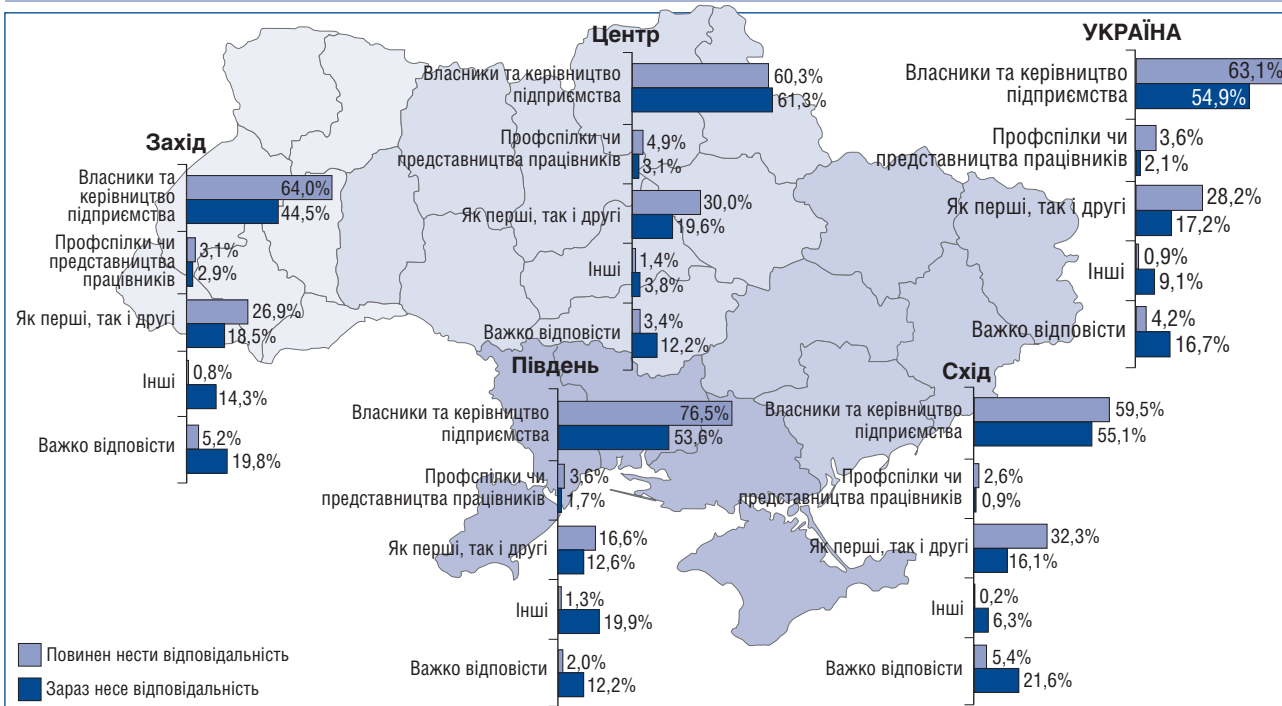


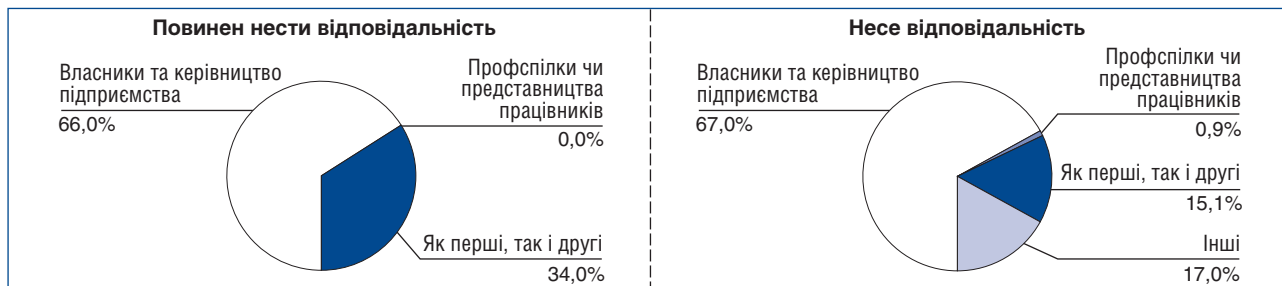
Так само як і стосовно розміру мінімальної зарплати, дещо вищими, ніж у середньому по масиву опитаних, серед високоосвічених респондентів є уявлення про те, якою повинна бути ставка мінімальної погодинної оплати праці – 35 грн./год.

На ефективність зниження податку на доходи як засобу зростання рівня зарплат дещо частіше вказують респонденти з високим рівнем добробуту (ті, хто вважає, що “живе забезпечено” – 55,6%).

Рідше респонденти називають зниження нарахувань на фонд зарплати (35,8%) – хоча експерти ставлять

Хто повинен нести/зараз несе відповідальність за результативність та ефективність діяльності підприємства?
% опитаних

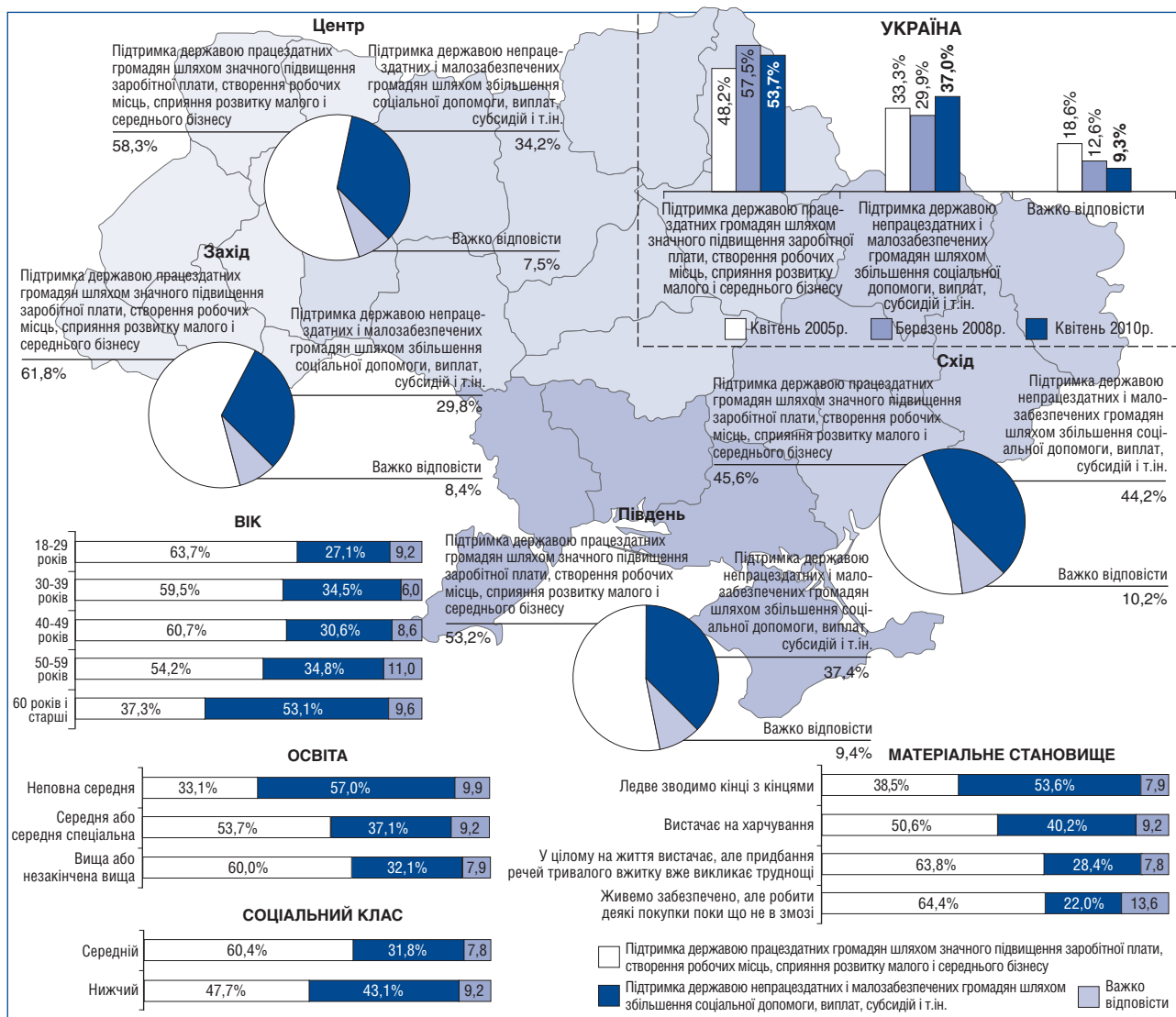


Хто повинен нести/зараз несе відповідальність за результативність та ефективність діяльності підприємства?
% опитаних експертів


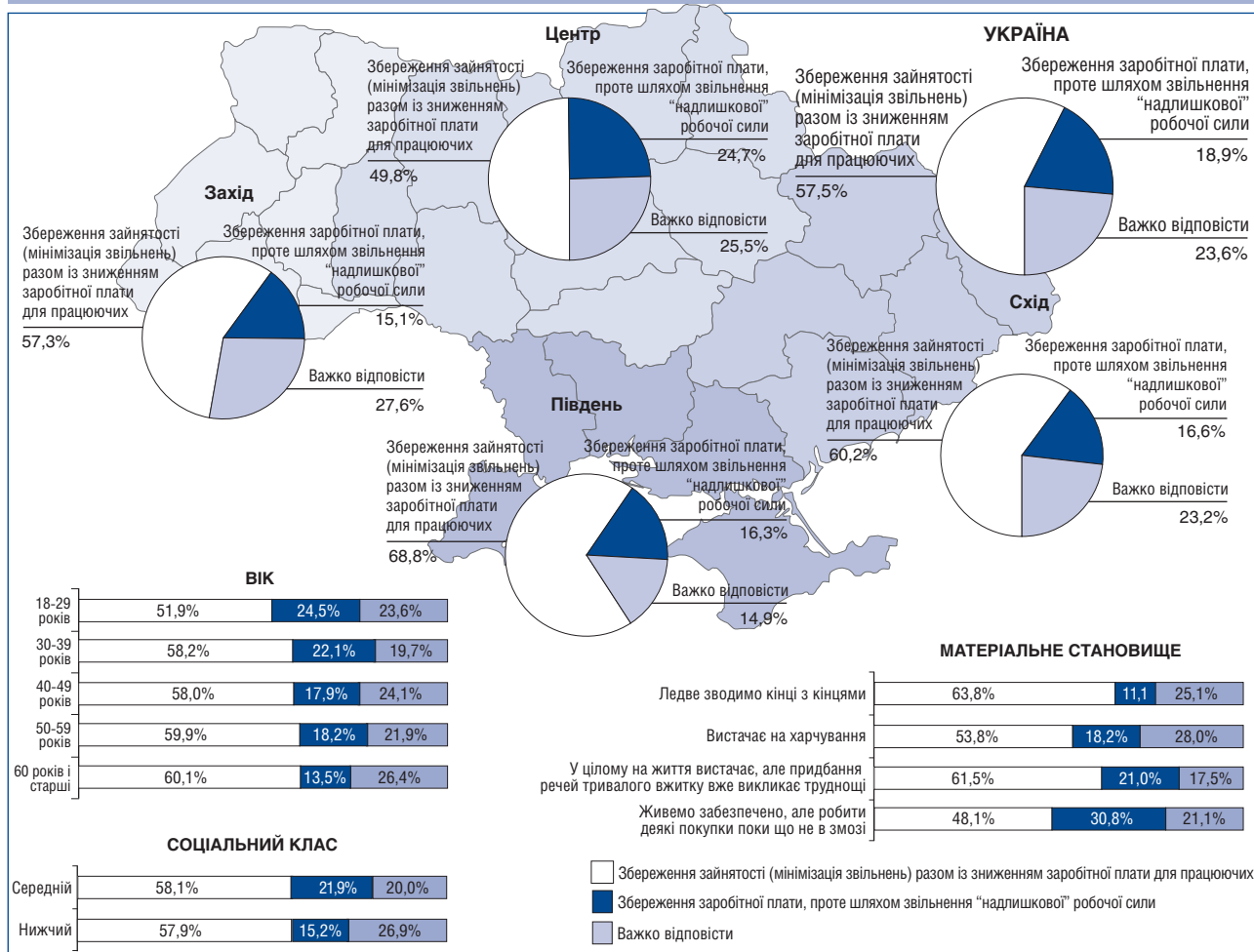
цей захід на друге місце за рівнем ефективності (54,7%), поряд із зниженням податку на доходи фізичних осіб (52,8%). Цілком імовірно, що відносно низька частота називання цього заходу громадянами пов'язана з тим, що більшість працюючих респондентів або не знають зовсім, або знають лише приблизно, якими саме є ці нарахування зараз.

Найрідше називаються як респондентами, так і експертами покращення адміністрування нарахувань на фонд зарплати (відповідно 23,9% і 29,2%) і покращення адміністрування податку на доходи фізичних осіб (відповідно 20,9% і 29,2%).

Оцінка діяльності керівництва підприємств і бачення напрямів підвищення її ефективності. Значною мірою розмір зарплати працівників залежить від ефективності діяльності підприємства. Більшість (63,1%) опитаних вважають, що відповідальність за ефективність діяльності підприємств повинні нести власники та керівники підприємств, лише 28,2% вважають, що має існувати спільна відповідальність власників, керівників і представництв працівників (у т.ч. профспілок), ще 3,6% схильні покладати відповідальність лише на представництва працівників (діаграма "Хто повинен нести/зараз несе

Що має бути пріоритетним у ситуації обмеженості бюджетних коштів в Україні?
% опитаних


В умовах кризи і зниження рівня виробництва, який напрям дій Ви вважаєте більш прийнятним?
% опитаних



В умовах кризи і зниження рівня виробництва, який напрям дій Ви вважаєте більш прийнятним?
% опитаних експертів



відповідальність за результативність та ефективність діяльності підприємства?").

Практично такої ж точки зору дотримуються і експерти. Подібна позиція свідчить про низьку популярність в Україні ідеї "солідарної відповідальності" та участі працівників в управлінні підприємствами.

Якою має бути соціальна політика. Більшість (53,7%) респондентів вважають, що в ситуації обмеженості бюджетних коштів пріоритет має надаватися підтримці державою працездатних громадян шляхом значного підвищення зарплати, створення робочих місць, сприяння розвитку малого та середнього бізнесу (діаграма "Що має бути пріоритетним...?").

Помітно менше (37%) дотримуються думки, що пріоритетною має бути підтримка державою непрацездатних і малозабезпечених громадян шляхом збільшення соціальної допомоги, виплат, субсидій (ця частка є вищою, ніж була в "докризисний" період, на початку 2008р.). Виняток становлять лише представники найстаршої вікової групи, які цілком очікувано частіше підтримують другу точку зору (53,1%), а не першу (37,3%). Частка ж тих, хто підтримує першу точку зору, зростає із зростанням рівня добробуту респондентів (від 38,5% серед тих, хто "ледве зводить кінці з кінцями" до 64,4% серед тих, хто "живе забезпечено"). Серед тих респондентів, які віднесли себе до середнього класу, підтримують першу точку зору 60,4%, другу – 31,8%, тоді як серед представників нижчого класу – відповідно 47,7% і 43,1%.

Досить помітними є регіональні відмінності. Особливо вирізняються Захід і Схід: якщо на Заході виразно переважають прихильники першої точки зору (відповідно 61,8% і 29,8%), то на Сході частки є приблизно рівними (відповідно 45,6% і 44,2%).

В умовах кризи і зниження рівня виробництва 57,5% респондентів вважають більш прийнятним збереження зайнятості (мінімізацію звільнень) разом із зниженням зарплати для працюючих, лише 18,9% вважають за потрібне збереження зарплати шляхом звільнення "надлишкової" робочої сили (діаграма "В умовах кризи і зниження рівня виробництва...?"). Близькою до точки зору респондентів є позиція експертів. Хоча, чим вищим є рівень добробуту респондентів, тим

менш виявлені їх “солідаристські” орієнтації (знижуються від 63,8% серед тих, хто “ледве зводить кінці з кінцями”, до 48,1% серед тих, хто “живе забезпечено”). Серед молоді ці орієнтації також дещо менш виявлені (51,9%), ніж в інших вікових групах (58-60%).

Отже, на основі викладеного може стверджувати наступне.

- Більшість громадян України низько оцінюють рівень свого добробуту. Найгірше його оцінюють люди похилого віку та респонденти з низьким рівнем освіти.

- На думку як респондентів, так і експертів, зарплата повинна становити значно більшу частку у структурі доходів, ніж вона є зараз, і відповідно, меншу частку мають становити соціальні виплати.

- Оцінюючи заходи, які могли б підвищити рівень зарплат, найчастіше як респонденти, так і експерти, називають підвищення рівня мінімальної зарплати. При цьому її розмір, який називають і респонденти, і експерти, значно перевищує передбачений Законом про державний бюджет України на 2010р.

- Більшість респондентів вважають, що в ситуації обмеженості бюджетних коштів пріоритет має надаватися підтримці державою працездатних громадян шляхом значного підвищення зарплати, створення робочих місць, сприяння розвитку малого та середнього бізнесу.

- В умовах кризи і зниження рівня виробництва більшість респондентів вважають більш прийнятним збереження зайнятості (мінімізацію звільнень) разом із зниженням зарплати для працюючих, ніж збереження зарплати шляхом звільнення “надлишкової” робочої сили.

Проблеми оподаткування доходів громадян і шляхи покращення ситуації у цій сфері

“Тінізація” доходів населення. На думку відносної більшості (47,1%) респондентів, “у тіні” перебуває понад 40% доходів населення (середня оцінка респондентами частки “тіньових” доходів – 46%; діаграма “Яка частка доходів населення знаходиться в тіні?”). Серед експертів 55,7% вважають, що у “тіні” перебуває понад 40% доходів населення.

Серед проблем оподаткування однією з найбільш актуальніших є високий рівень “тінізації” зарплати. Лише 0,8% опитаних упевнені, що всі доходи (зарплата) громадян є офіційними та з них стягуються податки (діаграма “Яка приблизно частка зарплат в Україні є офіційною?”). Відносна ж більшість (44,2%) – вважають, що лише половина зарплати виплачується офіційно (13,7% – що близько 75%; 19,5% – 25% або навіть менше).

29,8% респондентів відповіли, що практика виплати зарплати в конвертах є “дуже поширеною”, ще 36,2% – “певною мірою поширена”, і лише 14,6% – що “трапляються окремі випадки або такого немає зовсім”. При цьому, чим вищий рівень добробуту респондентів, тим частіше вони схильні вважати, що виплата зарплати “в конвертах” є дуже поширеною (наприклад, серед тих, хто, відповів, що “живе забезпечено”, на значне поширення оплати праці “у конвертах” вказують 40,6%, тоді як серед тих, хто “ледве зводить кінці з кінцями”, – 16,6%). Це може свідчити про те, що саме високооплачувані працівники найчастіше отримують зарплату в такий спосіб.

До того ж, відносна більшість (45%) респондентів вважають, що українці не погодяться повністю відмовитися від зарплати “в конвертах” за умови

надання широких соціальних гарантій (лише 35,7% вважають, що погодяться, діаграма “Чи погодяться українці повністю відмовитися від заробітної плати в конвертах?...?”).

Як відомо, уявлення про позиції “більшості” найчастіше відбивають власну позицію опитуваного. Отже, відповіді респондентів на це питання відбивають радше їх власне небажання відмовитися від такого способу оплати праці. Оцінки експертів є дещо більш оптимістичними – половина з них вважають, що українці готові повністю відмовитися від зарплати “в конвертах”, 43,4% – дотримуються протилежної думки.

Обізнаність громадян про систему оподаткування. Лише 18,3% тих, хто має роботу, відповіли, що точно знають, скільки грошей сплачує за них роботодавець як нарахування на фонд зарплати, 30,7% знають лише приблизно, а 49,2% – не знають зовсім (діаграма “Чи знаєте Ви, скільки грошей сплачує за Вас Ваш роботодавець...?”). Навіть серед респондентів з вищою або неповною вищою освітою 36,5% не знають цього, а 35,3% знають лише приблизно.

57,5% опитаних зовсім не знають, скільки вони сплачують як податок на дохід фізичної особи, 25,6% знають лише приблизно, і лише 16,9% – знають точно. При цьому частка тих, хто зовсім не володіє цією інформацією, зросла, порівняно з 2003р., на 17%.

Ефективність використання коштів, зібраних як нарахування на фонд зарплати, оцінюється респондентами та експертами досить низько (відповідно 2,4 і 2,5 бала за п’ятибальною шкалою).

Уявлення про оптимальну систему розрахунку податку на дохід фізичної особи. 39,1% опитаних надають перевагу пропорційній системі, дещо менше (35,7%) – прогресивній, лише 5,9% – регресивній (діаграма “Якою має бути система розрахунку податку на дохід громадян?”). Слід зазначити, що частка прихильників прогресивної системи зросла, а прихильників пропорційної системи – зменшилася, порівняно з 2003р. (коли в Україні діяла прогресивна система оподаткування, що згодом була змінена пропорційною).

Відмінності у групах за рівнем доходів у ставленні до цієї проблеми є незначними та часто “нелогічними” (наприклад, найнижчий рівень підтримки прогресивної системи оподаткування спостерігається у групі з найнижчими доходами (29,8%). Проте в цій групі найвищою є частка тих, хто не зміг відповісти на це питання (24%), очевидно, через те, що рівень освіти в цій групі є найнижчим. Досить істотними є регіональні відмінності. Так, прихильниками прогресивної системи є більшість (52,2%) жителів Півдня, (в інших регіонах – від 28% до 37%).

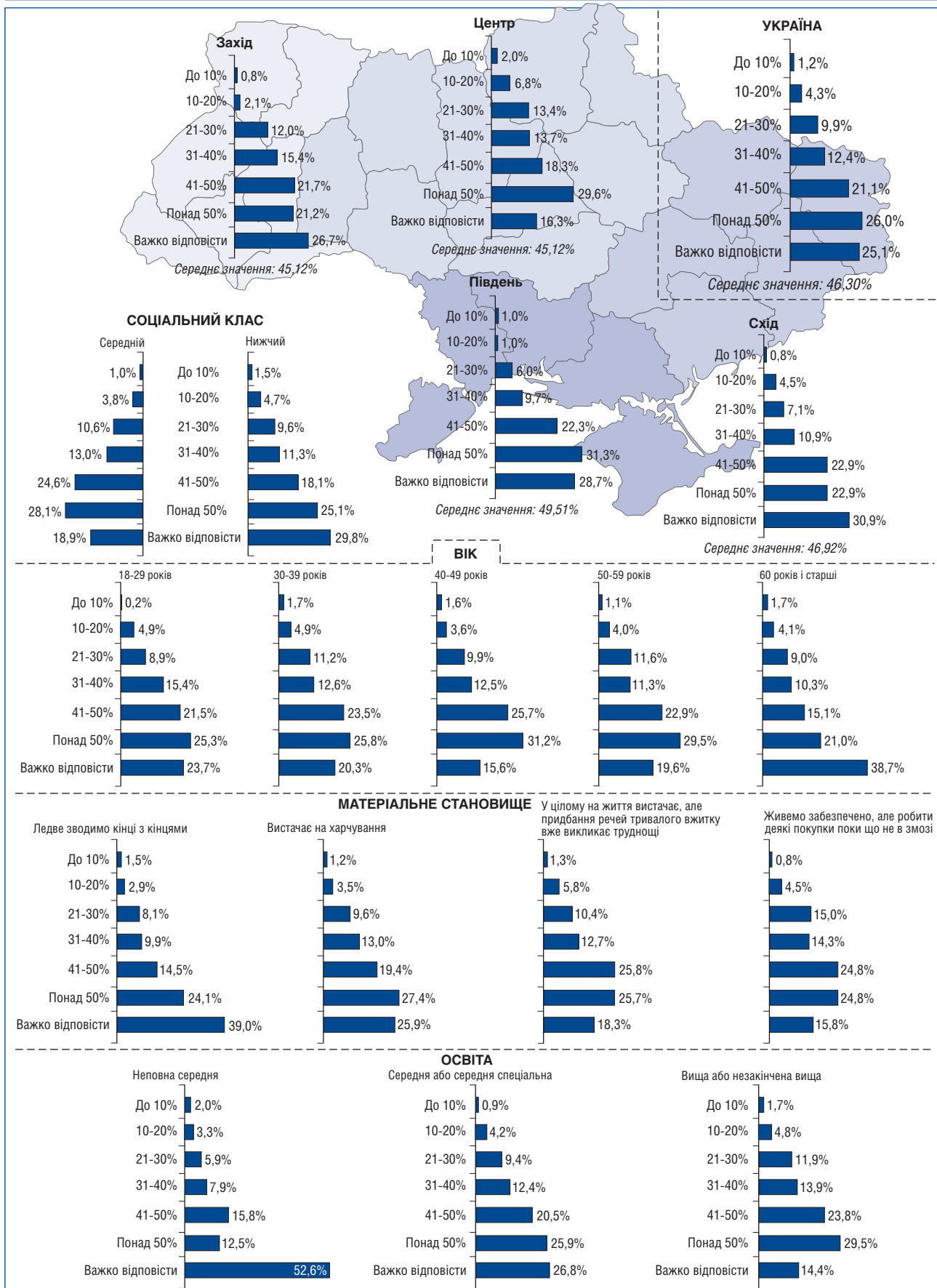
Отже:

- і громадяни, і експерти вказують на те, що значна частина доходів населення перебуває “в тіні”. До того ж, значну частину громадян влаштовує отримання зарплати “в конвертах”;
- громадяни демонструють низький рівень поінформованості стосовно оподаткування (зокрема, розмірів податків);
- ефективність використання коштів, зібраних як нарахування на фонд зарплати, оцінюється і громадянами, і експертами досить низько;
- громадяни частіше надають перевагу пропорційній і прогресивній системам розрахунку податку на дохід фізичних осіб.

Загалом, на основі викладеного можна констатувати наступне.

Проблеми, що існують у системі нарахування та оподаткування зарплати в Україні, ускладнюються кризовим станом національної економіки.

Яка частка доходів населення знаходиться “в тіні”?
% опитаних



Яка частка доходів населення знаходиться “в тіні”?
% опитаних експертів

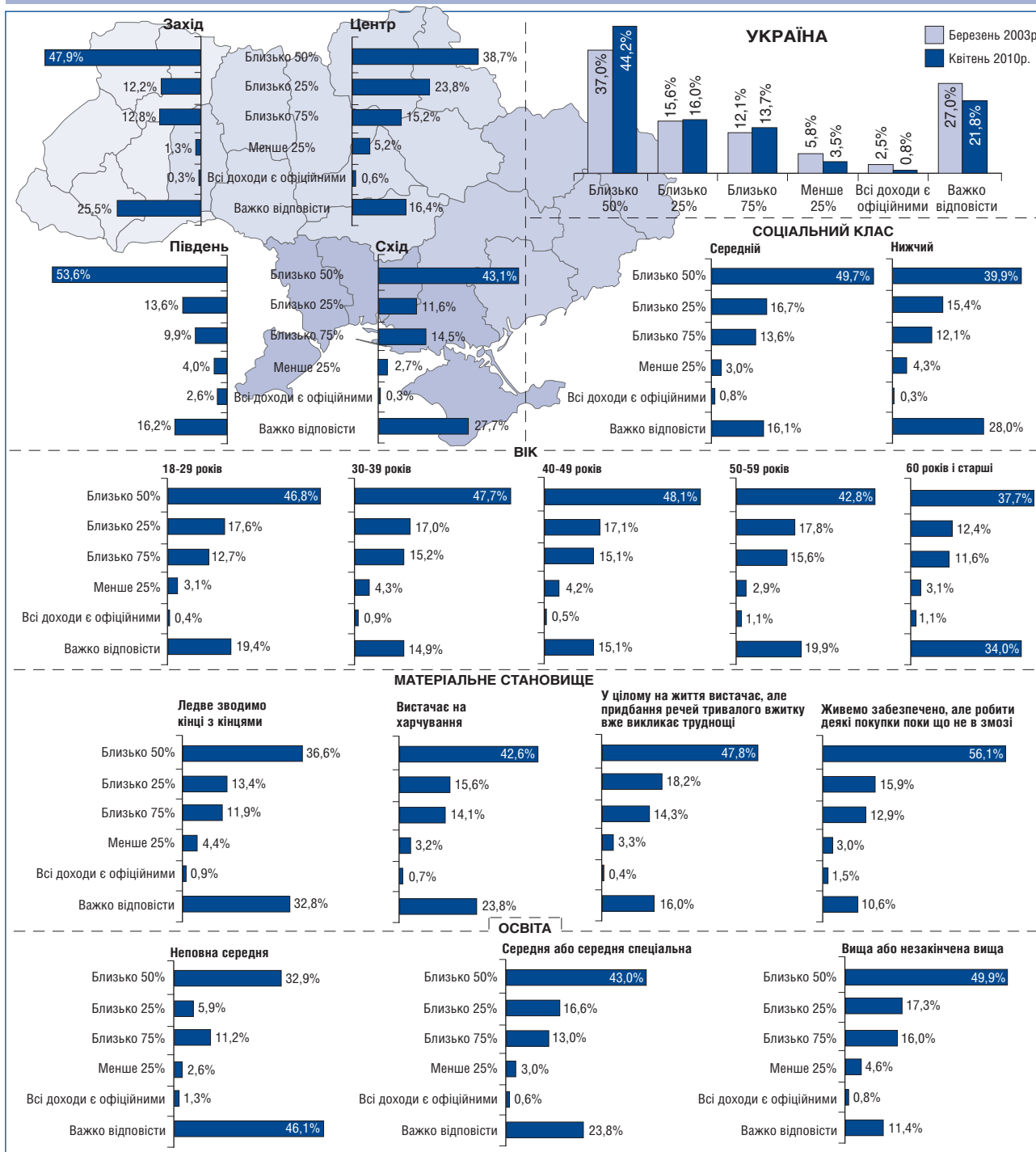


Водночас, у суспільстві наявні досить виразні соціальні очікування, пов'язані зі зміною влади. Це створить сприятливу умову для реформ, у т.ч. в системі нарахування та оподаткування зарплати.

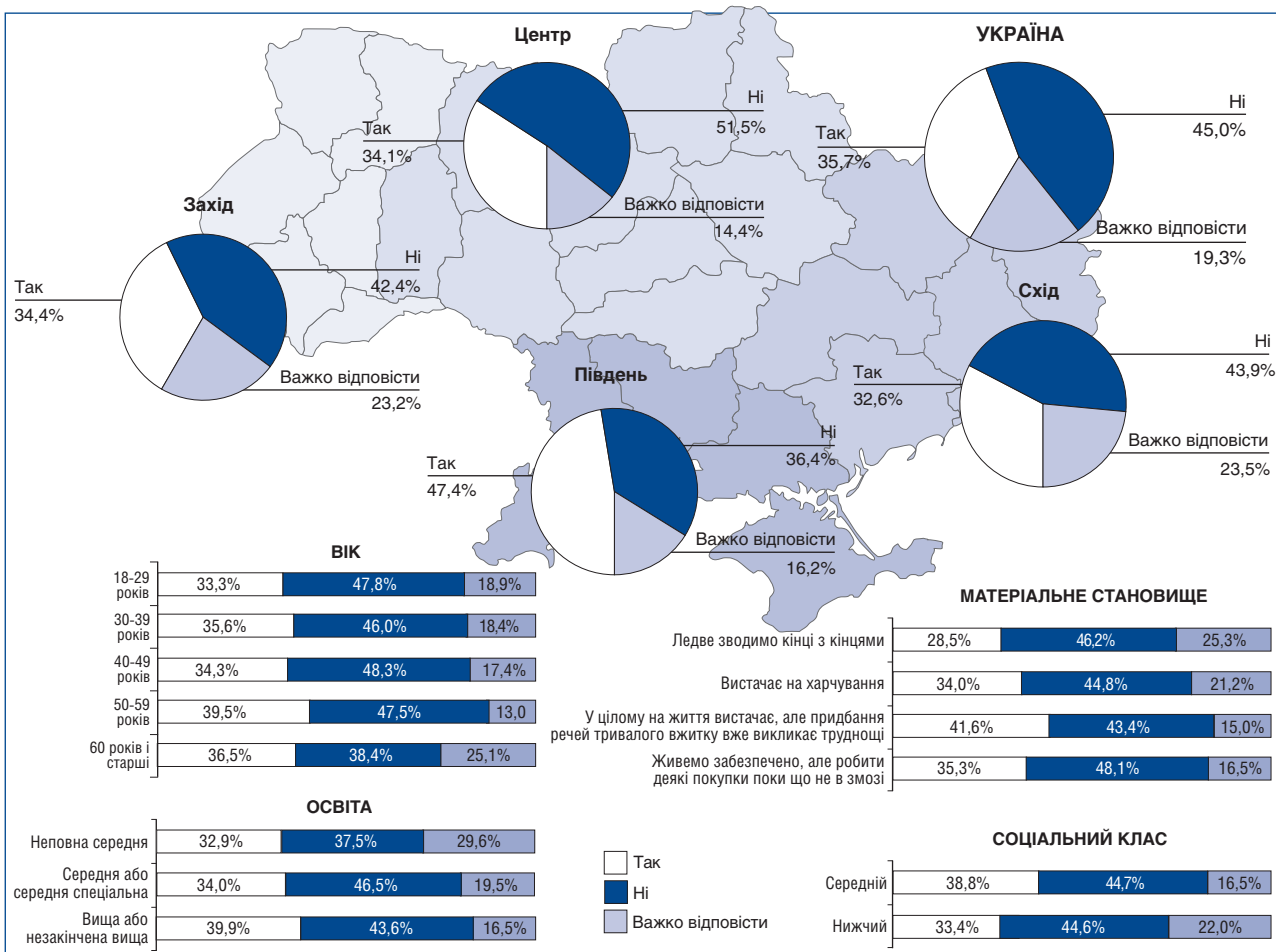
Важливою проблемою залишається подолання безробіття, засобами чого громадяни України та експерти найчастіше бачать створення високооплачуваних робочих місць, розвиток економіки, зокрема, шляхом стимулювання середнього та малого підприємництва.

В Україні мало розвинуті соціальні інститути, здатні захищати інтереси працівників, у т.ч. стосовно підвищення зарплати (насамперед таким інститутом мають бути профспілки). Внаслідок

Яка приблизно частка зарплат в Україні є офіційною?
% опитаних



Чи погодяться українці повністю відмовитися від заробітної плати “у конвертах” за умови надання широких соціальних гарантій?
% опитаних



Наскільки ефективно використовуються кошти, що збираються державою як нарахування на фонд заробітної плати?*

ОЦІНКА (% опитаних)**	СЕРЕДНІЙ БАЛ (на думку громадян)*
"1"	17,5%
"2"	25,9%
"3"	26,6%
"4"	10,6%
"5"	0,9%
СЕРЕДНІЙ БАЛ (за оцінками експертів)*	
2,49	

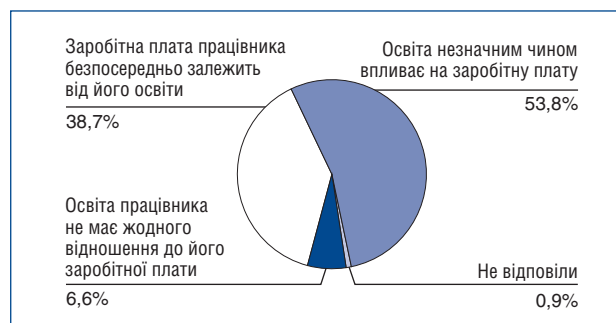
* За п'ятибальною шкалою, де "1" означає, що кошти використовуються зовсім не ефективно, а "5" – дуже ефективно.

** Варіант відповіді "важко відповісти" в таблиці не наведений.

цього у працівників низько виражені орієнтації на вимоги підвищення зарплати, що може бути пов'язане з впевненістю в безперспективності таких вимог.

І громадяни, і експерти вказують на те, що значна частина доходів населення перебуває "в тіні". Поширена практика виплати зарплати "в конвертах" ускладнює висунення вимог з боку працівників до адміністрації підприємств стосовно її підвищення. До того ж, значну частину громадян України така ситуація влаштовує. Отже, важливим є як реформування системи оподаткування доходів громадян, так і проведення інформаційної кампанії, яка б показувала переваги виведення зарплат із "тіні".

Чи має рівень освіти вплив на заробітну плату?
% опитаних експертів

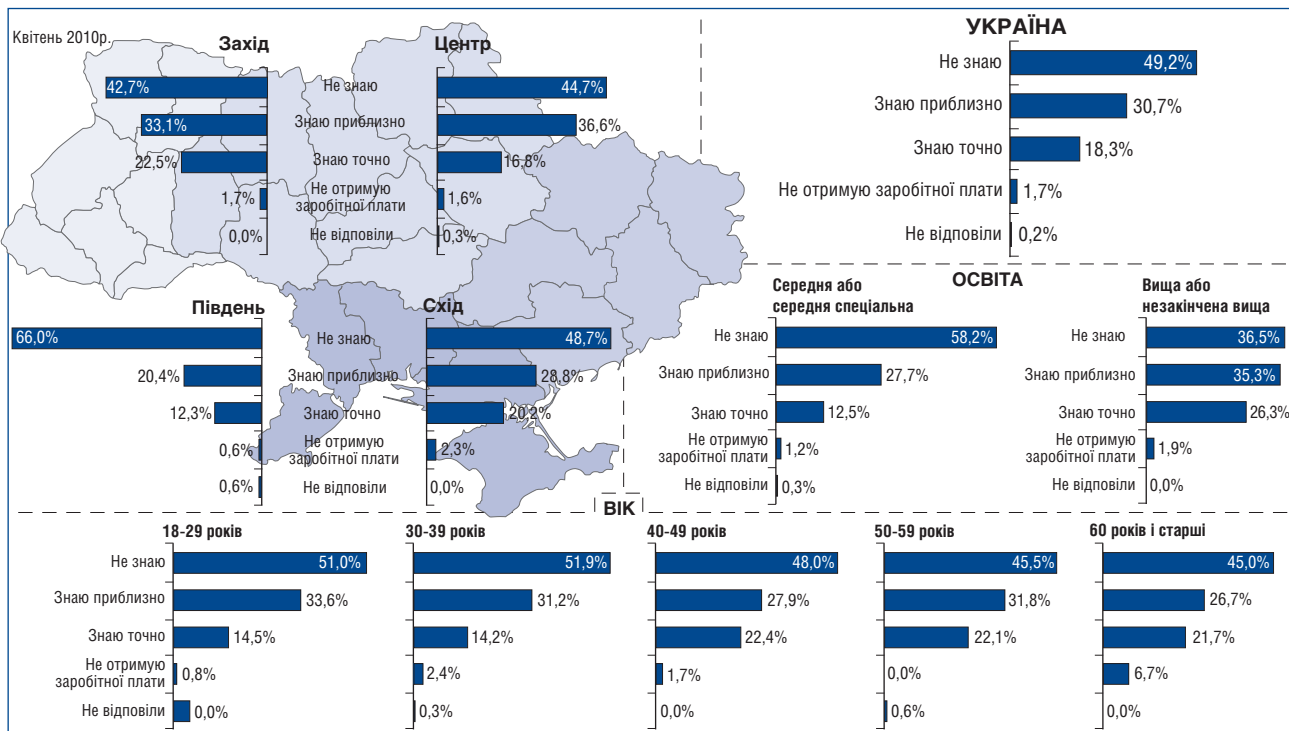


Суспільство та експертне середовище схильються до необхідності змін у структурі доходів домогосподарств – зарплата має становити значно більшу частку у структурі доходів, ніж вона становить зараз, і відповідно, меншу частку мають становити соціальні виплати.

Важливим також є підвищення рівня поінформованості громадян стосовно оподаткування.

Як громадяни, так і експерти вказують на необхідність підвищення рівня мінімальної зарплати. При цьому її розмір, який називають респонденти та експерти, суттєво перевищує передбачений Законом про державний бюджет України на 2010р. Значна невідповідність ситуації запитам громадян створює підґрунтя для зростання соціального невдоволення. ■

Чи знаєте Ви, скільки грошей сплачує за Вас Ваш роботодавець як нарахування на фонд заробітної плати?
% опитаних



Якою має бути система розрахунку податку на прибуток громадян?
% опитаних

