

5. Про центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів України: станом на 16 грудня 2004 р. // Офіційний вісник України. – 2004. – №51. – Ст. 3332.

6. Яцюк В.А. Удосконалення підвищення кваліфікації державних службовців в Україні: організаційно-правовий аспект: Автореф. дис. ... канд. держ. упр.: 25.00.03 «Державна служба» / В.А. Яцюк. – К., 2001. – 20 с.

Отримано 30.11.2011

УДК 331.107

О.Д.ШЕМЯКОВ, канд. держ. упр.

Донецька обласна організація профспілки «Радіоелектронмаш» України

ОЦІНКА СТАНУ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ВИРОБНИЧОЇ ДЕМОКРАТІЇ

Проведено оцінку стану гідної оплати праці, визначено причини, що впливають на її рівень. Встановлено зв'язок між гідною оплатою праці та розвитком виробничої демократії в умовах трансформації економіки.

Проведена оценка состояния достойной оплаты труда, определены причины, влияющие на ее уровень. Установлена связь между достойной оплатой труда и развитием производственной демократии в условиях трансформации экономики.

The estimation of the state of deserving payment of labour has been conducted in the article, the reasons that influence on its level have been defined. It has been established the connection between deserving payment of labour and development of production democracy in the conditions of transformation of economy.

Ключові слова: сфера соціально-трудових відносин, оплата праці, споживчий кош, життєвий рівень.

Серед різноманітних проблем сучасності особливої уваги починають привертати до себе питання взаємостосунків у сфері праці між суб'єктами соціально-трудових відносин.

Ринкова система господарювання спонукає систему відносин у сфері праці до кардинальних змін, при цьому найсуттєвіші перетворення відбуваються в соціально-трудових відносинах, які є «...ключовим елементом будь-якої економічної системи, "серцевину" усього комплексу суспільних відносин, оскільки саме від їх характеру та досконалості безпосередньо залежать якість трудового життя, соціальна злагода у суспільстві, продуктивність праці і, зрештою, соціально-економічний прогрес. За рівнем розвитку соціально-трудових відносин можна судити про міру соціалізації відносин між працею та капіталом, рівень демократизації суспільства і соціальної орієнтованості економічної системи, досконалисть суспільного буття загалом» [1, с.213].

Ці зміни торкаються практично усіх найманих працівників і роботодавців, які є суб'єктами соціально-трудових відносин і на яких покладено вирішення проблем, пов'язаних з ефективним використанням праці та гідної її оплати на всіх рівнях взаємостосунків. В умовах трансформації соціально-економічної системи в нашій країні постійно виникають трудові суперечки і конфлікти, які в більшій мірі пов'язані з низьким рівнем оплати праці та постійною затримкою її виплати працівникам [2]. Невирішення цієї проблеми на сучасному етапі розвитку економіки стає головною перешкодою розвитку демократичних відносин між працею та капіталом, що призводить до порушення не тільки стійкості бізнесу та зростання його прибутковості, але й впливає на досягнення соціальної безпеки у суспільстві.

Аналіз наукової літератури свідчить, що вирішенню зазначеної проблеми присвячено чимало робіт таких українських авторів, як Беззубко Л.В., Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Довбенко М.В., Мельник С.В., Мочерний С.В. [1, 3-5, 11] та ін.

Однак, незважаючи на активні пошуки в цьому напрямку, дослідження ще не завершено і потребує постійної уваги як науковців, так і практиків.

Як зазначають науковці, «Праця – це свідома, організована і цілеспрямована діяльність людини, спрямована на перетворення предметів природи та пристосовування їх для задоволення власних потреб» [3, с. 303].

Згідно з проведеними дослідженнями автори в роботі [4] стверджують, що оплата праці – це грошовий вираз вартості й ціни робочої сили відповідно до визначених основних функцій. При цьому звертається увага на те, що оплата результатів праці повинна виконувати соціальну, розподільчу та стимулюючу функції. Соціальна функція розглядається як форма забезпечення соціальної справедливості при оплаті праці залежно від її ефективності. Завдяки розподільчій функції досягається встановлення оптимальних коефіцієнтів співвідношення оплати праці всередині окремих видів діяльності. Цікавим з наукової точки зору є те, що стимулююча функція відіграє значну роль у формуванні відносин у сфері праці. Як зазначено у цій роботі, вона передбачає формування у найманих працівників високоефективних стимулів до праці на базі відповідних механізмів, що сприяють створенню нової системи світогляду й цінностей, в основі яких лежить ідея демократизації взаємостосунків між суб'єктами соціально-трудових відносин.

Як свідчить світовий досвід, в економічно розвинених країнах

відбулися суттєві зміни у технічному оснащенні виробництва та структурі праці, що сформувало нові вимоги щодо конкурентоспроможності продукції, а відповідно ставиться задача не тільки ефективного використання праці, але й її якості.

Якість праці залежить від багатьох факторів, одним із яких є рівень освіти. Проте, як зазначають автори [4], спостерігається тісний взаємозв'язок між рівнем освіти, кваліфікації й оплатою праці. До того ж вони звертають увагу на те, що розмір оплати праці залежить від таких чинників як розмір винагороди та наявність оптимальних коефіцієнтів співвідношення оплати праці залежно від складності робочої сили та її якості. При цьому співвідношення розміру витрат на формування робочої сили відповідної якості та суми оплати праці, отриманої у процесі трудової діяльності, повинно дорівнювати один до трьох-чотирьох. Зазначені автори наголошують, що тільки при додержанні цих умов відбуватиметься розширене відтворення робочої сили необхідної якості, а сім'я найманого працівника може в повному обсязі виконувати покладені на неї функції.

Безумовно, що гідна праця є головним критерієм, що суттєво впливає на якість життя працюючого громадянина. Тобто, гідна праця є першою та найголовнішою сходинкою до гідного життя. Отже, гідна праця – це ціна вартості робочої сили у формі заробітної плати, яка повинна сплачуватися найманому працівнику в повному обсязі за виконану роботу й відповідно до отриманої кваліфікації.

Як показує практика взаємостосунків між суб'єктами соціально-трудова відносин і проведений аналіз Федерацією профспілок України (ФПУ) [4-6], до чинників, що характеризують гідність оплати праці, можна віднести:

- рівень заробітної плати;
- розмір прожиткового мінімуму;
- співвідношення мінімальної зарплати і прожиткового мінімуму;
- наявність заборгованості з виплати заробітної плати;
- життєвий рівень населення;
- структура доходів населення;
- рівень бідності населення;
- наявність постійного місця роботи відповідно до отриманої кваліфікації;
- цінова політика в державі.

Аналізуючи дані державної служби статистики [7], можна сформувати таблицю (табл.1), в якій відображено показники, що характеризують стан праці в Україні та гідної її оплати з 2005 по 2011 рр.

Таблиця 1 – Показники оплати праці в Україні за 2005-2011 рр.

Показники	Період						
	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.
Середня зарплата (грн.)	806,18	1041,44	1351	1806	1906	2239	2598
Темп росту середньої заробітної плати (%)	136,7	1292,2	129,7	133,7	105,5	117	116
Темп росту реальної заробітної плати (%)	120,3	118,3	112,5	106,3	90,8	110,2	108,5
Внутрішній валовий продукт (%)	102,4	107	107,3	102,1	84,1	104,2	107,3
Заборгованість із виплати заробітної плати (млн. грн.)	959,7	806,4	668,7	1123,5	1473,3	1218,1	1105,2
Індекс споживчих цін (%)	112,3	11,6	116,6	122,3	112,3	109,1	104,6
Розмір мінімальної зарплати станом на 01.01 (грн.)	332	400	460	605	744	922	1004
Співвідношення розміру мінімальної заробітної плати станом на 01.01 та номінальної середньої заробітної плати (%)	41,2	38,4	34	33,5	39	41,7	38,6
Темп росту заборгованості із виплати заробітної плати (%)	117,4	84	83	168	131	83	91
Прожитковий мінімум на одну працюючу особу станом на 01.01	483	495	554	650	682	888	1004

Вивчаючи динаміку середньомісячної заробітної плати одного працівника (табл.1), слід відмітити, що за період з 2005 по 2011 рр. спостерігається позитивна тенденція її росту (рис.1). Так, середня зарплата в Україні зросла більш як у тричі й досягла 2,5 прожиткових мінімумів.

Проте, як показує динаміка темпів росту номінальної і реальної зарплати (рис.2), спостерігається негативна тенденція їх росту. Так, у відношенні до 2005 р., темп росту середньої зарплати у 2011 р. знизився на 20%, а темп реальної зарплати порівняно з 2005 р. скоротився на 12%.

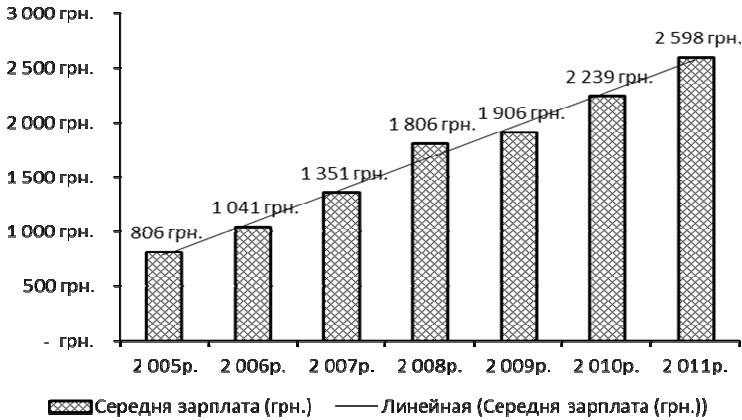


Рис.1 – Динаміка середньомісячної зарплати одного працівника

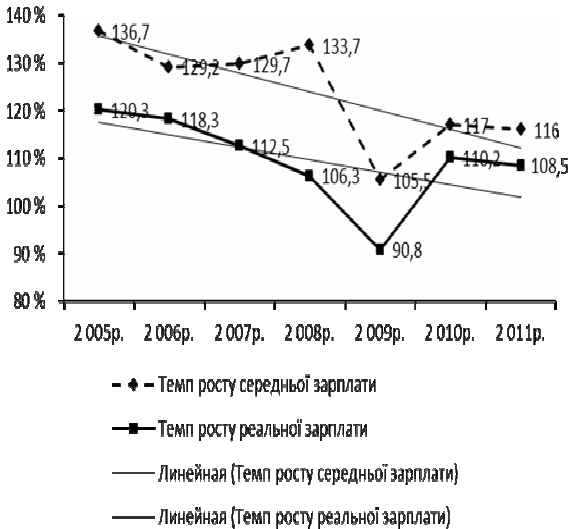


Рис.2 – Динаміка темпів росту номінальної і реальної зарплати

Слід зазначити, що темп росту реальної зарплати й внутрішнього валового продукту протягом 2005-2011 рр. також має негативну динаміку (рис.3).

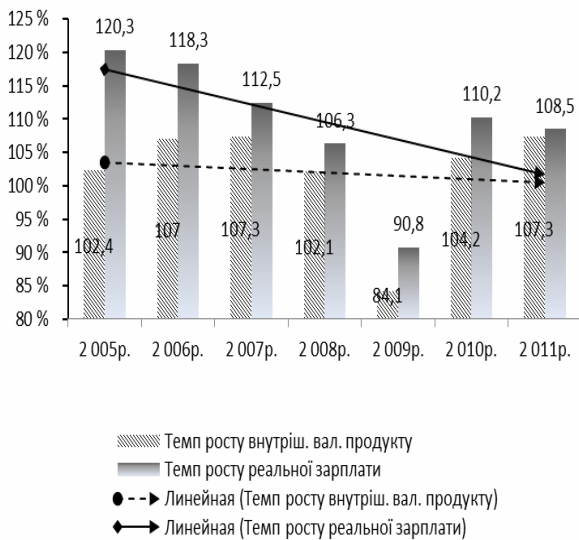


Рис.3 – Динаміка темпів росту реальної зарплати і внутрішнього валового продукту

Отже, такий стан речей характеризує наявність проблем в оплаті праці найманим працівникам, які потребують термінового вирішення.

Слід звернути увагу й на те, що законодавчо встановлений розмір мінімальної зарплати (табл.1) сприяє поширенню бідності в Україні, тому що він не в повній мірі відповідає споживчому кошику працівника. При цьому працівник, якому нараховується винагорода за виконану роботу на рівні мінімальної зарплати, після сплати податків та відрахувань до спеціальних фондів отримує фактичну винагороду, нижчу за межу бідності.

Важливим економічним показником, який характеризує матеріальний стан найманих працівників, є стан виплати заробітної праці.

Оцінюючи стан оплати праці в Україні, слід звернути увагу на те, що динаміка заборгованості з виплати заробітної плати (рис.4) має негативну тенденцію.

Наявність заборгованості та затримка виплати винагороди за виконану роботу знижує рівень відтворення робочої сили та збільшує рівень бідності серед найманих працівників. Бідний працівник – це людина деморалізована, в якій відсутнє відчуття особистої свободи і впевненості в завтрашньому. Проте, дуже бідна людина при наявності відповідних умов у суспільстві здатна на дуже радикальні дії.

З рис.4 видно, що динаміка заборгованості з виплати заробітної

плати за останні п'ять років набула тенденцію росту. Так, у відношенні до 2005 р., у 2011 р. заборгованість зросла у 1,2 рази, а у 2009 р. вона досягла найвищого рівня і дорівнювала 1473,3 млн. грн.

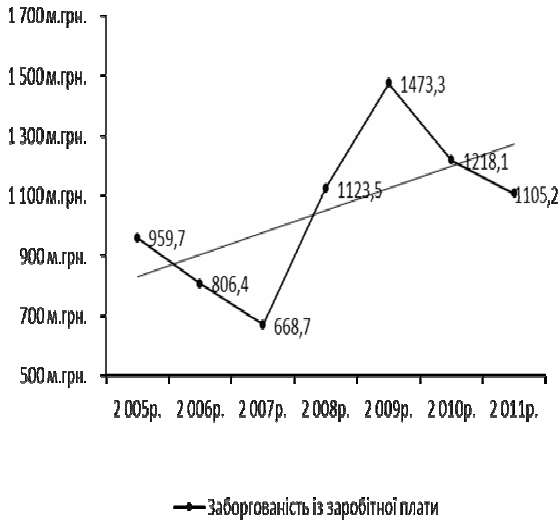


Рис.4 – Динаміка заборгованості із заробітної плати

Слід зазначити, що несвоєчасність виплати заробітної плати та повернення її заборгованості є конче дестабілізуючим фактором, який не сприяє демократизації відносин у сфері праці і може привести до непередбачуваних наслідків як на виробничому рівні, так і в суспільстві. До того ж, економічна криза негативно позначилася на діючій системі оплати праці, що неминуче призвело до зростання заборгованостей із виплати зарплати і розбалансованості її розміру та споживчого кошику. В результаті маємо зниження рівня доходів населення та зростання частки бідних.

В нашій державі проблема бідності була офіційно визнана 15 серпня 2001 р. з прийняттям Указу Президента України №637 «Стратегія подолання бідності». Цей Указ сформував поняття терміну «бідність» і визначив основні напрями та етапи її подолання на період до 2010 р. Згідно з цим Указом, постановою Кабінету Міністрів України від 21 грудня 2001 р. №1712 було затверджено Комплексну програму забезпечення реалізації Стратегії подолання бідності.

Проте, як показує практика взаємостосунків між суб'єктами соціально-трудових відносин і проведений аналіз Федерацією профспілок

України (ФПУ) [6], дія цієї програми викликає стурбованість. Так, результати моніторингу [6-9] свідчать, що стан діючої системи оплати праці не змінився. Бідність, як наслідок низького рівня життя найманих працівників, продовжує мати місце у суспільстві (табл.2).

Таблиця 2 – Основні показники, що характеризують наслідки діючої системи оплати праці

Показники	Період (рік)					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Межа бідності, (грн. на 1 особу на місяць)	365	430	526	778	835	944
Рівень бідності, %	27,1	28,4	28,2	28,4	27,9	26,2
Глибина бідності, %	23,8	23,8	23,1	23,4	22,3	20,9
Середній дефіцит доходів бідного населення, грн. на 1 особу на місяць	86,8	102,3	121,3	182,4	186,3	179,8
Сукупний дефіцит доходів бідного населення, млн. грн. на місяць	1079,5	1303,0	1491,6	2198,6	2184,1	2108,0
Прожитковий мінімум на одну працездатну особу станом на 01.01	483	495	554	650	682	888
Середньомісячний наявний дохід 1 особу (грн.)	527,7	647,6	843,8	1143	1199	1540
Темп росту доходів на одну особу (%)	142	122,7	130,3	135,4	104,8	128,4

Аналіз стану якості життя вказує на те, що протягом 2005-2010 рр. спостерігалася позитивна динаміка зростання доходів працівників (рис.5).

Але, як показує динаміка темпу росту доходів на одну особу (рис.6), темпи зростання доходів відчутно впали порівняно з попередніми роками.

Отже, зростання доходів працюючих не сприяло бурхливому зниженню рівня бідності (рис.7). Так, за період з 2005 по 2010 рр. він залишився практично на одному рівні, а його середнє значення коливається у межах 27,7%.

Проведений аналіз показників, що характеризують гідність оплати праці, вказує на те, що органи виконавчої влади та більшість роботодавців не виконують у належних обсягах міжнародні соціальні стандарти, що регулюють трудові відносини, прикриваючись фінансово-

економічною кризою та відсутністю коштів. Саме тому постійно виникають конфлікти у соціально-трудовій сфері між найманими працівниками й роботодавцями (табл.3) [2,10].

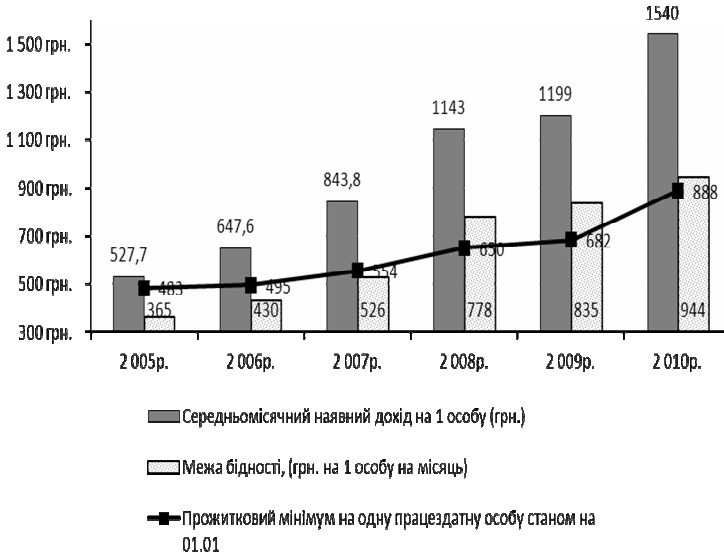


Рис. 5 – Динаміка життєвого рівня працівників

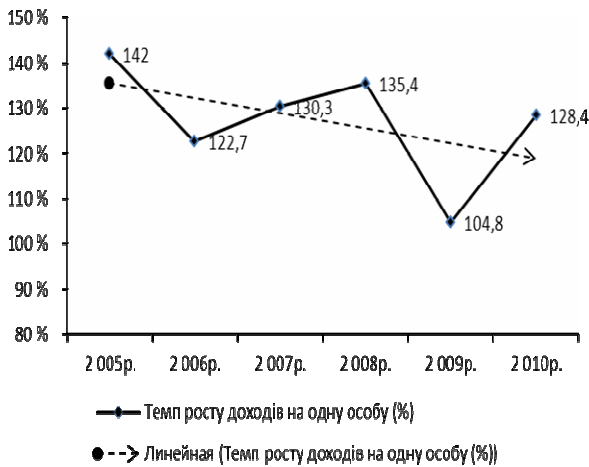


Рис.6 – Динаміка темпу росту доходів на одну особу

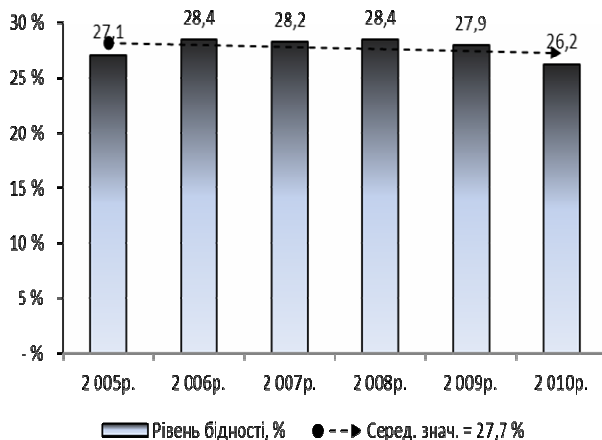


Рис.7 – Динаміка рівню бідності за період з 2005 по 2011 рр.

Проведене дослідження (табл.3) свідчить, що найбільша кількість трудових спорів виникає на виробничому рівні [2, 10, 11].

Таблиця 3 – Динаміка виникнення колективно-трудова спорів (конфліктів)

Показники (одиниць)	Період (рік)					
	2008		2009		2010	
	вироб- ничий та територі- альний рівні	галузе- вий та націо- нальний рівні	вироб- ничий та територі- альний рівні	галузе- вий та націо- нальний рівні	вироб- ничий та територі- альний рівні	галузе- вий та націо- нальний рівні
1	2	3	4	5	6	7
Кількість колекти- вних трудових спорів, які взято на облік	177	5	171	5	155	5
на початок року	105	5	97	4	91	5
протягом року	72	—	74	1	64	—
Вирішено колекти- вних трудових спорів	80	1	81	—	66	1
Не вирішено колек- тивних трудових спорів, на кінець року	97	4	90	5	89	4

Продовження табл.3

1	2	3	4	5	6	7
Вимоги найманих працівників	908	42	932	44	874	44
не вирішено на початок року	265	21	250	10	248	22
висунуто з початку року	189	—	216	12	189	—
вирішено з початку року	204	11	220	—	197	2
не вирішено на кінець звітного періоду	250	10	246	22	240	20
Кількість підприємств, установ та організацій, працівники яких брали участь у колективних трудових спорах	602	5335	270	5335	215	5335
Середньооблікова кількість штатних працівників підприємств, установ та організацій, де мали місце колективні трудові спори, тис. осіб	222,3	1715,5	159,1	1715,5	116,9	1715,5

Спираючись на проведений аналіз і діючу практику взаємостосунків між суб'єктами соціально-трудова відноси [2], можна зазначити, що динаміка рівня бідності (рис.7), яка склалася на сьогодні вказує на те, що цей процес буде триматися до тих пір, поки:

по-перше, національне законодавство не буде приведено відповідно до міжнародних стандартів;

по-друге, на виробничому рівні не буде впроваджено стандарти соціальної відповідальності як форми виробничої демократії з метою оптимізації взаємостосунків між суб'єктами соціально-трудова відносин та відповідального ставлення компаній щодо забезпечення гідної оплати праці і покращення якості життя найманих працівників.

Таким чином, зміни, що відбуваються у сфері соціально-трудова відносин й відповідно до еволюції технічного переоснащення виробництва та підходів щодо впровадження стандартів якості життя людини на рівні держави та суб'єктів господарської діяльності, спонукають до формування більш ефективної системи оплати праці та потребують активної участі у цьому процесі найманих працівників. Отже, гідна оплата праці сприяє розвитку виробничої демократії, яка в свою чергу підвищує ціну вартості робочої сили. І навпаки – низький рівень оплати праці гальмує процес демократизації соціально-трудова відносин.

Висновки

1. Гідна праця – це ціна вартості робочої сили у формі заробітної плати, яка повинна сплачуватися найманому працівнику у повному обсязі за виконану роботу й відповідно до отриманої кваліфікації.

2. Аналіз показників, що характеризують гідність оплати праці, вказує на наявність: 1) суттєвих відхилень від міжнародних соціальних стандартів якості життя та на проблеми, вирішення яких потребує участі органів законодавчої і виконавчої влади; 2) бідності, що характеризує неефективність діючої системи оплати праці та її структури.

3. В умовах трансформації економіки неефективна система оплати праці: 1) створює умови для виникнення конфліктів у соціально-трудовій сфері між суб'єктами соціально трудових відноси; 2) суттєво погіршує якість життя найманих працівників; 3) не сприяє розвитку людського потенціалу, необхідного для випуску якісної і конкурентоспроможної продукції в сучасних умовах; 4) гальмує розвиток виробничої демократії та не сприяє оптимізації управління соціально-трудовами відносинами.

4. Проблема досягнення рівня гідної оплати праці є актуальною і потребує дослідження.

1.Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.

2.Шемяков О.Д., Братковський М.Л. Державне управління соціальним діалогом: проблеми та шляхи вирішення. – Донецьк: ВГ", 2010. – 205 с.

3.Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

4.Мочерний С.В., Довбенко М.В. Економічна теорія. – К.: Вид. центр «Академія», 2004. – 856 с.

5.Беззубко Л.В. Механізм державного управління колективними трудовими конфліктами / Л.В. Беззубко. – Донецьк : Нордкомпьютер, 2004. – 242 с.

6.ФПУ на захисті людини праці (звіт про діяльність ФПУ за 2006-2010 роки). – К.: «Профінформ» ФПУ, 2011. – 160 с.

7.Статистична інформація. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] / Заробітна плата. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.

8.Бідність в Україні та пропозиції профспілок щодо її подолання / Круглий стіл: «Міжнародний день боротьби з бідністю - 17 жовтня 2011». – К.: ФПУ, 2011. – 37с.

9.Інформаційна записка до засідання «круглого столу» Комітету ВРУ з питань соціальної політики та праці: «Реалії та перспективи подолання бідності в Україні». – Луганськ, 2010. – 24 с.

10.Статистична інформація. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] / Колективні трудові спори. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2011/pr/stv/kts.htm>.

11.Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України / С. В. Мельник. – К.: Соцінформ, 2009. – 786 с.

Отримано 14.02.2012