

НАЦІОНАЛЬНА БЕЗПЕКА і ОБОРОНА

№ 1 (61)

2005

Засновник і видавець:



УКРАЇНСЬКИЙ ЦЕНТР ЕКОНОМІЧНИХ І ПОЛІТИЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
ІМЕНІ ОЛЕКСАНДРА РАЗУМКОВА

Генеральний директор Анатолій Рачок
Головний редактор Людмила Шангіна
Макет Павло Войтенко
Олександр Москаленко
Техніко-комп'ютерна підтримка Антон Балицький

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

Журнал видається українською
та англійською мовами
Загальний тираж
3800 примірників

Адреса редакції:
01034, м. Київ, вул. Володимирська, 46
офісний центр, 5-й поверх
тел.: (380 44) 201-11-98
факс: (380 44) 201-11-99
e-mail: info@uceps.com.ua
веб-сторінка: <http://www.uceps.org>

При використанні матеріалів
посилання на журнал
«Національна безпека і оборона»
обов'язкове

Редакція може не поділяти точки зору авторів

Фотографії:
УНІАН — стор. 10, 27, 29, 31, 33, 35, 36, 39,
41, 42, 43, 47, 50;
Photo UA — стор. 38;
УНІАН — стор. 40, 46.

© Центр Разумкова, 2005

Підготовлено за підтримки Фонду Євразія
за рахунок коштів, наданих Агентством США
з міжнародного розвитку (USAID)

З М І С Т

ЗАРОБІТНА ПЛАТА В УКРАЇНІ: СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ

(Аналітична доповідь Центру Разумкова)	2
1. ЗАРОБІТНА ПЛАТА В УКРАЇНІ: ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ДЕШЕВОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ	4
2. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ПОЛІТИКИ ДЕШЕВОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ	11
3. ПЛАН ДІЙ	18

РЕФОРМА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ — СТРИБОК ЧЕРЕЗ СОЦІАЛЬНУ ПРІРВУ?

(Виступи учасників Круглого столу)	
СИТУАЦІЯ З ОПЛАТОЮ ПРАЦІ СВІДЧИТЬ ПРО ТЕ, ЩО СОЦІАЛЬНІ ПАРТНЕРИ НЕ ВИКОНЮЮТЬ СВОЇ ФУНКЦІЇ	
Михайло ВОЛИНЕЦЬ	26
ВЗНОС НА СОЦІАЛЬНЕ СТРАХОВАННЯ — НЕ ФІСКАЛЬНИЙ НАЛОГ, А ПЛАТА ЗА ЗАЩИЩЕННУ РОБОЧУ СИЛУ І СОЦІАЛЬНЕ СПОКОЙСТВИЕ	
Галина ГОЛЕУСОВА	27
ГІДНІСТЬ ЛЮДИНИ ВИМАГАЄ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ЇЇ ПРАЦІ	
Микола ЖУЛИНСЬКИЙ	27
ПРОБЛЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ ПОТРЕБУЄ КОМПЛЕКСНОГО ПІДХОДУ	
Юрій КОВАЛЕНКО	28
РЕАЛЬНА ПОДДЕРЖКА МАЛОГО БІЗНЕСА — ПУТЬ К ПРЕОДОЛЕННЮ БЕЗРАБОТИЦІ І БЕДНОСТІ	
Наталья КОЖЕВИНА	28
ПОВЫШЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ — НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНАЯ СОЛИДАРНАЯ ИНВЕСТИЦИЯ В ЭКОНОМИКУ УКРАИНЫ	
Сергей КОНДРЮК	29
ГІДНА ПРАЦЯ — ЦЕ ВІЛЬНО ОБРАНА, ПРОДУКТИВНА, ВИСОКО ОПЛАЧУВАНА ЗАЙНЯТІСТЬ	
Василь КОСТРИЦЯ	29
НАСАМПЕРЕД — НАВЕСТИ ЛАД В АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГАХ, ЩО ЇХ ДЕРЖАВА НАДАЄ БІЗНЕСУ	
Олександра КУЖЕЛЬ	30
НИЗЬКА ОПЛАТА ПРАЦІ В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ — ЗАГРОЗА МАЙБУТЬОМУ	
Віра КУЦЕНКО	31
НАСАМПЕРЕД СЛІД УСУНУТИ НЕВІДПОВІДНІСТЬ МІЖ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ ТА ОБ'ЄМАМИ СПОЖИВАННЯ ІЗ СУСПІЛЬНИХ ФОНДІВ, А ВЖЕ ПОТІМ ГОВОРИТИ ПРО НЕОБХІДНІСТЬ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ	
Елла ЛІБАНОВА	31
ГОЛОВНЕ — ДЖЕРЕЛА КОШТІВ ДЛЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ	
Ганна ЛОБАТЮК	32
НУЖНА НОВА ІДЕОЛОГІЯ ЗАРПЛАТЫ	
Валерий НОВИКОВ	32
ПОТРЕБЕН СПРАВЕДЛИВИЙ РОЗПОДІЛ РЕСУРСІВ МІЖ ПРАЦЕЮ І КАПІТАЛОМ	
Григорій ОСОВИЙ	32
ЗАРПЛАТА ДОЛЖНА ЗАВИСЕТЬ ОТ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОДУКТИВНОСТИ ТРУДА	
Анна СКОВРОНЬСКА-ЛУЧИНЬСКА	33
ГОЛОВНА ПЕРЕДУМОВА — ГОТОВНІСТЬ ВІДСТОЮВАТИ ПРАВА І ДОСЯГТИ СОЦІАЛЬНОГО БАЛАНСУ	
Андрій СОКОЛОВ	34
ПЕРЕХІД ДО ПОЛІТИКИ ДОРОГОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ — АКТУАЛЬНЕ ПИТАННЯ НОВОГО ЕТАПУ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	
Олександр ТОВСТЕНКО	34
ГОЛОВНЕ — УСУНУТИ ПОДВІЙНУ МОРАЛЬ І ВПРОВАДИТИ НОРМАЛЬНУ РЕГУЛЯТОРНУ ПОЛІТИКУ	
Віктор ХМІЛЬОВСЬКИЙ	35
РЕФОРМУВАННЯ ЗАРПЛАТЫ В УКРАЇНІ Є НЕ ЕКОНОМІЧНОЮ, А ПОЛІТИЧНОЮ ПРОБЛЕМОЮ	
Микола ШАПОВАЛ	35
РОЗПОДІЛ НАЦІОНАЛЬНОГО ПРОДУКТУ МАЄ СПРИЯТИ ТОМУ, ЩОБ СЕРЕДНЬОСТАТИСТИЧНИЙ УКРАЇНЕЦЬ СТАВ НАДІЙНИМ ВНУТРІШНІМ ІНВЕСТОРОМ	
Володимир ЯЦЕНКО	36

ОФІЦІЙНІ ПОЗИЦІЇ З ПРИВОДУ РЕФОРМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ І ТРИПАРТИЗМУ

ПРИНЦИП СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА — ОСНОВА ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	
Юрій АВКСЕНТЬЄВ	37
ЗАРОБІТНА ПЛАТА МАЄ ВИЗНАЧАТИСЯ НА ОСНОВІ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН	
Юрій ЄХАНУРОВ	38
ОДНЕ З НАЙВАЖЛИВІШИХ ЗАВДАНЬ — ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗРОСТАННЯ РІВНЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	
Михайло ПАПІЄВ	39

ЗАРПЛАТА, ЯКУ МИ ОТРИМУЄМО

(Інтерв'ю)	41
------------	----

СТАТТІ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ	
Наталья РИМШЕВСКАЯ	44
БІЛЬШЕ РОБОЧИХ МІСЦЬ	
Мечислав КАБАЙ	49

БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ: ОПИТУВАННЯ ЕКСПЕРТІВ

	53
--	----

РИНОК ПРАЦІ: ПОЗИЦІЇ, ОЦІНКИ ТА ОЧІКУВАННЯ ГРОМАДЯН

Умови отримання журналу — на нашій веб-сторінці:
<http://www.uceps.org/magazine>

ЗАРОБІТНА ПЛАТА В УКРАЇНІ: СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ

Ціна праці (заробітна плата) у країні є одним з головних чинників її соціально-економічного розвитку. Вона безпосередньо визначає рівень добробуту суспільства та його соціальну стратифікацію, а також такі базисні макроекономічні параметри, як сукупний платоспроможний попит, сукупна спроможність сплати податків, доходи фондів соціального страхування, рівень соціальних стандартів.

Заробітна плата є головним засобом відтворення робочої сили, основним джерелом доходів населення, інструментом розподілу і перерозподілу сукупного національного доходу. Своєю чергою, справедливий (суспільно прийнятний) розподіл і перерозподіл доходів — це передумова і запорука соціальної солідарності суспільства, а відтак — національної безпеки країни.

Нарешті, ціна праці — основа гідності людини та її соціального статусу. Жодні соціальні допомоги, субсидії і пільги не компенсують морального приниження працездатного громадянина, неспроможного працюю забезпечити власній сім'ї достойний рівень життя.

В Україні ціна праці — необґрунтовано занижена, фактично не пов'язана з продуктивністю праці і не виконує у повному обсязі навіть компенсаційної функції, не забезпечуючи потреб існування працівника. Структура заробітної плати є викривленою; у структурі доходів населення частка зарплати впала з 71% в 1990р. до 43% у 2004р., що не відповідає світовій практиці. Водночас, низький рівень заробітної плати не компенсується відповідними обсягами споживання із суспільних фондів, що призводить до поширення бідності та набуття нею спадкової форми.

Головним чинником знецінення праці стала державна політика, спрямована переважно на формування та підтримку експортоорієнтованого крупного бізнесу. Складовою такої політики було штучне обмеження зростання заробітної плати, оскільки саме низька ціна робочої сили є головною конкурентною перевагою низькотехнологічного українського експорту.

Соціально-економічними наслідками політики дешевої робочої сили є: поляризація суспільства за рівнем доходу і відсутність середнього класу; бідність, у т.ч. працюючих; низька сукупна платоспроможність, а відтак — звуження внутрішнього ринку; безробіття, поширення тіньової зайнятості та аномальна зовнішня трудова міграція; у кінцевому підсумку — демографічна криза і зниження якості трудових ресурсів.

Економічне зростання, що фіксується протягом 2000-2004рр. не вплинуло на масштаби бідності (за винятком її крайніх форм), що свідчить про те, що підвищення зарплати, яке спостерігалось протягом цього періоду фактично лише компенсувало втрату доходів через інфляцію.

Подальше утримання низької ціни праці є загрозою національній безпеці країни. По-перше, надмірна диференціація доходів перевищили суспільно прийнятні межі, що загрожує соціальній солідарності, а відтак — стабільності суспільства.

По-друге, низька ціна праці гальмує структурну перебудову економіки, позбавляє її внутрішнього інвестиційного ресурсу, віддаляє перспективу переходу країни до моделі стійкого економічного розвитку та її інноваційної складової, оскільки усуває мотивацію роботодавців до впровадження нової техніки і технологій; спричиняє кризу освіти, культури, охорони здоров'я, чим різко скорочуються можливості розвитку людського капіталу; консервує неплатоспроможний попит, що не сприяє інноваційній споживчій поведінці населення; не сприяє інвестиційній привабливості, оскільки неплатоспроможність абсолютної більшості населення є негативним чинником для зовнішніх інвесторів.

Акценти державної політики мають бути перенесені із захисту найменш захищених верств на підтримку працюючого населення — із врахуванням тієї обставини, що саме заробітна плата є джерелом соціальних трансфертів. Потрібна переорієнтація національної економіки на внутрішній ринок, потреби громадян України. Потрібна нова ідеологія заробітної плати, нова політика оплати праці, які відповідають моделі соціальної держави.

Встановлення нормальної економічно і соціально обгрунтованої ціни праці — головне і найперше завдання держави, передумова зростання добробуту громадян і стійкого економічного розвитку країни. Для виконання такого завдання держава має досить важелів і ресурсів.

Понад те, сьогодні склалися сприятливі умови для кардинальної зміни усталеної за попередньої влади політики дешевої робочої сили. Нова команда декларує прихильність до європейських цінностей і стандартів, громадянського суспільства, поваги до людини і сім'ї, соціальної солідарності. Утвердження цих цінностей потребує насамперед подолання бідності працюючих і відновлення поваги до продуктивної праці.

Аналітична доповідь складається з трьох розділів.

- У першому розділі** наводяться головні чинники і складові політики дешевої робочої сили, що формувалася в Україні протягом 1991-2004рр.
- У другому розділі** характеризуються соціально-економічні наслідки політики дешевої робочої сили.
- У третьому розділі** пропонуються напрями і конкретні заходи з реформування політики оплати праці, розподілу і перерозподілу сукупного доходу, узагальнені як проект Плану першочергових дій з подолання масової бідності і масового безробіття, усунення різкої поляризації суспільства, забезпечення соціальної солідарності.

1. ЗАРОБІТНА ПЛАТА В УКРАЇНІ: ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ДЕШЕВОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ

Заробітна плата є головним джерелом доходу переважної більшості населення як європейських країн, що перебувають у стані ринкової трансформації, так і країн з розвинутою ринковою економікою. У структурі доходів населення країн ЄС частка зарплати становить 70%; доходи від власності — 4%; соціальні трансферти — 26%¹. Саме заробітна плата, а не рента, забезпечує високу соціальну мобільність населення розвинутих ринкових країн і переважну чисельність такого потужного суспільного прошарку, яким є середній клас.

Інститут оплати праці у соціально відповідальній політиці держави використовується як інструмент розподілу і перерозподілу національного доходу — через встановлення в той чи інший спосіб базової ціни робочої сили (мінімальної заробітної плати) на національному ринку праці; прогресивної шкали оподаткування доходів (включаючи оплату праці за посадою); соціальних виплат і гарантій із суспільних фондів споживання. Водночас, **механізми регулювання доходів у розвинутих ринкових економіках спрямовані проти зниження вартості національної робочої сили.**

Натомість в Україні протягом трансформаційної кризи та наступних років економічного зростання на державному рівні була сформована політика дешевої робочої сили, яка сьогодні є головним гальмом на шляху переходу вітчизняної економіки до етапу стійкого розвитку.

Головними складовими такої політики є: свідоме заниження ціни робочої сили (заробітної плати); економічний підхід до законодавчого визначення заробітної плати; утримання формального характеру соціального партнерства; незахищеність прав найманих працівників на заробітну плату; невизнання заробітної плати власністю найманого працівника.

Вступні зауваження

(1) Соціально відповідальна політика держави ґрунтується на тій zasadі, що **раціональний розподіл доходів** полягає не в їх вирівнюванні (тим більше, на рівні фізіологічного виживання), а у встановленні та підтриманні такого рівня їх диференціації, який забезпечує і стимули до підвищення ефективності, і соціальну солідарність — за рахунок **гарантій задоволення нормальних потреб усього населення: працездатного — через високу оплату праці; непрацездатного — через високий рівень соціального захисту.**

(2) Поняття норми характеризує якість життя і як таке — не може не мати суб'єктивної складової. Не випадково в зарубіжній літературі поняття якості життя (*quality of life*) використовується як синонімічне поняттю суб'єктивного благополуччя (*subjective well-being*). Тому нормальний рівень диференціації доходів виявляється, зокрема, в задоволеності переважної більшості громадян їх соціальним статусом — що є однією з дефінітивних ознак середнього класу. **Нормальні потреби кваліфікуються як потреби людського розвитку, а не фізіологічного виживання людини: потреби в якісному харчуванні, житлі, освіті, медичному обслуговуванні, географічній, професійній і соціальній мобільності.**

(3) **Забезпечення соціальної солідарності у соціально-трудових відносинах, що є базовими для функціонування суспільства, здійснюється через механізм соціального діалогу (партнерства).** Рівнозначними суб'єктами соціально-трудових відносин, отже — соціального партнерства, є наймані працівники, роботодавці та держава — насамперед, як суб'єкт збалансування інтересів перших двох сторін і гарант дотримання їх прав і взаємних зобов'язань. Держава переважно володіє механізмами, що дають таку можливість — встановлення відповідних законів (законодавча гілка державної влади) та жорсткої вимогливості щодо їх дотримання (виконавча та судова гілки державної влади).

(4) Тому особливого значення набуває позиція (дії) держави під час економічних криз, коли інтереси найманих працівників і роботодавців, як правило, суперечать одне одному (якщо не сягають полярної протилежності). **Трансформаційна криза так само вимагає особливої відповідальності держави:** від дій осіб, які виконують повноваження держави, значною мірою залежать глибина, тривалість, соціальна ціна та соціально-економічні наслідки ринкової трансформації, а також переходу до етапу стійкого економічного розвитку.

(5) **Стійкий економічний розвиток** передбачає, що кожне покоління залишає наступному виробничу

¹ Частка заробітної плати: від 66% у Німеччині і Швеції до 79% в Ірландії; соціальних трансфертів: від 19% в Ірландії до 32% у Швеції; доходи від власності: від 2% в Ірландії, Португалії, Нідерландах, Швеції до 8% у Бельгії. Станом на 2000р. — <http://www.statistics.gov.uk/STATBASE/ssdataset.asp?vlnk=7422>.

базу, як мінімум, таку саму, яку воно успадкувало від попереднього. Ця база охоплює не лише виробничий, але й людський капітал (знання, навички, здоров'я), природний капітал та інститути (уряд, громадянське суспільство, влада закону). Іншими словами, економічне зростання є збільшення багатства країни і не зводиться до зростання ВВП².

Свідоме заниження ціни робочої сили (заробітної плати)

Заниження ціни робочої сили (заробітної плати) не мало об'єктивного економічного підґрунтя і було спричинене намаганням знизити інфляційний тиск на економіку не шляхом нарощування товарної пропозиції, а стисненням грошової маси аж до її усунення (знецінення заощаджень населення загальною сумою 83,4 млрд. крб.³). Значимою товарною пропозицією в умовах падіння виробництва, лібералізації цін і перспективи масової приватизації були власне засоби виробництва — але вони на вільний ринок запропоновані не були⁴.

Як видно з діаграми "Динаміка індексів: фізичного обсягу ВВП; споживчих цін; реальної заробітної плати", на 1993р. припадає максимальний розрив між лібералізованими споживчими цінами, реальною заробітною платою, що знизилася набагато більше, ніж фізичні обсяги ВВП: індекс зростання цін, порівняно з 1990р., склав +4 835%; індекс падіння ВВП — 60,2%, а падіння реальної заробітної плати — 36,8%.

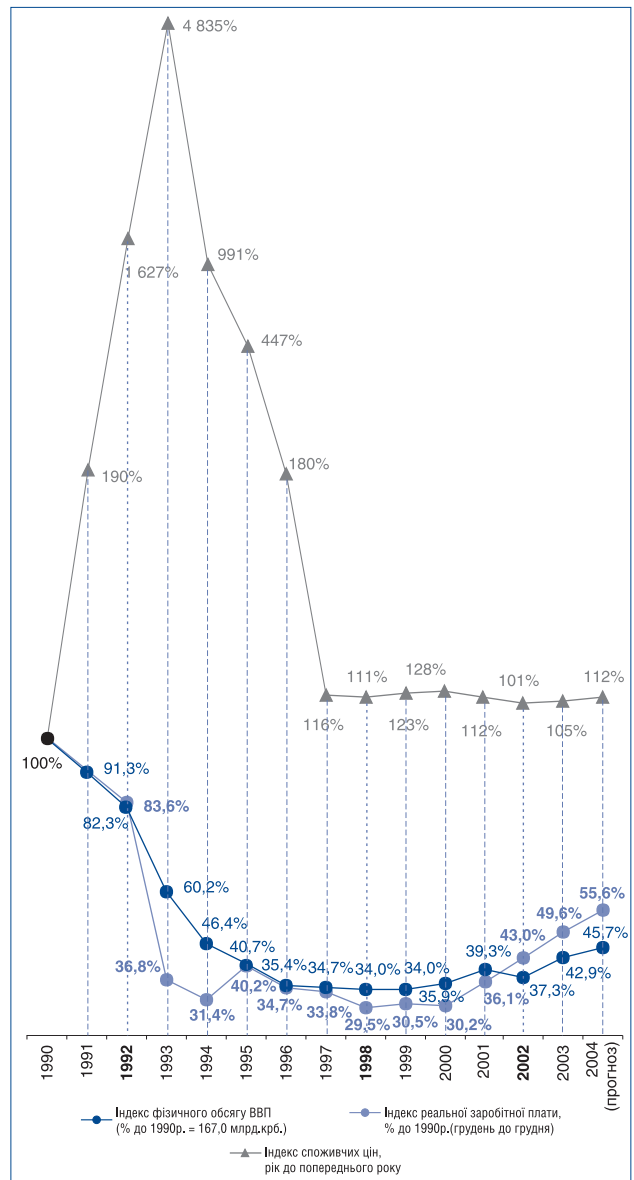
Загалом, протягом 1990-2000рр. при зниженні ВВП у 2,5 рази, продуктивності праці — у півтора рази, реальна заробітна плата впала в чотири рази. Отже, був порушений взаємозв'язок ціни праці з її продуктивністю та динамікою ВВП, внаслідок чого **зарплата почала розглядатися як пасивно залежна від загального стану економіки — рівня ВВП.**

З іншого боку, стримування інфляції виявилось в заморожуванні рівня зарплат. За даними Міністерства статистики України, лише у січні-лютому 1993р. ціни зросли у 2,6 раза (в т.ч. на продукти харчування — у 5-8 разів), а зарплата у переважній більшості галузей народного господарства була фактично заморожена на неприпустимо низькому рівні — *середня зарплата становила лише 80% мінімального споживчого бюджету (МСБ).*

Таким чином, мінімальна заробітна плата (пов'язана з МСБ), що покладається як визначальний момент усієї системи зарплати найманих працівників втратила реальне соціально-економічне регулятивне значення, що неминуче потягло за собою і заниження реальної середньої заробітної плати⁵.

У кінцевому підсумку, **заробітна плата втратила соціальну зумовленість** (визначеність людськими потребами працівника), не відновлену і понині, а відтак — компенсаційну та стимулюючу (мотиваційну) функції.

Динаміка індексів: фізичного обсягу ВВП; споживчих цін; реальної заробітної плати, %



Третім антиінфляційним засобом став жорсткий контроль над політикою оплати праці підприємств через високе оподаткування, що мало два наслідки — розширення тіньового сектору та **заниження частки оплати праці у структурі собівартості продукції**. Уже в 1993р. вона впала, порівняно з 1990р., удвічі — з 20% до 9,1%. Як видно з таблиці "Структура собівартості продукції" (с.6), вона і зараз залишається на критично низькому рівні — якщо врахувати, що в більшості європейських країн цей показник складає 30-35%.

² Докладніше див.: П.Дасгупта. Фактори устойчивого развития. — Компаньон, 4 марта 2005г., с.44.

³ Зараз ця сума становить 131,96 млрд. грн., або два річні бюджети держави.

⁴ 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.76-89.

⁵ Найбільш негативно це позначилося на розподілі заробітної плати та на тих працівниках, які перебувають на найнижчих рівнях шкали зарплати, а тому найбільшою мірою залежить від політики регулювання мінімальної заробітної плати, — молоді і жінки.

**Структура собівартості продукції,
%**

Елементи витрат	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004*
Матеріальні витрати	65,3	65,7	66,4	59,8	54,2	56,2	55,3	53,8	55,9	54,9	59,5	61,9
Амортизація	1,2	0,5	2,5	6,2	10,1	7,7	8,5	6,5	7,1	7,1	6,9	5,8
Оплата праці	9,1	9,4	11,3	13,6	13,3	12,8	11,9	11,0	12,8	13,8	13,3	12,1
Відрахування на соціальні заходи	5,4	5,5	5,7	6,5	6,2	5,5	3,9	3,4	4,0	4,5	4,5	4,6
Інші операційні витрати	19,0	18,9	14,1	13,9	16,2	17,8	20,4	25,3	20,2	19,7	15,8	15,7

* Без малих с/г підприємств, банків, бюджетних установ. — Держкомстат.

В площині заниження ціни робочої сили збіглися інтереси крупного експортоорієнтованого бізнесу і держави (влади), яка з середини 1990-х років спрямувала зусилля на його виразну переважну підтримку. Низька ціна національної робочої сили стала головною конкурентною перевагою низько технологічного українського експорту, а заробітна плата остаточно втратила соціально-гуманітарну, правову складову — що і було закріплено в законодавчому полі.

Економічний підхід до законодавчого визначення заробітної плати

У законодавстві та інших нормативно-правових актах України про оплату праці виразно **превалює економічний підхід** до визначення заробітної плати, встановлення її обсягів, захисту прав працівників на вчасне та в повному обсязі її отримання. Соціально-гуманітарні та правові аспекти (права людини) оплати праці чинним законодавством фактично ігноруються — включаючи права людини та право власності працівника на свою робочу силу та на зароблену *заробітну* плату як на майно.

Огляд основних вітчизняних нормативно-правових актів з питань оплати праці, свідчить про те, що вони не відповідають міжнародним нормам і стандартам — включаючи норми, зафіксовані міжнародними документами, до яких приєдналася Україна, зокрема — Загальною декларацією прав людини (таблиця “Основні нормативно-правові акти України про працю і заробітну плату (витяги)”).

Насамперед, це стосується визначення в нормативно-правових актах України такого основоположного права людини, яким є право на заробітну плату як “справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для працівника та його сім’ї” (Загальна декларація прав людини, стаття 23). Стаття 43 Конституції України, на відміну від Загальної декларації прав людини, звужує це право, використовуючи формули: право “заробляти собі на життя” та право “на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом”. Отже Конституція, *по-перше*, не встановлює якісні характеристики рівня життя, який має забезпечуватися заробітною платою, *по-друге*, не містить посилання на сім’ю працівника, що має враховуватися у визначенні заробітної плати. Відповідно, згаданих положень не містить жоден інший законодавчий акт України.

Найбільш виразно сформульовано примат економічного підходу в Законі “Про оплату праці”, де визначення мінімальної заробітної плати прямо ставиться в залежність не від вартості робочої сили, а від “міри стабілізації та розвитку економіки країни”. Це положення Закону довершило позбавлення мінімальної зарплати будь-якого соціально-економічного сенсу (врізка “Мінімальна заробітна плата”).

МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА

Механізм встановлення мінімальної заробітної плати (МЗП) в тій чи іншій формі використовується в усіх цивілізованих країнах; як правило, через механізми соціального партнерства та з урахуванням прожиткового мінімуму. **За стандартами Європейської соціальної хартії, МЗП має становити 2-2,5 прожиткових мінімуми.**

В Україні мінімальна заробітна плата розглядається як “державна соціальна гарантія”, розмір якої “встановлюється в розмірі, не нижчому за вартісну межу *малозабезпеченості* в розрахунку на одну особу” (Закон “Про оплату праці”, ст.3, 9).

До цього часу мінімальна заробітна плата в обсязі прожиткового мінімуму не встановлювалася; мірою неоподаткованого мінімального доходу фізичних осіб не була — що можна розглядати як порушення законів “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” (ст.1 встановлює, що мінімальні розміри оплати праці має бути не нижчим від прожиткового мінімуму) та “Про прожитковий мінімум” (ст.2 трактує поняття і розмір прожиткового мінімуму як базовий для визначення неоподаткованого мінімуму доходу та встановлення мінімального розміру заробітної плати).

Пропозиції профспілок про внесення змін до ст.9 Закону України “Про оплату праці” та встановлення неоподаткованого мінімуму (як державної гарантії) в розмірі прожиткового мінімуму та внесення відповідних змін до Закону України “Про податок з доходів фізичних осіб” до Генеральної угоди на 2004-2005рр. не внесені. Угода передбачає “етапність наближення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму працездатної особи”.

Указ Президента України від 25 грудня 2000р. “Про Концепцію подальшого розвитку оплати праці в Україні” передбачав до 2005р. зрівняти обсяги мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму.

Майже 16-кратне зростання МЗП протягом 1996-2004рр. (з 15 до 237 грн. на місяць) не наблизило її навіть до формально встановленого прожиткового мінімуму. На початок 2005р. вона становила дві третини прожиткового мінімуму працездатної особи.

Мінімальна і середня зарплата. За даними МОП, мінімальна заробітна плата в більшості країн світу становить 40-60% середньої заробітної плати і в кілька разів перевищує фізіологічний мінімум. Зокрема, в Бельгії, Данії, Нідерландах, Німеччині — 50% середнього рівня; у Франції — 60%¹.

Коментуючи статтю 4 Європейської соціальної хартії (Право на справедливий винагороду), Комітет із соціальних прав Ради Європи відзначив, що мінімальна заробітна плата не повинна бути меншою 60% середньої заробітної плати-нетто².

Проте, якщо врахувати, що прожитковий мінімум занижений, а мінімальна зарплата є нижчою від нього, то звідси випливає, що потребує підвищення і мінімальна, і середня заробітні плати. Посилання на неефективність підвищення мінімальної заробітної плати з причин нівелювання міжкваліфікаційної різниці не є коректними, оскільки означене нівелювання усувається впровадженням Єдиної тарифної сітки з відповідно розрахованими коефіцієнтами.

Встановлення розміру прожиткового мінімуму — окрема проблема. Цей процес є закритим; повний перелік товарів і послуг, розрахункових цін і тарифів на них жодного разу не публікувалися; за оцінками експертів, ні прожитковий мінімум, ні споживчий кошик жодним чином не задовольняють мінімальних фізіологічних потреб людини³.

¹ Див.: Новіков В., Сіроїч З. Концептуальні засади соціально орієнтованої економіки (практика європейських країн). — Україна: аспекти праці, 2004, №6, с.35.

² Див.: Жуков А. Заробітна плата: пути реформирования и резервы повышения. — Проблемы теории и практики управления, 2003, №5.

³ Див., наприклад: Демографічна криза в Україні: її причини та наслідки. Верховна Рада України, Комітет з національної безпеки і оборони, Київ, 2003, с.20, 52; Плотніков О. *Ultima ratio* економічних реформ. — Київ, 2003, с.131.

Основні нормативно-правові акти України про працю і заробітну плату (витяги)	
Документ	Зміст окремих статей
Загальна Декларація прав людини (1948р.)	Стаття 23. 1. Кожна людина має право на працю, на вільний вибір праці, на справедливі та сприятливі умови праці і на захист від безробіття. 2. Кожна людина без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. 3. Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне життя існування для нього самого та його сім'ї, і яка доповнюється, за необхідності, іншими засобами соціального забезпечення. 4. Кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів. Стаття 25. 1. Кожна людина має право на такий життєвий рівень, включно з харчуванням, одягом, житлом, медичною допомогою і необхідним соціальним обслуговуванням, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення на випадок безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості або іншого випадку втрати засобів існування за незалежними від неї обставинами. 2. Материнство і дитинство мають право на особливе піклування та допомогу. Всі діти, які народилися у шлюбі чи поза шлюбом, повинні користуватися однаковим соціальним захистом. Стаття 26. 1. Кожна людина має право на освіту. Освіта повинна бути безкоштовною принаймні в тому, що стосується початкової і загальної освіти. Початкова освіта повинна бути обов'язковою. Технічна і професійна освіта повинна бути загальнодоступною, і вища освіта повинна бути однаково доступною для всіх на основі здібностей кожного. Стаття 27. 1. Кожна людина має право вільно брати участь у культурному житті суспільства, насолоджуватися мистецтвом, брати участь у науковому прогресі та користуватися його благами.
Конституція України (1996р.)	Стаття 41. Кожен має право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності. ...Ніхто не може бути протиправно позбавлений права власності. Право приватної власності є непорушним. ...Використання права власності не може завдавати шкоди правам, свободам та гідності громадян, інтересам суспільства, погіршувати екологічну ситуацію і природні якості землі. Стаття 42. Кожен має право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом. Підприємницька діяльність депутатів, посадових і службових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування обмежується законом. Держава забезпечує захист конкуренції у підприємницькій діяльності. Не допускаються зловживання монополією становищем на ринку, неправомірне обмеження конкуренції та недобросовісна конкуренція. Види і межі монополії визначаються законом. Стаття 43. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. ...Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. ...Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Стаття 46. ...Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.
Закон України "Про оплату праці" (24 березня 1995р.)	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 підприємств (ст.1). Мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати..., а також премії до ювілейних дат, за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога. У разі, коли працівникові, який виконав місячну (годинну) норму праці, нарахована заробітна плата, нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, підприємство провадить доплату до її рівня. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності (ст.3). Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням: ❖ вартісної величини прожиткового мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням цих показників в міру стабілізації та розвитку економіки країни; ❖ загального середнього рівня заробітної плати; ❖ продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну межу малозабезпеченості в розрахунку на одну особу (стаття введена в дію з 1 квітня 1997р.) (ст.9). Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди (стаття із змінами від 10 липня 2003р.). Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальної гарантії в оплаті праці, визначаються генеральною угодою (ст.11).

Документ	Зміст окремих статей
Закон України “Про прожитковий мінімум” (15 липня 1999р.)	Прожитковий мінімум — вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості (ст.1; дублюється ст.1 Закону “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”). Прожитковий мінімум застосовується для: загальної оцінки рівня життя в Україні, що є основою для реалізації соціальної політики та розроблення окремих державних соціальних програм; встановлення розмірів мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, визначення розмірів соціальної допомоги, допомоги сім'ям з дітьми, допомоги по безробіттю, а також стипендій та інших соціальних виплат, виходячи з вимог Конституції України та законів України;... встановлення величини неоподаткованого мінімуму доходів громадян (ст.2). Прожитковий мінімум встановлюється Кабінетом Міністрів України після проведення науково-громадської експертизи сформованих набору продуктів харчування, набору товарів і набору послуг. Порядок проведення науково-громадської експертизи встановлюється на принципах соціального партнерства та затверджується Кабінетом Міністрів України (ст.4).
Закон України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” (5 жовтня 2000р.)	Державні соціальні гарантії — встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму (ст.1). До числа основних державних гарантії включаються: ❖ мінімальний розмір заробітної плати; ❖ мінімальний розмір пенсії за віком; ❖ неоподатковуваний мінімум доходів громадян; ❖ розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат. Основні державні соціальні гарантії, які є основним джерелом існування, не можуть бути нижчими від прожиткового мінімуму, встановленого законом (ст.17). Державні соціальні гарантії є обов'язковими для всіх державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності (ст.19). Контроль за дотриманням законодавства про державні соціальні стандарти і нормативи та державні соціальні гарантії здійснюється органами державної влади та органами місцевого самоврядування із залученням громадських організацій та незалежних експертів на засадах гласності. Об'єднання профспілок відповідно до їх повноважень можуть проводити перевірки дотримання державних соціальних стандартів і нормативів та державних соціальних гарантії, з результатами яких вони ознайомлюють органи державної влади та органи місцевого самоврядування (ст.25). Посадові особи, винні у порушенні законодавства про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії, несуть відповідальність у порядку, передбаченому чинним законодавством (ст.26).

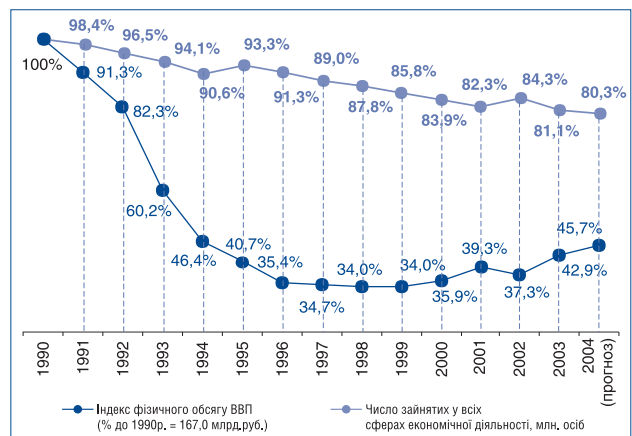
Утримання формального характеру соціального партнерства

Соціальне партнерство (трипартизм) до цього часу залишається фактично формальністю. Певною мірою це зумовлювалося тим, що на початку трансформаційних процесів до соціального діалогу не були готові ні роботодавці, ні профспілки, ні держава. **Роботодавці** — і з огляду на неорганізованість, і з причин більш прагматичних: дешева робоча сила дедалі більше ставала одним із головних факторів не лише конкурентноздатності вітчизняного виробництва на зовнішніх ринках, але й надприбутків нових роботодавців.

Профспілки опинилися в умовах загрози безробіття, спричиненого різкою зміною у попиті і пропозиції праці. Падіння виробництва супроводжувалося вивільненням робочої сили і зростанням безробіття. Водночас, як видно з діаграми “Індекс ВВП та числа зайнятих в економіці”, скорочення зайнятості не відповідало темпам та обсягам скорочення виробництва. З огляду на існування відчутного надлишкового ресурсу робочої сили і в дореформений період, можна стверджувати, що цей ресурс значно збільшився, — що стало одним із чинників вимушеної неповної зайнятості, заборгованостей із виплат заробітної плати та додатковим чинником зниження її рівня.

За цих умов, профспілки виявилися не в змозі чинити тиск на роботодавців з метою захисту прав і інтересів найманих працівників. Традиційні профспілки, що до сьогодні зберігають спільне членство найманих працівників і роботодавців, не можуть

Динаміка індексів фізичного обсягу ВВП та числа зайнятих в економіці
%



цього робити за своєю природою; альтернативні (вільні, незалежні) — через неузгодженість дій⁶.

Держава, будучи сама на той час найкрупнішим роботодавцем, діяла у своїх інтересах (інтересах осіб, які представляють державу — влади, або осіб, пов'язаних з владою). Володіючи таким потужним ресурсом, як розпорядження майном, що раніше належало профспілкам, держава змогла нейтралізувати найкрупніше профспілкове об'єднання — Федерацію профспілок України (ФПУ), яке надалі не лише демонструвало власну лояльність до Уряду та

⁶ Докладно див.: Профспілковий рух в Україні: стан, проблеми, перспективи. Аналітична доповідь Центру Разумкова. — Центр Разумкова 2001, Київ, 2002, с.474-533.

інших структур державної влади, але й домагалася такої лояльності від інших профспілок⁷.

У результаті, недотримання Урядом зобов'язань, взятих під час укладення Генеральних угод, стало звичною практикою; профспілки були позбавлені права законодавчої ініціативи; у ряді законів, що регулювали питання приватизації державного майна, процедури відновлення платоспроможності чи банкрутства підприємств та ін. права профспілок, а отже — найманих працівників, були фактично проігноровані. Закон “Про соціальне партнерство в Україні” не ухвалений. У кінцевому підсумку, це значною мірою зумовило незахищеність прав найманих працівників, зокрема на заробітну плату.

Незахищеність прав найманих працівників на заробітну плату

Найбільш відкритими проявами незахищеності прав найманих працівників на заробітну плату є її не виплати та порушення чинного законодавства, насамперед, сто воно різного роду доплат і компенсацій.

Невиплати заробітної плати. Започаткувала практику не виплати заробітної плати у 1992р. сама держава — на той час найкрупніший роботодавець (частка державного сектору в загальній кількості великих і середніх промислових підприємств складала 75,4%). Невиплата зарплат стала фактично джерелом безвідсоткових, безстрокових кредитів для влади. Найвищого рівня сума заборгованості із зарплат досягла в 1998р. — 6,5 млрд. грн. Протягом наступних років вона поступово зменшувалася, але практика не виплат залишається.

Станом на 1 грудня 2004р., загальна сума не виплаченої заробітної плати становила 793,3 млн. грн. (не враховуючи заборгованостей із зарплат “економічно не активних підприємств”, тобто підприємств, що перебувають у стані відновлення платоспроможності чи процесі банкрутства; не враховується також заборгованість підприємств-банкрутів та КСП). Виплата заборгованості, як правило, здійснюється без індексації суми нарахованої свого часу зарплати.

Близько 40% заборгованості — в державному секторі економіки. Найбільша кількість державних підприємств-боржників — в управлінні Міністерства палива та енергетики, Міністерства промислової політики, Фонду державного майна.

Відповідальність керівників підприємств за не виплату заробітної плати є переважно формальною. У першому півріччі Міністерство праці та соціальної політики України перевірило 3944 підприємства-боржники. За результатами перевірки до суду передані 2730 протоколів (69,2% перевірених підприємств) про притягнення до відповідальності за порушення законодавства про оплату праці. За результатами розгляду 1797 справ, накладені штрафи на суму 334,4 тис. грн.; оштрафовані 1492 керівники на суму 143,9 тис. грн. (тобто у середньому на 92 грн. кожен). 919 справ передані до правоохоронних органів, з них за 195 — порушені

кримінальні справи. 1015 осіб притягнуті до відповідальності, в т.ч. — лише з 14 керівниками розірваний контракт⁸.

Головним ініціатором безвідповідальності є Уряд, який послідовно не виконує вже шосту Генеральну угоду (на 2004-2005рр.), якою в черговий раз зобов'язався ліквідувати заборгованість із заробітної плати. Останнє за часом зобов'язання брав на себе Уряд В.Януковича; термін погашення — до кінця 2004р.⁹

Недотримання/порушення чинного законодавства, що регулює питання оплати праці. Так, протягом 1997-2000рр. не виплачувалися кошти, передбачені ст.57 Закону “Про освіту”. Загальна сума заборгованості склала 4 млрд. грн. Понад 100 тис. вчителів подали судові позови; переважна більшість з яких були відхилені. На цей час борг визнаний державним борг визнаний державним і реструктуризований; передбачається його виплата протягом 2005-2009рр.

У 2003р. Уряд В.Януковича пішов на пряме порушення Закону про мінімальну заробітну плату на 2004р., зменшивши її розмір з 237грн. до 205грн. У цьому випадку може йтися і про порушення конституційної норми, яка забороняє нормативно-правові акти, що звужують права громадян. Водночас, цей випадок висвітлив і **потужну політичну складову маніпуляцій влади із заробітною платою** найманих працівників: використання виплат як ресурсу під час виборчих компаній. Якщо на момент порушення згаданого Закону глава Уряду доводив, що підвищення мінімальної зарплати на 32 грн. є “міною під економіку України”, то ближче до виборів кошти знайшлися.

Юридичне невизнання заробітної плати власністю найманого працівника

Фактична незахищеність прав найманого працівника на заробітну плату зумовлюється юридичним невизнанням того факту, що **зарплата — не певний вид відносин між працівником і роботодавцем, а специфічний вид майна, об'єкт приватної власності.**

Лише виходячи з цього, всі конфліктні відносини стосовно виплати заробітної плати можна було б розглядати в судовому порядку з позиції захисту майнових прав працівника.

У цьому випадку правомірним було б і встановлення більш жорстких вимог стосовно затримки виплати заробітної плати: наприклад, у випадку такої затримки терміном понад 90 днів за працівниками визнавалося б право на порушення справи про банкрутство роботодавця. Роботодавець був би зобов'язаний при погашенні заборгованості сплатити відсотки як за користування майном (кредитом), що дорівнюють чинній ставці на кредит комерційного банку.

Водночас було б доцільним ініціювати внесення до чинного законодавства змін, що обмежили спільне членство в профспілці роботодавців і найманих працівників, а також — запровадили відкриту статистичну звітність про виконання судових рішень за позовами про порушення законодавства в частині оплати праці.

⁷ Лідер ФПУ 1992-2004рр. відверто визнавав, що Федерація була змушена до компромісів саме майновим питанням. Див., наприклад: Стоян А. Два уроки із життя профсоюзів. — Профсоюзи, 1998, №11-12, с.4.

⁸ Наша держава, 16 июля 2004г., с.4.

⁹ “Повернути борги із заробітної плати працівникам підприємств, організацій та установ усіх форм власності у першому півріччі 2004р., а у вугільній промисловості та агропромисловому комплексі — до 1 листопада 2004р. (крім тих підприємств та організацій, до яких застосовано процедуру відновлення платоспроможності або визнання його банкрутом)”. — Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 роки (п.2.15).

ВИСНОВКИ

Економічне зростання, що фіксується протягом п'яти років поспіль (2000-2004рр.) та постійні збільшення з 2001р. реальної заробітної плати не позначилися істотним чином на ситуації, що склалася в Україні навколо оплати праці.

Необґрунтований, штучний розрив між зарплатою і продуктивністю праці, між рівнями цін і зарплат не подоланий, а натомість набув усталеної форми.

Підвищення зарплат на відсотки, майже миттєво викликає у відповідь підвищення цін. Тому і сьогодні в Україні реальна заробітна плата не досягла рівня 1990р. — на відміну від усіх європейських постсоціалістичних країн (крім Болгарії), де дореформений рівень зарплати давно перевищений.

Мізерну заробітну плату держава намагається компенсувати соціальними виплатами, субсидіями, пільгами тощо. В результаті, склалася потворна структура доходів населення, в якому частки зарплати і соціальних трансфертів тяжіють до зрівняння: частка зарплати складає 43% (проти 70,7% у 1990р.), частка соціальних трансфертів — 38-39%.

Заробітна плата в Україні не виконує властивих їй компенсаційної і стимулюючої (мотиваційної) функцій — з огляду на заниження базової ціни робочої сили (мінімальної заробітної плати) нижче критичної межі: вартості мінімального набору товарів і послуг, необхідних для підтримання працівника на рівні потреб існування (прожиткового мінімуму).

У грудні 2004р., майже кожен четвертий український працівник отримав заробітну плату, меншу від прожиткового мінімуму; 8,5% працівників (близько мільйона осіб) — меншу від законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати, яка складала лише 65% прожиткового мінімуму. Отже, були порушені права майже мільйона громадян України.

Заниження базової ціни неминуче зумовило і заниження середньої. У грудні 2004р. середня заробітна плата в Україні склала 704грн., або, якщо обрахувати зарплату-нетто, — 1,4 прожиткових мінімуми. Отже, двоє дорослих членів сім'ї, які отримують середню заробітну плату, не можуть утримувати навіть на мінімальному рівні одну дитину. Заробітну плату, достатню для утримання двох осіб — самого працівника та однієї непрацездатної особи (понад 1000 грн.), отримали лише 17,4% працівників. Це позбавляє заробітну плату соціально-гуманітарної складової та ілюструє ту тезу визначення стійкого економічного зростання, яка стверджує, що збільшення багатства країни не зводиться до зростання ВВП.



Таким чином, розподіл сукупного доходу через заробітну плату неможливо назвати раціональним, оскільки він не забезпечує ні стимулів до підвищення ефективності, ні соціальної солідарності — оскільки не гарантує задоволення нормальних потреб усього населення.

Якщо виокремити для прикладу таку притаманну нормі потребу, як медичне обслуговування, то можна навести результати соціологічного дослідження Центру Разумкова, згідно з якими, понад 50% громадян України змушені були відмовлятися від лікування, якого вони потребували, через відсутність коштів.

Подібні дані можна навести і стосовно освіти, якісного житла та інших нормальних потреб людини. Результуючою характеристикою якості життя в Україні є незадоволення майже двох третин (65%) громадян своїм соціальним статусом¹⁰.

Закріплення у правовому полі держави неправового визначення заробітної плати, акцентування її виняткової залежності від економіки фактично легітимізує будь-які втрати людського капіталу, будь-яку соціальну ціну економічної трансформації.

Отже, держава — як суб'єкт збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників і гарант дотримання їх прав і зобов'язань — законодавчо і практично встановила в Україні такі параметри оплати праці, які свідчать, *по-перше*, про те, що її політика не була соціально відповідальною. *По-друге* — що подовження такої політики означатиме збільшення соціальної ціни та поглиблення негативних соціально-економічних наслідків трансформації, здійснюваної в соціально безвідповідальний спосіб. ■

¹⁰ Опитування проведене з 23 лютого по 28 лютого 2005р. в усіх регіонах України. Опитані 2012 респондентів віком від 18 років. Теоретична похибка не перевищує 2,3%.

2. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ПОЛІТИКИ ДЕШЕВОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ

Явища, про які йдеться нижче, зумовлені не лише політикою дешевої робочої сили. Вони є результатом наслідками і проявами системної кризи, що охопила всі сфери життя українського суспільства внаслідок надто тривалого і позначеного надто високими соціальними втратами трансформаційного періоду 1991-2004рр. Проте, саме падіння заробітної плати поєднане з різким скороченням фондів суспільного споживання є головним економічним чинником їх появи, поширення та зміцнення.

Наводяться лише ті наслідки, які, своєю чергою, перетворюються на чинники консервування ситуації, що склалася: поляризація суспільства за рівнем доходів; бідність (у т.ч. бідність працюючих); звуження внутрішнього ринку; зовнішня трудова міграція, що набула аномального рівня; демографічна криза; звуження внутрішнього ринку.

Поляризація суспільства за рівнем доходів

Постсоціалістичні країни почали рух у напрямі ринкової трансформації з одним з найменших у світі показників нерівності в розподілі доходів. Теоретично під час цього руху могла бути реалізована одна з чотирьох моделей розподілу приросту доходів: пропорційного приросту; егалітарного зростання; збільшення диференціації доходів; поляризації доходів (врізка “*Моделі розподілу приросту доходів під час економічної трансформації*”¹).

Моделі розподілу приросту доходів під час економічної трансформації

Модель пропорційного приросту: доходи зростають пропорційно в усіх децильних групах населення. Модель фактично не реалізована в жодній з постсоціалістичних країн.

Модель егалітарного зростання: випереджальними темпами зростають доходи нижчих децильних груп; зменшується сектор бідності. Така модель може бути реалізована шляхом звільнення від прибуткового податку доходів на рівні соціального (прожиткового) мінімуму на члена сім'ї; випереджального зростання мінімальної заробітної плати; трансферу доходів до найменш забезпечених груп через механізми соціальної політики.

Модель збільшення диференціації доходів: випереджальними темпами зростають доходи вищих децильних груп, що призводить до концентрації практично всього приросту доходів населення у вищих децильних групах. Може збільшуватися сектор бідності.

Модель поляризації доходів: формується через встановлення крайнього ступеню розшарування населення за рівнем доходів (або зарплат); приріст доходів концентрується на 2-3 децильних групах, частина доходів нижчих децильних груп зменшується, розширюється сектор бідності.

Практично в Україні була реалізована модель поляризації доходів у її крайній, так званій латино-американській модифікації. При цьому, використання оплати праці як антиінфляційного засобу (через

обмеження і не виплати зарплати) стало одним із безпосередніх чинників і складових реалізації зазначеної моделі. У поєднанні з іншими складовими — застосуванням в Україні способом приватизації, вилученням заощаджень населення під час гіперінфляції², формуванням значного сектору тіньової економіки — це призвело до фактично миттєвого зuboжіння переважної більшості населення та збагачення його невеликої частини.

Реальні масштаби розшарування суспільства за рівнем доходу зазначити досить складно: *по-перше*, через існування відзначеного вище сектору тіньової економіки, а відтак — тіньових доходів, ступінь диференціації яких є надзвичайно високим; *по-друге*, через відсутність достовірної і повної статистики доходів, оскільки в обстеженнях домогосподарств, що здійснюються Державним комітетом статистики, як правило, не представлені 2-5% найбагатших у країні осіб (сімей). Тому серед офіційних статистичних даних немає показників розшарування населення за перцепціями — співвідношеннями 5% найбагатших і 5% найбідніших груп населення, а децильний показник виглядає досить пристойно, навіть за європейськими мірками, і коливається протягом останніх років у межах 9-10 разів (у межах європейської моделі розподілу доходів оптимальним — тобто суспільно прийнятним, економічно доцільним і безпечним з точки зору національної безпеки — визнається децильний коефіцієнт доходів у межах 1:7; диференціація понад 1:10 вважається критичною³).

Водночас, експертні розрахунки та вибіркові дослідження свідчать про те, що масштаби розшарування є значними. Так, за окремими даними, якщо в 1990р. середній дохід 10% найбільш забезпечених

¹ Джерело: Kolsaj M. *Partycypacyjny system wynagoroden w kierunku kapitalizmu partycypacyjnego, wysokiej produktywnosci i godziwej pracy.* — Warszawa, 2003, s.43.

² Доречно зазначити, що під час гіперінфляції грошові кошти не зникли, вони перетекли від одних груп населення до інших. Досить пригадати поширену практику перепродажу товарів, надання “своїм” людям кредитів, що поверталися банкам у не деномінованому обсязі.

³ Так, відповідні показники становлять: в Австрії — 1:4,4; у Німеччині — 1:6,1; у Великій Британії — 1:10,4.

громадян України у чотири рази перевищував відповідний показник 10% найбідніших, то в 1996р. — у 67 разів⁴. Про реальні масштаби розширення можна судити з наявності офіційних мільйонерів і неофіційних мільярдерів — у той час, коли понад 80% населення мають середньодушові витрати, нижчі від прожиткового мінімуму.

З урахуванням цих обставин, можна припустити, що індекс Джині, який з 2000р. коливається в межах 33-34%, відбиває усталеність поляризації, що відбулася протягом 1990-х років, — між згаданими кількома відсотками забезпечених і переважною більшістю тією чи іншою мірою бідних (діаграма “Окремі показники рівня доходів населення України”⁵). Наведення в таблиці “Індекс Джині в окремих країнах світу”⁶ даних, отриманих у результаті незалежного дослідження, є суто ілюстративним.

Закріпленню і поглибленню поляризації сприяють (крім диференціації зарплат, пенсійних виплат і доходів від власності, про що йшлося вище) наступні чинники.

❖ *Постійне підвищення цін на товари першої необхідності, що є життєво важливими для бідних верств населення, а також — зростання цін у секторах з монополією пропозицією (цін і тарифів на комунальні, транспортні, медичні послуги та енергоносії).* Так, за результатами 2003р., за підвищення загального індексу цін на 8,2%, ціни на продовольчі товари зросли на 10,9% (у т.ч.: на борошно пшеничне — на 75,1%; хліб і хлібобулочні вироби — на 36,0%; макаронні вироби — 33,7%; крупи та бобові — 15,5%; яйця — 17,2%; молоко та молочну продукцію — 14,4%); ціни на електроенергію, газ, тепло і воду — зросли на 6,8%; медичні послуги — на 7,8%⁷. У січні-листопаді 2004р. приріст цін на продовольчі товари склав 11,6%; на послуги — 7,1%; на непродовольчі товари — 4,6%⁸.

❖ *Збереження значного сектору тіньової економіки, в якому диференціація доходів є надзвичайно високою і має тенденцію до подальшого зростання.* Так, у 1999р. серед 10% найбіднішого населення незареєстровані доходи складали 2 грн. на місяць у розрахунку на одну особу, серед 10% найбільш забезпечених — 155 грн.⁹ (різниця — 77,5 раза); у 2002р. ці показники становили вже 1,7 грн. і 208,2 грн., відповідно¹⁰ (різниця — 122,5 раза).

❖ *Впровадження плоскої шкали оподаткування доходів фізичних осіб, що посилює відносний тиск податкового навантаження саме на найменш забезпечені верстви населення.*

❖ *Відсутність внутрішньополітичної стабільності (стабільного правового поля, чітких пріоритетів соціально-економічного розвитку), що формує у роботодавців психологію “тимчасової присутності” та перешкоджає інвестуванню, в т.ч. в людський капітал.*

Індекс Джині в окремих країнах світу		
Країна	Діапазон	Рік
До 30,0%		
Білорусь	21,0	1998
Угорщина	24,4	1998
Швеція	25,0	стабільний
Словенія	28,4	1998
30,1-40,0%		
Румунія	30,3	2000
Казахстан	31,2	2001
Болгарія	31,9	2001
Латвія	32,4	1998
Польща	31,6	1998
Греція	35,4	1998
Італія	36,0	1998
Латвія	36,3	2000
Україна, офіційні дані	36,3	1996
Естонія	37,6	1998
Німеччина	38,2	1998
40,1-50,0%		
Китай	40,3	1998
США	40,8	1997
Росія	48,7	1998
Понад 50,0%		
Мексика	53,7	1995
Чилі	56,5	1995
Україна, за результатами незалежного обстеження	57,0	1996
Парагвай	57,7	1998
Бразилія	60,0	1996

Окремі показники рівня доходів населення України			
Рік	Індекс Джині за рівнем середньодушових грошових/сукупних витрат, %	Співвідношення грошових витрат 20% найбільш та 20% найменш забезпеченого населення, разів	Частка населення з середньодушовими грошовими/сукупними витратами, нижчими прожиткового мінімуму, %
2000	33 / 29	6,0	87,9 / 80,2
2001	34 / 30	6,0	89,0 / 82,7
2002	33 / 29	5,7	88,4 / 83,3
2003	33 / 29	5,7	83,4 / 76,7

* У 2002-2003рр. прожитковий мінімум не змінювався і становив 342 грн.

Збереження існуючого рівня поляризації доходів ставить під загрозу формування соціальної солідарності українського суспільства. У цьому контексті варто взяти до уваги і ту обставину, що в Україні поляризація має особливу психологічну складову, зокрема, через упевненість у кримінальному походженні капіталів нинішніх багатих¹¹ та їх демонстративне споживання на фоні більшості населення, яке перебуває на рівні виживання.

⁴ Стратегії розвитку України: теорія і практика..., с.473.

⁵ Джерело: Статистичні щорічники України за відповідні роки. Київ, Держкомстат.

⁶ Джерела: Світовий банк — <http://www.worldbank.org/WDI/indicators>; Макеєв С., Харченко Н. Диференціація доходів... — Політичний портрет України, 1998, №19, <http://www.ukma.kiev.ua/DI/19mak.html>.

⁷ Україна в цифрах-2003..., с.50, 52.

⁸ Соціально-економічне становище України за січень-листопад 2004р. — Держкомстат України, <http://www.ukrstat.gov.ua>.

⁹ Див.: Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2000 році..., с.69.

¹⁰ Див.: Кабачинська С. Арифметика злиднів. — Дзеркало тижня, 20 липня 2002р., с.4.

¹¹ Див.: Либанова Э. Бедность в Украине: диагноз поставлен — будем лечить? — Зеркало недели, 31 марта 2001г., с.4. За експертними оцінками, дві третини доходів 10% найбільш забезпечених громадян України мають кримінальне походження. — Стратегії розвитку України: теорія і практика..., с.473.

Бідність

Поняття бідності є досить дискусійним, оскільки стосується якості життя і як таке — має суб'єктивну складову. Водночас, існують певні критерії, що дають підстави для об'єктивного віднесення певних осіб (груп) до бідних прошарків населення; ними є, насамперед, частка витрат індивідуального (сімейного) доходу на харчування та його якість (енергетична цінність). У кожній країні існують особливі критерії віднесення громадян до категорії бідних (врізка “Бідність”¹²). У більшості європейських країні частка населення, що його визначають як бідне, становить 10-13%¹³.

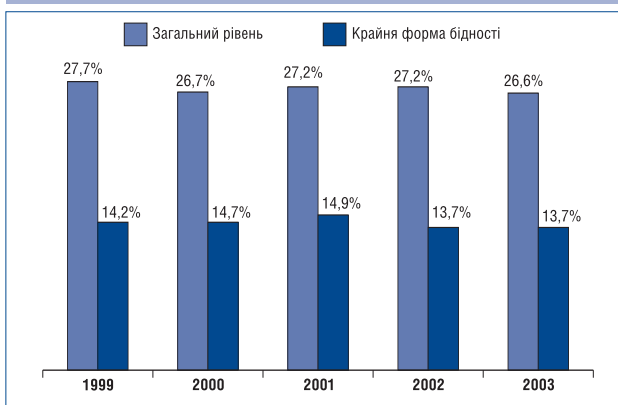
Особливістю бідності в Україні, порівняно з розвинутими країнами світу, є поширена **бідність працюючих**. Близько 80% бідних сімей — це сім'ї, в яких один або обидва дорослих працюють¹⁴.

Явище бідності було офіційно легалізоване у 2000р. в тематичній доповіді “Проблема бідності в контексті політики соціально-економічних перетворень та стратегії реформ”, вміщеної у Посланні Президента України до Верховної Ради України¹⁵. На підставі досліджень, що тривали протягом 1999р., та за критерієм 75% медіанного рівня сукупних витрат умовно дорослого був визначений рівень бідності — 27,8%.

Від того часу, **попри економічне зростання у 2000-2004рр., тенденцій до скорочення бідності не спостерігається**. Як видно з діаграми “Динаміка рівня бідності в Україні”¹⁶, її рівень фактично не змінився.

Незмінною залишається і частка витрат на харчування. Як відомо, бідною визнається особа (сім'я), яка витрачає на харчування половину і більше доходу. Якщо до 1990р. на харчування витрачалось в середньому 33% сімейного доходу; то зараз — близько 63%, причому протягом років економічного зростання,

Динаміка рівня бідності в Україні, %



¹² Брыль Р. Ловушка для среднего класса. — Инвестгазета, 1 июня 2004г., с.9.

¹³ Див.: Новиков В., Сіроїч З. Концептуальні засади соціально орієнтованої економіки (практика європейських країн). — Україна: аспекти праці, 2004, №6, с.35.

¹⁴ Ідеться про сім'ї, у складі яких немає пенсіонерів або інших непрацездатних дорослих осіб.

¹⁵ Див.: Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2000 році. Послання Президента України до Верховної Ради України. — Київ, 2001, с.65-81.

¹⁶ Джерело: Архангельський Ю., Мотиченко Ю. Дієві чинники зменшення бідності в Україні. — Україна: аспекти праці, 2005, №1, с.35.

¹⁷ За 2004р. — попередні дані.

¹⁸ Либанова Э. Бедность в Украине: диагноз поставлен — будем лечить? — Зеркало недели, 31 марта 2001г., с.4.

¹⁹ Для порівняння: відповідні показники для інших країн: Польща — близько 1%; Чехія, Угорщина — 2%; Латвія, Словаччина — 5-6%; Хорватія — 12%. Наприкінці 2004р. в Римі ФАО були презентовані рекомендації з питань харчування. ФАО пропонує державам світу віднести до прав людини право на харчування та реалізувати його. Зміст такого права має полягати в забезпеченні такої ситуації, коли “кожен у будь-який час матиме фізичний і економічний доступ до гідного, безпечного для здоров'я і багатого на корисні речовини харчування”.

Бідність

У країнах ЄС бідним вважається той, чий дохід складає менше 60% середнього доходу по країні. За цією схемою, в ЄС-15 у зоні ризику бідності перебувають 15% населення (60 млн. осіб); у т.ч. в Ірландії — 21%; Португалії — 20%.

У США до бідних відносять осіб, які мають річний дохід у розмірі \$8 980 і менше. Сім'я з двох осіб отримує статус бідної за рівня доходу у \$12 120 на рік, з трьох осіб — \$15 260, чотирьох — \$18 400 на рік. Середня сім'я, де двоє дорослих працюють, має дохід \$40-165 тис. на рік.

У Росії, за даними дослідження Світового банку, бідним можна назвати кожного п'ятого жителя — це люди, які витрачають на день не більше \$3,5. Незалежний Інститут соціальної політики відносить до бідних кожного четвертого громадянина РФ — усіх тих, чий дохід є нижчим від офіційного прожиткового мінімуму. Водночас, на думку експертів Інституту комплексних і стратегічних досліджень, якщо підвищити розмір прожиткового мінімуму всього лише на 20%, то близько 40% населення Росії потрапить до групи бідних.

ця частка фактично не змінилася: у 2000р. вона становила 64,2% сукупного сімейного доходу; у 2004р. — 63,4%¹⁷.

Водночас **погіршується якість харчування**. Міжнародний критерій бідності за якістю харчування — 2100 калорій на добу. Згідно з медичними даними, якщо протягом року людина споживає менше 2100 калорій на добу, в її організмі відбуваються незворотні зміни. В Україні харчування майже 20% населення (близько 10 млн. осіб) має енергетичну цінність, нижчу від вказаної межі¹⁸.

Ці дані збігаються з результатами обстеження, наведеними в доповіді Продовольчої і сільськогосподарської організації ООН (ФАО) з моніторингу становища у країнах Європи (2003р.). Згідно з ними, близько 20% українських громадян потерпають від *прихованого голоду* — тобто мають низькокалорійне та/або нерациональне, незбалансоване харчування (“раціон бідняків”), яке призводить до затримок у фізичному та розумовому розвитку дітей, поширення соціальних захворювань (насамперед, туберкульозу), загального зниження імунітету та підвищення захворюваності і смертності від інфекційних хвороб¹⁹. Головною причиною такого становища прямо названо вкрай низький рівень зарплат і пенсій.

Протягом періоду економічного зростання надалі знижувався рівень споживання найнеобхідніших продуктів харчування. Вживання м'яса та м'ясопродуктів скоротилося з 68,2 кг у розрахунку на одну особу до 35 кг у 2003р., що є нижчим від фізіологічної межі (40 кг); молока і молочних продуктів — на 40%; яєць — на 20%; плодів і ягід — на 30%.

Отже, є підстави стверджувати, що **бідність в Україні набуває усталеного або спадкового характеру, за якого майбутні покоління нинішніх бідних змушені будуть відтворювати низьку якість життя попередників**.

Таке усталення зумовлює охарактеризована вище поляризація населення за рівнем доходів і, відповідно — ті самі чинники, що зумовлюють і її стійкий характер. У цьому контексті доречно повернутися до одного із згаданих чинників — впровадження плоскої шкали оподаткування доходів фізичних осіб на рівні 13%.

Цей захід суперечив рекомендаціям у межах стратегічних напрямів подолання бідності, сформульованим у названій вище тематичній доповіді. Йшлося про зміну системи оподаткування доходів громадян через *поглиблення диференціації ставок*²⁰. Натомість, диференційовані ставки були просто скасовані, що пояснювалося намірами виведення доходів і, зокрема, заробітної плати з тіні. Проте, *по-перше*, не було одночасно знижене оподаткування фонду оплати праці та не звільнена від оподаткування мінімальна заробітна плата (про що також йшлося в доповіді); *по-друге*, очевидно, не був достатньою мірою вивчений досвід як Росії, що раніше впровадила такі самі шкали і ставку оподаткування, так і інших постсоціалістичних і розвинутих країн, де діють диференційовані ставки прибуткового податку, що не перешкоджає цим країнам мати менший сектор тіньової економіки, ніж його має Україна (таблиця “Оподаткування доходів фізичних осіб в окремих країнах світу”).

Оподаткування доходів фізичних осіб в окремих країнах світу

Країна	Шкала оподаткування	Розмір ставки, %
Австралія	Прогресивна	20-47
Італія	Прогресивна	10-51
Польща	Прогресивна (планується перехід до єдиної ставки — 22%)	19, 30, 40
Росія	Плоска	13
Угорщина	Прогресивна	10-40
Франція	Прогресивна	12-54
Чехія	Прогресивна	15, 20, 25, 32
Україна		13 (до 2004р. — 10-40)

Поки ще немає статистичних даних про вплив впровадження плоскої шкали з помірною ставкою на легалізацію тіньових доходів громадян України. Проте, не підлягає сумніву, що нововведення негативно відбилося на перерозподілі сукупного доходу від найбільш до найменш забезпечених верств населення. Водночас, за окремими оцінками, за підсумками першого півріччя 2004р., бюджет не дорахувався близько 1,3 млрд. грн. очікуваних надходжень від прибуткового податку — при тому, що номінальна зарплата за цей час зросла, порівняно з відповідним періодом 2003р., на 30%²¹. Якщо пригадати також, що наприкінці 2004р. був накладений мораторій (до 2010р.) на впровадження 5% податку на відсотки з депозитних вкладів та інших аналогічних доходів²², то **можна припустити, що державна політика послідовно спрямовувалася на захист доходів багатих громадян країни, що шкодило інтересам**

малозабезпечених і не сприяло усуненню поляризації суспільства та скороченню бідності.

Узагальнюючи, доречно навести висновок нинішнього першого віце-прем’єр-міністра А.Кінаха, зроблений ним у 2004р.: “За збереження сформованої зараз структури розподілу національного доходу, лише кожна п’ята народжена дитина одержить необхідне належне утримання. Чотири п’ятих дітей нинішньої політикою приречені на жалюгідне існування”²³.

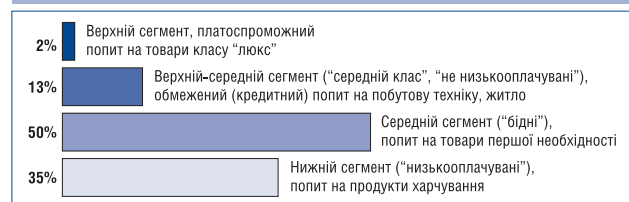
Звуження внутрішнього ринку

Головною передумовою і запорукою стійкого економічного зростання є внутрішній ринок (внутрішній платоспроможний сукупний попит), попри процеси економічної глобалізації, максимально можливою мірою незалежний від зовнішньої кон’юнктури.

Економіка України є критично залежною від зовнішнього попиту; частка експорту протягом останніх років становить близько 50-60% ВВП²⁴. Водночас, внутрішній ринок є слабким і деформованим. Слабким — оскільки переважна більшість його суб’єктів є тією чи іншою мірою неплатоспроможними; деформованим — оскільки, поляризований розподіл доходів зумовлює відповідний попит.

Особливо виразно це виявляється на споживчому ринку. На підставі аналізу стану і тенденцій розвитку споживчого ринку пропонується наступна структура попиту, що є одночасно певним окресленням економічної стратифікації українського суспільства (включаючи і можливі тіньові доходи): верхній сегмент — демонструє зростання попиту на товари класу “люкс”, нерухомість, автомобілі, подорожі і складає 1-2% населення; так званий “середній клас” та “не низькооплачувана частина” (в сумі — щонайбільше 13%) — це особи, здатні створити “бум” у секторі товарів дійсно для середнього класу — побутової техніки та житла. Проте — це може бути лише “кредитний бум”: побутова техніка в обсязі приблизно \$300 на середній кредитний договір; житло — за умови зниження першого внеску до 10% за рахунок реалізації іпотечних програм. Близько 85% складають особи, віднесені до бідних (близько 50%) та низькооплачуваних (35%), споживання яких фактично не виходить за межі товарів першої необхідності, причому низькооплачувані — це особи, яким часто бракує коштів для придбання продуктів харчування (діаграма: “Структура попиту на споживчому ринку”²⁵).

Розподіл населення за рівнем доходів (оцінка) %



²⁰ Див.: Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2000 році..., с.79.

²¹ Див.: Архангельський Ю., Мотиченко Ю. Дієві чинники зменшення бідності в Україні. — Україна: аспекти праці, 2005, №1, с.38. Негативні наслідки впровадження плоскої шкали та низької ставки прибуткового податку на фізичних осіб відзначають і російські дослідники. Див. статтю Н.Римашевської в цьому журналі.

²² Що передбачалося Законом України “Про оподаткування доходів фізичних осіб”.

²³ Кінах А. Український прорив..., с.299.

²⁴ Причому структура цього експорту є несприятливою (переважна його частина — низькотехнологічна продукція), а отже — тим більш уразливою до коливань попиту на сучасних світових ринках. 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.171-187.

²⁵ Джерело: Коваленко В. На порозі потребительського бума. — Компаньон, 2004, №1, с.46.

Отже, навіть за умови припущення, що споживчий попит виявляє і приховані доходи населення, є підстави стверджувати, що **внутрішній ринок (сукупний попит) є гранично поляризованим: невеликий його сегмент орієнтований на товари високої цінової пропозиції; середній — є незначним і великою мірою відкладеним, кредитним; переважний, масовий — зведений фактично до сектору товарів і послуг першої необхідності (продовольчих товарів і сектору з монопольною пропозицією цін).** Тому невеликі підвищення платоспроможності в масовому сегменті попиту (в т.ч. підвищення заробітної плати, пенсій чи соціальних виплат) миттєво провокують у ньому ціновий сплеск, про що йшлося вище. Тим часом, підвищення монопольних цін і тарифів (зокрема на житлово-комунальні послуги), впровадження платних послуг в освіті та охороні здоров'я за такого рівня заробітної плати і доходів населення загалом є абсурдним: *по-перше*, воно відволікає кошти зі споживчого ринку, отже — не сприяє поживленню виробництва; *по-друге*, зумовлює необхідність дедалі більших соціальних виплат, отже — посилення податкового тиску на працюючі підприємства (що, своєю чергою, відштовхує їх у тінь); *по-третє*, призводить до нагромадження заборгованості населення з житлово-комунальних послуг²⁶.

Для забезпечення стійкого розвитку внутрішнього ринку внутрішній платоспроможний попит має пройти три хвилі — в німецьких джерелах на підставі досвіду перших 5-6 років відновлення економіки повоєнної Німеччини вони дістали назви: *“das sogenannte Fress-Welle”* — хвиля об'їдання; *“der Kleidungswelle”* — хвиля одягу; *“der Wohnungswelle”* — квартирна хвиля. Потому почали розвиватися хвилі комфорту, надалі — розкоші.

В Україні чотири роки зростання не позначилися відчутно ні на “одязі”, ні на “квартирах”. Масовий платоспроможний попит фактично не виходить за межі “об'їдання”. Про це свідчать і результати згаданих вище досліджень споживчого ринку та опитувань виробників і дилерів.

Враховуючи, що звуження внутрішнього ринку (насамперед, сукупного попиту) знижує мотивацію як найманих працівників до продуктивної праці (а безробітних — до пошуку роботи), так і підприємців до розширення бізнесу, логічним виглядає висновок про те, що **доцільним і необхідним є піднесення головної складової сукупного попиту — заробітної плати**²⁷. Натомість збереження її на нинішньому рівні, чутливому до найменших коливань у секторі товарів і послуг першої необхідності, може призвести, зокрема, до подальшого розширення трудової міграції до країн, де рівень оплати праці є вищим.

Зовнішня трудова міграція

Достовірної статистики зовнішньої трудової міграції в Україні не існує. За різними оцінками, число українських трудових мігрантів складає до 5-7 млн. осіб на рік (врізка “Трудова міграція з України”).

За розрахунками, у світі протягом року переміщується між країнами в пошуках заробітку від 40 до 60 млн. осіб²⁸. Отже, якщо взяти до уваги експертні оцінки обсягів зовнішньої трудової міграції з України, то число українських міждержавних трудових мігрантів сягає близько 10% світового потоку. А якщо врахувати, що частка економічно активного населення України складає лише 0,05% світового²⁹, то можна стверджувати, що **рівень зовнішньої трудової міграції в Україні є аномально високим** і не може бути пояснений винятково в контексті “загальноновизнаних і загальноприйнятих механізмів поєднання потреби і пропозиції робочої сили в рамках міжнародного ринку праці”³⁰.

Головною причиною аномального рівня зовнішньої трудової міграції є **низький рівень оплати праці в Україні**. Такі висновки підтверджуються результатами соціологічних досліджень серед трудових мігрантів і жителів областей з особливо активною зовнішньою міграцією, згідно з якими люди виїжджають за кордон через неможливість за заробітку в Україні придбати житло, дати освіту дітям, вирішити інші поточні життєві потреби³¹. Цю причину відзначають переважна більшість опитаних, тоді як на безробіття вказують від п'ятої частини до третини респондентів. Наприклад, опитування серед жінок - трудових мігрантів в Італії показали, що лише близько 9% заробітчан були до виїзду за кордон безробітними; 44% — працювали на рівні спеціалістів; 27% — були робітницями.

Оцінки зовнішньої трудової міграції і її перспектив є **неоднозначними**. З одного боку, відзначаються її позитивні ефекти — зменшення тиску на внутрішній ринок праці; приплив до України значимих обсягів коштів; набуття мігрантами досвіду і навичок праці, який вони застосовуватимуть після повернення до України; накопичення первинного капіталу для започаткування власної справи в Україні. Лунають і пропозиції перетворення зовнішньої трудової міграції з України на статтю доходу держави³². З іншого боку — міграційний вплив розглядається як один з найнебезпечніших аспектів деформації ринку праці в Україні, що вимагає негайних запобіжних заходів³³.

²⁶ Довідково: Оплата житлово-комунальних послуг сягає сьогодні чверті середньомісячної заробітної плати, або майже 50% середньодушового доходу. Заборгованість населення з житлово-комунальних послуг, станом на листопад 2004р., становила 7,2 млрд. грн.

²⁷ Див.: Маршавін Ю. Державне регулювання ринку праці України: теоретико-методологічний аспект. — Соціальний захист, 2005, №3, с.27.

²⁸ Див.: Мельников С. Мотивація населення України до міждержавної трудової міграції. — Україна: аспекти праці, 2002, №1, с.42.

²⁹ Станом на початок 2004р. Частка населення України складає 0,76% світового. Населення світу — 6,3 млрд. осіб; у т.ч. економічно активного — 4,2 млрд.; країн Європи відповідно 726,3 млн. та 343,1 млн. осіб., відповідно.

³⁰ Парламентські слухання “Стан і проблеми правового та соціального статусу сучасної української трудової міграції” 17 листопада 2004р. Теза належить М.Папіву, на час проведення парламентських слухань — міністру праці і соціальної політики України; <http://www.rada.gov.ua>.

³¹ Проведені Західноукраїнським центром “Жіночі перспективи” серед жінок — трудових мігрантів в Італії (2003р.) та Громадським об'єднанням “Волинські перспективи”, Інформаційно-координаційним центром “Софія” та Міжнародним громадським об'єднанням “Волинське братство” (Волинська область, 2003р.). Див.: Становище жінок в Україні: реалії та перспективи. Парламентські слухання 9 червня 2004р. — Київ, 2004, с.78-79, 130-131.

³² “Потрібно визнати трудову міграцію як об'єктивний і неминучий процес і створити умови для взаємовигідної співпраці з державами-реципієнтами української робочої сили. У цьому контексті можна було б певною мірою послатися на досвід Федеративної Республіки Бразилії, де держава прийняла концепцію комерційного підходу до людської робочої сили, виставивши її на світовий ринок”. — Парламентські слухання “Стан і проблеми правового та соціального статусу сучасної української трудової міграції” 17 листопада 2004р. Пропозиція належить народному депутату В.Шибко; <http://www.rada.gov.ua>.

³³ Див., наприклад: Кір'ян Т., Куликов Ю. Управління лізингом робочої сили. — Україна: аспекти праці. — 2004, №3, с.10. На думку Е.Лібанової, аномальній міграції слід протидіяти, насамперед — підвищенням оплати праці (в еквіваленті долару або євро), принаймні, до рівня найближчих сусідів України (Росії, Польщі, Чехії) — причому, не за паритетом купівельної спроможності, а за курсом обміну валют. Див.: Інвестгазета, 15 марта 2005г., с.4.

ТРУДОВА МІГРАЦІЯ З УКРАЇНИ

Оцінка масштабів явища. Офіційні дані та експертні оцінки числа трудових мігрантів надзвичайно різняться: наводяться цифри від 2 до 9 млн. осіб. Як правило, офіційні джерела повідомляють про 2-4 млн. трудових мігрантів на рік¹; натомість, експертні оцінки коливаються в межах 5-7 млн. осіб². На парламентських слуханнях 17 листопада 2004р., де висловлювалися і офіційні, і експертні позиції, ішлося про 3-7 млн. трудових мігрантів³. При цьому, практично одноставно визнається, що офіційними каналами працевлаштування послугуються лише 1-2% трудових мігрантів⁴.

Соціально-демографічний склад трудових мігрантів. За оцінками фахівців, трудові мігранти — найбільш працездатна та економічно активна частина трудового ресурсу України: близько 90% мігрантів — особи віком 20-49 років⁵. Найбільш активно на заробітки виїжджають молоді люди (22-38 років), жителі міст, з вищою, професійно-технічною і повною середньою освітою; науковці, медики та працівники високої кваліфікації. Так, серед легально працюючих у Польщі найчастіше зустрічаються лікарі, музиканти, вчителі англійської мови, програмісти.

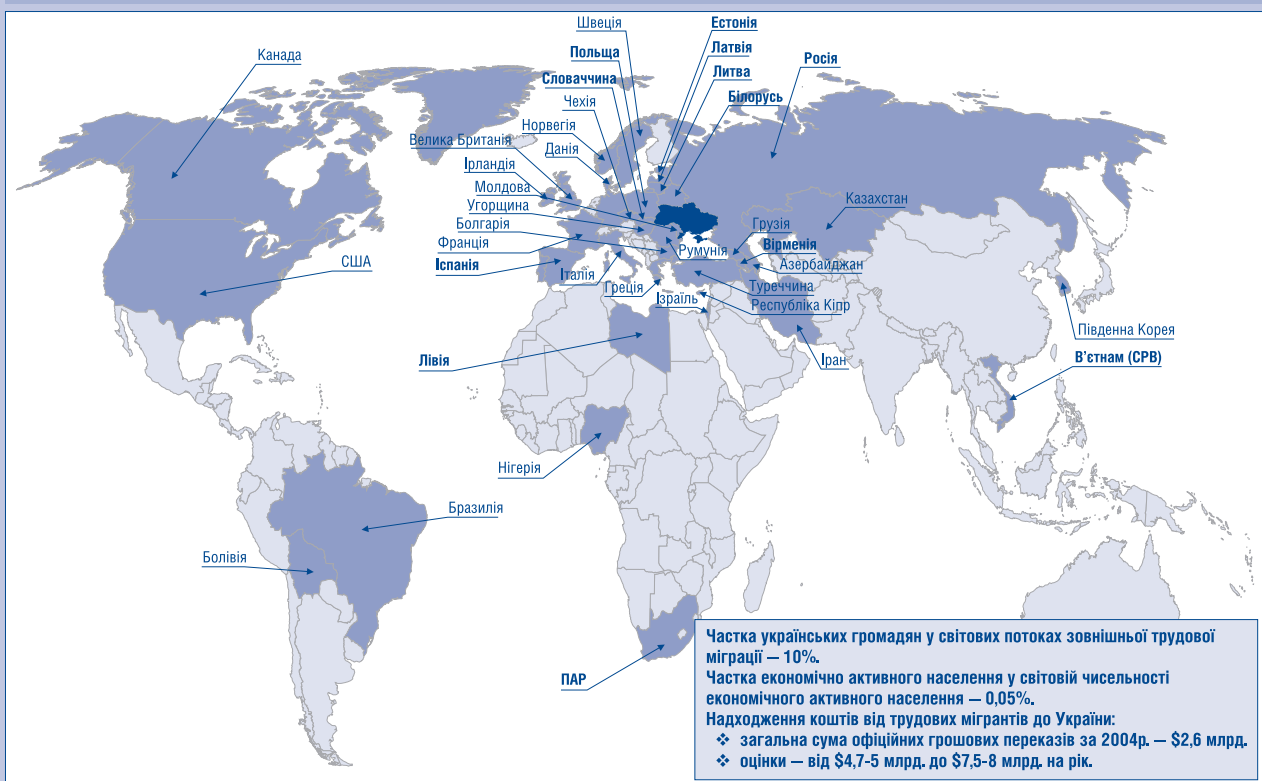
Географія трудової міграції. Українські трудові мігранти працюють у понад 50 країнах світу. За оцінками, найбільш привабливими для українських трудових мігрантів є Росія (40-50% загального числа); Польща (15-20%); Чехія (10-15%); Італія (майже 10%); Португалія (4-6%)⁶. До країн, де присутність українських трудових мігрантів є значимі, відносять Грецію, Іспанію, Румунію, Словаччину, Угорщину; відзначається також Аргентина, Бразилія, Болівія, Лівія, Нігерія, ПАР, Південна Корея⁷.

Найбільшою мірою трудова міграція притаманна прикордонним регіонам України, насамперед — західним областям. З Чернівецької області на заробітки за кордон виїхали, "за найоптимістичнішими оцінками", до 45% працездатного населення; приблизно в таких обсягах оцінюється міграція і з Івано-Франківської та Тернопільської областей. Саме жителі Західного регіону України складають переважну більшість трудових мігрантів у Польщі; за даними досліджень, проведених Російською незалежною організацією роботодавців, близько 35% українських трудових мігрантів у великих містах Росії — жителі західних областей; ще 35% складають вихідці з центральних і північних областей; 20% — з півдня України⁸.

Надходження коштів від зовнішніх трудових мігрантів до України. За інформацією Міністра фінансів В.Пинзеника, у 2004р. загальна сума грошових переказів від трудових мігрантів становила \$2,6 млрд.⁹ За окремими оцінками (за умови, що за кордоном працюють 2 млн. осіб) — \$4,7-5 млрд. на рік, або 11% ВВП України. Якщо за основу взяти цифру у 5 млн. осіб, то ця сума зростає до 27-28% ВВП¹⁰. За іншими — "чисті валютні надходження від експорту робочої сили оцінюються у \$7,5-8 млрд. на рік"¹¹.

Зокрема, до Чернівецької області, за даними обласного управління Національного банку України, у 2002-2003рр. лише за системою міжнародних грошових переказів "Вестерн Юніон" надходили близько \$65 млн. щорічно (близько 340 млн. грн.) — що становить понад 75% обласного бюджету¹². До Івано-Франківської області орієнтовно (поза офіційними каналами) надходить від \$60 до \$90 млн., що "у кількох разів" перевищує річний бюджет області¹³. Від заробітчан Тернопільщини щороку надходить близько \$100 млн.¹⁴

Зовнішня трудова міграція з України



¹ Див.: Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2003 році. — Послання Президента України до Верховної Ради України. — Київ, 2004, с.112.

² Див.: Мельников С. Мотивація населення України до міждержавної трудової міграції. — Україна: аспекти праці, 2002, №1, с.42.

³ Парламентські слухання "Стан і проблеми правового та соціального статусу сучасної української трудової міграції" 17 листопада 2004р.; <http://www.rada.gov.ua>.

⁴ Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2003 році. — Послання Президента України до Верховної Ради України. — Київ, 2004, с.112. Програма зайнятості населення на 2005-2010рр. (проект).

⁵ Лібанова Е. Людина на ринку праці. — Урядовий кур'єр, 20 квітня 2004р., с.3.

⁶ Про внутрішнє і зовнішнє становище у 2003 році..., с.112.

⁷ Делова неделя, 12 августа 2004г., с.2.

⁸ Див.: Не второй сорт. — Корреспондент, 2005, №10, с.47.

⁹ Див.: Ковтун Т. Голографія тіні. — Україна молода, 7 квітня 2005р., с.5.

¹⁰ Права і статус трудової міграції. — Віче, 2004, №12, с.19.

¹¹ Див.: Заклетка О., Шиманська О. Українська трудова міграція: сутнісні форми та особливості сучасного етапу. — Праця в Україні, 2004, №8, с.38.

¹² Президентський вісник, 31 березня 2004р., с.5.

¹³ Робота, досвід і гроші, гроші, гроші... — Захід, 22 липня 2004р., с.5. Автор: І.Колісник, керівник прес-служби УСБУ в Івано-Франківській області.

¹⁴ Права і статус трудової міграції. — Віче, 2004, №12, с.17.

Враховуючи соціально-демографічний склад та освітній рівень трудових мігрантів, а також ту обставину, що кожен десятий із них залишається у країні перебування назавжди³⁴, можна стверджувати, що переваги зовнішньої трудової міграції мають скоріше короткостроковий ефект. У середньо- та довгостроковій перспективі переважатимуть негативні наслідки — оскільки з України вимивається прошарок працездатного, урбанізованого, мобільного населення з високим рівнем соціальної та економічної активності, а це — потенційна основа середнього класу, суб'єкт інноваційної споживчої поведінки, який міг би бути рушієм посилення інноваційної складової вітчизняної економіки.

Що стосується, наприклад, зменшення тиску на внутрішній ринок праці і сподівань на відкриття трудовими мігрантами власної справи та їх перехід до категорії роботодавців, то переважна більшість мігрантів, повертаючись до України, працюють за наймом.

Проте, **попри економічне зростання у 2000–2004рр., тенденції до згортання зовнішньої міграції не спостерігалися:** за різними оцінками та дослідженнями, до 80% мігрантів були зорієнтовані на повторні поїздки, що можуть тривати від кількох місяців до кількох років.

Демографічна криза

Поза сумнівом, демографічна криза є результатом комплексу чинників. Проте, головною економічною складовою цього комплексу є падіння ціни праці, яка, як зазначалося вище, навіть на рівні конституційного визначення не включає засобів для розширеного відтворення робочої сили — тобто не враховує потреб працівника в утриманні сім'ї та вихованні дітей. Отже, усуваються джерела формування матеріальної бази сім'ї як передумови для народження та належного виховання дітей.

Виходячи з офіційно встановленого прожиткового мінімуму та розподілу працівників за рівнем зарплат у 2004р., можна констатувати: *для утримання хоча б однієї дитини хоча б на межі бідності працююча особа має отримувати заробітну плату розміром не менш ніж 1000 грн. на місяць. Проте, таку зарплату, за підсумками 2004р., отримували в Україні лише 17% працівників;* до того ж, за офіційними даними, саме в нижній частині градації зарплат зосереджені переважно молодь і жінки, в т.ч. репродуктивного віку.

Ознакою демографічної кризи є одночасна наявність (поєднання) трьох показників: скорочення чисельності населення через природне (а не міграційне) зменшення, тобто внаслідок перевищення смертності над народжуваністю; зростання смертності осіб працездатного віку; скорочення середньої тривалості життя. В Україні ці три показники наявні³⁵. З 1991р. по цей час смертність населення перевищує народжуваність, чисельність населення за цей період скоротилася з 51,9 млн. осіб до 47,3 млн., тобто на 4,6 млн. осіб. Рівень смертності людей працездатного віку зріс у вісім разів, частка працездатного населення в загальній смертності становить майже 25%. Середня тривалість життя скоротилася загалом на три роки (два — для жінок і чотири — для чоловіків), і становить, відповідно, 72,8 роки та 61,8 роки.

За умови збереження існуючих тенденцій, демографічний спад буде продовжуватися зростаючими темпами, і протягом наступних п'яти років населення країни, за різними оцінками, може зменшитися до 44–45 млн. осіб³⁶.

У цьому контексті доцільно відзначити дві прогностично негативні тенденції.

Перша: поглиблення кризи інституту сім'ї, одним із чинників якого є, зокрема, зовнішня трудова міграція. (До показників кризи сім'ї відносять, насамперед: зниження показників шлюбності і водночас — підвищення показників розлучень; збільшення позашлюбних народжень; поширення концесуальних шлюбів; збільшення кількості дистанційних і неповних сімей; поширення соціального сирітства). Станом на червень 2004р., в Україні налічувалося майже 2 млн. неповних сімей, у яких виховується близько 2,5 млн. дітей; число соціальних сиріт становить понад 100 000. Даних про те, яку частку неповних сімей становлять сім'ї трудових мігрантів немає. Однак, окремі дослідження свідчать про те, що йдеться про десятки тисяч дітей, залишених батьками-заробітчанами на піклування родичів або сторонніх людей. Наприклад, у Львівській області число таких дітей становить понад 23 000. За результатами згаданого вище опитування, проведеного Західноукраїнським центром “Жіночі ініціативи”, 29% жінок, які працюють в Італії, залишили вдома одну дитину; понад 46% — двох дітей. У 30% опитаних виникли сімейні проблеми³⁷.

Друга: дедалі більш **переважне відтворення населення за рахунок сільської місцевості** (діаграма “Розподіл сімей з дітьми за числом дітей у їх складі”), де протягом останніх років фактично зруйнована соціальна інфраструктура і критично знизилася доступність якісної освіти та медичних послуг. Така ситуація не може не позначитися негативно як на здоров'ї,

Розподіл сімей з дітьми за числом дітей у їх складі
(серед сімей, у яких є діти)
%



так і на рівні освіти майбутнього покоління, а відтак — на якості трудових ресурсів загалом. У поєднанні із скороченням населення це становить реальну загрозу подальшому економічному розвитку країни, насамперед — його інноваційній складовій.

³⁴ Демографічна криза в Україні: її причини та наслідки. — Верховна Рада України, Комітет з національної безпеки і оборони, Київ, 2003, с.44.

³⁵ Докладно про демографічну кризу в Україні див.: Церква і держава: співпраця в ім'я людини. Аналітична доповідь УЦЕПД. — Центр Разумкова 2001. Київ, 2002, с.536–567.

³⁶ Наприклад, за прогнозами відділу народонаселення ООН (2000р.), у 2010р. населення України, за збереження тенденцій спаду рівня життя, наростання соціального стресу та невпевності в завтрашньому дні, становитиме 44 млн. осіб.

³⁷ Див.: Становище жінок в Україні: реалії та перспективи. Парламентські слухання 9 червня 2004р. — Київ, 2004, с.28, 79.

3. ПЛАН ДІЙ

З ПОДОЛАННЯ МАСОВОЇ БІДНОСТІ І МАСОВОГО БЕЗРОБІТТЯ, УСУНЕННЯ РІЗКОЇ ПОЛЯРИЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СОЛІДАРНОСТІ (2005-2007рр.)* (проект)

Цілі	Заходи	Відповідальні (учасники), терміни
1.1 Формування соціально та економічно ефективної політики доходів	Одночасне реформування системи оплати праці, системи обов'язкового соціального страхування та податкового законодавства: ❖ переглянути прожитковий мінімум на 2005р. з метою його приведення у відповідність з <i>потребами людського розвитку</i>; ❖ встановити розмір мінімальної заробітної плати та неоподаткованого доходу фізичних осіб на рівні прожиткового мінімуму; ❖ встановити, що витрати, спрямовані на здобуття освіти, лікування за життєвими показниками (<i>надалі — витрати на медичне страхування</i>), будівництво (купівлю) житла за соціальними показниками, оренду соціального житла, <i>страхування життя</i>, сплату відсотків за соціальними кредитами, виводяться із сукупних доходів громадян, що підлягають оподаткуванню; ❖ підвищити посадові оклади (тарифні ставки) працівників бюджетної сфери на 50%; забезпечити перехід до оплати праці працівників бюджетної сфери на основі Єдиної тарифної сітки; впровадити систему погодинної мінімальної зарплати, роботи за скороченим графіком; забезпечити рівний підхід до оплати праці державних службовців у різних органах державного управління; ❖ укласти нову Генеральну тарифну Угоду на 2005р., якою запровадити Єдину тарифну сітку, передбачивши: (1)встановлення розміру посадового окладу за першим тарифним розрядом на рівні, не нижчому від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, <i>рівної прожитковому мінімуму</i>; (2)впровадження тарифних коефіцієнтів, які забезпечували б рівень заробітної плати відповідно до ст.57 Закону "Про освіту", ст.77 Основ законодавства України про охорону здоров'я, ст.28 Основ законодавства України про культуру; ❖ впровадити єдиний соціальний внесок у розмірі 30% (<i>до 2007р. — 20%</i>) загального фонду зарплати, замість діючої системи відрахувань до чотирьох державних страхових фондів (включаючи Пенсійний фонд); ❖ реформувати діючі фонди соціального страхування (крім Пенсійного фонду) у єдиний Фонд соціального страхування з єдиним адміністративним апаратом і єдиним реєстром платників соціального внеску та застрахованих осіб; передбачити розподіл єдиного соціального внеску на потреби різних видів страхування на підставі актуарних розрахунків; ❖ впорядкувати систему державного обов'язкового особистого страхування за професійною ознакою: обмежити контингент застрахованих, перелік страхових випадків і терміни відповідальності держави (водночас — уніфікувати розміри страхових сум, зокрема, стосовно працівників ЗС і правоохоронних органів); надалі — замінити обов'язкове державне особисте страхування безпосередніми виплатами з державного бюджету за рахунок коштів, передбачених на утримання відповідних державних органів; ❖ розмежувати джерела фінансування окремих пенсійних програм з метою звільнення Пенсійного фонду від невласливих йому виплат; ліквідувати пільги зі сплати внесків до Пенсійного фонду (<i>залишаються відкритими проблеми низьких рівнів та фінансового забезпечення пенсій сільських жителів і платників єдиного та фіксованого податків у сфері малого і середнього бізнесу</i>); ❖ ліквідувати диспропорції у розмірах пенсій військовослужбовців; ❖ створити систему державного регулювання і контролю у сфері пенсійного страхування; Зміцнення системи соціального захисту: ❖ вжити заходів з метою підвищення бюджетних доходів: (а) запровадити податок на нерухомість, дивіденди, операції з цінними паперами тощо; (б) підвищити ефективність корпоративного податку шляхом зменшення пільг; (в) скоротити видатки на утримання державних органів, зокрема — встановити мораторій на спорудження (реконструкцію, ремонт класу "люкс") будівель для державних органів (за винятком судів), розширення і оновлення автопарків автомобілями представницького класу; встановити обов'язковість матеріально-технічного забезпечення державних органів продукцією внутрішніх виробників (за винятком комп'ютерної техніки, аудіо- відеотехніки, мобільних засобів зв'язку); впровадити відповідні ставки рентних платежів за користування природними ресурсами (надрами, землею та ін.);	Президент України, Верховна Рада України, КМУ, Федерація роботодавців України, всеукраїнські профспілки та профоб'єднання І півріччя 2005р.

* Проект започаткований у вересні 2004р. Окремі пропозиції, наведені в плані дій, реалізуються.

Цілі	Заходи	Відповідальні (учасники), терміни
	❖ запровадити диференційовані ставки податку на додану вартість (одночасно з її загальним зниженням) із значним зменшенням ставок на окремі продукти харчування (насамперед, дитячого), медикаменти широкого вжитку та для лікування захворювань, з яких в Україні існує епідемічний стан, а також — медикаменти, що використовуються для лікування хронічних захворювань (діабет, гемофілія тощо); учбові матеріали та обладнання для закладів освіти, товари дитячого асортименту; медичні послуги; ❖ розробити і впровадити нову методику обчислення сукупного доходу сім'ї, що враховується при визначенні її права на соціальну допомогу; встановити, що з означеного доходу виключаються суми сплачених податків та внесків до <i>Фонду соціального страхування</i>; встановити, що сім'я (домогосподарство) має право на отримання соціальної допомоги, якщо її сукупний дохід не перевищує прожиткового мінімуму в розрахунку на кожного члена сім'ї (домогосподарства); ❖ впровадити пільгові тарифи на комунальні послуги для дитячих закладів, насамперед, дитячих будинків, поліклінік і лікарень, спеціальних інтернатних установ; ❖ встановити, що час догляду за членом сім'ї — інвалідом I групи зараховується до трудового стажу працездатної особи; ❖ завершити формування Єдиного автоматизованого державного реєстру осіб, які мають право на пільги, соціальну допомогу за соціальною ознакою, пільгове забезпечення медикаментами за соціально-медичними показниками, державну допомогу на виховання дітей, на отримання соціального житла (з наступним (з 2007р.) переходом від системи діючих пільг до адресної соціальної допомоги); ❖ зосередити всі бюджетні програми соціального захисту громадян, які постраждали внаслідок аварії на ЧАЕС, у Міністерстві праці і соціальної політики України (надалі — <i>провести перегляд списків пільговиків чорнобильських категорій</i>); ❖ до державних нормативів соціального та соціально-культурного будівництва, містобудування, виробництва транспортних засобів внести стандарти безбар'єрного середовища; до нормативів соціального будівництва і містобудування — внести вимогу про наявність приміщення для кабінету сімейного лікаря; ❖ ліквідувати дитячу бездоглядність, обмежити соціальне сирітство. Для цього: ❖ внести законопроект “Про ратифікацію Гаазької конвенції про захист дітей та співробітництво в галузі міждержавного всиновлення”; ❖ внести зміни до законодавства про обчислення трудового стажу, пенсійного страхування, Сімейного кодексу, якими прирівняти статус сім'ї з прийомними дітьми до статусу багатодітної сім'ї; встановити, що час, коли мати сім'ї з прийомними дітьми займається домашнім господарством, зараховується до трудового (пенсійного) стажу; ❖ ініціювати створення у структурі апарату Уповноваженого Верховної Ради з прав людини служби Уповноваженого з прав дітей; ❖ при проведенні адміністративної реформи передати Центр з усиновлення дітей до системи Міністерства у справах сім'ї, дітей і молоді (з МОН); ❖ створити державну службу “телефон допомоги” з цілодобовим чергуванням соціальних працівників (цільові групи: бездомні; особи, які зазнають насильства у сім'ї); Забезпечення підтримки сімей з дітьми: ❖ підвищити розмір одноразової державної допомоги при народженні дитини до 10-12 прожиткових мінімумів з виплатою протягом року; з догляду за дитиною до трьох років — до розміру прожиткового мінімуму; залежно від рівня сукупного доходу сім'ї; ❖ встановити, що статус багатодітної сім'ї поширюється на сім'ю з трьома і більше дітьми; ❖ встановити критерії права багатодітної сім'ї на: отримання соціального житла з його наступною приватизацією; безоплатне отримання підручників і учбового приладдя, шкільної форми; щорічне оздоровлення дітей; першочергове встановлення телефону; пільгові тарифи на житлово-комунальні послуги); ❖ встановити, що час, коли мати багатодітної сім'ї займається домашнім господарством, зараховується до трудового (пенсійного) стажу; ❖ внести до Державного стандарту безоплатної медичної допомоги: генетичний скринінг; обов'язкову вакцинацію (щеплення) дітей; складні хірургічні втручання для дітей і батьків багатодітних сімей; щорічний медичний огляд усіх членів багатодітної сім'ї; ❖ сформувати Єдиний державний реєстр дітей-інвалідів; впровадити безоплатне забезпечення цих дітей необхідними медичними засобами, ліками і спеціальним харчуванням; встановити право батьків на вибір відповідних аналогів як ліків, так і харчування.	Протягом 2005р.

Цілі	Заходи	Відповідальні (учасники), терміни
	Розробка та впровадження дієвих механізмів державного регулювання цін і тарифів на продукцію і послуги підприємств-монополістів; впровадження економічно обґрунтованих цін і тарифів на енергоносії, житлово-комунальні і транспортні послуги ❖ переглянути діючі тарифи з метою з'ясування їх економічної обґрунтованості; ❖ розробити і впровадити Єдину методику формування тарифів на житлово-комунальні і транспортні послуги; Погашення (впровадження механізмів погашення) заборгованості із зарплат і соціальних виплат (<i>окремо розглянути питання про можливість погашення заборгованості за ст.57 Закону “Про освіту” протягом менш тривалого часу, ніж це передбачено зараз</i>). Усунення передумов накопичення заборгованостей з виплати зарплати, пенсій, соціальних виплат. Компенсація втрачених в Ощадбанку СРСР вкладів громадян України ❖ визнати втрачені громадянами вклади державним боргом України; ❖ розробити і впровадити механізм повернення громадянам втрачених вкладів, спрямовуючи на компенсації: кошти, недоотримані державою під час приватизації крупних підприємств; певні частки коштів, що будуть отримані від приватизації надалі (50%); позапланові бюджетні надходження; Створення умов для впровадження широкого соціального кредитування комерційними банками; скасування практики надання кредитів не громадянам, а через органи виконавчої влади Для цього: Видати Укази Президента: ❖ Про критерії оцінки діяльності керівників місцевих державних адміністрацій, у якому встановити, що такими критеріями будуть: кількість створених робочих місць, темпи зростання реальних доходів жителів (включаючи вчасність виплати зарплат, пенсій і соціальних виплат у регіоні), будівництва соціального житла, охоплення дітей дошкільним навчанням, рівні народжуваності/смертності населення, середня тривалість життя, динаміка міграційних процесів робочої сили, темпи розвитку малого і середнього підприємництва, зростання промислового і сільськогосподарського виробництва, обсяги внутрішніх і зовнішніх інвестиції, залучених в економіку регіону. ❖ Про першочергові заходи з посилення соціального захисту громадян України ❖ Про невідкладні заходи із забезпечення повернення втрачених (знецінених) заощаджень громадян ❖ Про скорочення видатків на утримання державних органів Внести пакет законопроектів (як першочергових): ❖ “Про встановлення прожиткового мінімуму на 2005р.” ❖ “Про визнання втрачених (знецінених) вкладів громадян державним боргом і механізм їх компенсації” ❖ “Про соціальне партнерство”, у якому визначити (а) відповідальність сторін за невиконання взятих на себе зобов'язань; (б) коло питань, що мають узгоджуватися сторонами в обов'язковому порядку, зокрема — передбачити участь роботодавців і профспілок у формуванні загальнодержавних, галузевих і регіональних програм соціально-економічного розвитку; в експертизі законопроектів, що можуть торкатися ринку праці та рівня оплати праці; ❖ “Про внесення змін до Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, у якому передбачити заборону членства роботодавців (їх представників) у профспілках найманих працівників; право профспілок на участь у формуванні загальнодержавних, галузевих і регіональних програм соціально-економічного розвитку; в експертизі законопроектів, що можуть торкатися питань ринку праці та рівня оплати праці; право профспілок на участь у роботі комісій з реструктуризації (реорганізації) та ліквідації суб'єктів господарювання, списання та відчуження їх майна, представляючи інтереси працівників під час здійснення цих процедур на державних підприємствах та в АТ з часткою державної власності у їх статутних фондах 50% та більше. ❖ “Про єдиний соціальний внесок і єдиний Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування”	2007р. До 1 квітня 2005р.

Цілі	Заходи	Відповідальні (учасники), терміни
	❖ “Про внесення змін до законів України з питань загальнообов’язкового державного страхування” ❖ “Про внесення змін до Закону України “Про природні монополії”, у якому передбачити забезпечення прозорості формування цін і тарифів на послуги природних монополій; ❖ “Про соціальне житло” (яким передбачити визначення двох типів соціального житла: (1) яке надається з наступною приватизацією військовослужбовцям, які звільнилися із ЗС України; молодим людям з числа дітей-сиріт, випускників спеціалізованих інтернатів; багатодітним сім’ям; (2) яке передається до комунальної власності і використовується для надання в оренду молодим сім’ям; випускникам вузів, які працюють за державним розподіленням (вчителі, медики, працівники культури і соціальної сфери); ❖ “Про соціальне кредитування”, у якому передбачити: надання соціальних кредитів на здобуття освіти, будівництва (купівлі) житла, лікування за пільговою ставкою терміном не менше 10 років; державні гарантії наданих кредитів; механізми успадкування кредитних зобов’язань; інститут поручителів; (можливість застави рухомого майна?) ❖ “Про ратифікацію Конвенції МОП №131 “Про встановлення мінімальної заробітної плати із врахуванням особливостей країн, що розвиваються”; ❖ “Про ратифікацію Конвенції МОП №173 “Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності підприємця”. Ініціювати впровадження у практику роботи Верховної Ради України щорічне проведення Дня Уряду з питань виконання Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб’єднаннями. Розробити та подати на розгляд Верховної Ради України проект Податкового кодексу України	
1.2. Підвищення рівня зайнятості	Підвищення рівня зайнятості досягається через: (1) створення нових робочих місць; (2) виведення робочих місць з тіньового сектору до офіційного; (3) сприяння розвитку малого і середнього підприємництва; (підвищення географічної і професійної мобільності робочої сили; (5) впровадження програми громадських робіт з побудови об’єктів інфраструктури країни. Інвентаризувати і переглянути діючі програми соціально-економічного розвитку всіх рівнів (галузеві і регіональні), програми громадських робіт, програми міжнародного співробітництва України, Стратегію міжнародної технічної допомоги з метою їх координації та узгодження з визначеним пріоритетом соціально-економічної політики України на 2005-2007рр. (розбудова інфраструктури країни) і Програмами сусідства для зовнішніх кордонів ЄС. У рамках програми діяльності Уряду сформувати єдину національну програму “Інфраструктура України”; передбачити, що: (1) її виконання буде здійснюватися, зокрема, шляхом громадських робіт (впроваджених терміном на три роки); (2) повноваження з управління Програмою матимуть <i>Міністерство регіональної політики</i>, Міністерство закордонних справ (Рада міжнародного регіонального співробітництва), Міністерство транспорту, Міністерство праці і соціальної політики України; (3) у межах програми буде здійснюватися: будівництво (реконструкція) шляхів, у т.ч. місцевого значення; будівництво (ремонт, реконструкція) об’єктів соціальної інфраструктури села; будівництво соціального житла; інформаційно-комунікаційних мереж. Встановити критерії визначення і визначити депресивні регіони (території, населені пункти) України — з наступним встановленням відповідних ступенів інвестиційного (податкового) режиму. Переглянути результати господарської діяльності і проаналізувати соціально-економічне становище існуючих СЕЗ і ТПР. Розробити і подати спільні з територіями-учасницями єврорегіонів з урахуванням Програми “Інфраструктура України” заявки на фінансування проектів 2005-2007рр., використовуючи можливості нових Програм сусідства ЄС і гранти недержавних фондів.	До 1 квітня 2005р. КМУ, обласні державні адміністрації До 1 травня 2005р. КМУ, Обласні державні адміністрації, Конфедерація роботодавців України, всеукраїнські профспілки та профоб’єднання, Адміністрація громадських робіт

Цілі	Заходи	Відповідальні (учасники), терміни
	Розробити і впровадити з 1 червня 2005р. у межах Національної програми “Інфраструктура України” трирічну програму громадських робіт: будівництва (реконструкції) доріг, соціального житла, соціальної інфраструктури села. Кошти: бюджет, позики, облігації внутрішньої позики у вільному обігу (на зразок радянської 3% позики — вільний обіг, щомісячні розиграші крупних премій); (з одночасним мораторієм на будівництво для урядових структур, оновлення їх автопарків, євроремонтів приміщень тощо, за винятком — приміщень судів; оснащення урядових структур комп’ютерною технікою у межах програми “Електронний уряд України”); Впровадити механізм гарантованого першого робочого місця для випускників середньої і старшої школи, професійно-технічних училищ, вищих навчальних закладів. Встановити розмір мінімальної допомоги з безробіття на рівні 45% мінімальної заробітної плати (194 грн.); Для цього: Внести до Верховної Ради пакет законопроектів ❖ Про зміни до Закону України “Про зайнятість населення”, у якому визначити поняття “робоче місце”; ❖ “Про Національну програму “Інфраструктура України” (2005-2007рр.)” ❖ “Про громадські роботи”, яким встановити, зокрема: право молодих людей, які відпрацювали в межах громадських робіт два роки, на безоплатне отримання вищої освіти (на рівні бакалавра); право осіб, які відпрацювали в межах громадських робіт три роки, на отримання соціального житла; ❖ “Про гарантоване перше робоче місце” ❖ “Про ратифікацію Конвенції МОП №181 “Про приватні агентства зайнятості”	Після Формування програми “Інфраструктура України”
І.3. Забезпечення сприятливих умов розвитку малого і середнього підприємництва	Спрощення і забезпечення прозорості системи реєстрації і перевірок діяльності суб’єктів малого і середнього підприємництва Забезпечення пріоритетного розвитку малого і середнього підприємництва у прикордонних регіонах країни, на селі, у сферах готельного і туристичного (сервісного) бізнесу Забезпечення доступу суб’єктів малого підприємництва до кредитних ресурсів Впровадити електронну систему державної реєстрації суб’єктів підприємницької діяльності (як елемент “Електронного Уряду України”) Започаткувати формування Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців з можливістю вільного доступу до нього Запровадити пільговий режим оподаткування малого і середнього бізнесу в туристичній галузі в депресивних регіонах (територіях, населених пунктах). Створити спеціалізовані установи з мікрокредитування. Для цього: Видати Указ Президента ❖ Про впорядкування систем реєстрації і перевірок діяльності суб’єктів підприємницької діяльності Внести пакет законопроектів (як першочергових): ❖ “Про мале і середнє підприємництво, права і гарантії суб’єктів підприємницької діяльності” ❖ “Про спрощену систему оподаткування, обліку та звітності суб’єктів малого підприємництва” ❖ “Про внесення змін до Закону України “Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності” ❖ “Про захист конкуренції”, у якому передбачити, зокрема: захист конкуренції на ринку фінансових послуг; заходи протидії створенню нових монопольних структур внаслідок перерозподілу власності; заходи з усунення монопольної діяльності посередницьких організацій; забезпечення рівного доступу компаній до об’єктів загальнодержавної і регіональної господарської інфраструктури; усунення практики адміністративних обмежень на пересування товарів і капіталів через регіональні (обласні, районні) кордони; скорочення переліку ліцензованих видів діяльності;	

Цілі	Заходи	Відповідальні (учасники), терміни
1.4. Зміцнення захисту прав найманих працівників	Усунення практики невиклат (несвоєчасних виплат) заробітної плати. Захист прав найманих працівників у випадках банкрутств та приватизації державних підприємств (державного майна). Захист прав найманих працівників на страйк. Забезпечення безпечних умов праці. Реформування засад укладення Генеральної тарифної угоди та колективних договорів відповідно до міжнародних стандартів. Для цього: Видати Укази Президента ❖ Про посилення захисту прав найманих працівників, де передбачити: законодавче віднесення зарплати до складу обов'язкових платежів, які виплачуються в першочерговому порядку; впровадження відкритої статистики про виконання судових рішень за позовами про порушення трудового законодавства, насамперед — стосовно позовів про виплату заробітної плати та соціальних виплат; ❖ Про Державний стандарт забезпечення працівників шкідливих виробництв, у якому передбачити розробку та запровадження державних нормативів забезпечення працівників лікувально-профілактичним харчуванням, мийними та знешкоджувальними засобами тощо (спільно з Федерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями); ❖ Про Порядок атестації робочих місць, у якому передбачити розробку та впровадження нових вимог до робочих місць (безпеки та гігієни праці) та процедур і тривалості їх атестації (спільно з Федерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями); Внести пакет законопроектів (як першочергових): ❖ “Про внесення змін до законів України з питань оплати праці”, у якому визнати, що заробітна плата найманого працівника — не певний вид відносин між працівником і роботодавцем, а специфічний вид майна, об'єкт приватної власності. Виходячи з цього, всі конфліктні відносини стосовно виплати зарплати розглядати в судовому порядку з позицій захисту майнових прав працівника. Встановити, що у випадку затримки зарплати понад 90 днів: (1) працівники мають право на порушення справи про банкрутство роботодавця; (2) роботодавець зобов'язаний при погашенні заборгованості сплатити відсотки як за користування майном (кредитом), що дорівнюють банківському відсотку на кредит (рівень комерційного банку). ❖ “Про внесення змін до Цивільного кодексу України”, у якому передбачити віднесення розгляду справ невиклати заробітної плати до розряду майнових спорів. ❖ Про ратифікацію Конвенції МОП №173 “Про захист прав працівників у випадку неплатоспроможності товаровиробника” ❖ Про ратифікацію Конвенції МОП №89 “Про нічну працю жінок у промисловості” ❖ Про ратифікацію Конвенції МОП №155 “Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище” (протягом 3-х місяців після прийняття Закону України “Про загальну безпеку продукції”) ❖ Про ратифікацію Конвенції МОП № 161 “Про служби гігієни праці” ❖ Про ратифікацію Конвенції МОП №152 “Про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах” ❖ Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (оновленої) ❖ Про зміни до Закону України “Про колективні договори і угоди” ❖ Про внесення змін до Закону України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом”, де встановити: (1) першочерговість погашення заборгованостей підприємства-боржника із заробітної плати та соціальних виплат, пов'язаних з частковою втратою працездатності (регресні); (2) право профспілок представляти інтереси працівників підприємства-боржника та володіти правом ухвального голосу на зборах і в комітеті кредиторів. ❖ Про внесення змін до Закону України “Про приватизацію державного майна”, у якому встановити: у випадку заборгованості із зарплати та соціальних виплат на підприємствах з часткою державного майна (акцій), що виставляються на продаж, обов'язково передбачити в договорах купівлі продажу державного майна (акцій) (приватизації підприємств) зобов'язання покупця з повного погашення заборгованості протягом місяця з дня вступу у права власності. ❖ Про внесення змін до Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, де визначити критерії визнання законності страйків, насамперед стихійних страйків з вимогами до роботодавця (власника).	Січень 2005р. Січень 2005р. Січень 2005р.

Цілі	Заходи	Відповідальні (учасники), терміни
	Ініціювати створення у структурі служби Уповноваженого Верховної Ради з прав людини моніторингу дотримання прав громадян у сфері соціально-трудова відносин, що визначаються Конвенціями МОП, ратифікованими Україною. Ініціювати проведення парламентських слухань з питань дотримання Україною положень восьми базових Конвенцій МОП, виконання яких є підставою для надання торговельно-економічних преференцій за додатковою схемою “соціальних преференцій” ЄС.	
1.5. Зміцнення захисту прав власності (власників)	Посилення захисту прав власності в усіх галузях економіки та соціально-трудова відносинах. Забезпечення прозорих механізмів обліку та переходу прав власності Захист прав кредиторів (інвесторів, вкладників, дрібних акціонерів) у т.ч. в законодавстві про банкрутство Забезпечення правового захисту інтелектуальної власності Забезпечення відкритості і прозорості процесів приватизації Скасувати картотеку та закріпити право платників податків самостійно розпоряджатися власними коштами Внести пакет законопроектів (як першочергових): ❖ “Про державну реєстрацію прав на нерухоме майно” ❖ “Про банкрутство” ❖ “Про компанії” (Про акціонерні товариства) ❖ “Про банки і банківську діяльність”...	
1.6. Забезпечення доступності якісної освіти та отримання першої професії	Першочергово: забезпечення пріоритетного і повного фінансування початкової і середньої школи; забезпечення переходу до профільного навчання у старшій школі; впровадження державної цільової допомоги вчителям, викладачам, учням і студентам державних навчальних закладів; Розширення повноважень органів місцевого самоврядування (місцевих громад) у забезпеченні освітнього процесу, зокрема, в частині визначення: мови навчання; характеру профілізації навчання; У Національній програмі “Інфраструктура України” передбачити (1) відновлення (будівництва) освітніх закладів у сільській місцевості (насамперед, дошкільних) і соціального житла для педагогічних працівників, які отримали освіту за державний рахунок і направлені на роботу до сільської місцевості за державним розподіленням; (2) створення інформаційної освітньо-наукової мережі; У процесі розробки заходів інноваційної моделі економічного розвитку України передбачити визначення спеціальностей (і відповідно — дисциплін), пріоритетних з точки зору інноваційного типу економіки; формування державного замовлення з цих спеціальностей на 2005-2006н/р.; Для цього: Видати Указ Президента “Про забезпечення доступності якісної освіти та реформування освітньої системи України” Внести пакет законопроектів (як першочергових): ❖ Про внесення змін до законів України, які встановлюють діяльність державних навчальних закладів, у якому передбачити: (1) фінансування середніх шкіл за принципом виділення коштів у розрахунок на одного учня; вищих навчальних закладів — на одного студента; (2) надання права освітнім закладам самостійно розпоряджатися зазначеними коштами. ❖ “Про безоплатне отримання першої професії”, у якому передбачити впровадження системи бонусів для випускників середньої і старшої загальноосвітніх шкіл з мало-забезпечених сімей (сиріт) вартістю, що дорівнює середній вартості освіти у вищому навчальному закладі 1 рівня акредитації; Розробити та внести на розгляд Парламенту законопроекти: ❖ “Про освіту дорослих” ❖ “Про дистанційну освіту”	

Цілі	Заходи	Відповідальні (учасники), терміни
1.7. Встановлення соціальних стандартів у сфері охорони здоров'я	Встановити гарантований Державний стандарт (обсяг, перелік, базовий пакет) безоплатної медичної допомоги, до якого, зокрема, внести: втручання за життєвими показниками; генетичний скринінг; складні хірургічні втручання для дітей і батьків багатодітних сімей; щорічний медичний огляд для осіб, доходи яких не перевищують прожиткового мінімуму (включаючи рентгеноскопію) Забезпечити адресність державної допомоги у медичній сфері. Завершити формування Єдиного державного реєстру осіб, які потребують державної допомоги в лікуванні за медичними та/або соціальними показниками (хворі на: туберкульоз; ВІЛ/СНІД; діабет; гемофілію; фенілкетанурію; ниркову недостатність; онкологічні та інші захворювання, лікування яких потребує значних витрат) та Єдиного державного реєстру осіб з особливими потребами (діти-інваліди, інваліди з дитинства, непрацездатні інваліди) Забезпечити 100% фінансування потреб державної мережі жіночих консультацій, пологових будинків, служб швидкої і невідкладної допомоги, дитячих поліклінік і лікарень, фельдшерсько-акушерських пунктів у сільській місцевості; Забезпечити жорсткий державний контроль використання бюджетних коштів, що спрямовуються на потреби охорони здоров'я; впровадити нову систему розрахунків потреб (фінансування на пролікованого хворого, а не на лікарняне ліжко); переглянути кількість державних програм у сфері охорони здоров'я. У Національній програмі “Інфраструктура України” передбачити відновлення (будівництво) медичних закладів у сільській місцевості (ФАП) і соціального житла для медичних працівників (сімейних лікарів), які отримали освіту за державний рахунок і направлені на роботу до сільської місцевості за державним розподіленням; Здійснити інвентаризацію і перегляд (незалежну експертизу) державних програм у сфері охорони здоров'я та проектів фундаментальних досліджень у сфері профілактичної і прикладної медицини та інноваційних технологій у медицині та фармакології. Завершити оновлення нормативних актів, якими врегульовується порядок видачі документів, що підтверджують тимчасову втрату працездатності, а також — порядок організації і проведення медико-соціальної експертизи (в т.ч. альтернативної) та видачі документів, що засвідчують тривалу (стійку) втрату працездатності Встановити (переглянути) порядок проведення медичних оглядів певних категорій працівників з метою визначення оцінки стану здоров'я та його відповідності вимогам виконання професійних (службових) обов'язків (включаючи психофізіологічний стан осіб, які зайняті на роботах з високим рівнем техногенної небезпеки і підвищеним ризиком) Створити економічні передумови та інформаційно-технічну базу для впровадження медичного страхування. <i>Впровадження обов'язкового медичного страхування не суперечитиме законодавству України лише в тому випадку, якщо внески сплачуватимуть не громадяни, а організації та підприємства.</i> Підготувати (надалі — здійснити) реформування системи охорони здоров'я, використовуючи, зокрема, можливості Стратегії допомоги Україні на 2003-2007рр. СБ “Розвиток людських ресурсів” та технічної допомоги ЄС/TACIS; (розробка цільової програми — 2005р., до 1.09.2005р.) Для цього: Видати Указ Президента “Про гарантований рівень (державний стандарт) безоплатного медичного обслуговування” Внести пакет законопроектів: “Про лікарняні каси” “Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування” (2007р.)	

РЕФОРМА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ — СТРИБОК ЧЕРЕЗ СОЦІАЛЬНУ ПРИРВУ?*



СИТУАЦІЯ З ОПЛАТОЮ ПРАЦІ СВІДЧИТЬ ПРО ТЕ, ЩО СОЦІАЛЬНІ ПАРТНЕРИ НЕ ВИКОНУЮТЬ СВОЇ ФУНКЦІЇ

Михайло ВОЛИНЕЦЬ,
народний депутат України,
голова Конфедерації вільних профспілок України

Міжнародні документи окреслюють головні параметри мінімальної заробітної плати у її співвідношенні з прожитковим мінімумом. Так, стаття 25 Загальної декларації прав людини встановлює, що прожитковий мінімум має передбачати витрати на якісне харчування, на житло, навчання, заощадження і т.ін. Європейська соціальна хартія передбачає, що мінімальна заробітна плата має перевищувати прожитковий мінімум у 2,5 разу.

В Україні навпаки: мінімальна зарплата є майже удвічі нижчою, ніж прожитковий мінімум, до того ж — значно занижений, оскільки передбачає фактично лише фізіологічне виживання людей. Така ситуація призводить до зубожіння переважної більшості працюючих громадян на фоні збагачення невеликої частини тих, хто заволодів майже всіма засобами виробництва. В результаті, відбувається дуже глибоке розшарування суспільства, що може призвести до більш серйозних наслідків, ніж нещодавні події на Майдані. Звичайно, добре, що українці така толерантна нація і віддають перевагу мирним засобам протесту, — але тим більш аморально користуватися цим терпінням і небезпечно випробовувати його нескінченно. Багато людей вже доведені до такого стану, що не можуть не лише забезпечити якісне життя, але й сплачувати комунальні послуги...

Тим часом, Генеральні угоди, що їх підписують Уряд, роботодавці і профспілки, вже багато років поспіль передбачають “поетапне наближення мінімальної зарплати до прожиткового мінімуму”, і так само багато років це зобов’язання Уряд не виконує. Як і зобов’язання погашення заборгованості із зарплат і соціальних виплат і багато інших. Це свідчення того, що і профспілки не виконують функцію захисту соціальних та економічних інтересів і прав людей найманої праці — оскільки в Україні й досі існують три типи профспілок, два з яких (державні та так звані жовті) діють в інтересах роботодавців, а не працівників. А незалежні профспілки — не чисельні, розпорошені, не мають відповідної матеріальної бази і спеціалістів для того, щоб у повну силу заявити про

свій вплив. Думаю, що найближчим часом ця ситуація не зазнає принципових змін.

Тому у розв’язанні проблеми відповідної оплати праці багато залежить від позиції нового Уряду, який має усунути головні недоліки як в оплаті праці, так і в соціальному партнерстві з профспілками. Якими є ці головні недоліки?

Перший — неприпустимо низька частка зарплати в собівартості продукції. У 2004р. ця частка складала загалом лише 12,1%, а в окремих галузях — 3-7%.

Другий — високі податки на заробітну плату. Нарахування на фонд заробітної плати в Україні становлять близько 40%, що відповідає рівню таких країн, як Швеція, Фінляндія та інші країни, де ринкова економіка та державна політика мають виразне соціальне спрямування. Але в цих країнах існує і дійсно високий рівень соціального забезпечення, громадянам надаються якісні державні послуги — чого немає в Україні.

Третій — великий сектор тіньової економіки. Звичайно, тіньова зайнятість допомагає людям вижити, але вона негативним чином позначається не лише на обсягах податків з доходів фізичних осіб, але й на майбутньому пенсійному забезпеченні працівників.

Четвертий — практика недотримання чинного законодавства. Ефективність забезпечення Міністерством праці та іншими державними органами охорони праці та прав працівників є майже нульовою. Закони не виконуються, насамперед, державою, яка сама є великим власником і роботодавцем. А коли держава порушує закони, то й приватні власники можуть їх порушувати безкарно.

П’ятий — заборгованості із зарплат та інших виплат, які навіть не відбиваються офіційною статистикою, а отже — ніби не існують. Це дає можливість владі маніпулювати даними, вводити громадську думку в оману. Так, під час президентської виборчої кампанії лунали заяви про те, що погашена заборгованість перед шахтарями, — тоді як насправді вона становила близько 1 млрд. грн.

Шостий — формальний характер соціального партнерства. Соціальне партнерство в Україні не виконує функцій механізму реалізації домовленостей між роботодавцями та найманими працівниками з урахуванням інтересів обох сторін. Це зумовлене, по-перше, контролем держави і над роботодавцями, і над профспілками, по-друге, зрадою з боку профспілок інтересів людей найманої праці. Формальне соціальне партнерство шкодить іміджу України, її народу, її економіці.

* Засідання Круглого столу відбулося 28 січня 2005р. Виступи учасників подаються за алфавітом, зі скороченнями; мовою, якою послуговувався доповідач.



Усі ці недоліки мають бути усунуті новим Урядом. Попередні уряди фактично не звертали уваги на соціальні аспекти ринкової трансформації економіки країни, на необхідність зміцнення засад соціальної держави, піднесення добробуту суспільства, підвищення його купівельної спроможності.

Президент України В.Ющенко у своїй програмі, а також в інавгураційній промові акцентував увагу на **необхідності побудови соціальної держави**. В цьому сенсі дуже важливо задіяти енергію позитивних суспільних очікувань. Що турбує людей насамперед? Заробітна плата, доходи. Новий Уряд повинен врахувати це і визначити конкретні, реалістичні орієнтири, щоб люди могли повірити в них і активно працювати заради підвищення власного добробуту та економічного зростання в цілому. Щось подібне відбувалося в повоєнній Німеччині, яка піднімалася не лише на грошах “плану Маршалла”, але й на тому, що був чітко визначений курс на побудову соціальної держави — і цього курсу неухильно дотримувалися, насамперед, влада та роботодавці.



ВЗНОС НА СОЦІАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ — НЕ ФИСКАЛЬНЫЙ НАЛОГ, А ПЛАТА ЗА ЗАЩИЩЕННУЮ РАБОЧУЮ СИЛУ И СОЦІАЛЬНОЕ СПОКОЙСТВИЕ

Галина ГОЛЕУСОВА,
руководитель управления по
вопросам социальной защиты
Федерации профсоюзов Украины

Одной из причин низкой оплаты труда многие предприниматели называют фискальное давление на фонд зарплаты, относя к нему и взносы на социальное страхование. Отсюда — предложения о кардинальном снижении ставок, а то и их полной отмене. Хочу обратиться к представителям бизнеса и предложить, чтобы они коренным образом изменили отношение к системе социального страхования. **Расходы на социальное страхование — важнейшая составляющая стоимости рабочей силы, которая определяет ее качество. Если бизнес хочет иметь качественную рабочую силу, он должен за это платить.**

Сегодня же бизнес видит в отчислениях на социальное страхование только фискальную функцию. Это глубокая ошибка, при таком подходе не устроит ни 30% начислений, ни 5%, их будут стремиться свести к нулю. Бизнес должен понять, что социальное страхование — это плата за качественную рабочую силу.

И он должен быть заинтересован в этой плате, ибо страхование — это, во-первых, здоровая и защищенная от социальных рисков рабочая сила; во-вторых — это социальное спокойствие на предприятии; в-третьих — это вклад в будущие трудовые ресурсы.

Да, недостатки в деятельности фондов социального страхования есть. Но мы только формируем систему. Надо завершить хотя бы первый этап этого формирования, а потом уже приступить к ее совершенствованию. Некоторые шаги можно предпринимать уже сегодня. Надо ликвидировать элементы дублирования. Надо перейти на двухстороннее управление фондами — теми, кто платит, а сегодня это только работодатель и работник. И присутствие государства только вредит системе социального страхования, ибо оно дискредитировало себя тем, что постоянно заимствует средства фондов и тратит их на то, что должно финансироваться за счет Государственного бюджета.



ГІДНІСТЬ ЛЮДИНИ ВИМАГАЄ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ЇЇ ПРАЦІ

Микола ЖУЛИНСЬКИЙ,
голова підкомітету
Комітету Верховної Ради України
з питань культури і духовності

Комітет Верховної Ради України з питань культури і духовності дуже стурбований тим станом оплати праці, що склався сьогодні в Україні. Різні офіційні особи охоче говорять про те, що п'ятий рік поспіль в Україні відбувається економічне зростання, вона вийшла чи не в авангард світового економічного розвитку, стала чи не “українським тигром”. А насправді — ситуація з рівнем життя населення є просто катастрофічною. І дуже серйозним сигналом про кризу в українському суспільстві є приниженість працівників культури, освіти, охорони здоров'я.

Люди праці потрапили в пастку, що має дві складові — бюрократизацію та олігархізацію політичного та економічного життя. Як наслідок — дуже активні процеси пролетаризації суспільства. Відбулося дуже ефективне збагачення невеликого числа людей, тоді як базова основа суспільства — середній клас — по суті, ніколи протягом періоду незалежності не мав нормальних умов для розвитку. Варто широго подиву — як у таких умовах малий і середній бізнес міг вижити і працювати, адже великою мірою завдяки йому ми маємо зараз економічне зростання.

Мені видається дуже виразним термін “протекторат”, яким позначають ситуацію, коли бізнес створюється за рахунок протекції з боку держави, коли відбувається фактично зрощення бізнесу і політики. І якщо цей вузол не вдасться розрубати нинішньому Президентові В.Ющенку, то я не уявляю, як ми зможемо вийти з того глухого кута, в який загнана сьогодні звичайна українська людина.

З іншого боку, сьогодні економічна теорія надто мало надає уваги вивченню процесів обміну та споживання. Варто пригадати спадок видатного економіста М.І.Туган-Барановського, який у межах своєї теорії криз розглядав чотири фактори: виробництво, розподіл, обмін і споживання. Здається, що багато з наших економістів беруть до уваги лише одне — виробництво,

певною мірою — розподіл, але обмін і споживання, по суті, не враховуються. Тим часом, саме ситуація із споживанням в Україні є дуже серйозною проблемою.

На завершення: цей Круглий стіл відбувається у надзвичайно цікавий період — ми стоїмо на порозі змін. Чи й надалі державна бюрократія і бізнесові структури стимулюватимуть створення тіньових схем і заганятимуть соціально-трудові відносини в тінь? Чи й надалі ми не будемо бачити реальної, достатньої, прозорої ціни праці, чи все ж перейдемо до нової якості, коли стане прозорою передусім економічна політика в Україні, і коли ми нарешті дамо можливість підняти гідність людини. **Адже, крім того, що люди не можуть працювати за мізерну зарплату, яка не забезпечує прожиття, вони соромляться працювати за безцінь. Люди хочуть поваги до їх гідності, хочуть мати певний соціальний статус.** Тому нинішня розмова є надзвичайно актуальною, особливо з огляду на початок роботи нового Уряду та дуже високі зобов'язання, заявлені у програмі Президента В.Ющенка. ■

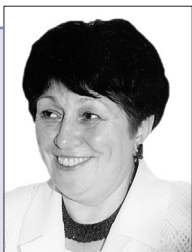


**ПРОБЛЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ ПОТРЕБУЄ
КОМПЛЕКСНОГО ПІДХОДУ**

Юрій КОВАЛЕНКО,
головний редактор
журналу "Економіст"

До вирішення проблеми оплати праці має бути застосований комплексний підхід. Свого часу ми готували пропозиції з реформування соціально-трудова відносин, у т.ч. детінізації ринку праці. Вони містили чотири пункти: (1) ревізія державного втручання в бізнес і підприємництво; (2) система покрокового переходу до зменшення соціальних податків, нараховуваних на фонд зарплати; (3) ревальвація гривні щорічно на 6-10%; (4) перехід на погодинну систему оплати праці. Ці пропозиції відправили до Адміністрації Президента, Національного банку, Уряду, Верховної Ради, отримали подяку — і цим усе завершилося.

Тому бажано зараз створити робочу групу, скомпонувати стисло всі пропозиції і подати їх до Уряду. Що стосується конкретних аспектів, то більше уваги доцільно приділити визначенню структури собівартості продукції. ■



**РЕАЛЬНА ПІДДЕРЖКА МАЛОГО
БИЗНЕСА — ПУТЬ К ПРЕОДОЛЕННЮ
БЕЗРАБОТИЦІ І БЕДНОСТІ**

Наталья КОЖЕВИНА,
председатель Совета Федерации
профсоюзов работников кооперации
и других форм предпринимательства
Украины

Для страны, в которой высок уровень безработицы и бедности, очень важно развивать и поддерживать малый бизнес. Однако сегодня в Украине существуют обстоятельства, препятствующие как увеличению заработной платы в сфере малого бизнеса, так и самому его развитию. ■

По поводу зарплаты возникают два вопроса. *Первый:* может ли сегодня предприниматель поднимать зарплату, если на каждые выплачиваемые работнику 100 грн., он должен отдать 60 грн. налогов и отчислений? При всем желании — не может.

Второй: заинтересован ли сам работник получать зарплату официально, со всеми отчислениями в социальные и пенсионный фонды? Нет, не заинтересован — ибо нет доверия ни к пенсионной реформе, ни к социальному страхованию, ни к соответствующим фондам.

Люди не уверены, что государство действительно гарантирует им ту социальную защиту, которую декларирует. Реформа социального страхования фактически ухудшила предшествующие социальные стандарты и гарантии, привела к появлению фондов "для себя", которые лишь декларируют озабоченность социальными проблемами. В действительности — это только усложненная отчетность, это тяжелейшая работа для бухгалтерского состава, это масса штрафных санкций, многократно превышающих те нарушения, которые действительно иногда допускают платильщики.

При этом, полностью нивелировано влияние профсоюзов, работающих в малом бизнесе. Они фактически отстранены от какого-либо участия и контроля. В трудовом законодательстве сделано все для того, чтобы коллективные договоры не контролировались профсоюзами, и предпринимательские структуры могли такие договоры не заключать. Социальное партнерство все эти годы имело декларативный характер. На региональном и отраслевом уровнях профсоюзы, не входящие в ФПУ, практически не допускаются к трехсторонним переговорам и соглашениям.

Таким образом, **сегодня отстаивание интересов предприятий малого бизнеса, работников этих предприятий и самих предпринимателей практически невозможно, а повышение зарплаты в сфере малого бизнеса — нереально.**

Между тем, именно малый бизнес может очень много сделать для увеличения занятости, прежде всего — молодежи, которая составляет сегодня 58% зарегистрированных безработных. Но четкой государственной политики, направленной на подготовку молодежи к предпринимательской деятельности фактически нет. Ни одна из многочисленных программ развития малого бизнеса не финансируется в надлежащем объеме. Нет поддержки развивающихся структур, особенно инновационного толка — хотя много говорится о необходимости перехода к инновационной экономике, создания бизнес-инкубаторов, технопарков и т.д. И самая главная проблема здесь — незаинтересованность государственных лиц. А если такая заинтересованность и есть, то только для "своих", карманных структур.

Вот эти проблемы нуждаются в серьезном государственном осмыслении. Думаю, что новое Правительство должно отойти от деклараций и действительно заняться реальными программами (включая их финансирование), позволяющими вовлекать людей в предпринимательство, готовить их к работе в инновационных структурах. ■



**ПОВЫШЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ — НАИБОЛЕЕ
ЭФФЕКТИВНАЯ СОЛИДАРНАЯ
ИНВЕСТИЦИЯ В ЭКОНОМИКУ УКРАИНЫ**

Сергей КОНДРЮК,
руководитель управления по вопросам
защиты экономических интересов
членов профсоюзов и развития
отечественного производства
Федерации профсоюзов Украины

Для того, чтобы действительно разобраться, что происходит с оплатой труда, надо дезавуировать несколько мифов, которые звучали и на Круглом столе.

Миф первый: у нас низкая зарплата, потому что очень низкая производительность труда. Давайте ответим — сколько на доллар зарплату украинский работник производит продукции? Я хотел бы, чтобы кто-нибудь из присутствующих назвал хотя бы одну страну, кроме Молдавии, где работники на доллар зарплату производят больше продукции, чем в Украине? Боюсь, такой страны нет. И это без учета затрат на охрану труда, обучение персонала и т.д. Если учесть и эти затраты, то выяснится, что украинский работник производит в 10 раз больше, чем американский и тем более какой-либо другой.

Второй миф: санитарка получает, как врач. Неправда. Это врач получает зарплату, не достойную даже труда санитарки. Если мы так поставим вопрос, то будем говорить не о том, что санитарке нужно уменьшать зарплату, а врачу в десятки раз повышать. Сегодня санитарка должна получать 1,5-2,5 прожиточных минимума, т.е. 600-900 грн. — вот от этой суммы и надо считать зарплату врача.

Третий миф: зарплата — главный источник инфляции, безработицы, дефицита бюджета. Возникает вопрос: кто и когда делал комплексный анализ баланса негатива и позитива при увеличении зарплат, скажем, в три раза?

По нашим оценкам, такое увеличение будет иметь колоссальный эффект, *во-первых*, для роста занятости через рост потребления и соответственно — увеличение спроса на отечественную продукцию; *во-вторых*, для поступления в бюджет — через подоходный налог, НДС и т.п.; *в-третьих*, для решения проблемы



наполнения Пенсионного фонда. Причем — это будет происходить при допустимых, управляемых уровнях инфляции.

Трехкратное повышение зарплат уже в этом году должно рассматриваться как наиболее эффективная солидарная социальная инвестиция в развитие отечественной экономики. Это будет доказательством того, что украинский бизнес — действительно социально ответственный, цивилизованный, а не дикий, рабовладельческий, каков он есть, к сожалению, в большинстве своем сейчас. Восторжествует не только Конституция, но и элементарная рыночная логика: бизнес должен быть рентабельным, труд — тоже бизнес, и должен быть рентабельным. Хочу напомнить слова рыночного Президента Рузвельта в период Великой депрессии: ни один бизнес не имеет права на существование, если он не может обеспечить зарплату выше прожиточного минимума, что включает и содержание семьи работника. А кто-то из философов сказал, что мир погибнет не от взрыва, а от нытья. Думаю, нам хватит плакать о маленькой зарплате и бедных бизнесменах — и начать выполнять Конституцию Украины. ■



**ГІДНА ПРАЦЯ — ЦЕ ВІЛЬНО ОБРАНА,
ПРОДУКТИВНА, ВИСОКО ОПЛАЧУВАНА
ЗАЙНЯТІСТЬ**

Василь КОСТРИЦЯ,
національний кореспондент
Міжнародної організації праці в Україні

Міжнародна організація праці активно відстоює і просуває концепцію гідної праці. Її компонентами є гідна заробітна плата, гідні умови зайнятості, гідні права та умови реалізації прав як трудівників, так і роботодавців на об'єднання та представлення і захист своїх економічних інтересів.

Виходячи з цієї концепції, слід зазначити, що висока вартість робочої сили передбачає насамперед **інвестиції у підвищення можливостей**, підвищення кваліфікації на робочому місці, підвищення ефективності використання робочої сили, а також постійну, а не гнучку систему найму робочої сили, яка при цьому була б соціально захищеною. Це особливо актуально для України, де 57% економіки — в тіні. А це означає, що сотні тисяч, можливо — мільйони працівників не мають трудового договору, отже — захищеної зайнятості та захищеної заробітної плати.

Тому потрібно говорити про дуже важливі складові — **запровадження та дотримання державної політики не лише в оплаті праці, але й у регулюванні зайнятості**. Слід зауважити, що воно не повинно бути надто жорстким. Як показує досвід країн ЄС, країн Центральної і Східної Європи, надто жорстке законодавство регулювання зайнятості насправді шкодить рівню захищеності у сфері праці та зайнятості в офіційному секторі економіки.

Політика у сфері праці та зайнятості має включати і **фінансово-бюджетну складову**. Що б не говорилося про негативний вплив зростання вартості адміністративних послуг на малий чи середній і крупний бізнес, ми повинні бачити глибше: фінансово-бюджетна

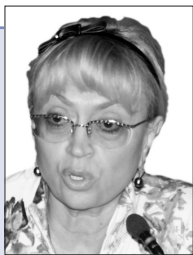
політика, яка існує зараз у державі, шкодить розвитку не лише малого бізнесу, вона є іноді руйнівною для всієї економіки і дедалі більше витісняє людей до неформальної економіки.

Разом з тим, хотів би підкреслити **значення малого і середнього бізнесу**, власне — мікроекономічного рівня, бо насправді зайнятість найбільшою мірою забезпечується саме там і там складається вартість робочої сили. У країнах СНД малі підприємства забезпечують лише 20% зайнятості, — тоді як у країнах Центральної і Східної Європи — 45-50%. Тобто ми маємо значний резерв, і тут багато можна було б зробити для підвищення зайнятості та підвищення конкурентоспроможності економіки загалом.

Велику роль ми відводимо і **фіскальній політиці**. Минулого року в Україні був знижений податок на доходи фізичних осіб. Я ще не маю офіційних даних про те, чи призвело це до виходу з тіні платників податків. Будемо сподіватися, що так. Але головне — не допустити різких змін, **потрібно виховати в людей довіру до влади, до законів**, довести, що запроваджене сьогодні, не буде скасоване завтра, після того, як люди вийдуть з тіні неформальної економіки.

Ми повинні говорити і про те, що в Україні недостатньо використовуються механізми **соціального діалогу**, дво- та тресторонні консультації і переговори. Зокрема, тому що негнучкість мінімальної заробітної плати не дає можливості залучати на первинні робочі місця кваліфіковану молодь, негнучкість зарплати взагалі — ставить перед підприємством питання виживання.

І останнє: **продуктивність праці**. Сьогодні про неї йдеться в контексті зарплати. Але слід мати на увазі, що, *по-перше*, один із ключових шляхів подолання бідності — це все-таки забезпечення повної вільно обраної продуктивної зайнятості. *По-друге*, продуктивність праці повинна стимулювати підвищення рівня доходів зайнятих, тобто підвищення зарплати. В більшості країн ЄС на одиницю приросту продуктивності праці припадає приблизно 2% приросту зарплати; у країнах Центральної і Східної Європи ці темпи дещо нижчі або взагалі відсутні. В Україні ж ці процеси та співвідношення поки що взагалі не аналізуються...



**НАСАМПЕРЕД — НАВЕСТИ ЛАД
В АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГАХ,
ЩО ЇХ ДЕРЖАВА НАДАЄ БІЗНЕСУ**

Олександра КУЖЕЛЬ,
президент
Аналітичного центру "Академія"

Реформа заробітної плати не є первинною і викликає більше питань, ніж дає відповідей. Треба спочатку створити передумови, за наявності яких дійсно може стати можливим підвищення заробітної плати. Треба попередньо обов'язково провести дві реформи. Перша — адміністративна; друга — реформа регуляторної політики, насамперед, спрощення адміністративних процедур і встановлення адекватної вартості адміністративних послуг, що їх надає держава підприємцям.

За ринкової економіки існує два види зарплати: це зарплата, яку виплачує сама держава, другий — зарплата, яку виплачують бізнесові структури і на яку держава може вплинути лише опосередковано, зокрема через регуляторну політику стосовно бізнесових структур.

У минулому році Аналітичний центр "Академія" здійснив широке дослідження вартості адміністративних послуг, які надає держава бізнесовим структурам. З'ясувалося, що за чотири роки вартість цих послуг у собівартості продукції зросла в 7-10 разів!

Тому, *по-перше*, коли я чую, що ЄС обіцяє надати Україні статус країни з ринковою економікою, я не вірю — оскільки, згідно з економічною теорією, якщо в собівартості продукції зростає вартість адміністративних послуг, які надає держава бізнесу, то ця економіка вважається адміністративною.

По-друге, про яке зростання зарплати за такої ситуації може йтися? Якщо, наприклад, хлібокомбінат сплачував на рік 5000 грн. санепідемстанції, то сьогодні від сплачує 35000 грн., а ціна хліба залишилася практично такою ж. Тоді звідки у підприємства кошти на підвищення зарплати працівникам? Якщо держава не дала власнику можливості розвитку і примноження прибутку, а навпаки — дедалі більше вилучає цей потенційний прибуток через постійне збільшення вартості адміністративних послуг, то всі розмови про зростання оплати праці є блефом.

Тому **перший крок** — якщо держава дійсно хоче вивести заробітну плату з тіні та забезпечити її зростання, — **це серйозний перегляд регуляторної політики**.

Другий — зниження нарахувань на соціальне страхування і впровадження єдиного соціального внеску. *По-перше*, у нас надто багато фондів, від яких надто мало користі. *По-друге*, понад 30% податків, навіть "соціальних", ніхто сплачувати не буде, це аксіома. Ми зробили всеукраїнське дослідження і з'ясували, скільки сьогодні реально сплачують підприємці соціальних нарахувань — 27% максимально. Тобто це та сума, яку вони хоч і без особливого захвату, готові сплачувати протягом перехідного періоду.

Третій — з'ясування реальної вартості робочої сили в регіональному вимірі. Якщо ми будемо спиратися на офіційну статистику (а хтось із великих сказав, що є брехня, велика брехня і статистика), то ніколи не отримаємо адекватного розуміння реформи зарплати. В Запоріжжі на 2000 грн. стоятиме велика черга, а в Чернівцях на ці гроші ніхто працювати не поспішає.

Четвертий — впровадження громадських робіт. Ще три роки тому ми розробили відповідний законопроект. Взагалі, це одна із найболючіших проблем — Фонд зайнятості та методи його роботи. Сьогодні річний бюджет цього Фонду — 2 млрд. грн., а Національної Академії наук — 70 млн. Тобто ми фактично продукуємо безробітних. Сотні людей стоять на обліку у Фонді, отримують допомогу — і всі мають власні господарства, тож працевлаштуванням не переймаються. Так не має бути.

На завершення ще раз підкреслюю: **ми повинні поставити новому Уряду одне завдання — адміністративні послуги. Якщо в цьому питанні не буде наведено лад, всі наші зусилля будуть марними.**



НИЗЬКА ОПЛАТА ПРАЦІ В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ — ЗАГРОЗА МАЙБУТНЬОМУ

Віра КУЦЕНКО,
завідувач відділу проблем розвитку
соціальної сфери Ради з вивчення
продуктивних сил НАН України

Оплата праці — дуже актуальна проблема для України. Сьогодні зарплата у нас не виконує ні відтворювальної, ні тим більше — стимулюючої функції. В цьому контексті хотілося б нагадати слова академіка Львова: *“Ми живемо погано не тому, що погано працюємо; ми працюємо погано, тому що погано живемо”*.

І особливо актуальним є питання оплати праці у сфері, від якої залежить майбутнє нації і країни, а саме — соціальної сфери: освіти, науки, культури, охороні здоров'я.

Сьогодні в Україні йдеться про стратегію інноваційного економічного розвитку. Інноваційна модель передбачає розвиток освіти, культури, охорони здоров'я і науки, тобто того сегменту економіки, який формує людський капітал. Світова наука доводить, що високий рівень життя населення матимуть ті країни, які забезпечать відповідний рівень освіти працюючих: 40-60% з них повинні мати вищу освіту.

А тим часом саме в цих сферах заробітна плата є найнижчою. І справа далеко не в низькій продуктивності праці. Український професор за зарплату в \$150 має навантаження в чотири рази більше, ніж його колега в Польщі із зарплатою в \$1000. Справа в тому, що не виконуються закони, згідно з якими на потреби освіти, культури, охорони здоров'я мають виділятися відповідні кошти. Наприклад, на освіту — 10% ВВП, а виділяється практично втричі менше; на охорону здоров'я — 10%, а виділяється зазедве 4%...

Тому одне з питань, на вирішенні якого треба зосередити зусилля — підготовка кадрів державних службовців. Тут ішлося про те, що владу треба контролювати. Мені здається, що владі треба допомагати. Треба готувати кадри так, щоб кожен державний службовець відповідав трьома “п” — професіоналізм, патріотизм, порядність. Тоді і закони будуть виконуватися. ■



НАСАМПЕРЕД СЛІД УСУНУТИ НЕВІДПОВІДНІСТЬ МІЖ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ ТА ОБСЯГАМИ СПОЖИВАННЯ ІЗ СУСПІЛЬНИХ ФОНДІВ, А ВЖЕ ПОТІМ ГОВОРИТИ ПРО НЕОБХІДНІСТЬ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Елла ЛІБАНОВА,
заступник директора Інституту
демографії та соціальних досліджень
НАН України

Перша теза, до якої варто привернути увагу — вплив низької оплати праці на зовнішню трудову міграцію. У 2001р., вперше за всю історію повоєнних переписів населення України, відзначений фантастичний результат: питома вага осіб з вищою освітою у віковій групі 25-35 років, порівняно з попереднім переписом 1989р., скоротилася — попри те, що за цей час на 60% збільшилися обсяги випусків фахівців з вищою освітою. Це свідчить, *по-перше*, про вплив з України осіб з вищою освітою, які вдома не можуть знайти роботу, гідну їх кваліфікації і їх вимог; *по-друге*, про те, що Україна за рахунок бюджетних коштів (хай і невеликих) фінансує освіту осіб, які потім працюють на економіку інших країн. Таку ситуацію важко назвати продуманою державною політикою.

Друга — вплив тіньових доходів на рівень життя. Ми здійснюємо моніторинг рівня життя населення з 1999р., з моменту, коли Держкомстат почав проводити обстеження умов життя домогосподарств за сучасною методологією. Зокрема, ведемо моніторинг такого показника, як різниця між вартістю споживання і отриманими доходами, про які опитувані заявляють інтерв'юерам. Так-от: сьогодні спостерігається дуже велике зростання різниці між споживанням і доходами в єдиному децилі — десятому, найвищому. В решті ця різниця поступово зменшується, а в нижній половині, біднішій, споживання є меншим від доходів, тобто люди не мають чого приховувати.

Наші розрахунки свідчать, що в Україні стався та поглиблюється розрив між доходами і споживанням 5% населення і решти. Внаслідок цього розриву відсутня динаміка показника бідності (за винятком крайньої бідності), з одного боку, та чисельності середнього класу, з іншого. Ці показники залишаються сталими: рівень бідності — 27%; частина осіб, яких можна віднести до середнього класу — 12%. Значний відрив цих 5% від решти населення формує викривлені показники розшарування населення, та, відповідно, не дає можливості вирівняти ситуацію з бідністю і середнім класом.

Важелів впливу на таку ситуацію у держави насправді небагато — враховуючи, що більшість підприємств є приватними. **Прагнення регулювати зарплату майже виключно шляхом підвищення її мінімального рівня не є оптимальним рішенням.** Переконана, що наслідком цього є принаймні дві речі: гінізація виплат заробітної плати і зрівнялівка в бюджетних галузях.

Усунути останнє може запровадження Єдиної тарифної сітки. Міністерство фінансів оцінює її запровадження в додаткових 15 млрд. грн. З них у бюджеті передбачено лише 5 млрд. грн. Але я хочу звернути увагу на те, що в бюджеті зарплата буде показуватися вся, і в бюджетній сфері з цієї зарплати будуть

сплачуватися внески до Пенсійного фонду, тобто ці 15 млрд. грн., які треба витратити на запровадження Єдиної тарифної сітки, водночас означають зменшення на 5 млрд. грн. дотацій Пенсійному фонду, — і це треба розуміти.

І останнє. Низька ціна робочої сили успадкована Україною від адміністративно-командної економіки. Але тоді це супроводжувалося (і компенсувалося) дуже високими обсягами споживання із суспільних фондів: практично безоплатне житло, освіта, охорона здоров'я. Під час економічної кризи ми все це зруйнували і сьогодні опинилися з низькою ціною праці, але без дотацій із суспільних фондів споживання. І сьогодні щоразу, коли я порушую питання про підвищення зарплати, то від економістів чую: **спочатку треба досягти зростання продуктивності економіки. Це було б правильно, якби ми мали нормальну вартість робочої сили. Ми повинні спочатку усунути невідповідність між оплатою праці та споживанням із суспільних фондів, а вже потім говорити про необхідність зростання продуктивності праці.** ■



**ГОЛОВНЕ — ДЖЕРЕЛА КОШТІВ
ДЛЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Ганна ЛОБАТЮК,
заступник начальника відділу
оплати праці в бюджетній сфері
Управління фінансів органів
державної влади Міністерства
фінансів України

Коли йдеться про оплату праці, слід враховувати дві речі: можливості виробничої сфери і похідну від цього — можливості бюджету. Достойна оплати праці вчителя, медика, працівника культури потребує достатньо джерел отримання коштів для цього — тобто мусить працювати виробнича сфера.

Сьогодні тут спостерігаються позитивні тенденції. Високими темпами зростає ВВП і водночас зростає рівень оплати праці — як мінімального, так і середнього заробітку, в т.ч. бюджетників — причому, темпи зростання заробітної плати випереджають темпи зростання ВВП.

Проте, рівень оплати праці ще не є задовільним. Для приведення його у відповідність з суспільними потребами необхідно вжити комплексних заходів — від перегляду відповідного законодавства до встановлення оптимальних співвідношень окладу та доплат у структурі заробітної плати.

Я особисто вважаю, що праця найнижчої кваліфікації повинна оплачуватися в розмірі, не нижчому, ніж \$100 на місяць — сьогодні це мінімальна сума для нормального життя. Але, на жаль, це абсолютно не співпадає з можливостями держави. Встановлення мінімальної зарплати навіть на рівні прожиткового мінімуму у 423 грн. вимагає збільшення відповідних видатків бюджету майже вдвічі.

Тому, ведучи дискусії навколо проблем реформи оплати праці, головну увагу слід спрямувати, очевидно, на пошук реальних джерел її збільшення — як у виробничій сфері (можливо, через перегляд структури собівартості продукції), так і в бюджетних сферах, де головним питанням є наповнення державного і місцевих бюджетів. Тут важливою є думка і позиція профспілок, і ми відкриті до співпраці з ними. ■



НУЖНА НОВАЯ ИДЕОЛОГИЯ ЗАРПЛАТЫ

Валерий НОВИКОВ,
заведующий отделом
Института демографии и социальных
исследований НАН Украины

Проблема реформы оплаты труда имеет два аспекта: этический и экономический. Акценты на негативных следствиях низкой зарплаты, о которых здесь шла речь, отражают главным образом этический подход. Отсюда — апелляция к совести и порядочности тех, кто определяет уровень зарплаты. Однако, такие апелляции малоэффективны.

Для того, чтобы этические требования были действенными, нужна, прежде всего, научная теория. На ее основании формируются общественное понимание проблемы и соответствующие требования к власти, то есть теория приобретает форму общественной и государственной идеологии. У нас сделаны определенные шаги в разработке научной концепции социального государства. В перспективе она должна лечь в основу новой идеологии зарплаты в стране.

Второй аспект — экономический. То, что мы делали до сих пор, не отвечает требованиям рыночной экономики внутри страны и не обеспечивает конкурентоспособность украинской экономики на европейском рынке. В контексте вхождения в европейский рынок низкая зарплата — это социальный демпинг, который может повлечь за собой соответствующие обвинения при экспорте украинской продукции.

Поэтому нужно кардинально подойти к реформе зарплаты, основываясь как на опыте Запада, так и динамике развития национальной экономики последних лет.

Мы должны, *во-первых*, перейти от концепции нетто-зарплаты к концепции брутто-зарплаты, которая используется во всех развитых странах и позволяет внести ясность в отношения распределения.

Во-вторых, целесообразно отказаться от концепции единой минимальной зарплаты и перейти к ее дифференцированию (по регионам) размерам, а также — поставить во главу угла реформы зарплаты ее среднюю величину. ■



**ПОТРІБЕН СПРАВЕДЛИВИЙ РОЗПОДІЛ
РЕСУРСІВ МІЖ ПРАЦЕЮ І КАПІТАЛОМ**

Григорій ОСОВИЙ,
в.о. голови Федерації профспілок
України

З наукової точки зору, це висновок дещо оригінальний, але так є насправді. **Кризове становище з оплатою праці — природне для країни, що будувала олігархічний капіталізм**, адже йому органічно властиві низький рівень зарплати, висока диференціація і перекося розподілу виробленого продукту між працею і капіталом.



Учасниками розбудови такої моделі української держави були і влада, і бізнес, і профспілки. Всі вони доклали зусиль до того, що сталося.

Якщо виходити із сучасного розуміння проблеми, то слід говорити про гідну працю та встановлення її реальної ціни, яка передбачає повне відтворення робочої сили працівників і *забезпечення членів їх сімей*. У такому розумінні до проблеми ціни праці в Україні навіть не торкалися.

Була встановлена ціна праці, яка передбачає лише вартість особистого споживання працівника. Навіть у Конституції не згадується про те, що саме має відтворювати мінімальна заробітна плата. За Конституцією, мінімальна зарплата визначається законом, тобто її встановлює держава. А як може держава встановлювати гідну зарплату, якщо держава і капітал зрослися? Вони обоє не хочуть ділитися з найманим працівником виробленим продуктом. І профспілки — чи “державні”, чи недержавні — не можуть подолати водночас і державу, і бізнес.

Зараз тандем держави і бізнесу домінує. Лише два приклади. Перший: держава не вимагає від бізнесу встановлення зарплати навіть на рівні визначеному законом. Наприклад, приватизується “Краснодон-вугілля”, держава продає підприємство разом із найманою робочою силою по ціні 165 грн. — така мінімальна зарплата на цьому підприємстві. Чому держава так жаліє того, хто купує це підприємство, а не працівника, хоча мінімальна зарплата на час продажу становила 237 грн.? Це приклад того, що держава чинить нечесно, працює на капітал, а не на людину.

Інший приклад: так звана компенсація за затримку виплати зарплати. Кому не зрозуміло, що це цинічне знущання над працівниками, особливо в періоди, коли як у 2001–2002 рр. в окремі місяці інфляція була нульовою. Людина не отримує засобів існування місяцями, а потім зарплата не буде проіндексована, тому що інфляції не було...

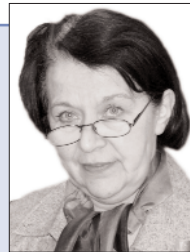
Профспілки подали до Парламенту законопроект, яким встановлювалася б прогресивна шкала відшкодування роботодавцем затримки зарплати принаймні на рівні кредитної ставки комерційного банку. Законопроект був відхилений. Тобто здійснюється **відкритий захист бізнесу, а не людини, пріоритету, який має бути в соціальній державі**.

Тому ми, профспілки, повинні відстоювати найголовніше — модель соціальної держави і соціально орієнтованої ринкової економіки. Якщо буде рух у цьому напрямі, буде і шанс, з одного боку, захистити людину праці, з іншого — встановити соціальну відповідальність бізнесу. В іншому випадку становище з оплатою праці не зміниться.

А воно дійсно є кризовим. При тому, що Україна підписала міжнародні зобов’язання про боротьбу з бідністю, у першому півріччі 2004р. п’ята частина найманих працівників мали дохід, нижчий від межі бідності (259 грн.), за півроку ця величина, думаю, збільшилася. А якщо виходити з тих вимог, які висуває світове співтовариство до країн Центральної і Східної Європи — про те, що душевий дохід має становити не менше \$4 на добу — то половина найманих працівників в Україні є бідними.

При цьому, посилення на низьку продуктивність праці не є ні обґрунтованими, ні коректними. *По-перше*, з 1992р. в Україні не здійснюються виміри продуктивності праці. *По-друге*, навіть якщо погодитися з тими оцінками, що продуктивність праці в Україні є нижчою, ніж у розвинутих країнах у 5–6 разів, то рівень зарплати — нижчий у 8–11 разів. Це свідчить про штучне відчуження результатів праці більшості на користь цілком певної меншості. Зростання зарплати на 20–25% подаються як досягнення, але ми бачимо, що в цей же час доходи крупного бізнесу зростають у рази. Удвічі-втричі щорічно збільшується кількість мільйонерів, лише за один рік з’явилося п’ять мільярдерів...

Отже, **потрібна нова ідеологія зарплати в Україні. Ресурси у країні є. Треба справедливо розподіляти їх між працею і капіталом**. Лише тоді в Україні буде соціальна стабільність. В іншому випадку — не впевнений.



**ЗАРПЛАТА ДОЛЖНА ЗАВИСЕТЬ
ОТ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОДУКТИВНОСТИ
ТРУДА**

Анна СКОВРОНЬСКА-ЛУЧИНЬСКА,
торговый советник-посланник
Посольства Республики Польша
в Украине

Если зарплата — денежная оценка работы, то ее размер непосредственно связан с продуктивностью, как труда работника, так и работы предприятия. Поэтому неправильно говорить о повышении зарплаты вне решения проблем продуктивности. Добиваться только повышения зарплаты — это создавать угрозу для бюджета и экономики в целом.

Повышение продуктивности требует, в свою очередь, соответствующей организации работы. Надо организовать работу так, чтобы продуктивность труда могла расти. Административным давлением на предпринимателя этот вопрос решить нельзя. Такое давление будут оказывать сами экономические факторы. Сейчас экономический рост происходит преимущественно за счет экстенсивного использования устаревших основных фондов. И многие предприниматели начинают инвестировать в развитие производства, в новые технологии, новое оборудование.

Но с другой стороны, новые технологии — это рост безработицы вследствие и повышения продуктивности, и всплеска “импорта безработицы” (поскольку новые технологии и оборудование необходимо будет, скорее всего, закупать за рубежом), и сокращения бюрократии. Поэтому, я не хочу никого пугать, но массовая безработица в Украине еще впереди. Надо быть готовыми к этому. Прежде всего — развивать малый и средний бизнес и сферу услуг.

И главное — в ходе реформ должен происходить постоянный, ежедневный диалог правительства с предпринимателями, профсоюзами, работниками. Продвижение и объяснение реформ — обязательны, чтобы люди понимали и поддерживали реформы и не были разочарованы тем, что не все следствия реформ положительно сказываются на всех.

Предприниматели должны понять важность внутреннего рынка и создания на нем платежеспособного спроса. Из-за нынешней слабости внутреннего рынка, украинские предприниматели пока не понимают, что если платить такую низкую зарплату — то не будет потребителей их продукции и услуг. Внутренний рынок очень важен; если олигарх платит мало наемному работнику, он рубит сук, на котором сидит, — и об этом надо постоянно говорить.

Профсоюзы, в свою очередь, должны понимать, что относительно низкая зарплата — это резерв роста экономики. Быть может, то обстоятельство, что профсоюзы в Украине не так сильны, как в Польше, — это ее преимущество. Ибо в Польше много неверных шагов было сделано именно под их давлением.

Да, у наших стран не столь высокие зарплаты и социальные стандарты, как в Европе. Но из-за высоких стандартов там низкие темпы экономического роста. Недавно один из английских институтов исследовал возможности роста в Старой Европе (странах ЕС) и Новой (странах Центральной и Восточной Европы). Оказалось, что впереди Новая Европа, причем на первом месте — страны Балтии, у которых более всего резервов развития. И один из них — невысокая зарплата. Это надо иметь в виду. ■



**ГОЛОВНА ПЕРЕДУМОВА — ГОТОВНІСТЬ
ВІДСТОЮВАТИ ПРАВА І ДОСЯГТИ
СОЦІАЛЬНОГО БАЛАНСУ**

Андрій СОКОЛОВ,
заступник голови Вільної профспілки
освіти і науки України

Головною передумовою справедливого розподілу національного доходу та адекватної оплати праці є необхідна складова громадянського суспільства — соціальний баланс. А найкращими його регуляторами є, *по-перше*, сильні, незалежні від держави структури роботодавців, *по-друге*, незалежні від держави, партій і роботодавців профспілки, *по-третє* — держава в ролі справжнього арбітра, а не власника чи керівника цих структур. Наявність цих регуляторів вирішить більшість питань, які сьогодні дискутуються.

Висловлю думку, досить крामольну для профспілкової сторони, яку я представляю: за великим рахунком, зарплата в Україні є, можливо, несправедливою,

але чесною. Чесною з тієї точки зору, що суспільство не вимагає її підвищення, не бореться за трудові права. А якщо так, то чому роботодавець чи держава мають цим перейматися?

Тут говорилося, що головне — дбайливе ставлення державних чинників до людей. Для мене це апіорі неприйнятно. Я не хочу, щоб людина праці відчувала себе зобов'язаною, винною комусь, щоб хтось зробив ласку і оцінив її. Кожна людина передусім має цінити себе сама і відстоювати свою гідність і права. Лише тоді питання соціального балансу буде врегульоване. ■



**ПЕРЕХІД ДО ПОЛІТИКИ ДОРОГОЇ РОБОЧОЇ
СИЛИ — АКТУАЛЬНЕ ПИТАННЯ НОВОГО
ЕТАПУ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Олександр ТОВСТЕНКО,
директор департаменту у сфері
політики оплати праці та зайнятості
населення Міністерства праці та
соціальної політики України

Хочу застерегти від враження, яке може скластися — ніби ми все ще знаходимося на порозі реформування заробітної плати. Це не так. Проблемаю реформи зарплати Уряд займається вже понад 10 років, починаючи з 1992р., з прийняття основних законів, що регулюють правові засади організації зарплати. За висновками міжнародних і вітчизняних фахівців, нормативно-правова база регулювання оплати праці для країн з ринковою економікою у нас практично створена.

Проблема полягає в іншому. Треба виходити з того, що зарплата залежить від рівня економічного розвитку. Тому головним є питання пошуку джерел забезпечення переходу до політики дорогої робочої сили.

Аргументами на користь такого переходу є, *по-перше*, потреба технологічного оновлення виробництва, а дешевизна робочої сили усуває стимули залучення нової техніки і тим самим гальмує науково-технічний та економічний прогрес. *По-друге* — необхідність забезпечення реальної конкурентоспроможності робочої сили в умовах глобалізації світової економіки, що, своєю чергою, потребує підготовки високоосвіченої, кваліфікованої робочої сили.

Прикладами поєднання науково-технологічних інновацій та високоінтелектуального потенціалу в Україні є галузі літакобудування, космічна сфера та окремі інші. Значні можливості для підвищення оплати праці мають такі галузі, як судно-, танко-, приладобудування та ряд інших.

Що стосується можливостей переходу до дорогої робочої сили всіх галузей економіки, то такі можливості слід оцінювати через наявність коштів, перш за все — на науково-технологічні інновації.

На підготовку висококваліфікованих фахівців і робітників та виплату їм відповідної зарплати сьогодні ні Державний бюджет, ні більшість підприємств ресурсів не мають. За складного фінансового становища, керівництво постає перед дилемою: купувати нову техніку та, відповідно, готувати висококваліфіковані кадри, чи використовувати старе устаткування, наймати дешеву робочу силу і таким чином забезпечити свою

життєдіяльність? На жаль, більшість підприємств схилиються до другого варіанту.

Прикладом такого підходу є вугільна промисловість. На потужних (понад 750 т вугілля на рік) і надпотужних (понад 1 млн. т на рік), шахтах забезпечується достатньо високий технічний рівень, вони мають можливість застосовувати нову техніку і платити високі зарплати. Але таких шахт і підприємств в Україні дуже мало. На сьогодні зі 174 шахт лише на двох запроваджена тарифна ставка першого розряду на рівні 205 грн.; ще 23 шахти запровадили 165 і 185 грн., а 31 — мають тарифну ставку 101 грн. Для забезпечення тарифних ставок на рівні мінімальної зарплати у 262 грн. сьогодні потрібно понад 2 млрд. грн. додаткових коштів, — а відомо, що більшість таких шахт фінансується з бюджету.

Узагальнюючи, слід зазначити, що Концепція реформування заробітної плати передбачає ряд заходів, спрямованих, зокрема, на формування заробітної плати не як частки доходу підприємства, а як ціни робочої сили, яка складається на ринку праці. Головний шлях впорядкування оплати праці — залучення інвестицій у виробництво та насамперед у людський капітал. Саме **інвестиції в людський капітал, невід'ємною складовою якого є освітній рівень, мають бути пріоритетом стратегії соціально-економічного розвитку країни.** ■



ГОЛОВНЕ — УСУНУТИ ПОДВІЙНУ МОРАЛЬ І ВПРОВАДИТИ НОРМАЛЬНУ РЕГУЛЯТОРНУ ПОЛІТИКУ

Віктор ХМІЛЬОВСЬКИЙ,
президент Спілки орендарів і підприємців України

Першопричину проблеми слід шукати не в структурі собівартості продукції, або частці в ній зарплати чи адміністративних витрат. У сфері оплати праці існує подвійна мораль, що впливає з подвійної моралі економіки. А остання, своєю чергою, випливає з подвійної моралі політиків і державних менеджерів. Ми чуємо, як вони опікуються проблемами простих громадян, проте про власні інтереси вони не говорять. Вони живуть в абсолютній тіні, і ми — прості громадяни — не бачимо, як і за рахунок чого вони живуть. І ця подвійна мораль поширюється на економіку.

А насправді — є все необхідне для реальної реформи оплати праці. Тут доцільно здійснювати два підходи: стратегічний та оперативний.

Стратегічний підхід — це сприяння розвитку інститутів громадянського суспільства, які би забезпечили прозорість і звітність влади.

Оперативний — вирішення питань, що безпосередньо стосуються соціально-трудових відносин, насамперед, питань соціального партнерства та мотивації роботодавця до офіційної виплати високої зарплати.

Уже вісім років поспіль наша організація домагається можливості громадської експертизи (не публічних обговорень на рівні відомих “кухарок”), а саме експертизи будь-яких проектів регуляторних актів.



Це можливо лише на засадах реального соціального партнерства, якого сьогодні, на жаль, в Україні не існує, хоча і є певні зрушення, особливо з боку роботодавців, які очолюються серйозними політиками...

Треба створити мотивацію роботодавця для виплати високої зарплати. Я давно використовую таку життєву сентенцію: будь-який бізнесмен, роботодавець прагне спати вдома, а не на нарах, — але він сьогодні краде сам у себе, у держави — для того, щоб забезпечити розвиток свого бізнесу. Адже у нас, в умовах економіки, яка ще фактично не піднялася після кризи, існує тотальне обкладання бізнесу платами, нарахуваннями, податками. Ми не стимулюємо через режим оподаткування інвестицій, створення робочих місць, підвищення оплати праці.

Ще у травні 1998р. ми порушили питання про встановлення регресивної шкали нарахувань на фонд зарплати. Це найважливіше. І якщо ми згодні із впровадженням єдиного соціального внеску, якщо ми об'єднаємо зусилля, якщо нас підтримають влада і профспілки, якщо буде впроваджена регресивна шкала нарахування єдиного соціального внеску, — ми побачимо позитивний ефект уже через місяць. ■



РЕФОРМУВАННЯ ЗАРПЛАТИ В УКРАЇНІ Є НЕ ЕКОНОМІЧНОЮ, А ПОЛІТИЧНОЮ ПРОБЛЕМОЮ

Микола ШАПОВАЛ,
заступник директора НДІ праці та зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України

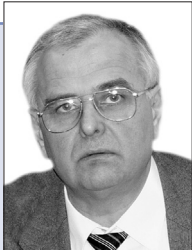
Однією з головних причин, що призвела до нинішньої ситуації на вітчизняному ринку праці, було звільнення в 1992р. цін на товари та водночас — жорстке обмеження заробітної плати. Саме це призвело до тих наслідків, які ми сьогодні маємо, зокрема, до втрати п'яти мільйонів молодих громадян країни, які стали трудовими мігрантами, та значної тінізації економіки. Тоді ми не використали досвід наших сусідів (зокрема, Польщі), які в 1990р. лібералізували і ціни, і зарплату. В результаті, у них реальна зарплата, по-перше, впала лише на 25%, по-друге, вже давно не лише повернулася до рівня 1990р., але й у 2003р. перевищила його. Натомість в Україні середня зарплата відстає від аналогічного показника в Польщі у 5,6 рази, мінімальна зарплата — у 4,6 рази, мінімальна пенсія — у 3,4 рази.

Хотів би привернути увагу до тієї обставини, що у 2000р., коли була погашена заборгованість з пенсійних виплат (1,3 млрд. грн.) і зарплати (1,5 млрд. грн.), відчутно збільшився попит на товари, а відтак — їх пропозиція, виробництво. Саме з цього року почалося зростання економіки. Причому у 2001р. номінальна зарплата зросла на 35,2%, а інфляція становила лише 6,1%.

Вважаю, що реформування зарплати в Україні є сьогодні не економічною, а суто політичною проблемою. На користь такого висновку свідчить, наприклад, жодним чином економічно не обгрунтоване заниження частки заробітної плати у структурі собівартості продукції. У 1991р. у структурі витрат на виробництво товарів, робіт і послуг зарплата становила 20,3%, а у 2003р. — лише 13,1%, тобто 64,5% рівня 1991р.

Проблема реформування зарплати є сьогодні надзвичайно актуальною і з огляду на необхідність наповнення Пенсійного фонду. Як відомо, мінімальна пенсія і мінімальна зарплата мають бути не нижчими прожиткового мінімуму. Думаю, що Уряд повинен вийти на ці параметри, тому що люди сподіваються на покращення життя. Якщо цього не зробити, цей Уряд і ця команда втратять суспільну підтримку.

Для виплати пенсій на рівні прожиткового мінімуму потрібно, за моїми підрахунками, додатково щонайменше 13 млрд. грн. Тому я вважаю, що до кінця 2005р. необхідно збільшити зарплату щонайменше на 40% (на 10% шокварталу) — для того, щоб з 2006р. не дотувати Пенсійний фонд, а наповнювати його за рахунок пенсійних відрахувань із зарплати. При цьому, зарплата має бути збільшена не лише в бюджетній сфері, а в усіх сферах економічної діяльності. ■



РОЗПОДІЛ НАЦІОНАЛЬНОГО ПРОДУКТУ МАЄ СПРИЯТИ ТОМУ, ЩОБ СЕРЕДНЬОСТАТИСТИЧНИЙ УКРАЇНЕЦЬ СТАВ НАДІЙНИМ ВНУТРІШНІМ ІНВЕСТОРОМ

Володимир ЯЦЕНКО,
керівник департаменту секретаріату
Уповноваженого Верховної Ради
України з прав людини

Необхідність встановлення відповідної ціни праці не викликає сумніву — і з огляду на вимоги статті 48 Конституції України, яка гарантує громадянам гідний рівень життя, і з огляду на те, що за офіційними даними 54,5% працівників отримують зарплату, недостатню навіть для звичайного відновлення власної робочої сили, і лише 12% — достатню для утримання однієї і більше людини.

Що стосується можливостей, то тут слід врахувати певні зовнішні та внутрішні фактори.

До зовнішніх факторів належить, насамперед, євроінтеграція. Курс на євроінтеграцію проголошувався пріоритетним протягом усіх років незалежності. Сьогодні йдеться про її прискорення. Але євроінтеграція у тому вигляді, як вона здійснювалася,



вже коштувала українському народу п'яти мільйонів населення, втрати економічного потенціалу, рівного втратам у Другій світовій війні, семи мільйонів громадян, які працюють за кордоном, і кількох мільйонів робочих місць. Нам і сьогодні нав'язується дуже багато рецептів на зразок відомого меморандуму про співпрацю Уряду і Національного банку України з МВФ. Але ж саме реалізація цього меморандуму і сприяла тим величезним втратам, про які йшлося. Проте ні проблем зарплати, ні проблем ринку праці вона не вирішила...

Тому очевидно, що сьогодні євроінтеграція мусить мати якісно новий характер. І в цьому контексті постає питання: чи здатна українська влада виробити самостійну економічну політику і чи дозволять їй європейські структури таку політику здійснювати? Хотів би побажати, щоб українська влада все ж зробила такий рішучий крок і здійснювала самостійну економічну політику — тоді можливе вирішення і проблеми зарплати.

Внутрішні фактори. Відомо, що за Радянської влади робітник отримував щонайменше два прожиткових мінімуми, на кілька порядків була вищою частка оплати праці в собівартості продукції. Стрімке зниження цих показників сталося за ледь більше 10 років і відбулося за рецептом відомого літературного героя “забрати і поділити”. Забрали у більшості та поділили між меншістю — просто до геніальності.

Тепер потрібно подумати над тим, як виправити становище. Безумовно — не забрати у багатих і віддати бідним, це не принесе користі. Слід **подумати над кардинальним питанням про перерозподіл національного продукту і його використання не на закупівлю найдорожчих і найпрестижніших іномарок, інвестуючи тим самим західнонімецьку чи американську промисловість, — а на використання його таким чином, щоб середньостатистичний українець був надійним внутрішнім інвестором.** Адже лише за таких умов може стрімко розвиватися економіка України. Отже, йдеться про дійсно рішучі революційні кроки, які має здійснити нова українська влада, Парламент і Президент України. ■

ОФІЦІЙНІ ПОЗИЦІЇ З ПРИВОДУ РЕФОРМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ І ТРИПАРТИЗМУ



**ПРИНЦИП СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА —
ОСНОВА ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Юрій АВКСЕНТЬЄВ,
голова Державного комітету України
з питань регуляторної політики та
підприємництва

1. Якими мають бути механізми реформи заробітної плати і джерела її підвищення?

Розвиток економіки та рівень соціально-економічної стабільності країни великою мірою залежать від рівня платоспроможності населення і стану внутрішнього ринку.

Однак, слід визнати, що сьогодні загальний рівень доходів населення залишається вкрай низьким, насамперед — через низькі стандарти оплати праці. Не відповідає загальносвітовій практиці частка заробітної плати у ВВП та собівартості продукції. Негативно є тенденція до поглиблення міжгалузевої та міжпрофесійної диференціації в оплаті праці. Спостерігаються негативні зміни у структурі заробітної плати: деформоване співвідношення мінімального і максимального рівнів заробітної плати, недостатня залежність розмірів заробітної плати від кількості і якості праці, невиконання мінімальною заробітною платою її функцій.

Усе це створює складні проблеми у забезпеченні національних стандартів рівня життя населення, у подоланні бідності та становленні середнього класу.

Водночас, механізми реформи системи оплати праці, яка є головним інструментом вирішення цього комплексу проблем, не працюють у повному обсязі. Для впорядкування системи оплати праці та підвищення заробітної плати працівників необхідно здійснити наступне.

(1) Повною мірою задіяти потенціал джерел, пов'язаних із **реструктуризацією собівартості** та цін і підвищенням у них частки заробітної плати, інших видів доходів працюючих шляхом перегляду ставок і відрахувань з доходів підприємств, запровадження системи оподаткування прибутку, яка б стимулювала економію матеріальних ресурсів.

(2) Сприяти реалізації заходів, що **зменшують податкове навантаження** як на фонд оплати праці, так і на доходи громадян. Це буде реальним джерелом підвищення номінальної і реальної заробітної плати.

Сьогодні система оподаткування доходів фізичних осіб зазнала найрадикальніших змін — впроваджена єдина 13% ставка оподаткування. Хоча зменшення податкового навантаження є суттєвим, особливо для громадян з доходами вищими за середні, однак цей крок є недостатнім без вирішення питання відрахувань до Пенсійного фонду та фондів соціального страхування. Саме вони становлять лівову частку відрахувань із фонду заробітної плати та є головною причиною того, що роботодавці надають перевагу виплаті "тіньових" заробітних плат.

(3) Впровадити **мінімальну оплату праці на рівні прожиткового мінімуму** та відповідне підвищення частки мінімальної заробітної плати в середній заробітній платі; забезпечити перехід до погодинної мінімальної оплати праці як законодавчо закріпленої соціальної гарантії.

(4) Створити оптимальний механізм **колективно-договірного регулювання фондів** оплати праці, залежно від результатів виробничої та фінансово-господарської діяльності підприємств.

Реформування системи оплати праці має гарантувати зростання платоспроможного попиту населення та вартості робочої сили, утвердження сучасних мотиваційних механізмів високопродуктивної праці, стимулювання розвитку і зміцнення позицій національного ринку.

Усі ці та інші питання фокусуються у сфері соціальних відносин, формування конструктивного соціального середовища, насамперед середнього класу.

Тому важливою передумовою підвищення заробітної плати також має бути залучення інвестицій у розвиток малого та середнього бізнесу для створення нових робочих місць, скорочення безробіття, а також легалізація тіньового сектору економіки.

Крім того, реформа заробітної плати має бути спрямована на подолання негативних процесів у суспільстві, викликаних надмірною диференціацією доходів. Сьогодні заробітна плата є основним джерелом доходу чисельної групи робітників найманої праці, і її рівень визначає розмір пенсій, різних допомог та соціальних виплат іншим категоріям населення. За таких умов, рівень оподаткування повинен відповідати тим доходам, які заробляє людина. Одним із варіантів вирішення цього питання може бути запровадження додаткового збору в Пенсійний фонд України з громадян, які отримують великі доходи.

2. Якою має бути роль трипартизму в розробці та реалізації політики оплати праці? Яких заходів слід вжити для підвищення ефективності тристороннього співробітництва?

Створення соціальної, правової і демократичної держави, якою відповідно до Конституції проголосила себе Україна, передбачає здійснення активної і послідовної політики, спрямованої на досягнення високих соціальних стандартів. Така політика має базуватися на дотриманні балансу інтересів головних суб'єктів економічних процесів — найманих працівників, роботодавців і держави. Основним інструментом для цього має бути соціальне партнерство — трипартизм.

Останнім часом в Україні сформувалось усвідомлення виняткової ролі соціального партнерства в забезпеченні успішного реформування економіки, віднайдіння балансу соціально-економічних інтересів роботодавців і працівників та розв'язання суперечностей у соціально-трудовах відносинах на основі соціального діалогу. Саме принцип соціального партнерства є основою державної політики у сфері соціально-трудовах відносин, зайнятості, оплати праці, нормування та стимулювання праці, соціального захисту населення.

Важливою складовою розвитку соціального діалогу є, насамперед, формування відповідної нормативно-правової бази соціально-трудовах відносин, яка має бути адаптованою до міжнародного законодавства та відповідати ратифікованим Україною конвенціям Міжнародної організації праці (МОП). Отже, дуже важливо, щоб при створенні такої нормативно-правової бази активно співпрацювали всі сторони соціального партнерства. Прикладом такого плідного співробітництва є низка законодавчих актів: "Про колективні договори і угоди", "Про оплату праці", "Про підприємства", "Про охорону праці" та ін.



Традиційним предметом соціального діалогу та колективних переговорів на всіх рівнях є політика оплати праці.

Концепція реформування оплати праці в Україні передбачає забезпечення випереджаючого зростання номінальної заробітної плати, порівняно з підвищенням споживчих цін. До числа основних умов підвищення рівня оплати праці слід також віднести погашення заборгованості із заробітної плати. Подолання заборгованості можливе за умови здійснення ряду заходів на всіх рівнях господарювання, включаючи реформування податкової системи, легалізацію тіньової економіки, зміцнення фінансової дисципліни, вдосконалення правової бази тощо.

Принцип соціального партнерства є особливо важливим для врегулювання конфліктів, які найчастіше виникають через порушення роботодавцями законодавства про працю, насамперед щодо своєчасної виплати заробітної плати та погашення заборгованості з її виплати за минулий період.

Слід зауважити, що всі сторони соціального партнерства рівною мірою зацікавлені у створенні стабільної соціально орієнтованої економіки, розвитку підприємництва, малого та середнього бізнесу, підвищення рівня життя громадян.

Тому вкрай важливим питанням, яке насамперед повинні вирішувати сторони соціального партнерства, є підтримка збалансованої політики оплати праці:

- ❖ поступове підвищення мінімальної заробітної плати до рівня прожиткового мінімуму;
- ❖ встановлення погодинної мінімальної заробітної плати, що є дуже важливим для малого та середнього бізнесу;
- ❖ контроль виплати заробітної плати та погашення заборгованості.

Прикладом успішного співробітництва сторін соціального партнерства стало ухвалення 21 жовтня 2004р. Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів в Україні щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати", яким оплату праці віднесено до виплат першої черги. Закон встановлює також, що своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості. На нашу думку, прийняття зазначеного Закону є важливим кроком у реалізації державної політики оплати праці.

Економічне зростання, що відбувається сьогодні, створило об'єктивні передумови для підвищення реальних доходів населення, передусім заробітної плати, збільшення її частки у сукупних доходах населення. З 2000р. відбувається стабільне зростання номінальної і реальної заробітної плати. Втім, не слід переоцінювати досягнуті результати, оскільки й до сьогодні заробітна плата в Україні залишається дуже низькою, що неминує призводить до кризи мотивації трудової діяльності.

На нашу думку, для підвищення ефективності соціального діалогу в політиці оплати праці необхідно суттєво посилити роль сторін соціального партнерства у вдосконаленні нормативно-правової бази регулювання соціально-трудових відносин.

Слід практикувати проведення широких громадських обговорень проектів нормативно-правових актів з питань оплати праці та запровадження прозорих механізмів їх прийняття.

Для того, щоб будь-які принципи визначення заробітної плати були ефективними, вони мають бути схвалені соціальними партнерами, кожен компроміс між організаціями роботодавців і працівників повинен досягатися після консультацій з їх членами шляхом ведення колективних переговорів.

Посилення ролі соціального партнерства у врегулюванні соціально-трудових відносин на фоні стійкого економічного зростання має привести до відчутних успіхів у реформуванні української економіки. ■



ЗАРОБІТНА ПЛАТА МАЄ ВИЗНАЧАТИСЯ НА ОСНОВІ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН

Юрій ЄХАНУРОВ,
голова комітету Верховної Ради
України з питань промислової
політики і підприємництва*

1. Якими мають бути механізми реформи заробітної плати і джерела її підвищення?

Реформування заробітної плати має здійснюватися за двома напрямками:

- ❖ визначення нового порядку встановлення розміру мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії;
- ❖ забезпечення регулювання питань оплати праці працівників винятково на основі колективно-договірних відносин.

Слід зазначити, що порядок встановлення розміру мінімальної заробітної плати Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів, як правило, один раз на рік у законі про Державний бюджет України "з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди", не узгоджується з положеннями Конвенції МОП №26 "Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати" та №131 "Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються". Названі Конвенції визначають, що процедура встановлення мінімальної заробітної плати передбачає проведення вичерпних консультацій (а не лише врахування пропозицій) з представниками організацій роботодавців і профспілок щодо розміру мінімальної заробітної плати, а також визначення групи працівників на яких поширюється така система.

Доречно нагадати, що державний загальнонаціональний мінімум заробітної плати дійсно існує в багатьох країнах, наприклад, у США, Франції, Іспанії, Канаді, Бельгії, Португалії. Разом із тим, є чимало країн, серед яких Німеччина, Італія, Швейцарія, Австрія, Данія, Ірландія, де загальнонаціональний мінімум заробітної плати відсутній. Проте в усіх зазначених країнах регулювання всіх інших (окрім встановлення мінімальної зарплати) питань визначення розміру заробітної плати віднесено до сфери колективно-договірного процесу.

Хотів би також зазначити, що регулювання питань оплати праці в Україні є занадто регламентованим і таким, що не відповідає ринковим перетворенням. Збереження елементів

* На час запиту.

централізованої системи оплати праці, тобто застосування розрядів, розцінок, схем, погодження систем і форм оплати праці з профспілками тощо, практично зводять нанівець колективно-договірне регулювання питань оплати праці працівників. Стимулювання переговорів між роботодавцями і профспілками щодо заробітної плати може полягати лише у визначенні нижньої базової ставки тарифної системи у відповідній галузі як стартового рівня для оплати праці працівників. Все інше, що стосується оцінювання роботи, має бути предметом колективно-договірного процесу на рівні підприємства.

2. Якою має бути роль трипартизму в розробці та реалізації політики оплати праці?

Щодо політики доходів населення, вважаю, що тут не повинно бути місця для реанімації зрівнялівки. Долати диспропорції, що склалися, треба не штучним обмеженням верхньої планки доходів заможних верств населення, а навпаки, через їх легалізацію та виведення з тіні, через розширення прошарку приватних власників, які активно займаються підприємництвом та отримують від цього доходи. Стимулювання людей до володіння приватною власністю та її ефективний захист — один із принципових пріоритетів політики доходів.

3. Яких заходів слід вжити для підвищення ефективності тристороннього співробітництва?

Сьогодні в Україні склалася певна практика соціального партнерства. Однак, як показує досвід, існуючу систему соціального партнерства в країні не можна назвати цілісною та ефективною.

Ведення консультацій з питань формування і реалізації соціально-економічної політики, укладення угод на всіх рівнях щодо вдосконалення організації праці, в т.ч. оплати праці, фактично на двосторонній основі (через формування сторони власника з представників держави та роботодавців) майже повністю перекреслюють ідею трипартизму.

Недоліки функціонування системи трипартизму значною мірою зумовлені нерозвиненістю складових елементів її механізму, зокрема, правового та організаційного забезпечення, визначення статусу сторін соціального партнерства, низьким рівнем активності організацій роботодавців і профспілок.

Основними напрямками підвищення ефективності тристороннього співробітництва можна вважати наступні:

- ❖ перегляд нормативно-правової бази у сфері соціально-трудових відносин на предмет відповідності цілям соціальної держави та міжнародним нормам;

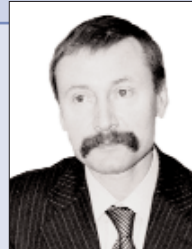


* На час запиту.

- ❖ чітке розмежування питань колективно-договірного регулювання, в т.ч. питань оплати праці працівників, між різними рівнями ведення колективних переговорів;

- ❖ вдосконалення законодавчої бази шляхом прийняття Закону України “Про соціальне партнерство”, нової редакції законів “Про колективні договори і угоди”, “Про організації роботодавців”;

- ❖ закріплення та розвиток організаційно-правового механізму виробничої демократії на підприємствах. ■



**ОДНЕ З НАЙВАЖЛИВІШИХ ЗАВДАНЬ —
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗРОСТАННЯ РІВНЯ
ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

Михайло ПАПІСОВ,
в.о. міністра праці та соціальної
політики України*

1. Якими мають бути механізми реформи заробітної плати і джерела її підвищення?

Рівень заробітної плати, механізм її формування безпосередньо впливають на рівень життя населення, ефективність виробництва, динаміку економічного зростання.

З прийняттям законів України “Про підприємства в Україні”, “Про оплату праці”, “Про колективні договори і угоди” та ін. створена нормативно-правова база та організаційно-методична основа для організації заробітної плати в умовах ринкової економіки, яка практично є гармонізованою із системами у країнах Європи та СНД.

З метою посилення ролі заробітної плати в життєзабезпеченні працівників, мотивації їх до високопродуктивної праці була розроблена і ухвалена Указом Президента України Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні. У процесі її реалізації вдосконалюється нормативна база як державного, так і колективно-договірного регулювання оплати праці.

Подальше реформування оплати праці в Україні проводитиметься, виходячи з реальних можливостей держави у використанні національного доходу та потреби збалансувати інтереси різних прошарків суспільства, поєднати зважену економічну політику, спрямовану на стабілізацію і зростання виробництва, з політикою, що забезпечує повноцінне виконання заробітною платою властивих їй функцій.

Одним з найважливіших завдань у контексті реформування оплати праці є забезпечення зростання рівня заробітної плати.

Для цього необхідно:

- ❖ забезпечити підвищення обсягів виробництва та реалізації продукції шляхом збільшення продуктивності та інвестицій в економіку — як основу зростання фондів оплати праці;

- ❖ вжити заходів з раціонального використання сировини та матеріалів, енергозберігаючих технологій для підвищення частки оплати праці в собівартості та ВВП;

- ❖ зменшити навантаження на фонд оплати праці, зокрема — шляхом перерозподілу платежів і зборів між роботодавцями та найманими працівниками і зменшення ставок цих внесків через легалізацію тіньової заробітної плати;

- ❖ забезпечити перехід від організації заробітної плати як частки в доході підприємства, до заробітної плати як ціни робочої сили, що формується на ринку праці і є фактором, зовнішнім відносно підприємств;

- ❖ завершити реформування податкової та грошово-кредитної політики;
- ❖ забезпечити поступове наближення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму;
- ❖ запровадити нову соціальну гарантію — регульовану державою мінімальну погодинну заробітну плату, що є ефективним засобом зв'язку оплати праці з фактичними трудовими витратами;
- ❖ усунути деформації співвідношень у рівнях оплати праці працівникам бюджетної сфери залежно від кваліфікації, складності, відповідальності за виконану роботу та суттєво підвищити їх розміри;
- ❖ створити систему постійного підвищення кваліфікації робочої сили та систематичної атестації персоналу;
- ❖ забезпечити впровадження систем матеріального стимулювання мотивації до високопродуктивної праці;
- ❖ посилити захист прав найманих працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

2. Якою має бути роль трипартизму в розробці та реалізації політики оплати праці?

Досягнута протягом останніх років макроекономічна стабілізація сприяла підвищенню рівня життя, насамперед зростанню реальних доходів населення та їх купівельної спроможності.

У 2004р. зберігалася позитивна динаміка зростання доходів громадян. За січень-листопад номінальні доходи населення склали 233,8 млрд. грн., що на 21,7% більше, порівняно з відповідним періодом 2003р. Наявні доходи, які можуть бути використані населенням на придбання товарів і послуг, збільшилися на 26,3%, реальні наявні, визначені з урахуванням цінового фактору, — на 16,2%.

Найбільшу питому вагу у структурі доходів населення в січні-листопаді 2004р. становила заробітна плата — 43,0%; соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти — 37,6%; частка доходів у вигляді прибутку та змішаного доходу — 16,8%; доходів від власності, одержаних — 2,6%.

Підвищення реальних доходів населення зумовлене насамперед рівнем зростання заробітної плати працівників як основного джерела доходів громадян, а також підвищенням розміру пенсій і соціальних виплат та захисту їх від впливу інфляційних процесів.

Вирішення проблеми динамічного підвищення рівня доходів, оптимізації їх структури та диференціації пов'язане з виконанням наступних комплексних завдань:

- ❖ послідовне забезпечення реального економічного зростання, підвищення конкурентоспроможності вітчизняного виробництва та досягнення на цій основі фінансової незалежності, стабільності, здатності суб'єктів господарювання забезпечити стійкий приріст реальних доходів;
- ❖ приведення рівня заробітної плати у відповідність до реальної вартості робочої сили;
- ❖ забезпечення поступового наближення мінімальних соціальних гарантій до прожиткового мінімуму;
- ❖ встановлення залежності розмірів заробітної плати від складності виконуваних робіт, кваліфікації і професійного досвіду працівника, його особистого внеску в кінцевий результат роботи;
- ❖ забезпечення поетапної оптимізації співвідношення між середньою пенсією і середньою заробітною платою із врахуванням тривалості стажу, величини заробітної плати та демографічних показників;



- ❖ послідовне зростання номінальної і реальної заробітної плати та формування джерел їх подальшого підвищення на державному та регіональному рівнях і на рівні підприємств;
- ❖ посилення захисту купівельної спроможності від впливу інфляції;
- ❖ підтримка розвитку малого і середнього підприємництва як потужного ресурсу у зростанні доходів, пов'язаних з підприємницькою діяльністю.

3. Яких заходів слід вжити для підвищення ефективності тристороннього співробітництва?

Держава створює правові засади, на яких ґрунтується соціальне партнерство, що, попри всі негаразди, стає реальністю суспільного життя України.

Незважаючи на відносно невеликий відтинок часу, за період незалежності нашої державі вдалося, в основному, забезпечити створення відповідного правового поля для оптимізації інтересів Сторін соціального діалогу, утвердження незалежності та самостійності організацій роботодавців і профспілок, створення умов для їх діяльності.

Урядом України постійно здійснюються заходи із запровадження ефективного діалогу між органами виконавчої влади, профспілками та організаціями роботодавців, створення передумов для проведення консультацій і переговорів, а також забезпечення необхідних умов для діяльності їх представницьких органів, відповідно до чинного законодавства України та міжнародних норм.

Велике значення для узгодження позицій Сторін, вирішення спірних питань має діяльність Національної Ради соціального партнерства, що створена Указом Президента України у 1993р. і плідно діє протягом часу свого існування.

Для подальшого поглиблення тристоронньої співпраці, необхідно наповнювати реальним змістом існуючу законодавчу базу соціальних відносин.

Невідкладними завданнями оптимізації системи соціального партнерства є вдосконалення взаємовідносин Сторін-партнерів, посилення їх авторитету і впливу на економічний та соціальний розвиток держави, на політичну стабільність і морально-психологічну атмосферу в суспільстві.

Органам виконавчої влади потрібно налагоджувати більш тісну взаємодію на всіх рівнях із профспілками та об'єднаннями роботодавців і підприємців, забезпечувати підтримку та сприяння розвитку профспілкового руху та підприємництва. ■

ЗАРПЛАТА, ЯКУ МИ ОТРИМУЄМО

Це не експертне дослідження і не соціологічне опитування. Центр Разумкова звернувся до представників окремих професій (вчитель, лікар, бібліотекар, працівник музею) з різних регіонів із проханням відповісти на наступні питання:¹

- Чи забезпечує нинішній рівень зарплати гідне життя Вам і Вашій сім'ї?
- Чи стимулює зарплата добросовісне виконання службових обов'язків, прагнення підвищити професійний рівень у ваших колег по роботі?
- Чи користуєтесь Ви пільгами і як це позначається на матеріальному становищі?
- Які почуття виникають у Вас, коли Ви отримуєте зарплату?
- Якою, на Ваш погляд, має бути зарплата працівників Вашої галузі?

Загальна картина оцінок, на наш погляд, особливих коментарів не потребує — заробітна плата, яку отримують автори інтерв'ю, на їх думку, не забезпечує нормальних життєвих потреб. Отримуючи її, люди відчувають скоріше розгубленість і розчарування. Нормальна зарплата за оцінками авторів має складати 1000-1500 грн.

Олег СІМЧУК,
директор середньої школи с.Пирогівці
Хмельницького р-ну Хмельницької обл.

Нинішній рівень зарплати — а саме 550 грн. на місяць — звичайно, не може забезпечити потреби моєї сім'ї. Зарплати вистачає на харчування, сплату за електроенергію, паливо та на якісь найнеобхідніші поточні витрати. На все інше, що стосується, зокрема, лікування чи відпочинку — доводиться позичати, а потім думати, як повернути гроші.

У 2004р., після переходу на розрахунки через Державне казначейство, зарплата виплачується регулярно. Вперше в минулому році "відпустки" вчителям виплатили перед відпусткою, але "оздоровчі" (близько 200 грн.) довелося чекати до осені.

З 15 жовтня 2004р. вчителям, у т.ч. пенсіонерам, надаються пільги: безкоштовні 30 квт. (4,5 грн.) електроенергії та 230 м³ природного газу на місяць. Для отримання такої пільги необхідно зібрати та розвезти до різних установ чотири довідки у трьох примірниках. Звичайно, 4,5 грн. теж гроші (газу в нашому селі немає), але ні я, ні більшість моїх колег, підрахувавши час та гроші, які необхідно витрати на поїздки до міста за 25 км, не стали цим займатися.

Ставка директора середньої школи — 430 грн.; "чистими" — 360. Решту добираю за рахунок півставки вчителя. При цьому вчителі мають можливість заробляти більше, ніж директор. За рівнем зарплати директор посідає лише 10-е місце в школі — при тому, що мій робочий день ніколи не буває менше восьми годин. Та й обов'язки і відповідальність директора школи, звичайно, не обмежуються перевіркою учнівських зошитів. Премія, тринадцята зарплата ні вчителям, ні директору не передбачена.

По можливості, кожен шукає додатковий заробіток. Хтось намагається завести підсобне господарство. Є колеги, що підробляють на будівництві, у власній столярній майстерні. Директор школи у сусідньому селі ремонтує та фарбує автомобілі.

У нашій школі є два молодих педагога: студент-заочник із сусіднього села (йому потрібно закінчити інститут, перечекати призовний вік, а далі, буде видно) і молода дівчина, яка навіть не намагається показати, що вона налаштована присвятити своє життя сільській школі. Молодих від старих вчителів відрізняє їх позиція — працювати рівно на 315 грн., які вони отримують.

Зрозуміло, які почуття виникають, коли отримуєш зарплату і підрахуєш: це — віддати, а на ці гроші необхідно дотягнути до наступної "получки". Я особисто привожу гроші з району та видаю вчителям. Отже, кожного разу чую майже однакові коментарі: чого я тут тримаюся? Де б знайти додатковий заробіток?

На мою думку, зарплата вчителя (щоб не бути тягарем для держави) має складати щонайменше 1500 грн. Тоді можна було б говорити про якісь плани більші, ніж ті, що обговорюються нашими вчителями щомісячно в день зарплати. Можна було б, навіть, подумати і про необхідність підвищення професійного рівня.

Ольга ТАРАСЕНКО,
завуч середньої школи №53,
м.Дніпропетровськ

Рівень зарплати не задовольняє мене і моїх колег. Він абсолютно неспроможний забезпечити мій родині гідне життя. Лише на оплату комунальних послуг витрачається третина зарплати, а ще потрібно дати освіту дочці, не кажучи про інші витрати.

Така зарплата не може бути стимулом до добросовісного виконання службових обов'язків та прагнення підвищити професійний рівень педагога. Для цього є інші рушійні сили — особисті якості, а саме — бажання збагатити свої знання та бути гідним звання вчителя.

Жодними пільгами не користуюся. І взагалі — виникає питання: чому саме пільги? Потрібна зарплата, яка забезпечить гідний рівень життя. Звичайно, вона повинна бути диференційованою, з урахуванням педагогічного стажу, кваліфікації тощо.

Коли отримую зарплату, відчуваю розгубленість і розчарування — як її розподілити, що оплатити в першу чергу? А за які кошти дати гідну освіту дочці? Я вже не кажу про те, що потрібно мати відповідний зовнішній вигляд.

На мій погляд, зарплата освітян, які працюють у школі (маючи педагогічний стаж хоча б кілька років) має бути від 1000 до 1500 грн.



¹ Привертає увагу той факт, що окремі опитувані відмовилися від публікації на сторінках журналу їх думок та оцінок стосовно рівня зарплати. Можна припустити, що людям просто незручно публічно говорити про власні зарплати. Однак не можна виключати й те, що опитувані побоювалися оприлюднювати власні думки.

Татьяна ВЕНЦЕСЛАВСКАЯ,
заместитель директора по учебно-
воспитательной работе специализированной
школы №125 с углубленным изучением
английского языка,
г.Киев

Зарплата достойную жизнь не обеспечивает. Мне начисляется 650 грн. Это ставка завуча, полставки учителя и плюс 20% за стаж (более 10 лет). Из этой суммы — 20% налоги. Остается — 550 грн. И это при 40-часовой рабочей неделе и ненормированном рабочем дне! Из суммы, полученной на руки: 30% уходит на оплату коммунальных услуг, 8% — оплата детского сада, 8% — проезд в общественном транспорте. Остальное — на жизнь.

Сама зарплата учителя добросовестное выполнение обязанностей не стимулирует. Стимулируют только редкие премии. Какая может быть материальная стимуляция учителя, если он получает за замену урока от 3 до 5 грн., в зависимости от категории квалификации и выслуги лет. Как завуча меня волнует то, что учитель берет нагрузку больше одной ставки. Особенно удручает положение учителей перед пенсией. Они в возрасте, уставшие, с “букетом” болезней берут повышенную нагрузку, чтобы пенсия была немного больше. Бывают случаи, когда школы теряют молодых, талантливых специалистов из-за жилищных проблем. Уровень зарплат не позволяет решить этот вопрос, а государство не предоставляет никакой помощи.

Надеюсь будет стимулом доплата к моей зарплате завуча от киевских властей, которая вводится с января 2005г. (50% оклада). Я ее еще не получала. Свои обязанности стараюсь выполнять независимо от уровня моей зарплат. Теперь относительно стимулов к повышению профессионального уровня. Каждые пять лет подработники проходят аттестацию на повышение квалификации, которое предполагает повышение зарплат приблизительно на 20 грн. О какой стимуляции может быть речь?

Никакими льготами я не пользуюсь. При получении зарплат большой радости не испытываю, но злиться просто неразумно. Радуют только редкие премии (3 раза в год) и стабильность выплаты зарплат.

Несколько лет назад львовские учителя, которые бастовали, подсчитали, что нам оплачивают только 15 минут урока из 45. Я с ними полностью согласна. **Зарплата должна быть такой, чтобы учитель, идя на урок, думал об уроке, а не о “хлебе насущном”.** Хотелось бы, чтобы учителя были социально защищены. ■

Галина КИС,
участковый врач-педиатр
Детской клинической больницы №6,
поликлиническое отделение №1,
г.Киев

Нынешняя зарплата однозначно не обеспечивает достойный уровень жизни. Сейчас зарплата у меня — 310 грн. (ставка). Я — молодой специалист, закончила недавно курсы, добавки за категорию пока нет, есть добавка за участкового (10%) и доплата киевских властей (15%). В сумме получается около 350 грн. Увы, приходится подрабатывать. Даже есть такая поговорка: “Если медик работает на одну зарплату — кушать нечего, если работает на две зарплат — кушать некогда”. Поэтому приходится работать не только в этой поликлинике. Как-то сводим концы с концами. Зарплата в поликлинике очень маленькая, на нее прожить просто невозможно. Хватает только на оплату квартиры, а чтобы прожить уже не хватает — мы живем на зарплату мужа.

Участковый врач пользуется бесплатным проездом в общественном транспорте (выдается проездной). Проездной стоит 54 грн. Есть некоторая экономия семейного бюджета. Я довольна этой льготой.

Мы, медики, работаем только на энтузиазме. Но говорить, что из-за такой зарплат мы не выполняем свой служебный



долг — неправильно. Хотя, откровенно говоря, та зарплата, которую мы сейчас получаем — только угнетает. При ее получении никаких хороших, приятных чувств не возникает.

На мой взгляд, **зарплата в сфере здравоохранения должна быть достойной, в пределах \$200-250**, чтобы врач смог удовлетворить свои основные потребности. А если хочет больше, пусть зарабатывает на дополнительной работе. ■

Микола ПОТОЛОЧНИЙ,
завідуючий неврологічним відділенням
обласної лікарні
м.Луцьк

Сьогоднішній рівень заробітної плати не забезпечує гідного життя мені і моїй родині. Життєвих потреб дуже багато, а зарплати не вистачає. Щороку ми сподіваємось на покращання ставлення до медичних працівників.

Зрозуміло, що зарплата має бути стимулом для добросовісного виконання службових обов'язків, підвищення професійного рівня. Але за будь-яких умов лікар і медичні працівники повинні приділяти професійну увагу проблемам здоров'я своїх пацієнтів.

Жодними пільгами я не користуюся. Коли отримую зарплату, обурююся. Зарплата мала, а праці ми вкладаємо багато. Але це нічого не змінює, оскільки я маю велику відповідальність перед людьми.

На мою думку, **зарплата працівників нашої галузі повинна становити не менше 1600 грн.** Гадаю, мене підтримають усі працівники медицини. ■

Анжела РЫБАКОВА,
участковый врач-педиатр горбольницы №26,
г.Донецк

Я считаю, что нынешняя зарплата достойный уровень жизни не обеспечивает. Мой стаж — 11 лет, в среднем принимаю 18-20 пациентов в день. Вызовов на дом бывает от 5 до 10. Моя зарплата составляет в среднем 350-380 грн. в месяц. На семью (у меня двое детей школьного возраста) не хватает. Все идет на питание, оплату коммунальных услуг, школьные принадлежности. Муж получает более высокую зарплату, чем я, поэтому моя зарплата — подспорье для семейного бюджета.

Стимулирует ли зарплата добросовестное выполнение служебных обязанностей? Трудно сказать. Все зависит от понимания врачебного долга. Тем не менее, хочется, чтобы оплата была достойная. Нынешний уровень зарплат не стимулирует повышения профессионального уровня. (При повышении категории идут небольшие начисления — около 20 грн.)

Получишь зарплату и думаешь, как ее распределить, как семью прокормить. Поэтому сложно говорить о приобретении специальной литературы, о подписке на нужные издания. По месту работы профессиональными изданиями не обеспечивают. Кое-что приходится приобретать самим. А вот на медицинскую библиотеку времени не хватает.

Единственная льгота по работе — как мать двоих детей я имею право на семь оплачиваемых дней к основному отпуску. Хотелось бы иметь льготы при обследовании здоровья и лечении для себя и своей семьи. Мы входим в профорганизацию врачей, которая нам ничего не дает.

Чувства радости при получении зарплаты однозначно нет, появляются только мысли о том, как закрыть финансовые дыры.

Зарплата в нашей отрасли, на мой взгляд, должна быть не менее 700 грн., максимум — 1500 грн. ■

Любов ГРИГАШ,
заслужений працівник культури України,
директор обласної наукової бібліотеки,
м.Ужгород

Моя заробітна плата після всіх підвищень становить 304 грн. Це менше, ніж прожитковий мінімум сьогодні. Тож вона ніяк не може забезпечити ні мені, ні моїй сім'ї гідного рівня життя.

Заробітна плата абсолютно не стимулює добросовісного виконання службових обов'язків, прагнення підвищити професійний рівень. Тому в бібліотеках нині працюють або забезпечені люди, або люди, які просто не уявляють собі життя без роботи в бібліотеці.

Ні я, ні моя сім'я не маємо жодних пільг. Я особисто маю доплату 20% за звання заслуженого працівника культури України. Якщо говорити про інших працівників бібліотеки, то жодних пільг вони не мають. Хоча колись давно працівникам бібліотек давали молоко, тому що вважали, що ця робота досить важка.

Нині професія бібліотекаря є неprestижною. Вважається, що ця робота зрозуміла для всіх, її може виконувати будь-хто, словом, кожен може працювати у бібліотеці. Хоча, якщо розібратися, робота у бібліотеці — це і фізична праця, і розумова. Бібліотекар обслуговує людей високого рівня інтелекту, а отже, повинен сам відповідати цьому рівню.

Почуття, коли отримуваш зарплату, наступні: “Хвала Богу, що отримали”. Сьогодні 18 січня, а 19, як правило, у бібліотекарів аванс. Але наразі ніхто не обіцяє, що завтра ми отримаємо гроші. Тому працівники бібліотеки вже думають у кого можна позичити гроші.

У будь-якому разі ніяк не можна прирівнювати працю бібліотекаря до некваліфікованої праці прибиральниці. Хоча і для прибиральниці заробітна плата в розмірі 230 грн. — це дуже мало. А щоб працювати бібліотекарем, необхідно ще здобути відповідну освіту. Тому нинішній рівень заробітної плати — це просто зневага до працівників бібліотеки з боку тих людей, які приймають такі закони.

Якщо говорити про рівень заробітної плати працівників бібліотек, то в будь-якому разі він повинен бути не менше 600 грн. ■

Світлана ЗАЄЦЬ,
директор централізованої бібліотечної системи
Шевченківського району м.Києва (Центральна
районна бібліотека
ім.Є.Плужника)

Сучасний рівень зарплати працівника культури не забезпечує гідний рівень життя, тому що середня зарплата в нашій галузі — нижча від прожиткового мінімуму.

Загалом, така зарплата не стимулює добросовісне виконання службових обов'язків, прагнення підвищити професійний рівень, але в Шевченківській централізованій бібліотечній системі працівники — це дійсно фахівці своєї справи, які, незважаючи на те, що зарплата дуже маленька, постійно підвищують свій рівень освіти.

Жодних пільг для працівників культури у місті Києві немає. Я вже так давно працюю, що ніяких почуттів при отриманні зарплати не відчуваю, але ми завжди сподіваємося на краще.



На мою думку, зарплата працівників нашої галузі має бути не менша, ніж середня заробітна плата у промисловості, плюс додатково (як зараз планується на 2005р.) надбавка за вислугу років бібліотечним працівникам, що була “заморожена” вже майже протягом 15 років. ■

Володимир КИВЛЮК,
в.о. директора Національного музею
медицини України,
м.Київ

Нинішній рівень зарплати абсолютно не забезпечує гідного життя ні мені, ні моїй сім'ї. Сьогодні “чистий” оклад директора національного музею, затверджений Міністерством культури, — 250 грн. Це дуже мало.

Така заробітна плата абсолютно не стимулює добросовісного виконання службових обов'язків, підвищення професійного рівня. Єдине, що стимулює працівників музею — це сама професія. Працівники музею — люди переважно літнього віку (молодь у наш час дуже рідко обирає таку професію), для них важливі самі експонати, історія. Робота тримається в основному на ентузіазмі.

Я не користуюся жодними пільгами. Коли отримую зарплату, почуття, звичайно, виникають сумні.

Мені особисто важко говорити про те, яка саме повинна бути зарплата у працівника культури (звісно ж, вона повинна бути меншою, ніж у шахтаря). Але якщо говорити про утримання сім'ї, то зарплата рядового співробітника повинна бути не менше 1000 грн., а керівника — відносно більшою. ■

Мирослав ГУМЕННИЙ,
заступник директора Музею історії та релігії,
м.Львів

Очевидно, що нинішній рівень зарплати не забезпечує гідного життя мені і моїй сім'ї. Зараз моя заробітна плата складає 400 грн. на місяць.

Нинішня зарплата стимулює до добросовісного виконання службових обов'язків, але певних людей. Більшість людей прагнуть знати більше, більше розуміти, віддавати свої знання іншим. Але є категорія людей, яких треба просити, примушувати. Ці люди працюють не за покликанням. Якщо людина працює, вона хоче мати як моральне, так і матеріальне задоволення від праці. Людина з великої літери хоче, в першу чергу, морального задоволення.

Ані я, ані мої працівники, жодними пільгами не користуємося. Тому це ніяк не позначається на матеріальному становищі. Є багато думок, що наша країна — “чемпіон” з пільг. Їх можна збільшувати до нескінченності, але не буде звідки брати гроші.

Коли отримую зарплату, нічого не відчуваю — загалом, ніяке, буденне почуття. Зарплата в моєму випадку не стимулює, вона не є диференційованою, це певний мінімум.

На мою думку, заробітна плата працівників нашої галузі повинна прирівнюватися до середньої “господарської”, тобто “промислової”, зарплати. Приблизно 1200 грн. — це була б відносно достойна заробітна плата. Хоча і 800 грн. було б нормально. ■

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ*



Наталья РИМАШЕВСКАЯ,
профессор, член-корреспондент Российской академии наук

Наиболее тяжелое последствие экономических преобразований в России связано с возникновением чудовищной социальной поляризации населения и следующей за ней дезинтеграцией общества. Разумеется, что в условиях рыночных отношений существует и не может не существовать дифференциация доходов и потребления граждан, что наблюдается во всех развитых и тем более развивающихся странах. Различие в оплате труда и доходах имело место в Советском Союзе, включая Россию. Вместе с тем, чтобы правильно оценить проблемы экономической стратификации населения и неравенства в современной России, следует рассмотреть особенности их формирования на фоне других стран. Такое рассмотрение позволяет определить специфические черты, присущие “российскому пути” к рынку.

Становление социальной поляризации: русская специфика

Во-первых, состояние социальной поляризации в России возникло, можно сказать, противостоительно быстро, в “одночасье”, о чем свидетельствует динамика стандартных показателей дифференциации доходов (соотношение крайних децилей): в 1989г. децильный коэффициент составлял 2,99, а в 1994г. — уже 7,4, т.е. за пять лет вырос в 2,5 раза (таблица “Показатели дифференциации доходов в России”). В то же время за предыдущие 10 лет (1978–1989гг.) его динамика составила всего лишь 5 процентных пункта (п.п.), а показатель вырос с 2,83 до 2,99. Это, кстати, характеризует и эгалитарный характер “того” советского общества, о котором мы сегодня не всегда хотим вспоминать.

**Показатели дифференциации
доходов в России**

Годы	Коэффициенты дифференциации		Коэффициент Джини
	децильный	фондов	
1968	3,15		
1978	2,83		
1989	2,99		
1992	—	8,0	29,0
1994	7,4	15,1	40,9
1998	5,5	13,8	39,9
2000	8,0	14,1	40,0

Во-вторых, “чудовищная” дифференциация возникла как следствие “шоковой” терапии 1992г., когда население почти одновременно провалилось в “котлован”, и до сих пор оттуда не может выбраться. В 1992г. в сравнении с 1991г. величина реальных доходов упала в 2,5 раза, и в 2003г. достигла лишь уровня 1997г. (“преддефолтового”), а до 1991г. — еще далеко, т.к. доходы должны вырасти в 2–2,5 раза. По нашим прогнозам, это должно произойти ближе к 2010г., а по правительственным оценкам — не ранее 2015г.

В-третьих, 1990-е годы характеризовались интенсивным ростом дифференциации доходов. Так, за восемь лет (1992г. и 2000г.) коэффициент дифференциации фондов вырос в 1,76 раза. По данными Госкомстата, поляризация доходов в первые годы текущего столетия остается, примерно, на одном уровне: коэффициент Джини колеблется около 0,4, а рост минимальной заработной платы, а также — увеличение средних реальных доходов не снижает существующую дифференциацию. Более того, отмечается даже некоторое увеличение различий в материальной обеспеченности населения¹.

В-четвертых, социальная поляризация есть по существу результат воздействия комплекса адаптационных процессов, который у отдельных групп населения протекает с разным ускорением и специфическими темпами, что является следствием особенностей располагаемых ресурсов. В качестве нематериальных из них выступают уровень образования,

* Друкується мовою оригіналу.

¹ Статистическое обозрение. — 2003, №4, Москва, Госкомстат, с.21.

культуры, профессиональной квалификации, а также выстроенные человеком социальные сети. Они накоплены индивидом в ходе социализации и не могут быть отчуждены никакими социальными экспериментами.

По нашим оценкам, сегодня встроилась в новые рыночные отношения одна пятая часть населения (“выиграли” от реформ); четверть — в силу личностных особенностей и своеобразия не могут адаптироваться к новым условиям, а остальные — более половины — либо все еще колеблются, либо приобретают (ищут) свои ресурсы.

В-пятых, российское общество за короткий срок трансформировалось фактически из эгалитарного, с идеологией выравнивания по всем векторам, в активно поляризованное, латиноамериканского типа. Для примера, коэффициент Джини в разных группах стран составляет: Бразилия, Мексика, Чили, Зимбабве, Южная Африка — 60,0-53,7; Австралия, Япония, Бельгия, Финляндия, Дания, Швеция — 23,0-25,0; Китай — 40,3; США — 40,8; Россия — 48,7².

Причины дифференциации населения

Представленные особенности социальной дифференциации в значительной мере обусловлены спецификой становления рыночных отношений в России.

Основные причины сложившейся ситуации связаны с характером рыночных преобразований, в результате которых произошло активное и стремительное перераспределение огромных общественных богатств, созданных народом за 75 лет существования страны, среди небольшой кучки самых “ловких”. Если учесть, что общего роста производства продукции до начала текущего столетия по сравнению с дореформенным периодом не наблюдалось, то понятно, что наши богатые и очень богатые (доморожденные олигархи) стали таковыми почти в одночасье; а сказочное богатство на российских миллиардеров “свалилось с неба”.

Поляризации доходов способствовала, прежде всего, галопирующая инфляция, совершившая первый скачок в результате гайдаровской либерализации цен в январе 1992г., когда в течение года цены увеличились в 26 раз. Благодаря Е.Гайдару общество “мгновенно” разделилось на очень бедных — подавляющее большинство населения, фактически лишившееся всех своих даже небольших сбережений, включая наличность, и очень богатых, получивших немалую собственность, постоянно рождающую все новые накопления³. Валютно-денежная операция 1994г. увеличила разрыв, образовавшийся в 1992г., а “черный вторник” и дефолт 17 августа 1998г. еще раз обездолили население и довели процесс поляризации до логического конца. Число состоятельных и богатых людей в России за последующий после кризиса период почти удвоилось.

Становлению дикого российского капитализма способствовала “ваучеризация по Чубайсу”, сформировавшая богатство большей части российских собственников. Особую роль в этом процессе сыграли “залоговые” аукционы 1995-1996гг., когда предприятия переходили в частные руки за 15-20% их реальной стоимости.

В результате всех теперь уже всем известных процедур приватизации доходы самых крупных российских компаний стали равны годовому федеральному бюджету.

Исходные замечания. (1) В данном тексте при анализе и формулировании выводов использованы преимущественно данные Госкомстата РФ, что позволяет уйти от обсуждения методических вопросов. Это отнюдь не означает полного согласия с официальной позицией не только автора данной статьи, но и других исследователей, включая международные организации, которые дают свои оценки основных индикаторов неравенства населения России на основе распределения доходов и специальных коэффициентов. Это весьма важная оговорка, т.к. Госкомстат публикует одни данные, а Мировой банк о России — другие и т.д. При использовании данных бюджетной статистики Госкомстата формируются одни выводы, а при использовании информации обследования РЛМС (Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения) — другие (См., например, Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2002/2003. — *UWDP*. Москва, 2003).

Когда-то следует поставить точки над *i* — не в том смысле, что найти истину в последней инстанции, но договориться об оценках распределения доходов на базе некоторого консенсуса. Разумеется, что указанные выше “расхождения” требуют специального обсуждения с целью определения адекватных индикаторов; ведь различия в оценке часто существенны, и Госкомстат, в силу своего положения, всегда дает наиболее “приятную” картину, по возможности аргументируя и обосновывая ее. Только 1% уменьшения доли населения, находящегося за границей бедности, означает изменение положения полутора миллионов человек. Отсюда видно, как важно правильно исчислить распределение доходов, определяющего структуру экономической стратификации населения, т.к. вытекающие из него соответствующие показатели (например, доля бедных) имеют не только экономическое, но и сугубо политическое значение.

(2) Все выводы, построения и расчеты в данном тексте основываются на страновой информации, т.е. дают представление о ситуации в среднем по России. Учитывая ее громадную территорию, существенные географические, экономические и этно-исторические различия, общестрановые показатели — это некоторая абстракция. Так, в 2001г. среднедушевой месячный доход в Москве составлял 12 100 руб., а в республике Ингушетия — 882 руб. Давно известно, что Москва — это далеко не Россия, а Россия — это не Москва. А в каждом субъекте федерации существуют свои не менее существенные различия, если взять показатели, относящиеся к областному центру, среднему или малому городу, а особенно — к селу.

(3) Существуют различия между социально-экономической и социологической типами информации, и различия эти существенны. При экономической оценке распределения доходов населения необходимо его соотношение с макроэкономическими показателями, т.е. со средними душевыми доходами, с расчетами ВВП, баланса денежных доходов и расходов. Полученные в этом случае показатели служат не только аналитической основой, но могут успешно использоваться для прогнозов и ожидаемой динамики. Разумеется, что аналогичные исчисления производятся по стране в целом, по отдельным регионам, а также территориям и поселениям. Они всегда увязываются с государственной статистикой, в противном случае внятно объясняется, почему существуют расхождения между статистикой и оценками исследователей.

В то же время, социологические обследования, в значительной мере основывающиеся на мнениях и представлениях респондентов, их социальных оценках, трудно сопоставляются с экономическими макропоказателями и не могут служить базой для прогностических расчетов. Как правило, социологическая информация дает углубленное представление об исследуемом объекте, рассматривая его как бы под микроскопом, но — на данный момент времени. Это происходит прежде всего потому, что мнение индивида во времени существенно меняется вне зависимости динамики реального (объективного) положения. На основе этой информации возможны заключения теоретического, практического и иного характера, касающиеся конкретной социальной ситуации в стране, но они принципиально отличаются от возможностей, представляемых социально-экономической статистикой. Следует различать задачи, характер и потенциал статистической и социологической информации; уметь их не только стратифицировать, но и сочетать. В статистике разработаны специальные методы, которые позволяют производить композицию данных, полученных из разных источников, таким образом, открывая широкие возможности для оценок, которые нельзя получить непосредственно из базы данных. С учетом сказанного следует опасаться подмены экономической (статистической) информации социологической, что, как правило, приводит к опасным выводам, и соответствующим им действиям властей (и уже приводило в истории российской экономики).

Следует различать три вида информации о населении: (а) объективные характеристики индивида (пол, возраст, занятость, доход и т.д.); (б) характеристики поведения (расходы, занятость и т.д.); (в) мнения, касающиеся положения индивида (“бедный или богатый”, “хорошо живет или плохо”; “чего мне сегодня не хватает” и т.д.) — и правильно ее интерпретировать.

Указанные замечания необходимо иметь в виду, т.к. в последнее время наблюдается много путаницы в связи с используемой информацией. Это тем более важно, поскольку речь идет о серьезных социально-политических индикаторах. Например, об определении величины прожиточного минимума или черты бедности, от которой зависит доля и численность бедных в стране. Было ошибкой одну информацию (социально-экономическую) считать хуже другой (социологической). Они просто разные и нацелены на решение разных задач.

² Что касается бывших республик СССР, то там наблюдается большой разброс: от 40,0 в Эстонии до 21,0 в Беларуси.

³ Кстати, власти сегодня фактически забыли эти потери населения, объем которых в тот момент был равен годовым расходам.

Как формируется социально-экономическая поляризация?

Основа, на которой возводится пирамида дифференциации жизненного уровня, — это различия в заработной плате, интенсивный рост которой наблюдается с 1991г. по сегодняшний день (таблица «Динамика дифференциации оплаты труда работников РФ»). Оплата труда в структуре денежных доходов в 1990-х годах колебалась вокруг двух третей, а в 2002 г. составила 66,2%, включая скрытые, официально не учтенные заработки. **Распределение зарплаты не может не определять поляризацию семейных поступлений в целом; оно лежит в основе социальных различий и составляет их фундамент.**

Динамика дифференциации оплаты труда работников РФ

	Сентябрь 1991	Апрель 1994	Апрель 1995	Май 1996	Октябрь 1997	Октябрь 1999	Апрель 2001	Апрель 2002
Коэффициент фондов	7,8	23,4	26,4	24,0	25,0	32,1	40,5	30,0
Децильный коэффициент дифференциации	4,4	9,9	10,4	9,8	10,2	12,1	13,0	11,5
Коэффициент Джини	0,317	0,439	0,454	0,450	0,447	0,475	0,493	0,475

Подобные различия в оплате труда складываются в силу ряда причин, связанных со становлением рыночных отношений и особенностями формирования оплаты труда, перешедшими в сегодняшний день из советской эпохи.

Существенно отличаются заработки работников на одном предприятии: разница в оплате труда основной части рабочих и администрации достигает 20 раз; в рамках народного хозяйства у одной трети работников (20 млн. человек) заработок — ниже прожиточного минимума. Минимальная оплата труда составляет чуть более четверти прожиточного минимума.

Велики — не менее 10 раз — отраслевые различия (так, в газовой промышленности средняя начисленная заработная плата — 11009 руб., а в сельском хозяйстве — 891 руб.).

Региональные различия достигают восьми раз: в Тюменской области средний заработок 6707 руб.; в Ингушетии — 879 руб.

Существенна разница, складывающаяся на предприятиях разных форм собственности: в условиях муниципального предприятия средний заработок — 1440 руб., в иностранных фирмах — 4588 руб.

В результате перечисленных факторов складывается распределение заработной платы, в котором соотношение средних 10% наименее — и наиболее оплачиваемых составляет 30 раз. Это невиданная и неслыханная ситуация. В развитых странах аналогичный показатель составляет 3-4 раза. Указанные соотношения требуют глубокого изучения для ответа на вопросы: почему складываются подобные разрывы, какие механизмы их определяют, кто находится «наверху» и «внизу» этой лестницы.

На различия в семейных доходах существенное влияние оказывает достаточно устойчивая численность полностью безработных и частично занятых. В 2002г. 8,6% экономически активного населения составляли безработные (6,1 млн. человек); 13-14 млн. находились в состоянии скрытой безработицы, а 4 млн. — частичной занятости. Кроме того, на 1 июля 2003г.

задолженность по заработной плате составляла более 30 млрд. руб. Это сумма не снижается и в 2004г. Не получающие заработка могут рассматриваться как «квазибезработные».

Существенным фактором увеличения разрывов в текущих доходах семей является наличие предпринимательских доходов (которые получают не более трети семей) и доходы от собственности. Эти два вида поступлений в 2002г. составляли 17% в общем объеме денежных доходов. Усиливает различия в доходах и вторичная занятость, которую имеет пятая часть работников.

Поляризация доходов связана со снижением уровня трансфертов и в первую очередь — пенсионного обеспечения. Доля социальных выплат (трансфертов) в общей сумме доходов населения колеблется в интервале 13-15%.

Но текущие доходы населения — это еще не все; это — лишь первый слой социальной поляризации. Целесообразно посмотреть также распределение сбережений населения (**накопления**). Наши исследования показывают, что здесь разрывы более значительные. Чуть выше половины наименее обеспеченных семей владеют лишь 1% фонда сбережений во всех видах (наличные рубли и валюта, банковские вклады, акции и т.д.); в то же время 2% наиболее богатых распоряжаются половиной фонда накоплений. При этом у 40% семей отсутствуют всякие сбережения. Ведь основная часть населения («народное большинство»), по крайней мере, дважды уже потеряли все накопления, в то время как богатая группа семей — пополнили свои ресурсы. Денежные средства отнюдь не испарялись, а перетекали от одних групп населения к другим, и технологии этого перетекания были достаточно отработаны.

Важно сравнить также **объемы накопленного имущества** у крайних по уровню материальной обеспеченности групп населения. В набор накопленного имущества потенциала мы включали: (а) текущие денежные доходы в объеме свыше 2000 руб. на душу в месяц; (б) денежные сбережения в размере свыше 10 тыс. руб.; (в) новый отечественный автомобиль



(не старше трех лет) или иномарка; (г) новая дорогая мебель (3-5 лет); (д) зимняя дача; (е) использование сбережений на отдых и путешествия. Оказалось, что 77% домохозяйств характеризуются нулевым потенциалом, а 3,5% — имеют его по всем элементам на наиболее высоком уровне.

Есть еще и *четвертый* компонент, который углубляет пропасть между богатыми и бедными. Это — **жилье**. Во-первых, в советское время отсутствовала жесткая зависимость между характером жилища и уровнем материальной обеспеченности семьи. Получение бесплатного жилья в значительной мере зависело от социального статуса; собственное (негосударственное) жилье оставалось в селах или малых городах; кооперативный жилой фонд составлял лишь несколько процентов. Поскольку одним жилищем семья, как правило, пользуется не менее 20-30 лет, то указанная особенность его распределения сохраняет свое влияние и поныне. Во-вторых, в 2000г. более 91% домохозяйств располагали отдельной квартирой или отдельным домом. Как будто все или почти все оказались в равном положении. Но это лишь кажущееся равенство. На самом деле, имеет место глубочайший разрыв в качестве жилищной обеспеченности. Тонкий слой квартировладельцев имеют в собственности элитное жилье огромного размера и роскошного благоустройства, обладая двумя-тремя квартирами и различными особняками. В то же время 27% жилого фонда не имеет даже водопровода, 31% — канализации, 27% — центрального отопления, 30% — газа, 41% — горячего водоснабжения. Четверть семей располагает жилой площадью менее 9 кв.м на человека. А в целом — 77% семей нуждаются в улучшении жилищных условий.

Поляризация жизненного уровня определяется, прежде всего, распределением текущих денежных доходов, для оценки которого используются следующие показатели (2002г.):

- ❖ децильный коэффициент фондов, показывающий соотношение средних уровней 10% групп наиболее и наименее обеспеченных; сегодня этот показатель составляет 14,2;
- ❖ децильный коэффициент дифференциации, характеризующий соотношение крайних децилей (первой и девятой); он составляет 8,2 раза;
- ❖ коэффициент Джини достиг 40,4%.
- ❖ Если взять соотношение перцентилей — 5% крайних групп из высоко- и низкообеспеченных слоев, то оно достигает 50 раз. Кстати, в Москве соотношение средних доходов 10% “верхних” и “нижних” групп граждан тоже составляет 50 раз.

Однако, глубинным фактором, создавшим пропасть в жизненном уровне населения России, безусловно являлся способ и формы приватизации, которая по своей сути носила характер прямого перераспределения: все, что принадлежало всем, “перераспределили” узкому кругу частных собственников. Об этом частично свидетельствуют следующие цифры. В 1990г. доля оплаты труда в общей сумме доходов населения составляла 76,4%, а доходы от предпринимательской деятельности и от собственности — всего 6,2%, т.е. собственность только начала приватизироваться. В 2000г. эти цифры соответственно были равны 61,4%



и 23,0%, т.е. доходы от предпринимательской деятельности и от собственности возросли почти в четыре раза. При этом удельный вес оплаты труда снизился на 15 п.п., а доля доходов от собственности — выросла на 16,8 п.п., т.е. можно сказать: сколько у одних “убыло”, столько у других “прибыло”. Но “прибыло” лишь у определенной части общества, представляющей весьма тонкий его слой.

Текущие итоги: две России

Вследствие указанных выше условий формирования условий жизни складываются громадные различия в уровне и образе жизни отдельных групп населения. Произошла глубокая поляризация доходов, возникло принципиально новое явление — социальный разлом общества. Образовалось как бы две России.

Одна — крупные и крупнейшие олигархии и магнаты, которые объединяют весьма тонкий слой населения — 5% богатых и очень богатых. Это, прежде всего, собственники крупных банков и финансовые воротилы, владельцы стратегических предприятий российской экономики, функционирующие на базе добывающих отраслей. К ним примыкают обслуживающие этот слой директора и топ-менеджеры предприятий, отчасти средний и малый бизнес.

Другую Россию представляет основная масса населения, среди которой четверть находится за границей бедности, а она (граница) определяется прожиточным минимумом на уровне выживания. В ту же группу входит население, представляющее “социальное дно” (бомжи, нищие, беспризорные дети, уличные проститутки), которое характеризует социальные эксклюзии. К бедным примыкает одна треть малообеспеченных, составляющих слой “придонья”.

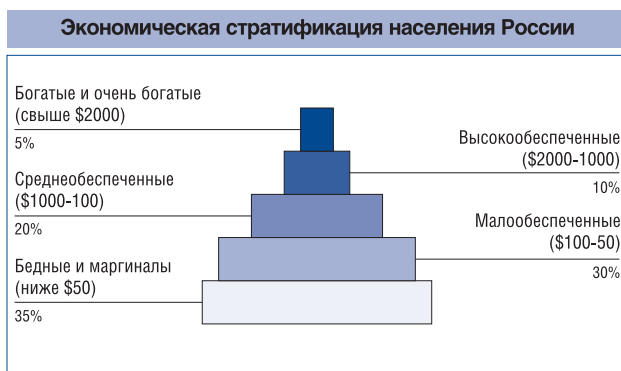
В конечном счете важно знать, какова же в целом экономическая стратификация населения России сегодня. Прямая статистика относительно численности богатых и очень богатых групп населения отсутствует, однако на этот счет есть различного рода оценки экспертов.

Один вариант такой оценки сводится к следующему: в России около 1,6 млн. богатых людей — это главы семей, в которых душевой доход составляет

свыше \$3000 в месяц; очень богатых — 0,9 млн. — с доходом свыше \$5000; богатых по мировым меркам — около 0,4 млн. чел. с доходом свыше \$10000. Тот же автор считает, что в 2000г. в России было 111 тыс. миллионеров. (Для сравнения можно сказать, что число миллионеров в США превышает 1,5 млн. человек). В то же время Российское налоговое ведомство оценивает число миллионеров в 524 тыс. человек, у которых годовой доход в 2002г. составил более миллиона.

Мы попытались построить соответствующую “пирамиду” с использованием данных государственной статистики, которые мы реструктуризировали с учетом информации, полученной на базе исследований Института социально-экономических проблем народонаселения РАН⁴.

В результате получена пирамида, приведенная в диаграмме “Экономическая стратификация населения России”.



Что следует из подобной пирамиды? Какие выводы напрашиваются даже из визуального рассмотрения?

Во-первых, четко видно отсутствие среднего класса. Есть только его “прообраз”, весьма неустойчивый, если обратить внимание на его внутреннюю структуру. Доля населения, попадающая в эту группу, невелика, а интервал доходов, охватывающий ее, — значительный. Она как бы “растянута”, и одна часть примыкает и стремится к более обеспеченным, а другая — к бедным. Отсюда вытекает явная уязвимость этой группы; средний класс “рыхлый”, абсолютно не консолидированный.

Во-вторых, особенность экономической стратификации населения сегодня состоит в том, что она описывается классической пирамидой, в основе которой лежит известный принцип: чем выше статус, тем меньше доля граждан. Но для устойчивого общества необходимо, чтобы “середина” общества (средний класс), представляющая фундамент социума, составляла половину и даже более половины населения. Тогда из классической стратификационная пирамида превратится в “грушевидную”.

В-третьих, при столь существенной дифференциации, которую демонстрирует “пирамида”, средние показатели доходов, как, впрочем, и заработной платы, включая их динамику, не отражают реальных процессов. В качестве средней характеристики в



данном случае больше подходит модальное значение, которое характеризует уровень доходов (или оплаты труда) большей части элементов распределения. Но при этом необходимо иметь в виду, что величина моды, например, применительно к оплате труда, почти в четыре раза ниже средней. Поэтому, оценивая уровень заработной платы, опасно использовать среднюю величину; более адекватной является мода. Не случайно, когда речь идет об увеличении реального дохода на 10% в среднем по всему населению, то это адекватно росту доходов, прежде всего, в верхних двух децильных группах. Специальные исследования показали, что при росте ВВП на 1 руб., доходы “верхних” 20% возрастают на 3 руб., а “нижних” — на 15 копеек.

В-четвертых, введение правительством плоской шкалы налогов с физических лиц, в соответствии с которой 13% платит как тот, чей доход ниже прожиточного минимума, так и тот, кто входит в группу “богатых и очень богатых”, приводит к тому, что: (а) еще больше обездоливает бедных, которые раньше платили 12%, а теперь — 13%; (б) увеличивает размер дифференциации доходов с 14 до 17 раз и (в) существенно снижает поступления в государственный бюджет, уменьшая общую сумму налогов с физических лиц.

Аргумент о том, что низкий подоходный налог с физических лиц позволяет вывести доходы из тени богатых и очень богатых, не имеет под собой никаких оснований. “Тень” так и осталась в “тени”, а основными плательщиками, как и прежде, являются средние и малообеспеченные группы населения. Рост массы налогов после введения плоской шкалы связан с увеличением общей суммы номинальных доходов, с изменением налогового тарифа с 12 до 13%, с новой ролью военных всех видов войск, которые теперь стали плательщиками подоходного налога.

Последнее обстоятельство особенно следует иметь в виду, т.к. поляризация материальной обеспеченности населения имеет серьезные негативные последствия. ■

⁴ Основные из них три: (а) общероссийское наблюдение доходов и сбережений населения (1996, 1998гг.); (б) общероссийское обследование “новых русских” (1995г.); (в) общероссийское обследование “социального дна” (1996г.).

БІЛЬШЕ РОБОЧИХ МІСЦЬ*

Мечислав КАБАЙ,
професор Інституту праці
та соціальних справ,
Варшава (Польща)

*Чи з'явиться нове відчужене покоління, позбавлене перспектив на задовільну роботу, розчароване системою, що підвела його, як багатьох серед покоління батьків...?
Ми можемо не допустити цього. Ми маємо навіть відповідні інститути.
Є лише питання, чи захочемо ми цьому запобігти.
Джозеф Стігліц***

Питання, поставлене Дж.Стігліцом, є надзвичайно актуальним у польських реаліях, в умовах майже тримільйонного безробіття, величезного числа випускників вузів (400-500 тис. на рік). Чи вистачить польським економічним і політичним елітам відваги та уяви, аби інакше подивитися на проблему масового безробіття, бідності та суспільної маргіналізації та запустити економічні механізми створення робочих місць і зниження безробіття принаймні наполовину до 2010р.?

Треба визнати, що останнім часом Уряд активніше шукає засоби обмеження масового структурного безробіття. У вересні 2004р. Рада міністрів прийняла "Національний план дій щодо зайнятості на 2005р.". У програмі встановлюється, що *найважливішим елементом є... зниження собівартості праці... шляхом зниження так званого податкового тиску, розвитку підприємництва, збільшення гнучкості зайнятості та ринку праці, радикального підвищення ефективності служб зайнятості тощо*. Така політика реалізується із січня 2002р¹. Чому ж за останні три роки середня зайнятість у національній економіці знизилась на 450 тис. осіб?

З іншого документу випливає, що урядові експерти не повністю вірять в ефективність своїх програм, якщо передбачають, що ще у 2013р., тобто через дев'ять років, рівень безробіття складатиме 12%². Варто пригадати, що у 2003р. лише у трьох країнах, серед 40 досліджуваних, рівень безробіття перевищував 10% (Польща — 19,3%, Словаччина — 17,1% та Іспанія — 11,3%).

Зайнятість є інтегральним елементом соціально-економічної системи, а урядові програми оминають вплив макроекономічної та регіональної політики (інвестиційної політики, відсоткової ставки валютного курсу, житлового будівництва, імпорту безробіття тощо) на зростання (падіння) зайнятості.

Не відкидаючи багатьох вдалих пропозицій урядової стратегії, варто почати дискусію стосовно альтернативної програми створення робочих місць до 2010р.

У цій статті я намагатимусь визначити кілька складових такої програми, які уможливають створення принаймні 2 млн. робочих місць до 2010р.

Вихідні умови

Рівень безробіття в Польщі перевищив усі економічно та суспільно допустимі норми, що діють у цивілізованих країнах. Офіційний рівень безробіття сягнув наприкінці 2003р. понад 19%. Він був найвищим серед 30 країн ОЕСР та 13 країн, в яких відбувається ринкова трансформація; у 2,5 рази більшим, ніж середній показник у країнах ЄС. Рівень безробіття серед молоді перевищив 40%, довготривалого безробіття — 9% (у ЄС — 1,9%, у США — 0,7%). Приховане безробіття, особливо на селі, охопило 0,8-1,0 млн. осіб.

Однак польські проблеми не вичерпуються високим рівнем безробіття. Наприкінці 2003р. чисельність осіб працездатного віку (чоловіки — 18-64 роки, жінки — 18-59) складала 24 млн., а число працюючих — лише 12,6 млн³. Це означає, що із 24 млн. чол. працездатного віку 11,4 млн. були професійно пасивними, а якщо не враховувати непрацюючих студентів — можна

* Стаття опублікована в журналі *Nowe Życie Gospodarcze* ("Нове економічне життя"), грудень 2004р.

** Колишній головний економіст Світового банку, лауреат Нобелівської премії.

¹ Підприємництво — праця — розвиток. Економічна стратегія Уряду. — Рада міністрів, Варшава, січень 2002р.

² Тези до національної стратегії зайнятості на 2007-2013рр. — Міністерство економіки і праці, Варшава, листопад 2004р., с.12.

³ Статистичний щорічник 2004р., с.41.

говорити про 10 млн. професійно пасивних осіб. У 1990-2004рр. число зайнятих у національній економіці знизилася майже на 5 млн. У відповідний період число осіб працездатного віку збільшилося на 2,3 млн. Ці процеси призводять до такого рівня професійної пасивності суспільства, що не зустрічався в інших країнах.

У результаті, надзвичайно негативні соціальні та економічні наслідки. За останні 14 років число осіб, які отримують трудові доходи, знизилася з 17,2 млн. до 12,3 млн., тобто приблизно на 30%. Радикально зросло число людей, які існують не за рахунок зарплати (пенсії, соціальна допомога), — з 6,8 млн. до 10,7 млн., тобто на 57%. 5,1 млн. осіб працездатного віку не отримували доходів ні з трудової діяльності, ні з інших джерел, тобто були на утриманні родин, що значно знижувало їх рівень життя.

Ми не поділяємо погляду, що проблеми безробіття будуть вирішені внаслідок зниження демографічного приросту трудових ресурсів до 2010р. Хоча демографічний приріст трудових ресурсів у 2006-2010рр. знизиться на 2/3, порівняно з поточним п'ятиріччям, однак пропозиція робочої сили буде постійно дуже високою (через так звану відкладену пропозицію). Це відбувається тому, що за останні п'ять років кількість студентів збільшилася з 1274 тис. у 1999р. до 1800 тис. у 2003р., тобто більш ніж на півмільйона. У результаті, число випускників вузів у 2005-2010рр. складе понад 3 млн. — більше, ніж за весь період післявоєнного розвитку Польщі.

Число випускників середніх та професійних шкіл складатиме 2,2-2,5 млн. осіб. Більшість випускників будуть вимушені шукати роботу. Це величезне надходження молодих, добре освічених (часто за власні або родинні кошти), амбітних людей, які вірять у власну роль і місце у суспільстві, — великий потенційний шанс для польської економіки, для динамізації її зростання, осучаснення та покращення рівня життя громадян. Для того, щоб використати цей значний шанс, треба створити до 2010р. принаймні 2 млн., а до 2015р. — 3 млн. нових робочих місць. Це дасть можливість краще використати трудові ресурси, відвернути професійну пасивність польського суспільства. Якщо цього не відбудеться, якщо економіка й надалі характеризуватиметься зростанням безробіття, або гірше — якщо повториться ліквідація робочих місць (за 1990-1993рр. середній рівень зайнятості знизився на 3 млн. осіб, а за 1999-2004рр. — на 1,3 млн. осіб), то кількість безробітних з вищою освітою наприкінці десятиліття може досягнути навіть 1 млн.

Складові альтернативної програми

Виходячи з того, що польське безробіття має масовий та структурний характер, очевидно, що його домінуюча частина виникає через ліквідацію робочих місць в економіці та значний приріст трудових ресурсів. Власне з цієї причини значне обмеження безробіття буде неможливим лише за умови застосування традиційних інструментів ефективної політики на ринку праці, активізації самих безробітних і зниження податкового тиску — хоча ці дії є важливими.

Стратегічною метою соціально-економічної політики має бути стимулювання процесів створення робочих місць. З огляду на значний приріст трудових ресурсів за цей період та резерв незайнятої робочої сили у сільському господарстві — це завдання є надзвичайно складним та амбітним. **Необхідною**



є радикальна зміна соціально-економічної політики: перехід від пом'якшення наслідків безробіття до заохочення продуктивної зайнятості; від трактування зайнятості в контексті економічних процесів за "залишковим принципом" — до розробки інтегрованої стратегії економічного зростання, орієнтованої на підвищення рівня зайнятості. Якщо так, то питання зайнятості і безробіття повинні бути невід'ємним елементом усіх важливих економічних рішень, що приймаються у країні. Це означає, що приймаючи такі рішення в економічних відомствах, Раді міністрів чи в економічних організаціях, слід аналізувати їх вплив на створення або ліквідацію робочих місць.

Програма створення робочих місць мусить мати комплексний характер, ініціювати дії та запроваджувати інструменти в дев'яти взаємозалежних площинах:

- ❖ стимулювання розвитку підприємництва та економічних процесів через безінфляційне підвищення ефективного попиту;
- ❖ заохочення інвестицій;
- ❖ підтримка експорту та оптимізація імпорту через підвищення конкурентоспроможності польських товарів та оптимізацію валютного курсу;
- ❖ активна реалізація програми розвитку житлового будівництва;
- ❖ стимулювання розвитку малих підприємств і самостійної зайнятості;
- ❖ підвищення зайнятості через зниження оподаткування заробітної плати;
- ❖ збільшення ресурсів, що спрямовуються на дієві програми на ринку праці та покращення їх ефективності;
- ❖ розвиток гнучких форм зайнятості та зміна положень кодексу праці, з метою підвищення рівня зайнятості;
- ❖ адаптація професійної освіти до потреб економіки і ринку праці через поширення дуального (за двома спеціальностями) професійного навчання, яке використовується у країнах із найвищою культурою праці та продуктивності (Німеччина, Швейцарія, Австрія, Данія).

Чотири стовпи стратегії створення робочих місць

1. Заохочення інвестицій

Для створення робочих місць ключове значення матимуть інвестиції, вплив яких має три основні виміри. *По-перше*, інвестиції безпосередньо створюють робочі місця через процес будівництва житла, заводських цехів, шляхів, залізничних ліній, водопроводів, інфраструктури. *По-друге*, інвестиції стимулюють господарську діяльність в економіці завдяки мультиплікаційному ефекту: одне додаткове робоче місце в будівництві генерує 3-4 місця у національній економіці. *По-третє*, інвестиції забезпечують осучаснення виробничих процесів, підвищення продуктивності та якості продукції. Це збільшує конкурентоспроможність і уможливляє зростання експорту й обмеження надмірного імпорту, який заміняє вітчизняне виробництво часто простих виробів.

Непокоїть процес зниження інвестицій у 2001р. — на 9,5%, у 2002р. — ще на 10%, а також їх дуже низький темп зростання у 2003-2004рр. Рівень інвестицій за цей період впав з 24% у 2000р. до 19% у 2002р. і був нижчим, ніж в Естонії (28,5%), Словаччині (27,4%), Латвії (26,4%) або Чеській Республіці (26,3%).

Урядові прогнози передбачають подолання негативного тренду у сфері інвестицій та досягнення 12-13% темпу їх зростання. Основна проблема зводиться до питання, як досягти такого темпу? Що треба зробити, аби підприємці хотіли більше інвестувати, аби зростало прагнення заощаджувати? В урядових прогнозах немає відповіді на ці фундаментальні питання.

Необхідною є підготовка програми стимулювання інвестицій через, зокрема:

- ❖ оптимізацію реальних відсоткових ставок за економічними кредитами, які сьогодні у 2-4 рази вищі, ніж у країнах Європи, а також значно вищі, ніж у країнах із транзитивною економікою;
- ❖ податкова система повинна сприяти стимулюванню інвестицій у Польщі. Я пропоную розглянути концепцію селективного оподаткування дивідендів (після змін ставка складає 19%). У разі спрямування дивідендів на інвестиції, ставка податку має складати 0% у повітах із найвищим рівнем безробіття (або менше 19% в інших повітах), а в разі спрямування на споживання — ставка має складати 19%. Це може стимулювати підприємців віддавати перевагу інвестиціям та створенню робочих місць.

Анкетування, яке я провів серед підприємців, доводить, що основним бар'єром для зростання інвестицій є обмежений попит та надмірний імпорт, який знижує можливості зростання вітчизняного виробництва. Доходи у секторі підприємств значно зросли. Вони були розміщені у формі депозитів та інших короткотермінових інвестицій, які збільшилися у 2004р. на 36%.

2. Обмеження імпорту безробіття

Імпортний тиск збільшується уже багато років (частка імпорту в національному попиті виросла з 36% у 1990р. до 80% у 2003р.). Уряд передбачає, що національний попит у 2005р. підвищиться на 5% (+43 млрд. злотих), а імпорт на 12% (+36 млрд. злотих), тобто для



вітчизняних виробників попит збільшиться тільки на 7 млрд. злотих. Зовнішньоторговельний дефіцит сягав від \$14 до \$18 млрд. Кількість втрачених робочих місць складала від 0,8 млн. до 1,0 млн. в залежності від розміру зовнішньоторговельного дефіциту.

Сумарний дефіцит у зовнішньоекономічних оборотах у 1992-2003рр. складав \$143,9 млрд. Зовнішній борг Польщі (державний та приватний) досягнув наприкінці 2003р. \$105,8 млрд. та збільшився від початку ринкової трансформації на \$78 млрд., головним чином внаслідок дефіциту в зовнішніх оборотах. Лише 45% дефіциту (тобто приблизно \$65 млрд.) було “компенсовано” за рахунок прямих іноземних інвестицій. З Польщі було “висмоктано” капіталу на суму приблизно \$80 млрд. Для того щоб створити в Польщі більше робочих місць, слід прагнути до збільшення інвестиційного імпорту в імпорті загалом. Ця частка є дуже низькою, вона складає 16-18% усього імпорту.

Згідно з моїми підрахунками, зниження дефіциту торговельного балансу лише наполовину уможливить збільшення національного попиту та створення 400-500 тис. робочих місць.

Численні дослідження та експертизи (зокрема, проведені Інститутом кон'юнктури і цін зовнішньої торгівлі) свідчать, що надмірний тиск імпорту та руйнування вітчизняного виробництва є, зокрема, наслідком політики надто швидкого зміцнення національної валюти, що сприяє імпорту та обмежує зростання експорту.

3. Пропагування зайнятості через розвиток житлового будівництва

Житлове (й інфраструктурне) будівництво може відіграти важливу роль у прямому та опосередкованому створенні робочих місць. Сьогодні на 1000 жителів ми будуюмо у 3-4 рази менше, ніж, наприклад, Іспанія, Греція, Німеччина, Ірландія або Фінляндія. Скажімо, Іспанія, подібна до Польщі за кількістю населення, здає в експлуатацію понад 400 тис. квартир (Польща — менше 100 тис.). Греція — країна з населенням 10 млн. — здає в експлуатацію на 10 тис. квартир більше, ніж Польща. В Іспанії зайнятість у секторі будівництва збільшилася з 1,1 млн. у 1990р. до 1,85 млн. у 2002р., тобто на 750 тис. Якщо врахувати мультиплікаційний ефект зайнятості (3-4), то це було основним рушієм

підвищення зайнятості на приблизно 4 млн. осіб за останні сім років. У Польщі за період 1990-2002рр. кількість зайнятих у будівництві впала з 1,3 млн. у 1990р. до 751 тис. чол. у 2002р. та надалі знижується.

Якби до 2010р. Польщі вдалося довести кількість квартир, що здаються в експлуатацію щороку до 200 тис., то зайнятість в економіці — згідно з моїми підрахунками — підвищилася б на 500-750 тис. осіб. Треба ще раз підійти до питання житлового будівництва з точки зору державної політики, доступності будівельних територій, кредитів та з метою усунення бюрократичних бар'єрів, які й надалі блокують швидкий розвиток будівництва.

4. Підвищення ефективності політики зайнятості та обмеження марнотратства

Політика зайнятості відіграє важливу роль у пом'якшенні наслідків безробіття та в заохоченні безробітних до праці. Однак вона не може замінити стратегії економічного розвитку, орієнтованої на підвищення рівня зайнятості, як це пропонують окремі економісти та політики. Вплив політики зайнятості на активізацію безробітних і на можливість протидії безробіттю залежить від двох факторів.

По-перше, від обсягу коштів, спрямованих на активні програми на ринку праці (перекваліфікація безробітних, субсидювання зайнятості та безпосереднє створення робочих місць). Видатки на дієві програми на ринку праці знизилися в Польщі з 707 злотих на безробітного на рік у 1997р. до 123 злотих у 2002р. План на 2005р. передбачає збільшення цих видатків. Але вони й надалі у декілька разів нижчі, ніж у країнах ЄС, де у 2002р. вони складали \$6200 на 1 безробітного, тоді як у Польщі — \$41.

По-друге, вплив цих програм на рівень безробіття залежить також від соціальної ефективності витрачених громадських коштів, тобто від того, чи приносять вони реальні, а не уявні результати. Наприклад, середня ефективність навчання безробітних у 1999-2002рр. складала 46%.

З досліджень випливає: щоб підвищити ефективність навчання безробітних, треба їх так готувати, аби це відповідало потребам ринку праці. Здається, що найефективніше досягнути цієї мети можна шляхом співробітництва трьох партнерів: закладу працевлаштування; компанії, яка потребує працівників; організації, що навчає. Тобто, слід прагнути укладення тристоронніх угод про навчання, які визначають відповідний зміст і навантаження навчального процесу та створюють більші шанси на працевлаштування для осіб, які пройшли навчання.

Якщо укладення тристоронніх угод не буде можливим, програма навчання безробітних повинна базуватися на поглибленому аналізі потреб на різні кваліфікації та навички на місцевому ринку. Для цього слід запровадити моніторинг професій, фахівців яких бракує (або забагато) на ринку праці. Такий метод може бути також основою для коригування структури та змісту професійного навчання.



Пілотне запровадження моніторингу професій, фахівців з яких у дефіциті чи надлишку на ринку праці, та тристоронніх угод про навчання уможливило підвищення ефективності навчання до 80-90%, тобто майже удвічі. Закон про регулювання зайнятості та інститути ринку праці передбачає здійснення моніторингу “дефіцитних” та “надлишкових” професій і тристоронніх навчальних угод.

Варто додати, що ці методи я розробив і випробував у другій половині 1990-х років. Якби вони були запроваджені, а ефективність навчання складала лише 80%, тоді у 1999-2002рр. додатково після перенавчання роботу отримали б не 170 тис. безробітних, а 294 тис., тобто майже на 72% більше. З огляду на це, є сенс широко запроваджувати ці методи.

* * *

Деякі економісти вважають, що чотири стовпи програми створення робочих місць, представлені вище, межують із фантазією, що їх неможливо використовувати у ринковій економіці. Але за часів трансформації був період, коли вдалося успішно реалізувати подібну стратегію зростання, орієнтовану на збільшення зайнятості. Це відбувалося у 1994-1997рр., коли створили 1,2 млн. робочих місць, а безробіття знизилося з 2,8 млн. осіб у 1994р. до 1,8 млн. чол. у 1997р. Середньорічний темп зростання ВВП тоді складав 6,2%, а в наступному періоді (1998-2001рр.) уже тільки 3,5%. Щорічно національний попит збільшувався у середньому на 8%, а інвестиції — у середньому на 18%. Масштабно використовувалися інвестиційні пільги.

Хіба не можна найближчими роками повторити цей досвід? Можна, але це вимагає — повторюся — відваги та уяви, визнання політиками та економістами масового та структурного безробіття національною катастрофою, як це свого часу зробив президент Фінляндії, коли в його країні рівень безробіття склав 17%⁴.

⁴ У монографії під назвою “Стратегія та програми протидії безробіттю в Європейському Союзі та в Польщі” (вид. Scholar, 2004) я аналізую досвід країн, які за шість років наполовину знизили безробіття (Фінляндія, Швеція та Іспанія).

БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ: ОПИТУВАННЯ ЕКСПЕРТІВ

Під час опитування¹ експерти (керівники і фахівці обласних та міських центрів зайнятості) оцінювали масштаби та причини безробіття в Україні, ефективність ряду запропонованих заходів для подолання цього явища, ситуацію на ринку праці в регіоні. Вони висловлювали думки стосовно відповідальності держави та інших суб'єктів соціально-трудова відносин за забезпечення зайнятості, відзначали негативні та позитивні аспекти трудової міграції з України за кордон.

Експертам були запропоновані також питання стосовно того, якою має бути сьогодні мінімальна зарплата в Україні, скільки грошей необхідно сім'ї (на одну особу), щоб жити нормально.

Результати опитування дають підстави для наступних висновків.

Перший. Офіційна картина рівня безробіття не відображає нинішніх реалій на українському ринку праці. Приховане безробіття, на думку абсолютної більшості експертів, або має такі ж масштаби як офіційне, або перевищує їх. Оцінюючи характер безробіття у своїх регіонах, експерти, насамперед, відзначають його поширеність серед сільського населення і молоді.

Другий. Серед головних причин безробіття в Україні експерти називають низький рівень заробітної плати, який робить більшість пропозицій на ринку праці непривабливими для незайнятих; невідповідність системи підготовки фахівців потребам ринку праці; трансформаційний спад виробництва, який зумовив брак робочих місць; низьку мобільність робочої сили; відсутність умов для розвитку малого і середнього підприємництва. Переважна більшість експертів вважають, що основну відповідальність за забезпечення зайнятості має нести держава.

Третій. Серед запропонованих заходів, спрямованих на подолання безробіття, більшість експертів вважають високоефективними такі: реформування оплати праці у напрямку її істотного (кратного) підвищення з одночасним зменшенням податкового тиску на фонд оплати праці підприємств; створення єдиної загальнодоступної бази даних про попит на робочу силу; переорієнтація державної політики з переважної підтримки великих підприємств на переважну підтримку малого і середнього підприємництва.

Експерти вважають за необхідне у першу чергу вжити такі заходи для покращення ситуації на ринку праці: створення нових робочих місць, розробка спеціальних програм боротьби з безробіттям; розвиток економіки, інвестування найбільш перспективних галузей промисловості; створення умов для розвитку малого та середнього бізнесу; реформа оплати праці та підвищення заробітної плати.

Четвертий. Встановлений нині в Україні рівень мінімальної заробітної плати, на думку експертів, є неприйнятним. Він повинен бути більшим, ніж нинішня середня зарплата. Середній показник експертних пропозицій становить 714 грн. А для того, щоб українська сім'я могла сьогодні жити нормально, необхідно (у розрахунку на одну особу) щомісячно мати в середньому 1718 грн. (тобто, майже три нинішні середньостатистичні зарплати).

Загальні оцінки безробіття в Україні

Приховане безробіття в Україні, на думку 43,3% експертів, має приблизно такий самий масштаб, як і офіційне; 32,7% оцінюють його масштаби як більші, ніж офіційні; кожен десятий (10,6%) — значно більшими, такими, що набули масового характеру. Лише 8,7% впевнені, що прихованого безробіття в Україні не існує (майже не існує).

Оцінюючи соціальну структуру безробіття в регіонах, експерти насамперед відзначають **безробіття сільського населення** (дуже поширеним його вважають 76%, певною мірою поширеним — 18,3%), а також **безробіття серед молоді** (32,7% і 58,7%, відповідно). **Тривале безробіття** (понад один рік) 13,5% вважають дуже поширеним і 65,4% — певною мірою поширеним. Таке явище як **сімейне безробіття**, яке є передумовою спадкової бідності, 6,7% експертів визнали дуже поширеним і 75,0% — поширеним певною мірою.

Серед головних причин безробіття експерти віднесли на перше місце (76,9%) **низький рівень заробітної плати**. Важливими причинами, на думку значної частини експертів, є: невідповідність системи підготовки фахівців потребам ринку праці (46,2%); брак робочих місць, зумовлений трансформаційним спадом виробництва (43,3%); низька мобільність робочої сили (28,8%); відсутність умов для малого та середнього підприємництва (27,9%). А варіант відповіді "надлишок робочої сили, порівняно з потребами ефективної економіки" експерти поставили на останнє місце в переліку головних причин безробіття.

Експерти вважають, що значні частки доходів населення знаходяться в "тіні". Майже третина опитаних (30,7%) називають 41-50% доходів, а 20,2% впевнені, що тіньові доходи громадян перевищують половину загальної суми. При цьому 33,6% експертів визнають дуже поширеною в їх регіоні виплату заробітної плати "у конвертах", певною мірою поширеною — 35,6%.

На думку 82,7% експертів, саме держава має нести основну відповідальність за забезпечення зайнятості населення. Лише 8,7% опитаних експертів вважають, що відповідати за це мають самі громадяни. Показово, що серед суб'єктів відповідальності за забезпечення зайнятості населення експерти майже не бачать ні профспілок (1%), ні підприємців (1%).

Заходи з подолання безробіття

На думку 74% експертів, дуже ефективним **заходом подолання безробіття в Україні є реформування оплати праці шляхом її істотного підвищення** з одночасним зменшенням податкового тиску на фонд оплати праці підприємств. Також дуже ефективними заходами експерти назвали: створення єдиної загальнодоступної бази даних про попит на робочу силу (55,8%); переорієнтацію державної політики на підтримку малого та середнього підприємництва (51,9%). Меншу підтримку (28,8%) має ідея запровадження широкомасштабної національної програми громадських робіт терміном на 2-3 роки. Хоча саме громадські роботи 42,3% експертів назвали дуже поширеною практикою у своїх регіонах, 48,1% — певною мірою поширеною.

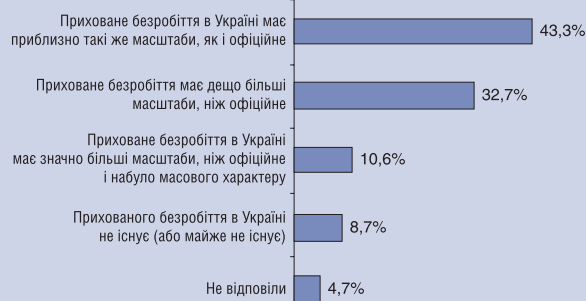
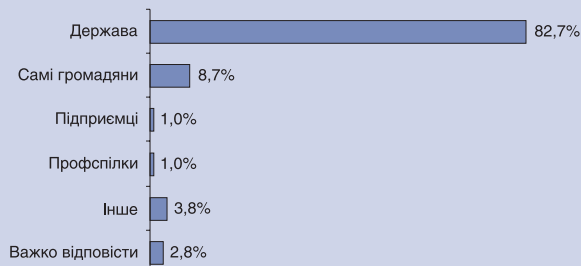
Для обмеження безробіття і загального покращення ситуації на ринку праці 35,3% експертів вважають необхідним створення нових робочих місць; 28,8% — розвиток економіки, інвестування перспективних галузей промисловості; 24,8% — створення умов для розвитку малого та середнього бізнесу; кожен п'ятий (20,0%) — реформу оплати праці (підвищення).

Більшість експертів (54,8%) схиляються до думки, що **трудова міграція за кордон не можна однозначно назвати позитивним чи негативним явищем**. 32,7% експертів відзначають негативні аспекти міграції, тоді як 11,5% — позитивні. При цьому, оцінюючи ситуацію у своїх регіонах, понад чверть експертів (26,9%) визнають трудову міграцію за кордон дуже поширеною, 43,3% — поширеною певною мірою. ■

У системі Державної служби зайнятості — 674 обласних, міських та районних центрів зайнятості в усіх регіонах України. Загалом у службі зайнятості працює 13968 державних службовців (серед них жінок — 85,4%). За офіційними даними, протягом січня-грудня 2004р. послугами Державної служби зайнятості скористалися понад 2 млн. незайнятих громадян. На 1 січня 2005р. кількість зареєстрованих у службі зайнятості вакансій становила 166,5 тис.

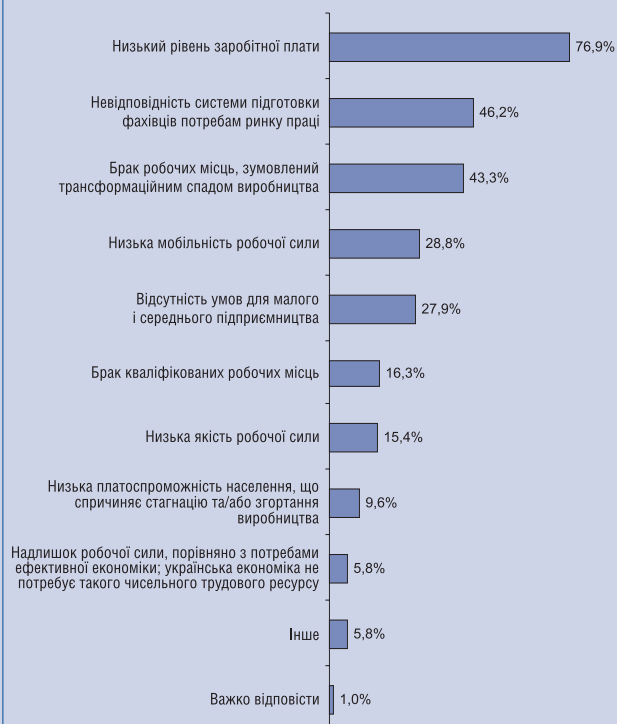
* Експертне опитування керівників і фахівців обласних та міських центрів зайнятості проведено соціологічною службою Центру Разумкова з 17 по 19 січня 2005р. Опитано 104 експерти в усіх областях України, Києві та АР Крим.

БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

Як би Ви оцінили масштаби
прихованого безробіття в Україні?
% опитаних експертівХто має нести основну відповідальність
за забезпечення зайнятості?
% опитаних експертів

У чому полягають головні причини безробіття в Україні?*

% опитаних експертів



* Експертам пропонувалося відзначити не більше трьох варіантів відповіді.

Якою мірою поширені у Вашому регіоні такі явища?
% опитаних експертів

	Дуже поширене	Певною мірою поширене	Є окремі випадки / такого немає зовсім	Важко відповісти	Не відповіли
Сімейне безробіття	6,7	75,0	16,4	0,0	1,9
Тривале безробіття (понад один рік)	13,5	65,4	19,2	0,0	1,9
Безробіття серед молоді	32,7	58,7	5,8	0,0	2,8
Безробіття сільського населення	76,0	18,3	1,0	3,7	1,0
Трудова міграція за кордон	26,9	43,3	13,5	13,5	2,8
Практика громадських робіт	42,3	48,1	7,6	1,0	1,0
Практика виплат заробітної плати "в конвертах"	33,6	35,6	8,6	21,2	1,0
Практика отримання допомоги з безробіття особами, які фактично не мають на це права (є незареєстрованими підприємцями, зайняті в неофіційному секторі тощо)	1,9	14,4	66,3	16,4	1,0
Практика укладання колективних трудових угод між найманими працівниками та роботодавцями	32,7	39,4	6,7	21,2	0,0

Наскільки ефективними були б наведені нижче заходи для подолання безробіття в Україні?
% опитаних експертів

	Дуже ефективно	Певною мірою ефективно	Не ефективно/ майже не ефективно	Важко відповісти
Переорієнтація державної політики (бюджетної, інвестиційної, податкової тощо) з переважної підтримки крупного капіталу (бізнесу) на переважну підтримку малого і середнього підприємництва	51,9	41,3	2,9	3,9
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	28,8	41,3	23,1	6,8
Реконструкція оплати праці у напрямі її істотного (кратного) підвищення з одночасним зменшенням податкового тиску на фонд оплати праці підприємств та посиленням відповідальності власників підприємств за своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати найманим працівникам	74,0	19,2	1,9	5,9
Створення єдиної загальнодоступної бази даних про попит на робочу силу	55,8	44,2	0,0	0,0

Яких заходів необхідно вжити в першу чергу для обмеження безробіття та загального покращання ситуації на ринку праці?*

% опитаних експертів



* Експертам пропонувалося самостійно дати відповідь. Допускалося кілька варіантів відповіді. Наведені лише ті відповіді, які назвали більш ніж 5% експертів.

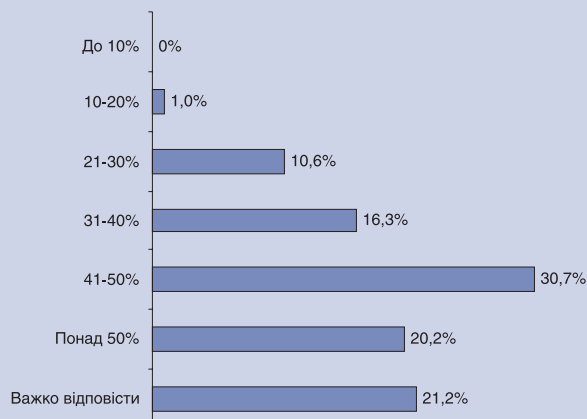
З яким із наведених тверджень стосовно трудової міграції з України за кордон Ви згодні найбільшою мірою?

% опитаних експертів



Яка частка доходів населення знаходиться "в тіні"?

% опитаних експертів



Якою на сьогоднішній день повинна бути мінімальна зарплата в Україні?

% опитаних експертів



Середнє серед тих, хто відповів – 714 грн.

Скільки грошей (у розрахунку на одну особу щомісячно) необхідно сьогодні сім'ї, щоб жити нормально?

% опитаних експертів

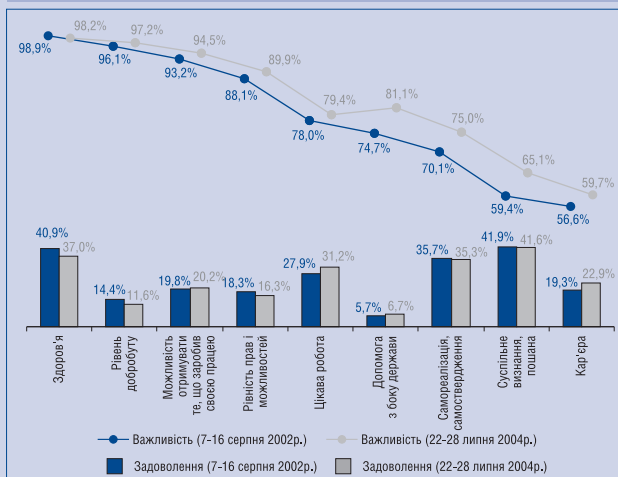


Середнє серед тих, хто відповів – 1718 грн.

РОБОТА В СИСТЕМІ ЖИТТЄВИХ ПРІОРИТЕТІВ

Наскільки для Вас важливі наступні аспекти? Наскільки Ви задоволені своїм життям у зазначених аспектах?*

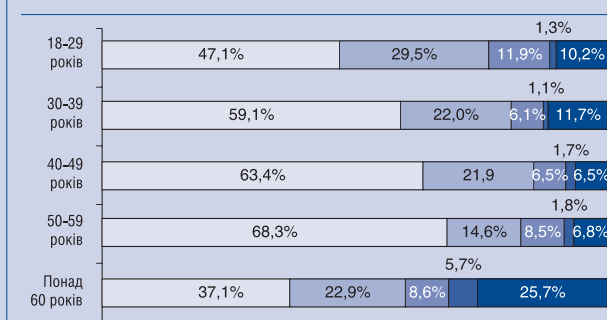
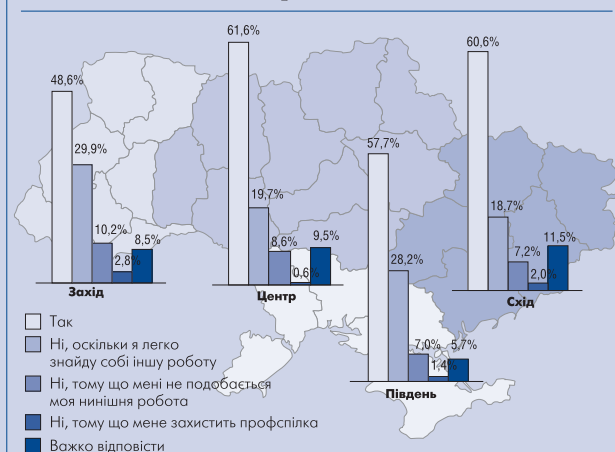
% опитаних



* Сума оцінок '4' та '5' за п'ятибальною шкалою, де '1' — зовсім незадоволений, '5' — дуже задоволений.

Чи боїтеся Ви втратити роботу?

% працюючих



Що з наведеного нижче особисто для Вас важливо в роботі?*

% опитаних



* Респондентам пропонувалося відзначити не більше трьох варіантів відповіді.

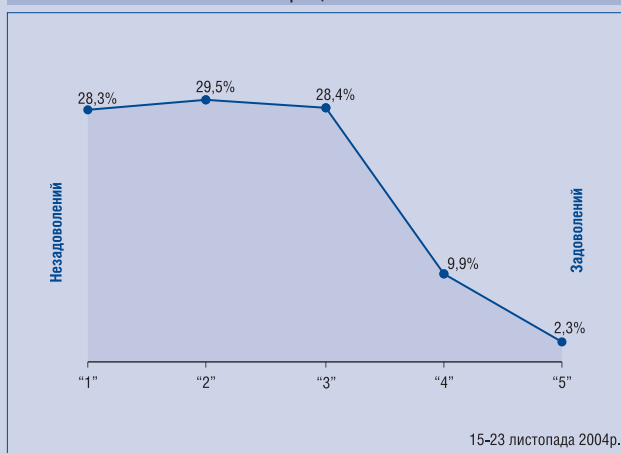
РІВЕНЬ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Купівельна спроможність якої зарплати вища — тієї, яку Ви отримували за радянських часів, чи нинішньої?
% працюючих

	Серед тих, хто працює зараз	Серед тих, хто працював за СРСР і працює зараз
Зарплати за радянських часів	52,8	72,4
Зарплати, яку отримую зараз	8,8	12,1
За радянських часів не працював і зарплату не отримував	27,1	—
Важко відповісти	11,3	15,5

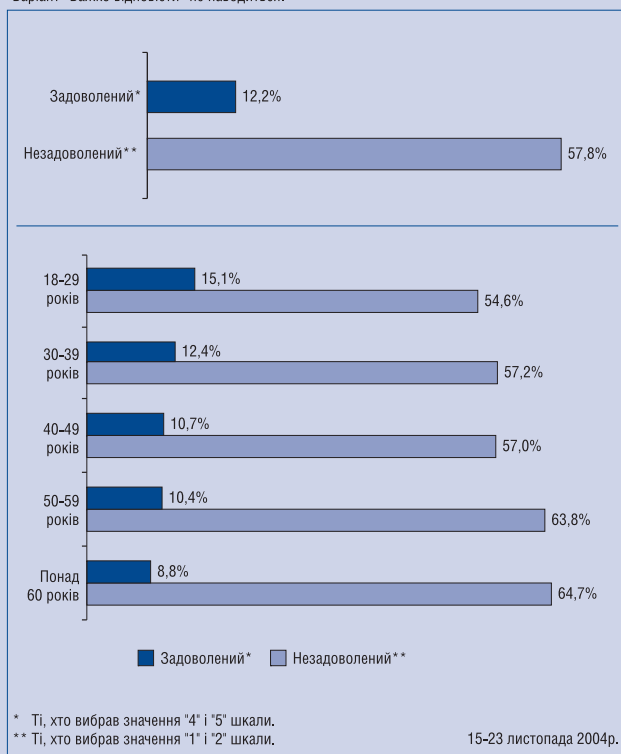
15-23 листопада 2004р.

Наскільки Ви задоволені (або не задоволені) своєю зарплатою?
% працюючих



15-23 листопада 2004р.

* За п'ятибальною шкалою, де "1" означає — незадоволений, "5" — задоволений.
Варіант "Важко відповісти" не наводиться.



15-23 листопада 2004р.

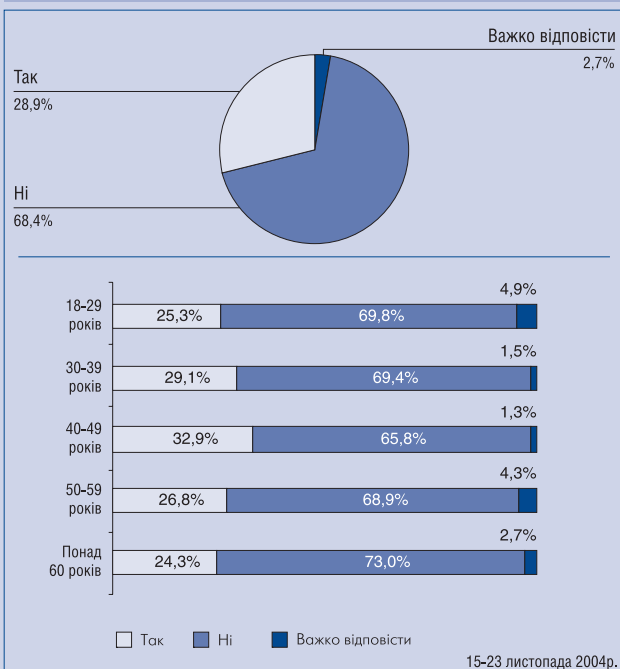
Які почуття виникають у Вас, коли Ви отримуєте заробітну плату?
% працюючих



15-23 листопада 2004р.

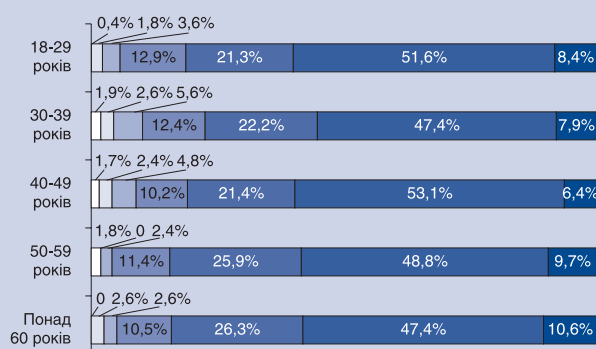
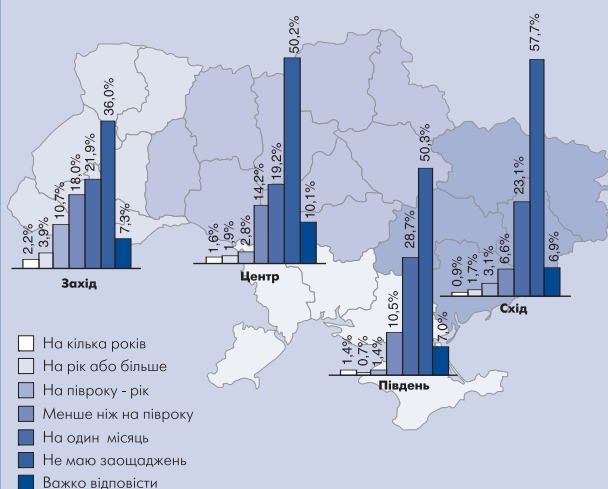
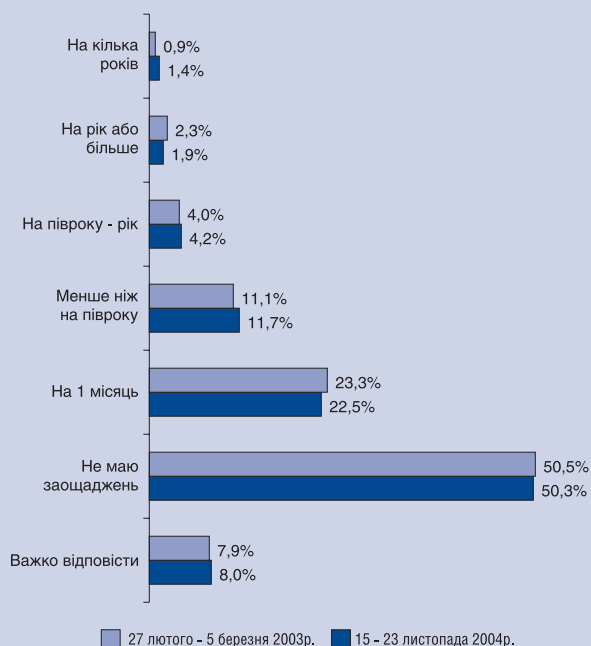


Чи відкладаєте Ви із заробітної плати певні суми на "чорний день"?
% працюючих

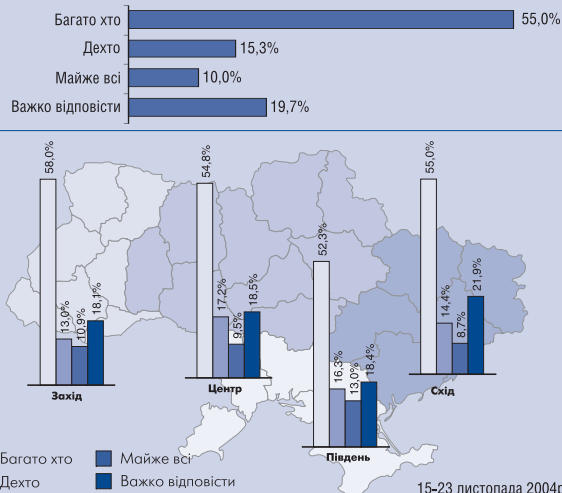


15-23 листопада 2004р.

Якщо Ви втратите роботу, на який час Вам вистачить Ваших заощаджень?
% працюючих



Чи багато людей в Україні отримують "тіньову" зарплату в конвертах?
% опитаних



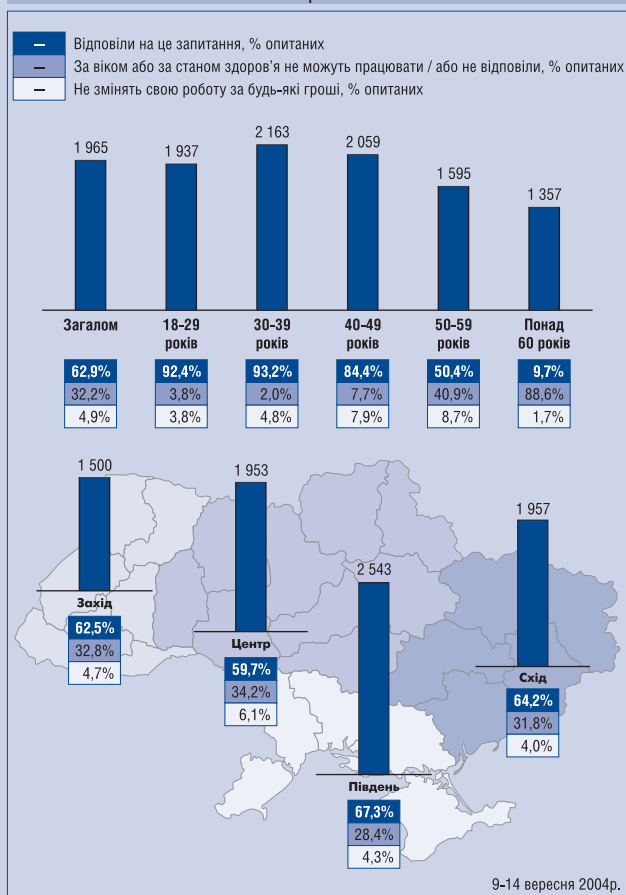
3 якою думкою стосовно впровадження єдиного податку з доходу фізичних осіб у розмірі 13% як з багатих, так і з бідних Ви згодні найбільшою мірою?
% опитаних



Що Ви будете робити в першу чергу, якщо Ваша зарплата не зможе задовольняти потреби Вашої сім'ї?
% опитаних



Яка сума місячної зарплати є достатньою, щоб Ви погодилися змінити свою роботу? грн.



Яка сума місячної зарплати є достатньою, щоб Ви погодилися змінити свою роботу? % тих, хто працює, відповів на питання і погодиться поміняти роботу

До 1 прожиткового мінімуму (342 грн.) включно	1,7
1-2 прож. мін.	9,1
2-3 прож. мін.	29,6
3-4 прож. мін.	2,7
4-5 прож. мін.	18,0
5-6 прож. мін.	16,8
6-7 прож. мін.	0,3
7-8 прож. мін.	4,2
8-9 прож. мін.	7,0
9-10 прож. мін.	0,0
понад 10 прож. мін.	10,7

Якби Ви не мали роботи або Вас не влаштовувала зарплата, а в іншому регіоні України Вам запропонували б роботу і зарплату, які Вас влаштовували б, чи погодилися б Ви на переїзд, за умови вирішення проблеми з житлом? %

	Серед усіх опитаних	Серед тих, хто за віком або за станом здоров'я може працювати
Точно погодився б	22,7	32,1
Можливо, погодився б	26,1	36,9
Точно не погодився б	16,7	23,6
Я за віком або за станом здоров'я не можу працювати	29,4	
Важко відповісти	5,1	7,4

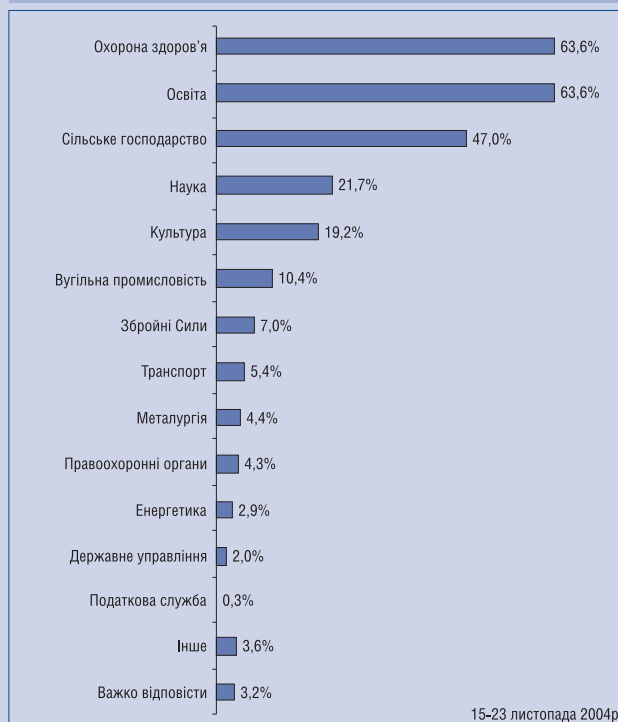
9-14 вересня 2004р.

Який характер освіти є сьогодні найбільш перспективним на ринку праці?*
% опитаних

Юридична	60,3
Економічна	60,2
Медична	35,0
Мовна (іноземні мови)	25,1
Інженерно-технічна	20,4
Журналістська	11,8
Політологічна	7,5
Фундаментальні науки (фізика, хімія, біологія, математика тощо)	6,4
Педагогічна	6,0
Екологічна	5,5
Воєнна	4,6
Гуманітарна (історія, філософія, психологія, літературознавство тощо)	4,6
Інше	3,5
Важко відповісти	7,7

* Респондентам пропонувалося відзначити не більше трьох варіантів відповіді. 9-14 вересня 2004р.

Працівникам яких галузей необхідно в першу чергу підвищити заробітну плату?*
% опитаних



15-23 листопада 2004р.

* Респондентам пропонувалося відзначити не більше трьох варіантів відповіді.

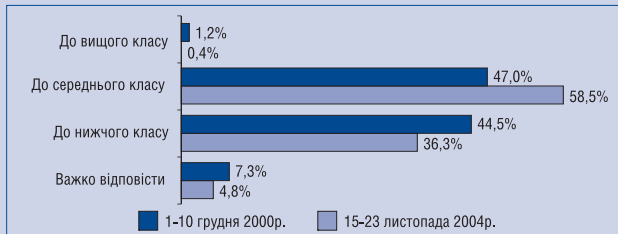
Якби Ви не мали роботи або Вас не влаштовувала зарплата, і Вам запропонували б роботу і зарплату, які Вас влаштовували б, але для цього Вам довелося б перенавчатися на зовсім іншу спеціальність, чи погодилися б Ви на таку зміну? %

	Серед усіх опитаних	Серед тих, хто за віком або за станом здоров'я може працювати
Точно погодився б	27,4	38,8
Можливо, погодився б	28,8	40,8
Точно не погодився б	10,5	14,8
Я за віком або за станом здоров'я не можу працювати	29,4	
Важко відповісти	3,9	5,6

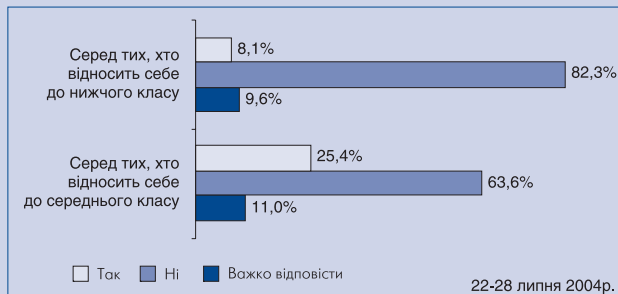
9-14 вересня 2004р.

МАТЕРІАЛЬНЕ СТАНОВИЩЕ І СОЦІАЛЬНИЙ СТАТУС

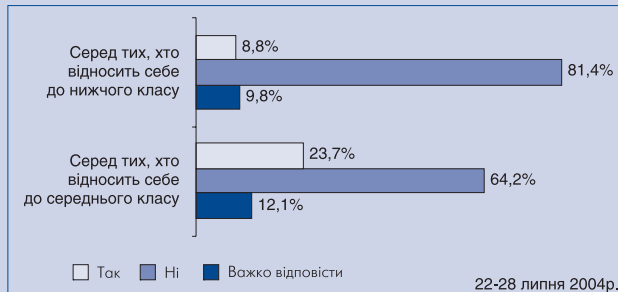
Якщо українське суспільство умовно поділити на три соціальні класи за способом життя — вищий, середній, нижчий — до якого класу Ви віднесли б себе?
% опитаних



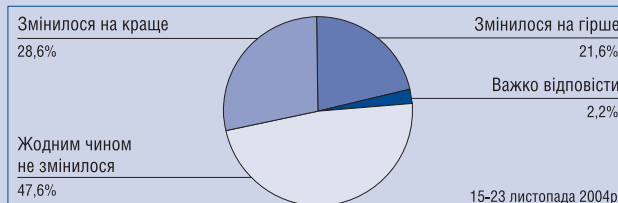
Чи задоволені Ви своїм соціальним статусом?
% опитаних



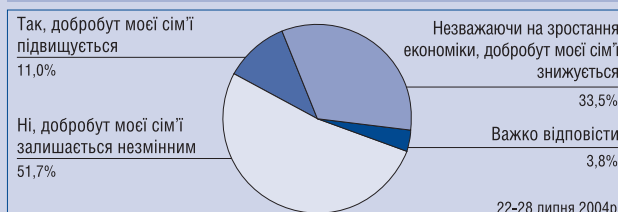
Чи бачите Ви свою соціальну перспективу зараз в Україні?
% опитаних



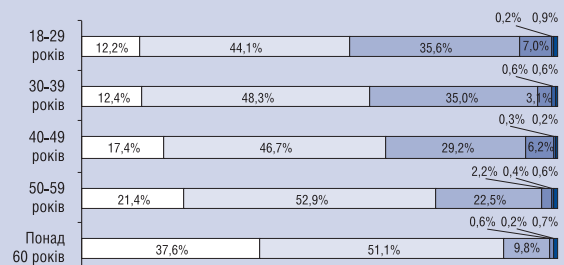
Чи змінилося Ваше матеріальне становище протягом цього року?
% опитаних



Чи впливає економічне зростання на добробут Вашої сім'ї?
% опитаних



Яке в цілому матеріальне становище Вашої сім'ї?
% опитаних



Ледве зводимо кінці з кінцями, грошей не вистачає навіть на необхідні продукти

Вистачає на харчування та на придбання необхідних недорогих речей

У цілому на життя вистачає, але придбання речей тривалого вжитку, таких як меблі, холодильник, телевизор, уже викликає труднощі

Живемо забезпечено, але зробити деякі покупки ми поки що не в змозі (купити квартиру, автомобіль тощо)

Ми можемо собі дозволити придбати практично все, що хочемо

Важко відповісти

15-23 листопада 2004р.

Чи працюєте Ви зараз? Якщо так, то скільки годин на тиждень Ви зайняті на своїй основній роботі?
% опитаних

