

УДК 331.104

*Л.Г. ТКАЧЕНКО,
кандидат економічних наук,
Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України*

КОНКУРЕНТНІ МЕЖІ ЗРОСТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. На ринку праці конкуренція виявляється у двох основних формах: цінова конкуренція, що передбачає маніпулювання рівнями цін для регулювання обсягів попиту, та нецінова (аксіологічна) конкуренція, що базується на поліпшенні якісних характеристик робочої сили [1, с. 12]. Цінова політика є важливим конкурентним фактором на будь-якому ринку, проте на ринку праці складний і неоднозначний характер впливу ціни товару на пропозицію та попит виявляється особливо яскраво. Це пов'язано з тим, що процес ціноутворення та його результати виходять за межі суто економічних питань і є предметом широкого кола соціальних взаємовідносин.

Стан розробки проблеми. Науковому дослідженню проблем конкурентоспроможності на вітчизняному ринку праці, зокрема ролі цінового фактора, присвячені роботи Д. Богині, В. Гейця, О. Грішної, А. Колота, І. Крюкової, Г. Кулікова, Е. Лібанової, Л. Лісогор, Н. Лук'яченко, О. Новікової, Л. Семів, М. Семікіної. Нині найгостріші дискусії точаться навколо макроекономічних і соціальних наслідків швидкого росту заробітної плати та можливостей подальшого підвищення оплати праці в Україні. У зв'язку з цим є потреба визначення рамок конкурентоспроможності вартості робочої сили з позиції забезпечення продуктивної зайнятості населення України.

Постановка завдання. Автор статті ставить за мету обґрунтування напрямів та механізмів удосконалення системи оплати праці, спрямованих на гармонізацію потреб соціального та економічного розвитку, зміцнення конкурентоспроможності національної економіки та досягнення європейських стандартів життя в Україні.

Виклад основного матеріалу. Базова закономірність взаємодії між ціною і попитом на робочу силу полягає в тому, що за підвищення ціни попит скорочується – покупці (роботодавці) намагаються замінити робочу силу іншими видами ресурсів, тобто замінити людський капітал речовим. Проте навіть за відсутності зовнішнього регулювання роботодавці не можуть зовсім відмовитися від використання робочої сили, а отже, попит на неї існуватиме завжди. Понад те, зазначена базова закономірність має логічне продовження: висока ціна на робочу силу є потужним двигуном науково-технічного прогресу, оскільки зменшення кількості праці вимагає її заміщення машинами й технологіями. У свою чергу, впровадження технічних і технологічних інновацій ставить нові вимоги

до якості робочої сили, що зумовлює більш високу її ціну. Зміцнення виробничих потужностей, розширення потреб виробництва та населення, впровадження продуктивних інновацій сприяє збільшенню попиту на робочу силу. Таким чином, взаємозв'язок між ціною та попитом на робочу силу є двостороннім і передбачає рух по висхідній спіралі.

Взаємодія ціни й пропозиції на ринку праці загалом має пряму залежність, адже оплата праці лежить в основі матеріальної мотивації населення до економічної активності. Водночас за достатньо високої ціни пропозиція починає дещо скорочуватися, оскільки для задоволення споживчих потреб вистачає доходу, заробленого за меншу кількість робочого часу (наприклад, відпадає потреба у додатковій зайнятості чи зайнятості повний робочий час) або меншою кількістю працюючих (наприклад, у складі домогосподарства один з подружжя може не працювати). Неучасть у ринку праці без поважних причин (таких як навчання, догляд за дітьми чи хворими, поганий стан здоров'я) посилює соціальну нестабільність, оскільки поширення неробства та утриманських настроїв (особливо серед молоді) є надзвичайно небезпечним явищем, що деформує систему ціннісних орієнтацій в суспільстві. Отже, дестимулюючий вплив на економічну активність населення може здійснювати як низький, так і високий рівень оплати праці.

У класичних моделях ринку праці зростання вартості робочої сили пов'язують зі скороченням попиту на неї, і відповідно – із зростанням безробіття. Також підвищення оплати праці зазвичай розглядають як чинник збільшення виробничих витрат, а отже – зростання собівартості продукції, що результується в інфляцію. Окрему проблему з погляду конкурентної вартості робочої сили становить ступінь і обґрунтованість диференціації зайнятого населення за розмірами зароблених доходів, а також її структура.

Як специфічна форма ціни вартість робочої сили, або оплата праці (*labor costs*) має складну багаторівневу структуру. Ґрунтуючись на міжнародній стандартній класифікації, яка затверджена Резолюцією стосовно статистики оплати праці (прийнята 11-ю Міжнародною конференцією статистиків праці у жовтні 1966 р.), для її характеристики використовуються такі показники:

- розмір заробітної плати (*wage rates*) – основна заробітна плата, інші гарантовані і регулярно сплачувані виплати;
- заробітки (*earnings*) – окрім заробітної плати включають плату за надурочну роботу, регулярно чи нерегулярно сплачувані премії та доплати, оплату за невідпрацьований час, виплати в натуральній формі;
- компенсація за працю (*compensation of employees*) – окрім заробітків включає внески роботодавців до системи обов'язкового соціального забезпечення та приватних накопичувальних схем соціального страхування, а також прямі соціальні видатки роботодавців, що сплачують працівникам у формі: дитячих, сімейних та інших видів допомоги у зв'язку з наявністю утриманців; виплат працівникам, які захворіли або з якими стався нещасний випадок, вагітним жінкам тощо; вихідної допомоги;
- оплата праці (*labor costs*) – окрім компенсації за працю включає витрати на професійне навчання, створення сприятливих побутових умов, придбання спецодягу, транспортування працівників, добір персоналу (рекрутинг), податки, які відносять до витрат на робочу силу¹.

¹ OESD's Main Economic Indicators <http://stats.oecd.org/mei>

Отже, встановити межі конкурентної вартості оплати праці доволі складно. Визначальним критерієм в даному разі має бути її узгодженість з поняттям продуктивної зайнятості як ключової складової концепції гідної праці МОП. При цьому продуктивність трактується як комплексна, багатогранна категорія, що поєднує характеристику ефективності праці як з погляду роботодавця (виробнича продуктивність), так і з погляду працівника (продуктивність як джерело засобів існування); важливим аспектом продуктивної зайнятості є також справедливість розподілу доходів, адекватність винагороди трудовому внеску [2].

На нашу думку, конкурентною можна вважати таку оплату праці, яка забезпечує достатній дохід для гідного рівня життя усіх верств населення, соціальну стабільність і захищеність на робочому місці та у випадку втрати працездатності/роботи, мотивацію економічної активності населення, сталий розвиток і конкурентоспроможність національної економіки. Конкурентність оплати праці має ґрунтуватися на гармонізації економічного й людського розвитку, збалансованості та узгодженості інтересів всіх учасників ринку праці.

Від початку економічного зростання заробітна плата в Україні зростає дуже швидкими темпами. Річні темпи приросту номінальної заробітної плати у 2000–2007 рр. не були нижчі за 21%, а в окремі роки (2001 р., 2005 р.) сягали 35–36%; зростання реальної заробітної плати у 2001–2006 рр. щороку становило 18–20%. У 2007 р. приріст середньомісячної номінальної заробітної плати становив 29,7%, проте приріст реальної заробітної плати був значно нижчий (12,5%), що пов'язано зі збільшенням ставки прибуткового податку з доходів громадян (з 13% до 15%) і з високою інфляцією, викликаною надмірною кількістю передвибірних обіцянок. За вісім місяців 2008 року порівняно з відповідним періодом попереднього року номінальна заробітна плата зросла на 38%, реальна – на 8,5%².

Незважаючи на швидке зростання, досягнутий середній рівень заробітної плати не може вважатися високим чи, принаймні, достатнім. Про це свідчить той факт, що рівень економічної активності населення за період бурхливого росту заробітної плати практично не підвищився; серед населення найбільш працездатного віку (25–49 років) в окремі роки економічна активність навіть дещо знижувалась. Це може означати лише одне: сучасний розмір заробітної плати не сприймається населенням як гідний або як належний, він не приваблює і не мобілізує резерви робочої сили. Незадовільна оплата праці не лише підриває мотивацію населення до економічної активності, а й перекреслює усі зусилля, спрямовані на поліпшення якості робочої сили.

Штучне заниження вартості робочої сили успадковане Україною від адміністративно-планової економічної системи з її низьким рівнем заробітної плати, високими обсягами суспільних соціальних видатків та жорстко регульованими цінами на товари та послуги. В умовах перехідної економіки прагнення витримати конкуренцію на світовому ринку за високої енерго- та матеріалоємності віддзеркалилось у збереженні низької вартості робочої сили. Однак нині вона дедалі більше перетворюється з чинника конкурентоспроможності на непереборний бар'єр зростання економіки та людського розвитку [3, с. 222–223].

² За даними офіційного сайту Держкомстату України <http://www.ukrsat.gov.ua>

Низька оплата праці напряму пов'язана з поширенням бідності, адже доходи від зайнятості повинні бути матеріальною основою добробуту не тільки для працюючих та їхніх родин, а й всього населення. Тому показники бідності загалом та бідності працюючих належать до ключових індикаторів ринку праці. У країнах Євросоюзу ризик бідності (частка осіб, у яких еквівалентний наявний дохід до одержання соціальних трансфертів нижчий порогу ризику бідності, що дорівнює 60% національного середнього еквівалентного наявного доходу, з урахуванням соціальних трансфертів) для працюючих становить в середньому 6% і у більшості країн становить менше половини загального показника по всьому населенню [4, с. 97].

В Україні рівень бідності по домогосподарствах, де є хоча б одна працююча особа, дещо вищий загального рівня бідності по всьому населенню і істотно перевищує показник по домогосподарствах без працюючих. Понад 80% бідних належать до домогосподарств, де є хоча б один працюючий [5, с. 342–343]. Частково така ситуація пояснюється структурою домогосподарств (зокрема, діти проживають переважно у домогосподарствах, де є працюючі), проте вона є свідченням низьких стандартів оплати праці в країні. Розмір мінімальної заробітної плати в Україні досі залишається нижчим прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Упродовж останніх років відставання розмірів мінімальної зарплати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб від національної межі бідності практично не скорочується, що унеможливує реалізацію відтворювальної функції заробітної плати.

Невідповідність оплати праці виконуваний роботі є одним з проявів ситуацій неадекватної зайнятості, що обмежує можливості розвитку людини, змушує шукати іншу роботу. Низька оплата праці, а також її надмірна і необґрунтована диференціація є чинником не лише просторової, а й міжгалузевої та міжпрофесійної мобільності. Зокрема, цим пояснюється зосередження праці жінок у низькооплачуваних видах економічної діяльності та посадах.

Загалом слід відзначити, що вплив оплати праці як чинника соціальних ризиків надзвичайно багатоплановий і різноспрямований. Однак досвід розвинутих країн показує, що високий рівень оплати праці, поряд з диверсифікацією джерел засобів існування і грошових доходів (наприклад поширеність доходів від власності), цілком можливо поєднувати з високим рівнем економічної активності населення, низьким безробіттям і доволі стабільними цінами [6]. Річ у тому, що ринок праці, як жоден інший, потребує регулювання, і його стан визначальною мірою залежить від адекватності напрямів та механізмів такого регулювання.

Нині в Україні одним з головних стримувальних чинників підвищення оплати праці та її ключової складової – заробітної плати – називають недостатні темпи зростання продуктивності праці. Загальна макроекономічна закономірність щодо відповідності темпів росту продуктивності й оплати праці не підлягає сумніву, проте потрібно враховувати наявність й інших співвідношень, зокрема структурування ВВП за первинними доходами. З погляду працюючого, доходи від зайнятості є безпосередньою характеристикою результативності праці. Це дає підстави вважати доходи від зайнятості (в тому числі заробітну плату) також одним з вимірників продуктивності праці та економіки загалом.

Поряд з показником продуктивності праці, яка на макроекономічному рівні визначається як співвідношення випуску або доданої вартості із затратами праці – чисельністю зайнятого населення або загальною кількістю відпрацьованого часу, МОП рекомендує використовувати для дослідження та аналізу стану національного ринку праці ще один

ключовий індикатор – оплату праці на одиницю продукції (unit labour cost), що безпосередньо відображає зв'язок між продуктивністю та затратами праці на виробництво продукції. При цьому оплата праці має включати не лише заробітну плату чи винагороду, а й усі інші витрати роботодавців на працю, зокрема внески в систему соціального страхування і на пенсійне забезпечення (тобто йдеться про вартість робочої сили). Крім компенсацій за працю по найму, вона, по можливості, має включати також вартість праці самозайнятих – компенсація за їхню працю може бути умовно прийнята на рівні аналогічного показника для найманих працівників. Збільшення оплати праці на одиницю продукції свідчить про зростання винагороди за трудовий внесок у виробництво. У випадку, коли таке збільшення перевищує зростання продуктивності праці, це може загрожувати конкурентоспроможності країни, якщо не компенсується скороченням інших витрат³. Таким чином, **підвищення оплати праці може випереджати зростання продуктивності праці без негативних макроекономічних наслідків за рахунок меншого споживання інших виробничих ресурсів.**

Останнє положення має особливо важливе значення для української економіки, в якій досі переважають екстенсивні механізми розвитку. У структурі операційних витрат з реалізованої продукції (робіт, послуг) частка витрат на оплату праці включно з відрахуваннями на соціальні заходи, становить лише 9%, тоді як частка вартості товарів та послуг, придбаних для перепродажу та реалізованих без додаткової обробки, сягає 52%, матеріальних витрат – 29%. І такі структурні співвідношення залишаються практично незмінними з 2004 р., коли Держкомстат України запровадив спостереження цього показника. Тобто принцип “купи–продай” залишається основним господарчим механізмом вітчизняної економіки. Як наслідок, майже 60% випуску в Україні йде на проміжне споживання; по сектору нефінансових корпорацій на проміжне споживання використовується дві третини випуску⁴. Оскільки оплата праці є безпосередньою складовою доданої вартості, збільшення її частки у структурі операційних витрат відкриває нові можливості для економічного зростання та підвищення продуктивності праці в країні.

У 2006 р. в середньому по країнах Євросони частка компенсації за працю (compensation of employees) становила 47,6% ВВП, по країнах “старої” Європи (15 країн) – 49,3% ВВП. Частка валового операційного прибутку та змішаного доходу (gross operating surplus and mixed income) становила відповідно 40,1% та 38,3% ВВП. Найвища частка компенсації за працю у структурі ВВП⁵ серед європейських країн спостерігається у Швейцарії (62,1%), Ісландії (58,5%), Великій Британії (55,5%), Швеції (54,1%), Данії (52,9%), Франції (51,9%); у США вона становить 55,5%, в Японії – 51,6%. У більшості нових країн Євросоюзу та країнах Західної Європи з великим аграрним сектором (Ірландія, Греція, Італія, Іспанія) частка валового операційного прибутку та змішаного доходу близька або й перевищує частку компенсації за працю (43–49% ВВП), що пояснюється поширенням самозайнятості у некорпоративних підприємствах, а отже – значними обсягами змішаного доходу. В інших країнах більшу роль відіграє валовий операційний прибуток; особливо висока частка такого роду доходів у найбагатших європейських країнах – Норвегії (49,1% ВВП) та Люксембурзі (43,9% ВВП).

³ The Key Indicators of the Labour Market (KILM) <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/download/kilm18.pdf>

⁴ За даними офіційного сайту Держкомстату України <http://www.ukrsat.gov.ua>

⁵ За даними сайту Євростату <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal>

В Україні частка оплати праці найманих працівників у ВВП становила у 2000–2001 рр. 42,3%, у 2002–2004 рр. – 45,6–45,7%; валовий прибуток, змішаний дохід у 2000 р. становив 40,9% ВВП, у 2001–2005 рр. – близько 43–44%. У 2005 р. в структурі ВВП відбулися істотні зрушення: частка оплати праці досягла 49,1%, натомість частка валового прибутку, змішаного доходу скоротилася до 38,2%. У 2006–2007 рр. структурні зрушення в цьому напрямі тривали. За попередніми даними, у 2007 р. частка оплати праці найманих працівників у ВВП досягла 49,8%, валовий прибуток, змішаний дохід – 37,7%⁶.

На перший погляд, структура ВВП України за категоріями доходу наближається до пропорцій у розвинутих країнах. Однак частка оплати праці у ВВП нарощується механічним способом, тобто його структура за доходами не супроводжується відповідними змінами у структурі операційних витрат з реалізації продукції, і це дійсно несе загрозу макроекономічній стабільності, а отже – створює середовище для загострення соціальних ризиків. Слід також зазначити, що незважаючи на збільшення структурної частки оплати праці у ВВП, частка заробітної плати в структурі доходів населення залишається майже на одному рівні: 42–44%.

Інша негативна риса наявних структурних зрушень у ВВП – скорочення питомої ваги валового прибутку, змішаного доходу. Частково це пояснюється певним зменшенням обсягів діяльності натуральних або напівнатуральних особистих селянських господарств, які становлять значну частину некорпоративного сектору в нашій країні. Водночас слід звернути увагу на те, що в доходах населення у 2007 р. прибуток та змішаний дохід становив 93,7 млрд. грн., або 15,2% їх загального обсягу, доходи від власності – лише 20,4 млрд. грн., або 3,3%. Тобто ці види доходів, що вважаються невід’ємним атрибутом соціально орієнтованої ринкової економіки, не набули широкого розповсюдження серед населення. Відсутність належної диверсифікації джерел доходів, і зокрема, майже повна недоступність доходів від власності, є одним з вирішальних чинників, що змушує населення України погоджуватися на низьку оплату праці.

Частка оплати праці як складової ВВП залежить також від структури самої оплати праці, зокрема від співвідношення заробітної плати та внесків по соціальному забезпеченню, сплачуваних роботодавцем. У свою чергу, це співвідношення формується під впливом розподілу відповідальності за сплату соціальних внесків між працівником та роботодавцем, рівня старіння населення (основна частина внесків іде на пенсійне страхування), поширення участі в індивідуальних формах страхування, деяких інших чинників. У більшості європейських країн 2/3–3/4 загального розміру внесків по обов’язковому соціальному страхуванню сплачує роботодавець (за винятком страхування від нещасного випадку на виробництві, де внески, як правило, повністю сплачує роботодавець), 1/3–1/4 – працівник; у деяких країнах використовується близький до паритетного розподіл (Велика Британія, Польща, Словенія; Болгарія планує перейти до паритетного розподілу у 2009 р.); у Нідерландах працівники сплачують 3/4 загального розміру внесків⁷. Тому в більшості країн Західної Європи частка заробітної плати становить 77–85% загального обсягу витрат на робочу силу.

У країнах – нових членах Євросоюзу цей відсоток істотно нижчий (як правило, 70–74%), що пояснюється низькими (за мірками Євросоюзу) розмірами заробітної плати та рівня зайнятості населення, слабким розвитком приватного індивідуального страху-

⁶ За даними офіційного сайту Держкомстату України <http://www.ukrsat.gov.ua>

⁷ За матеріалами бази даних Європейської Комісії MISSOC http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/missoc_info_en.htm

вання, а отже – високими ставками внесків по обов'язковому страхуванню, переважну частину яких сплачують роботодавці.

Подібна ситуація спостерігається і в Україні: сумарний страховий тариф по всіх видах загальнообов'язкового державного соціального страхування для роботодавців (в середньому) становить 37,51% фонду заробітної плати, для працівників – 3,5%. Тобто роботодавці сплачують 91% загального обсягу внесків, що, з одного боку, підштовхує їх до приховування частини заробітної плати через виплати “в конвертах”, і з другого боку – не стимулює працівників до активнішої участі у соціальному страхуванні, не сприяє формуванню самозабезпечувальних настанов у суспільстві.

Структура ВВП за категоріями доходу істотно залежить також від розподілу зайнятих за статусом зайнятості та інституціональними секторами економіки. Для України характерною є доволі висока, як для європейської країни, частка працюючих не по найму. У розвинутих країнах (включно з усіма країнами ЄС) наймані працівники становлять 84,3% зайнятого населення, і цей відсоток має тенденцію до зростання⁸, що пояснюється поширенням процесів корпоратизації власності та капіталів. Натомість в Україні частка працюючих по найму постійно скорочується і становить нині 80,7%. При цьому відбувається перерозподіл найманих працівників з корпоративного сектору до сектору домашніх господарств. Як наслідок, частка найманих працівників підприємств, установ, організацій упродовж 2000–2007 рр. скоротилася з 79,5% до 67,0% [7, с. 80]. Це скорочення відбувалося у всіх видах економічної діяльності (за винятком хіба що державного управління, де всі працівники – наймані), що свідчить про подальше роздрібнення і розпорошення виробничих ресурсів та зайнятості на мікропідприємствах і в домашніх господарствах, які не можуть забезпечити високої ефективності економічної діяльності та продуктивності праці. Як наслідок, розподіл зайнятого населення за статусами зайнятості та за видами економічної діяльності в Україні дедалі віддаляється від європейського взірця.

Найменший відсоток найманих працівників підприємств, установ, організацій у торгівлі та сільському господарстві (31,8% та 32,2% відповідно). У цих видах економічної діяльності спостерігається не лише найменша частка оплати праці у валовій доданій вартості, а й найнижчі показники продуктивності праці та заробітної плати (за винятком працівників установ освіти, охорони здоров'я, комунальних та індивідуальних послуг, які належать до бюджетної сфери) [7, с. 80]. Це дає підстави зробити висновок, що продуктивність праці напряму залежить від розміру заробітної плати, який визначає оплату праці на одиницю продукції та структуру доданої вартості за категоріями доходу. Інший важливий висновок – **підвищення заробітної плати та продуктивності праці неможливі без кардинальної перебудови структури вітчизняного виробництва та зайнятості**. Водночас саме низькі стандарти оплати праці дають можливість роботодавцям, підприємствам не здійснювати жодних відчутних кроків щодо модернізації технічної й технологічної бази, запровадження будь-яких інновацій, спрямованих на скорочення товарно-матеріальних та енергетичних витрат.

До безпосередніх наслідків низьких стандартів оплати праці слід віднести те, що розподіл зайнятого населення України за видами економічної діяльності залишається дуже далеким від потреб інноваційної моделі розвитку. Більше того – в цьому розподілі продовжуються деструктивні зрушення. По-перше, постійно і доволі швидкими темпами зростає зайнятість у торгівлі, готелях та ресторанах (оскільки в Україні діяльність готелів та ресторанів мало розвинута, можна говорити про домінування зайнятості у торгівлі). У 2007 р. чисельність працівників цього сегменту досягла 4,6 млн. (21,8% зайнятих), те-

пер цей вид економічної діяльності найпотужніший за кількістю працівників [7, с. 80]. Прогресуюче зростання зайнятості у торгівлі пов'язане не стільки з розширенням нових видів торгівлі (Інтернет-магазини, дилерські мережі тощо), скільки з розповсюдженням базарної та інших малих форм роздрібною торгівлі. У європейських країнах на торгівлю припадає 12–15% загальної чисельності зайнятих, причому в більшості країн 75–85% з них працюють по найму.

На другому місці за чисельністю зайнятих знаходиться промисловість — 4,0 млн. осіб, або 19,0% загальних обсягів зайнятості в Україні. При цьому чисельність і частка зайнятих у промисловості України стабільно скорочуються, і переважно — за рахунок переробної промисловості. Найбільш поширена зайнятість у добувній промисловості, виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води, харчовій промисловості, металургії та обробленні металу. Практично у всіх європейських країнах промисловість становить переважний сегмент зайнятості: тут працюють 16–25%, у деяких країнах — до 30% зайнятих. Причому 90–95% з них зосереджено в обробній промисловості, тоді як в Україні — лише 72%.

Що стосується зайнятості у сільському господарстві, мисливстві, лісовому та рибному господарстві (останні три види діяльності дуже нечисельні), вона почала скорочуватися, проте й нині становить 3,5 млн. зайнятих (16,7%). З них три чверті (3,1 млн. осіб) були зайняті в особистих селянських господарствах, де зберігається патріархальний спосіб виробництва, заснований переважно на простій фізичній праці. У країнах Євросоюзу частка зайнятих у сільському господарстві становить 2–5%, лише в деяких цей сектор залишається значним (Румунія, Польща, Греція, Республіки Балтії)⁹.

Така динаміка в розподілі зайнятості за видами економічної діяльності означає, що замість впровадження інноваційних заходів Україна поступово перетворюється на джерело сировинних та енергоресурсів. Існуюча структура вітчизняного виробництва значною мірою орієнтована на використання малокваліфікованої, ручної праці, що апіорі передбачає низький рівень її продуктивності та оплати. У складі зайнятого населення представники найпростіших професій становлять 24,7%, тоді як професіонали й фахівці (разом) — лише 24,0%, кваліфіковані робітники промисловості — 25,2% [7, с. 83].

Отже, дешева робоча сила становить дедалі більшу загрозу для глобальної конкурентоспроможності України, оскільки перетворюється на головний чинник інерційного збереження екстенсивних важелів економічного зростання та архаїчної структури виробництва, глибоких макроекономічних диспропорцій. Конкурентоспроможність за рахунок лише цінових переваг зумовлює подальше відставання України від розвинутих та успішно трансформованих країн [8, с. 308].

Висновки. Неконкурентна вартість оплати праці спричиняє появу нових та загострення наявних соціальних ризиків практично у всіх сферах. Головними з них в Україні є:

у сфері праці: слабка мотивація населення до економічної активності; деградація якісних характеристик робочої сили, зокрема, галузевого та професійно-кваліфікаційного складу; поширення неформальної та інших форм паліативної зайнятості; нелегальні чи напівлегальні трудові міграції; низька соціальна захищеність населення;

у сфері демографічного розвитку: погіршення стану здоров'я та висока смертність у працездатному віці через відсутність нормальних умов праці (поширення несприят-

⁹ За даними web-сайту Міжнародної організації праці <http://laborsta.ilo.org>

ливих чи небезпечних факторів виробництва, незадовільна організація робочих місць); несприятливі умови для дітородної активності населення внаслідок бідності працюючих та надмірної тривалості робочого часу; еміграція населення;

щодо соціальної стабільності: слабкість соціального діалогу в суспільстві; маргіналізація соціальної політики та занижені соціальні стандарти; трудові конфлікти; утворення маргінальних прошарків серед низькооплачуваних працівників; поляризація за доходами та майновим становищем; тінізація заробітної плати; регіональна та міжпоселенська асиметрія розвитку.

Нині реформа оплати праці набуває вирішального значення для забезпечення стійкого, динамічного розвитку України, її інтеграції у Європейський економічний та соціальний простір. Реформа повинна включати такі заходи:

1) посилення ролі соціального діалогу у сфері оплати праці та в суспільстві загалом, активізацію переговорно-консультаційних процесів стосовно розширення соціального пакета, його наповнення матеріальними благами та соціальними послугами з особливим акцентом на немонетарні складові (покращення умов праці, створення сприятливих побутово-матеріальних умов тощо) та механізми формування майбутніх доходів (зокрема, додаткове пенсійне забезпечення, медичне страхування тощо);

2) реформування інституту мінімальної заробітної плати: встановлення її розміру на рівні, не нижчому за прожитковий мінімум для працездатних осіб; запровадження погодинного стандарту (додатково до місячного); встановлення спеціального розміру (75–80% від загального) для працівників молодше 18 років, а також на певний термін (3–6 місяців) – для осіб, які вперше працевлаштовуються або мають велику перерву в стажі;

3) повномасштабне запровадження Єдиної тарифної сітки в бюджетній сфері та поширення її принципів через колективно-договірне регулювання на підприємства усіх форм власності з метою зменшення міжгалузевої диференціації заробітної плати та посилення зв'язку її розміру із змістом і складністю виконуваної роботи, кваліфікаційними характеристиками працівника;

4) пропорційний перерозподіл відповідальності за сплату внесків по обов'язковому соціальному страхуванню (передусім, по пенсійному) від роботодавця до працівника – частка працівника має становити не менше чверті загального розміру внеску;

5) нормативно-правове та інформаційне забезпечення всього різноманіття систем, форм, елементів заробітної плати та оплати праці загалом, удосконалення обліку та спостереження доходів від зайнятості відповідно до існуючих міжнародних стандартів, зокрема Резолюції стосовно вимірювання доходів, пов'язаних із зайнятістю, прийнятої 17-ю Міжнародною конференцією статистиків праці (жовтень 1998 р.).

Реформування оплати праці повинно бути складовою реформи політики доходів населення, яка включатиме податкову реформу, а також – збільшення можливостей для широких верств населення (у першу чергу працівників) брати участь у розподілі прибутків підприємств, зокрема, законодавче врегулювання діяльності акціонерних товариств, розвиток інфраструктури фондового ринку, поширення традицій корпоративної культури.

Необхідною передумовою успішності реформи оплати праці є реструктуризація зайнятості за видами економічної діяльності та інституціональними секторами економіки, зокрема, переведення зайнятості із сектору домашніх господарств до корпоративного сектору, з добувної та важкої промисловості й торгівлі – до високотехнологічних галузей переробної промисловості та сфери бізнесових послуг.

Джерела

1. *Лисогор Л.С.* Конкурентність ринку праці: механізми реалізації. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2005. – 168 с.
2. *Достойный труд*: Д-д Ген. дир-ра МОТ на 87-й сессии Междунар. конф. труда. – Женева: МБТ, 1999. – 54 с.
3. *Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз* (колективна монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.
4. *The social situation in the European Union, 2005–2006* / Eurostat.
5. *Рівень життя населення України* (колективна монографія) / За ред. Л.М. Черенко. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, Держкомстат України, 2006. – 428 с.
6. *Human Development Report 2007/2008* : UNDP, 2007. – 384 p.
7. *Економічна активність населення України 2007* : Стат. зб. / Держкомстат України. – К., 2008. – С. 87.
8. *Крючкова І.В.* Структурні чинники розвитку економіки України. – К.: Наукова думка, 2004. – 320 с.

Аннотация. Анализируется влияние оплаты труда на формирование социальных рисков в сфере занятости, демографического развития и социальной стабильности; обосновывается понятие конкурентной стоимости рабочей силы. Определены макроэкономические факторы роста оплаты труда и направления реформирования политики доходов населения в Украине.

Summary. The article has analyzed the impact of labour cost on social risks in the field of employment, and of demographic development and social stability; described the concept of competitive labour cost. Macroeconomic factors for labour cost increase and approaches for reforming the population income policy in Ukraine have been presented.

Стаття надійшла до редакції журналу 16.07.2008 р.