



УДК 330.34.01.(477)

Е.М. ЛІБАНОВА,
*доктор економічних наук, член-кор. НАН України,
директор Інституту демографії та соціальних досліджень НАНУ*

СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ І СОЦІАЛЬНІ ВАЖЕЛІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ

Формування постіндустріального етапу економічного розвитку в поєднанні з нестримною глобалізацією всіх суспільних процесів і інтеграцією ринків, включаючи ринок праці, означає істотні зрушення чинників стабільного економічного зростання. Основними неминуче стануть доступ до інновацій і комунікативних технологій, невпинне нарощування наукоємного виробництва (не тільки нового, а й до діючого), орієнтація менеджменту на пошук і цілеспрямовану підтримку точок зростання і конкурентних переваг.

Які ж конкурентні переваги має сьогодні Україна? Які переваги не можуть бути втрачені через експорт або «розбазарювання»?

Перша і найочевидніша перевага – це надзвичайно вигідне геополітичне положення, що дає можливість бути мостом між Європою і Центральною Азією, і залишитися найважливішим позитивним чинником конкурентоспроможності України.

Друга перевага – земельні ресурси. Якість українських чорноземів всесвітньо відома, додатковим важелем є поглиблення світової продовольчої кризи. Але хижачке використання землі у поєднанні з українським рівнем розвитку сільського господарства викликають серйозні побоювання. Як би там не було, агропромисловий сектор і, зокрема, харчова промисловість відіграватимуть в Україні важливу роль, а за певних умов – і в системному входженні в глобальну економіку.

Вагомою конкурентною перевагою ряду країн – нових членів ЄС була розвинена інфраструктура. На жаль, в Україні ані соціальна, ані виробнича інфраструктури не мають необхідного рівня розвитку, що є суттєвою перешкодою економічному прогресу. Це цілком стосується і більшої частини промислового потенціалу, особливо з урахуванням застарілості основних фондів.

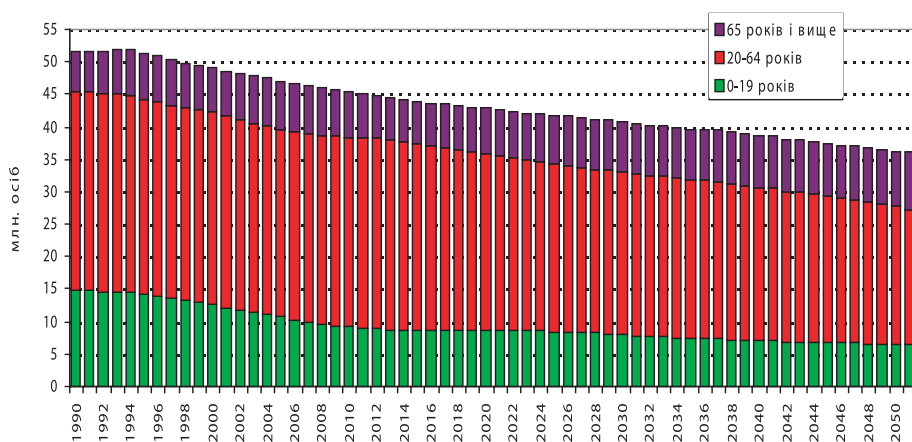
Третя конкурентна перевага України пов'язана із докорінною зміною на сучасному етапі розвитку цивілізації уявлення про рушійні сили конкурентоспроможності економіки, співвідношення різних чинників розвитку, про роль і місце людини в цивілізаційному прогресі. Багато фахівців у сфері глобалістики стверджують, що в XXI сторіччі

конкуренція відбуватиметься не тільки за джерела сировини, включаючи нафту та газ, і навіть не за ринки збуту, а передовсім за робочу силу. З огляду на професійно-освітній рівень української робочої сили вона має розглядатися як **найважливіша конкурентна перевага країни**.

Досвід і економічно розвинених країн і – ще більшою мірою – країн, що зробили економічний ривок (у різні періоди ХХ сторіччя: Японія, Корея, Німеччина Ірландія, Чехія, Угорщина, Словенія), свідчить про вирішальне значення саме людського капіталу, якості робочої сили і мотивації ефективної праці. Ця нова концепція конкурентоспроможності, орієнтована на примат людського розвитку, замінила ту, рушійною силою якої було створення та запровадження нових технологій, нагромадження не стільки людського, скільки уречевленого капіталу. Відповідно змінилися і критерії конкурентоспроможності: від цінового критерію передові країни світу перейшли до критерію якості, і саме якість (товарів, послуг, ресурсів) почала визначати успішність розвитку як такого.

Безперечно, є сумніви щодо відповідності якості української робочої сили світовим стандартам, її здатності швидко інтегруватися у світові економічні процеси. Взагалі теза про намагання України інтегруватися у глобальну економіку суперечить тому, що близько мільйона наших співгромадян вельми тривалий час працюють у найрозвиненіших країнах Європи. Власне кажучи, це є свідченням того, що населення України, її робоча сила вже успішно інтегрована в світову, зокрема європейську, економіку. І не так важливо, що українські лікарі працюють медичними сестрами, а вчителі – гувернерами. Це проблема не їх кваліфікації, а нострифікації дипломів, яка вирішиться одночасно із запровадженням в Україні міжнародних кваліфікаційних стандартів освіти в рамках Болонського процесу. А кваліфікація української робочої сили, безперечно, є достатньо конкурентною.

Проте залишається питання щодо стійкості цієї конкурентної переваги, можливості її втрати. На жаль, відповідь на це питання є ствердною.



Джерело: 1990–2007 роки – дані Держкомстату України; 2008–2050 роки – прогноз, розроблений Інститутом демографії та соціальних досліджень НАН України

Рис. 1. Чисельність і розподіл населення України за великими віковими групами, на початок року

Насамперед це пов'язано із несприятливими демографічними перспективами. Судячи з наведених на рис. 1 даних, історичного максимуму чисельності населення (52,3 млн.

чол. станом на 01.01.1993) досягти в осяжному майбутньому не вдасться, – депопуляція продовжуватиметься. Припинити її можна лише шляхом активного залучення в країну іммігрантів за прикладом більшості розвинутих країн світу. Але тільки для підтримання сучасної чисельності населення щорічний імміграційний приплив має сягати 300 тис. осіб. Враховуючи, що зазвичай імміграція здійснюється з менш розвинених країн до більш розвинутих, із бідних до більш заможних, результатом такої політики стане не тільки стабілізація чисельності населення, а й кардинальна зміна його складу.

За результатами демографічного прогнозування, на тлі скорочення загальної чисельності населення випереджальними темпами зменшуватиметься чисельність населення найбільш активного в економічному сенсі віку – 20–64 років. А це означає, по-перше, неминуче скорочення сукупної пропозиції робочої сили на ринку праці, а по-друге, таке ж неминуче зростання співвідношення непрацюючого і працюючого населення.

Зменшити скорочення сукупної пропозиції робочої сили на українському ринку праці можна через: 1) розширення рамок економічно активного віку і 2) підвищення рівнів економічної активності в кожному віці. Зрозуміло, що зростання вимог до професійно-освітньої підготовки робочої сили практично унеможливує підвищення рівня економічної активності молоді, навпаки із сучасних 18 років початок трудової діяльності майже неминуче переміщуватиметься в інтервал 20–22 роки.

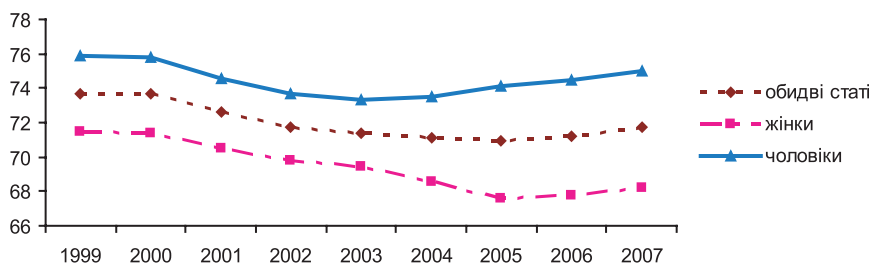
Що стосується більш пізнього припинення трудової діяльності, то тут Україна має значні можливості. Нинішній пенсійний вік є найнижчим у світі. Він був встановлений у 1930-х роках, коли середня очікувана тривалість життя при народженні чоловіків ледь сягала 43 років, а жінок – 48[1]. На той час середня тривалість життя після досягнення 60-річного віку становила 14 і 16 років відповідно. «Лєвова» частка міського населення, досягнувши пенсійного віку, припиняла трудову діяльність, оскільки ринок праці потребував переважно фізично здорових людей для заповнення робочих місць, які значною мірою були орієнтовані на фізичну, а не на розумову працю.

Упродовж більш як 75 років, що минули з того часу, істотних змін зазнали і ринок праці, і стан здоров'я населення, і мотивація до продовження трудової діяльності після досягнення пенсійного віку. На сучасному ринку праці робочі місця, орієнтовані на фізичні зусилля, вже не є домінуючими. Навіть там, де потрібна робоча сила низької кваліфікації, вимоги до фізичного стану не відіграють вирішальної ролі. На тлі значного зростання середньої очікуваної тривалості життя при народженні (з 43 і 48 до 62 і 73 років відповідно для чоловіків і жінок) середня тривалість життя після досягнення пенсійного віку збільшилась не так істотно, і нині становить 14 і 23 роки. Це віддзеркалює збереження переважною частиною пенсіонерів залишкової працездатності. Водночас незадовільне пенсійне забезпечення, можливості отримувати заробітну плату і пенсії в повному обсязі і численні вакансії, заповнювати які не погоджуються особи працездатного віку, створюють передумови для мотивації пенсіонерів продовжувати трудову діяльність. Відповідно 25% чоловіків і 20% жінок 60–70 років цілком легально пропонують свою робочу силу на ринку праці.

Це є свідченням того, що *de facto* вікові межі економічно активного віку розширюються, хоча *de jure* рамки працездатного віку і не змінюються.

Значно гірші тенденції рівнів економічної активності населення працездатного віку. Навіть після деякого зростання упродовж 2005–2007 рр. все ще не вдалося досягти рівня 1999 року (73,7% серед осіб обох статей, 71,5% серед жінок і 75,9% серед чоловіків) і, за даними 2007 року, відповідні показники становлять 71,7, 68,2 і 75,0%¹. Абсолютний мінімум спостерігався в 2005 році, серед чоловіків – у 2004.

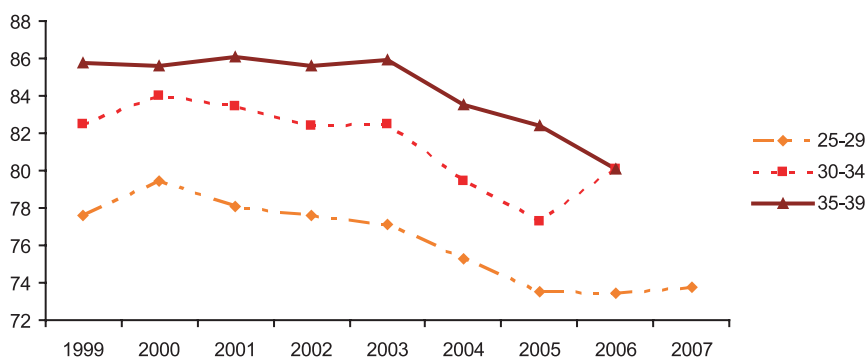
¹ Дані Обстежень населення з питань економічної активності за 1999–2007 рр., які проводить Держкомстат України.



Джерело: Обстеження населення з питань економічної активності, які систематично проводить Держкомстат України

Рис. 2. Рівні економічної активності населення працездатного віку, %

Найбільш помітним виявилось зниження економічної активності молодих жінок, яке збіглося в часі зі зростанням народжуваності. Видається, що саме відсутність доступних закладів дитячого дошкільного виховання належної якості спричинило цю тенденцію. Дану обставину варто врахувати у соціальній політиці, особливо в контексті її проналістської гілки.



Джерело: Обстеження населення з питань економічної активності, які систематично проводить Держкомстат України

Рис. 3. Рівні економічної активності жінок 25–29 років, %

Однак у цілому, навіть якщо вдасться забезпечити деяке зростання рівнів економічної активності населення і працездатного, і пенсійного віку, це не зможе повністю компенсувати очікувані втрати чисельності населення 20–64 років.

Другим компенсатором може стати покращання якості населення, зокрема його економічно активної частини. Йдеться про стан здоров'я, поширеність хронічних захворювань та інвалідність, передчасну смертність, зокрема від зовнішніх та неперодних

чинників, підвищення рівня професійно-освітньої підготовки, формування настанов на власну відповідальність за свій добробут, за своє майбутнє.

Таким чином, **Україна має здійснювати економічний ривок в умовах скорочення чисельності робочої сили.**

Нині основним критерієм конкурентоспроможності в Україні вважається не стільки висока якість, скільки низька ціна. Дешевизна товарів та послуг при цьому забезпечується не завдяки економічним технологіям – такі технології дорого коштують. Перевага надається використанню дешевих компонентів виробництва – дешевій сировині, дешевій робочій силі. Такий підхід, безперечно, і сьогодні приносить успіх, особливо в короткостроковому періоді. Але він притаманний не європейським, а азійським країнам (Індія, Китай, Корея). Одним з наслідків його реалізації є формування соціальної структури, докорінно відмінної від європейської: замість домінування середнього класу і вельми помірного рівня розшарування – поляризоване суспільство з високою часткою бідного населення. Важливо, що **низькому в цілому рівню життя відповідають і низькі його стандарти, які приймає населення.**

Сформовані в економічно розвинених країнах високі стандарти рівня життя досягаються, головним чином, через високі доходи від зайнятості, і саме це є важливим мотивом активізації поведінки населення на ринку праці.

Декларовані Україною прагнення юридичної, а не тільки фактичної європейської інтеграції мають на меті і формування європейського способу життя, і перехід на відповідну модель розвитку. До цього ж спонукає і поширення серед українського населення європейських стандартів життя, неминуче при інтенсивних поїздках українців за кордон. На практиці це означає прагнення більшості українців мати цілком європейське житло, харчуватися, одягатися і відпочивати як середній європеєць. Звичайно, для цього потрібні гроші, відповідно саме рівень оплати праці став сьогодні основним критерієм вибору робочого місця. Зокрема, за даними Інституту соціальних досліджень, так вважають 95% опитаних жителів України.

Безперечно, низька заробітна плата – зовсім не наслідок тільки державної політики незалежної України. Значною мірою низькі стандарти оплати праці успадковані від адміністративно-командної економічної системи. Але тоді штучні обмеження заробітної плати були більш-менш адекватними всій ціновій політиці – штучно стримувалися ціни на всі товари і послуги, і дешева робоча сила функціонувала в середовищі з низькими цінами на більшість товарів (питання їх якості і доступності лежить в іншій площині), реально безплатною освітою і охороною здоров'я, практично безкоштовними житлово-комунальними послугами². Значна частина споживання реально здійснювалася через суспільні фонди. За стандартами розвинутих країн населення України і тоді було бідним, але розрив між життєвими стандартами і реальним рівнем життя не був таким величезним, як сьогодні.

Від початку формування ринкового економічного середовища впроваджуються і ринкові методи ціноутворення. Ліквідовано практично всі дотації товаровиробникам, відкриття ринків спричинило поступове «підтягування» внутрішніх цін до світових. Суспільні фонди споживання значною мірою зруйновані, а соціальні послуги переважно стали платними (хоча дуже часто плата стягується незаконно і нелегально). І попри перерозподіл значної частини ВВП через соціальні трансферти тим верствам населення, яким суспільство забезпечує посилений соціальний захист, основним джерелом доходів сімей з працюючими особами є заробітна плата. Безумовно, вкрай низька заробітна плата не забезпечувала – і не могла забезпечити – потреб працюючих та їхніх утриманців.

Логіка управління кризовою економікою в умовах багатократного зростання цін на енергоносії вимагала мінімізації решти витрат. Фактично йшлося про виживання

² Переважно таких принципів дотримується в своїй економічній політиці Китай.

підприємств і цілих галузей. Отже, теза про те, що основною конкурентною перевагою української економіки є дешевизна достатньо кваліфікованої робочої сили, на той час була справедливою.

Ситуація змінилася – або, точніше, мала змінитися – з початком економічного зростання (2000–2001 роки). Потрібні були структурні реформи, нові технології та інвестиції, кваліфікована робоча сила, здатна і охоча інтенсивно працювати. Проте результати аналізу структурних зрушень у зайнятості населення свідчать, швидше, про відсутність помітних позитивних змін.

Таблиця 1

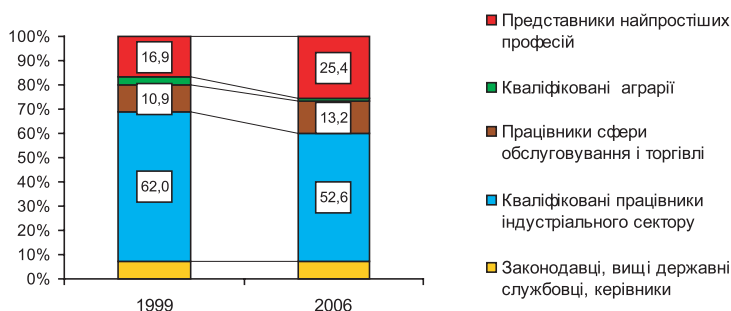
Структура зайнятих за кваліфікаційними групами, %

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Законодавці, вищі державні службовці, керівники	7,1	7,1	7,6	7,3	7,1	7,0	7,1	7,3	7,6
Професіонали	13,0	12,9	13,1	12,8	13,3	12,8	12,0	12,2	12,6
Спеціалісти	15,7	15,0	14,5	13,7	13,8	12,6	12,2	12,0	11,4
Технічні службовці	4,1	4,1	4,1	4,4	4,1	3,8	3,7	3,7	3,6
Працівники сфери обслуговування і торгівлі	10,9	11,3	12,1	12,6	13,2	13,1	13,1	13,2	13,6
Кваліфіковані аграрії	3,1	3,0	2,5	2,3	2,0	1,8	1,7	1,5	1,3
Інструментальники	13,4	13,3	13,3	13,5	13,4	12,4	13,2	12,0	12,6
Оператори і складальники устаткування і машин	15,8	15,4	14,8	14,7	14,2	13,3	13,1	12,8	12,6
Представники найпростіших професій	16,9	17,7	18,1	18,7	18,8	23,2	24,9	25,4	24,7

Розраховано за даними Обстежень населення з питань економічної активності

Судячи з наведених у табл.1 даних, порівняно з 1999 роком – роком найглибшої економічної кризи – доволі помітно знизилась питома вага у загальній чисельності працюючих професіоналів (з 15,7 до 12,0%) і операторів та складальників устаткування і машин (з 15,8 до 12,8%), інструментальників (з 13,4 до 12,0%), кваліфікованих аграріїв (з 3,1 до 1,5%). Меншою мірою, але все ж, знизилися частки професіоналів і технічних службовців. Загалом частка кваліфікованих працівників індустріального сектору зменшилась з 62 до 52,6%. Натомість істотно – з 16,9 до 25,4% – зросла питома вага представників найпростіших професій. Також збільшилась (з 10,9 до 13,2%) частка працівників сфери обслуговування і торгівлі, кваліфікація яких у більшості випадків залишає бажати кращого.

Отже, за доволі вже тривалий (восьмирічний) період економічного зростання у структурі зайнятих відбулося зменшення питомої ваги кваліфікованих працівників і зростання частки працівників низької кваліфікації. Такі структурні зрушення притаманні країнам, що розвиваються – тільки там через перенесення туди відповідних виробництв і загалом сировинну орієнтацію економіки відбуваються подібні процеси. Натомість у розвинутих країнах і в країнах, що розвиваються високими темпами, стрімко зростає питома вага професіоналів, зокрема фахівців з ІТ-технологій, комунікацій, генної інженерії тощо. Інновації потребують не лише і навіть не стільки коштів для придбання нових технологій, як персоналу для їх впровадження і, якщо не розроблення, то принаймні подальшого розвитку.



Розраховано за даними *Обстежень населення з питань економічної активності*

Рис. 4. Структура зайнятих за кваліфікаційними групами

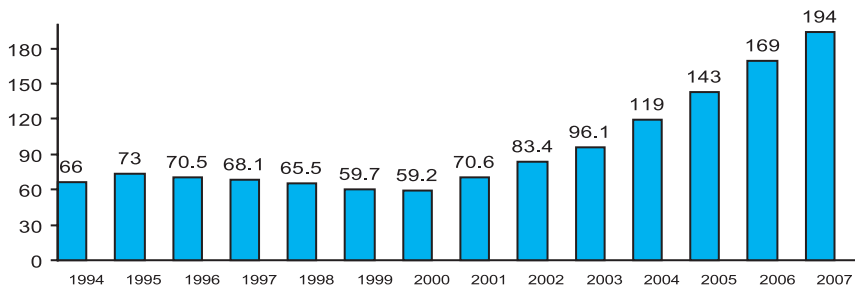
Зазвичай, прихильники моделі з дешевою робочою силою посилаються на досвід повоєнної Німеччини або Ірландії 1980-х років, де держава стимулювала не зростання, а заморожування заробітної плати. Проте відбувалося це в умовах, принципово відмінних від сучасних українських реалій. На відміну від цих країн економічний підйом в Україні не супроводжується масштабним безробіттям, та його не спостерігалось навіть під час кризи. Рівень безробіття, визначеного за методологією МОП, в Україні дещо вищий за показники Словенії, Чехії і країн Балтії, але значно поступається показникам Македонії, Сербії, Польщі, Словаччини (рис.5, табл.3).



Джерело: Віденський інститут міжнародного порівняльного аналізу WIIW

Рис. 5. Рівень безробіття населення 15–64 років, 2007 р., %

Більш того, Державна служба зайнятості України систематично реєструє вакантні робочі місця – приблизно по 2 млн. щорічно упродовж 2-х останніх років. Проте “лева” їх частина пропонується із заробітною платою в межах 100–110% прожиткового мінімуму, що звичайно не сприяє заповненню. Основна проблема українського ринку праці – це не безробіття (хоча, безперечно, є труднощі із зайнятістю молодих матерів і взагалі молодих жінок, пошуком першого робочого місця тощо), а неконкурентні робочі місця і відплив робочої сили за межі країни.



Розраховано за даними Держкомстату України

Рис. 6. Середня заробітна плата, Україна, грн. на місяць в цінах 1994 року

Зростання середньої заробітної плати в Україні розпочалося одночасно із початком економічного підйому (рис.6). Однак, попри дуже значне підвищення особливо в 2004–2006 роках, відставання від сусідніх країн не тільки не зменшилося, в більшості випадків зросло: порівняно з Латвією і Румунією – на 146 євро на місяць, з Естонією – на 125, з Росією – на 114. Зменшився розрив в оплаті праці тільки з Болгарією (на 36 євро). Самі ж розміри відставань виглядають украй переконливо, особливо порівняно із Словенією (1090 євро у 2007 році), Чехією (586 євро), Угорщиною (541 євро). При такій різниці в оплаті праці українська робоча сила, яка користується сталим попитом на зовнішніх ринках праці, неминуче виїжджатиме за межі країни.

Таблиця 2

Характеристика оплати праці в окремих країнах Центральної і Східної Європи, євро на місяць

Країна	Середня заробітна плата				Різниця між рівнем оплати праці в референтній країні та Україні				Зміна у відмінностях оплати праці в Україні і референтних країнах за 2004–2007 рр.
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	
Болгарія	150	166	181	220	61	40	17	25	-36
Угорщина	578	638	648	736	489	512	484	541	+52
Латвія	314	350	430	566	225	224	266	371	+146
Литва	333	373	434	525	244	247	270	330	+86
Македонія	501	591	637	711	412	465	473	516	+104
Польща	188	243	315	386	99	117	151	191	+92
РФ	202	264	326	422	113	138	162	227	+114
Румунія	314	350	430	566	225	224	266	371	+146
Словенія	1120	1157	1213	1285	1031	1031	1049	1090	+59
Україна	89	126	164	195	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
Чехія	565	639	713	781	476	513	549	586	+110
Естонія	466	516	594	697	377	390	430	502	+125

Розраховано за даними Віденського інституту міжнародного порівняльного аналізу WIIW

Зростання вартості робочої сили, зокрема підвищення заробітної плати, звісно, має спиратися на економічні можливості, передовсім, на підвищення ефективності використання робочої сили і зростання ВВП – за інших умов збільшення грошової маси спричинятиме інфляцію. **Але ця теза справедлива лише за умови економічної обґрунтованості “стартових” співвідношень.** Оцінити ступінь такої обґрунтованості можна за допомогою міжнародних порівнянь, наприклад, співвідношень України із сусідніми країнами за показниками продуктивності праці (непрямою характеристикою в міжнародній статистиці вважається показник об’сягу ВВП в розрахунку на одну особу) і середньої заробітної плати. Якщо обидва співвідношення – майже однакові, ступінь об’єктивності і економічної обґрунтованості рівня оплати праці в Україні приблизно відповідає референтній країні, коли співвідношення вище по продуктивності праці, зарплата є заниженою, а якщо нижче – навпаки, завищеною.

Судячи з наведених у табл. 3 даних, за рівнем продуктивності праці Україна поступається чи не всім країнам: найбільший розрив за цим показником – із Словенією (ВВП на душу населення в Україні складає всього 25,9% показника Словенії) і Чехією (28,8%). Набагато прийнятніші результати порівнянь з Македонією (80,7%) і Туреччиною (68,7%). А випереджаємо ми лише Албанію – 108,7%.

Таблиця 3

Співвідношення України з окремими країнами за основними макроекономічними показниками, 2007 рік %

Референтна країна	За ВВП на особу (у євро за ПКС)	За зарплатою (у євро на місяць)	За рівнем економічної обґрунтованості зарплати	За рівнем інфляції	За рівнем безробіття
1	2	3	4=3/2	5	6
Албанія	108,2	70,4	65,1	109,6	45,7
Болгарія	61,2	88,6	144,8	104,1	92,8
Угорщина	36,4	26,5	72,8	104,4	86,5
Латвія	40,3	34,5	85,6	102,5	104,9
Литва	39,1	37,1	94,9	106,7	148,8
Македонія	80,7	49,4	61,2	110,3	18,3
Польща	42,8	27,4	64,0	110,0	66,7
РФ	47,2	50,5	107,0	103,4	104,9
Румунія	58,1	46,2	79,5	107,6	98,5
Сербія	64,7	40,3	62,3	105,4	34,0
Словаччина	34,2	32,7	95,6	109,7	58,2
Словенія	25,9	15,2	58,7	108,9	130,6
Туреччина	68,7	24,6	35,8	103,7	64,6
Хорватія	44,1	20,3	46,0	109,6	64,0
Чехія	28,8	25,0	86,8	109,7	120,8
Естонія	32,7	28,0	85,6	105,8	136,2

Розраховано за даними Віденського інституту міжнародного порівняльного аналізу WIIW

Співвідношення за рівнем оплати праці – ще гірше. Відповідний показник варіює від 15,2% (порівняно із Словенією) до 88,6% (порівняно із Болгарією).

Дані, наведені у ст.4 табл.3, дають можливість інтегрувати результати порівнянь за кожним із цих двох ключових показників. З'ясовується, що тільки порівняно із Болгарією та Росією відставання України за продуктивністю праці перевищує відставання за заробітною платою. Від решти країн Україна набагато сильніше відстає саме за рівнем оплати праці. Максимальний розрив – із Туреччиною та Хорватією. Ступінь „експлуатації найманих працівників” у Туреччині на 64,2%, а в Хорватії на 54% нижче, ніж в Україні. Приблизно рівним з Україною цей показник виявився у Литві (на 5,1% нижче), Словаччині (на 4,4% нижче) і Росії (на 7,0% вище). Значно менш справедливою, ніж в Україні, є заробітна плата в Болгарії (ступінь „експлуатації” на 44,8% вищий).

За таких умов зайнятість закономірно не є гарантією від бідності: 85% бідних сімей мають у своєму складі бодай одну працюючу особу, а ризик бідності практично не залежить від наявності працюючих.

Поширення бідності, низький рівень життя в цілому створюють непереборні перешкоди для впровадження повномасштабної системи соціального страхування, а отже, і для належного соціального захисту населення. Сьогодні будь-яке серйозне захворювання, стихійне лихо і значне пошкодження будинку або квартири, автомобільна аварія тощо практично неминуче прирікають усю родину на зубожіння. Система соціального захисту, що діє в країні, орієнтована переважно на уразливі верстви населення, а їх підтримка реалізується у формі соціальної допомоги. Разом з тим поширення на дійсно широкі верстви населення добровільного страхування обумовило б багаторазове зниження ризику бідності у разі настання страхової події, а отже, зменшило б і необхідність надання соціальної допомоги за рахунок бюджету.

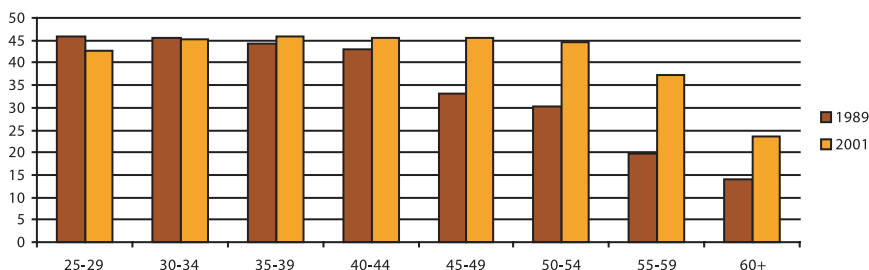
Досі не набуло належного поширення добровільне пенсійне страхування – практично всі кошти вносить працедавець при створенні корпоративної пенсійної програми. Станом на 01.07.2007 з накопичених на рахунках недержавних пенсійних фондів 244,4 млн.грн. лише 13,7 млн., тобто 6% (менше 10% по відкритих фондах) становлять внески фізичних осіб³. Це означає, що, по-перше, і надалі основним джерелом пенсій залишатиметься солідарна система, по-друге, не будуть задіяні дуже важливі чинники „детінізації” заробітної плати, а отже, і економіки в цілому, і, по-третє, економіка України не отримає значних внутрішніх, неінфляційних, довгострокових інвестицій, оскільки саме страхові фонди – перш за все пенсійні – є надзвичайно могутнім джерелом інвестицій у економіку. За своїми масштабами у більшості розвинутих країн вони істотно перевищують державні бюджети.

Низький рівень заробітних плат спонукає значну частину населення шукати роботу за межами України. За різними оцінками, 2,5–3 млн. осіб в середньому протягом 6 місяців працюють за кордоном. Сама по собі масштабна трудова міграція є досить поширеним явищем у бідних країнах – це важлива складова процесу їх інтеграції в глобальні ринки, зокрема в ринок праці.

Зрозуміло, що в кожній країні-донорі міграційний вплив не тільки зменшує чисельність населення, головним чином економічно активного, а й призводить до зниження народжуваності. Однак слід мати на увазі, що переважною мірою донорами є країни з доволі високим рівнем народжуваності і відповідно низьким рівнем демографічного старіння. Україна ж в цьому сенсі від них істотно відрізняється. До того ж більшість мі-

³ Дані Державної комісії регулювання ринків фінансових послуг України.

грантів, особливо працюючих у країнах ЄС, відверто прагне залишитися там назавжди. А оскільки виїжджають переважно молоді, освічені, активні особи, їх неповернення завдає великої шкоди і демографічному, і освітньому, і трудовому потенціалам України. Досить сказати, що Перший всеукраїнський перепис населення (2001 року), попри півтораразове збільшення обсягів підготовки фахівців з вищою освітою, вперше за повоєнні часи зафіксував зниження їх питомої ваги у складі населення 25–34 років (рис. 7).



Розраховано за даними Переписів населення 1989 і 2001 рр.

Рис. 7. Частка осіб з вищою освітою у складі населення відповідного віку, %

Отже, нехтування необхідністю зміни політики оплати праці спричиняється до того, що багатомільйонні бюджетні витрати на вищу освіту реально спрямовуються на підтримку економіки інших країн.

Таблиця 4

Розподіл зайнятих робочих місць за кваліфікаційними групами, тис.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Зміна
Законодавці, вищі державні службовці, керівники	1427	1460	1530	1495	1466	1424	1470	1506	1589	+162
Професіонали	2615	2635	2653	2603	2731	2595	2485	2523	2634	+19
Спеціалісти	3142	3061	2933	2790	2836	2549	2530	2489	2383	-759
Технічні службовці	821	845	823	901	848	770	755	759	753	-68
Працівники сфери обслуговування і торгівлі	2179	2305	2450	2576	2706	2655	2700	2729	2843	+664
Кваліфіковані аграрії	629	617	503	459	420	375	361	310	309	-320
Інструментальники	2684	2726	2683	2754	2760	2525	2727	2498	2634	-50
Оператори і складальники устаткування і машин	3162	3152	2994	3000	2920	2697	2705	2650	2634	-528
Представники найпростіших професій	3388	3619	3670	3823	3868	4707	5146	5268	5163	+1775
Разом	20048	20420	20238	20401	20555	20296	20680	20730	20905	+857

Розраховано за даними Обстежень населення з питань економічної активності

Додержуючись принципу забезпечення конкурентоспроможності за рахунок низької ціни, а не високої якості, працедавці не докладають особливих зусиль для створення робочих місць, що вимагають освіченого персоналу, а віддають перевагу некваліфікованим низькооплачуваним працівникам, зберігаючи стійкий попит на некваліфіковану робочу силу. За 2000–2007 рр. кількість осіб, працевлаштованих Державною службою зайнятості на робочі місця, що не потребують професійних знань, виросла більш ніж удвічі. Особливо значний попит на некваліфіковану робочу силу спостерігається в сільському господарстві, промисловості, торгівлі. **Дешева робоча сила не стимулює підприємців до її економії шляхом впровадження сучасних технологій, до створення високоефективних робочих місць.** Наслідком цього стали деформації ринку робочих місць, зокрема зростання пропозиції робочих місць з низькими вимогами до якості робочої сили.

Таким чином, результати статистичного аналізу дають змогу визначити основні наслідки орієнтації економіки України на модель з дешевою робочою силою:

- працедавці не мотивуються до впровадження нових технологій і економії живої праці, через що у складі зайнятих надмірно високою є питома вага некваліфікованих працівників;
- наймані працівники не стимулюються до ефективної трудової діяльності;
- підприємства, що достатньо динамічно розвиваються, потерпають від браку кваліфікованої робочої сили (це стосується як інженерно-технічних, так і робочих професій);
- найбільш активні і кваліфіковані верстви населення масово виїжджають за кордон, тобто бюджетні витрати на їх підготовку не компенсуються, а натомість українська робоча сила працює на економіку інших країн;
- в економіці є численні вакансії, на які практично немає попиту;
- значна частина населення, в тому числі працюючого, потребує державної допомоги, що невиправдано збільшує обсяги соціальних трансфертів;
- відсутність розвиненої системи страхування (йдеться не тільки про загальнообов'язкове і взагалі соціальне страхування) обмежує інвестиційні можливості країни і не стимулює розвиток відповідних фінансових інструментів;
- економія витрат на робочу силу з боку приватних підприємців супроводжується недостатнім надходженням коштів до місцевих бюджетів (у формі податків) та фондів соціального страхування (у формі внесків) і надмірними витратами центрального бюджету на виплату допомог та субсидій (через відповідні субвенції місцевим бюджетам); таким чином економія коштів приватних осіб спричиняє не тільки додаткові бюджетні витрати, а й ускладнення і без того доволі заплутаних міжбюджетних відносин.

В умовах глобалізації і формування транснаціональних ринків праці економіка стає ефективною лише за адекватної вартості робочої сили, яка стимулює і працедавців, і найнятих робітників до зростання ефективності праці.

Самі по собі докази заниження вартості робочої сили в Україні, навіть дуже переконливі, навряд чи важливі без практичних рекомендацій з приводу зміни ситуації. Головні питання – хто і що повинен робити, які є ризики, як (і чи) можна їх мінімізувати?

Вкрай важливо, щоб підвищення зарплат не спровокувало інфляцію або неконкурентоспроможність українських товарів. Розрахунки свідчать, що за належної поступовості цього процесу і орієнтації не стільки на мінімальні, скільки на доволі високі заробітні плати значного зростання цін не відбудеться. Більш того, сплеск інфляції в 2007–2008

рр., поза сумнівом, пов'язаний зі зростанням купівельної спроможності населення, спровокований не зростанням заробітних плат, а стрімким підвищенням чи не всіх соціальних трансфертів, нарощуванням обсягів наданих населенню кредитів, нагнітанням інфляційних очікувань. Досить сказати, що сума виданих упродовж 2007 року кредитів населенню склала 43% роздрібного товарообігу, а загальна їх сума вперше перевищила суму банківських депозитів населення.

Що стосується ризику надмірного зростання виробничих витрат, то він також не є надто великим через вкрай низьку питому вагу витрат на утримання робочої сили – в 2006 році вони становили лише 18% витрат по реалізації продукції (за винятком витрат, пов'язаних із перепродажем).

Через домінування в економіці України об'єктів приватної власності основним важелем державного впливу на рівень оплати праці є законодавче встановлення мінімального її рівня. Зростання мінімальної заробітної плати, хоча і є достатньо грубим методом політики оплати праці, все ж, як свідчать результати аналізу, з певним невеликим лагом (не більше 2–3 місяців) призводить до підвищення і середнього рівня заробітків. Тому такі кроки дають певний ефект. Розрахунки, виконані в Інституті демографії та соціальних досліджень НАН України, свідчать, що кращих результатів можна добитися внаслідок не одноразового, хоча і достатньо помітного, підвищення мінімальної заробітної плати, а багаторазового і більш поступового. У зв'язку з яскраво вираженим сезонним коливанням і заробітної плати, і цін, більш ефективним є підвищення мінімальної заробітної плати навесні і на початку літа. Тоді – через збільшення надходжень прибуткового податку з громадян – швидше компенсуються додаткові бюджетні витрати, український виробник встигає підготуватися до зростання платоспроможного попиту населення, збільшивши пропозицію товарів та послуг, і, відповідно, не зростають ані імпорт, ані ціни на товари (або принаймні зростання не є надто значним).

Другим можливим напрямом дій є підвищення рівня оплати праці в бюджетній сфері. Оскільки окремі сектори економіки не ізольовані, зміна оплати праці або соціального пакета в одному з них неминуче спричиняє, можливо і не такі самі, але досить близькі зміни в інших секторах. Практика показує, що при всіх підвищеннях заробітних плат у бюджетній сфері через 4–5 місяців їхнє співвідношення із середніми заробітками в економіці України все одно приходять до традиційних 70%. Отже, підвищення заробітної плати в бюджетній сфері так чи інакше відбивається в аналогічних зрушеннях і в інших секторах, приводячи тим самим не тільки до поліпшення матеріального становища працюючих і членів їхніх сімей, а й до зростання податкових надходжень до бюджету.

Видається доволі перспективним поєднання підвищення заробітної плати – в менших розмірах – із збільшенням соціального пакета: впровадженням додаткового пенсійного забезпечення, медичного страхування або часткової компенсації витрат на оплату освіти самих працівників чи їхніх дітей (онуків). Враховуючи специфічний склад працівників бюджетної сфери (наприклад, вищий рівень освіти і вище значення освіти дітей як цінності), такий підхід може дати навіть кращі результати, ніж пряме підвищення заробітної плати. Важливою його перевагою є майже повна відсутність інфляційних наслідків.

Держава зберігає також можливість впливу на політику оплати праці на приватних підприємствах через участь і чітку позицію в соціальному діалозі, причому ця участь не повинна обмежуватися тільки переговорами за Генеральною тарифною угодою. Не менше значення має участь представників держави в процесі ухвалення галузевих тарифних угод і окремих колективних договорів, де вони можуть брати на себе захист інтересів тих найманих працівників, які не є членами профспілок, або чий права профспілки захищають недостатньо.

Не можна нехтувати також мотивуючими діями. І в цьому контексті дуже важлива роль належить місцевій владі, оскільки саме вона отримує основні дивіденди від зростання заробітної плати і прибуткового податку, надходження від якого є основним джерелом коштів місцевих бюджетів. Зокрема, через державне замовлення можна забезпечити підготовку кваліфікованої робочої сили або за рахунок місцевих бюджетів фінансувати будівництво тимчасового житла для підприємств, власники яких забезпечують належний соціальний захист своїх працівників (прийнятний рівень оплати праці, достатній соціальний пакет). Може бути поширена і практика компенсації (повної або часткової) працедавцеві його витрат на підготовку кваліфікованої робочої сили.

Вагомим важелем впливу на працедавців може стати і включення у вимоги до емітента цінних паперів, що бажає пройти процедуру лістингу, інформації про соціальний пакет. Світова практика свідчить, що лістинг своїх цінних паперів використовується емітентом для підвищення власної інвестиційної привабливості, що зрештою дає змогу отримувати кредити й інші позики, зокрема у формі облігацій, за нижчими ставками. Таким чином, лістинг є вельми ефективним способом здешевлення запозичених фінансових ресурсів. Сьогодні, на жаль, емітенти українських цінних паперів мало зацікавлені в проходженні процедури лістингу і котируванні власних паперів на фондових біржах. Так, з 11 тисяч відкритих акціонерних товариств лістинговані на ПФТС усього 323. Причин тут багато – і достатність фінансових ресурсів у більшості мажоритарних власників, і можливості запозичень за межами України у формі, наприклад, субординаційного кредиту за нижчими ставками. Та з часом ситуація зміниться, і лістинг стане достатньо привабливим, принаймні для крупних емітентів. Тоді цей напрям виявиться вельми перспективним.

Висновки. Перехід від моделі з дешевою робочою силою до моделі з високим рівнем оплати ефективної праці, безумовно, спровокує зниження зайнятості, насамперед працівників низької кваліфікації. Постає необхідність створення нових робочих місць, але за таких нових умов йтиметься про якісно інші робочі місця, ніж ті, що сьогодні створюються в секторі самостійної зайнятості. Це і буде першим кроком на шляху формування конкурентної економіки.

Перспективи України пов'язуються зі стрімким економічним розвитком, з необхідністю подолання нинішнього гігантського відставання від розвинутих країн. Не викликає сумнівів, що цього можна досягти тільки за умов переходу на якісно новий – інноваційний – етап, що можна забезпечити лише через нарощування 2-х взаємопов'язаних складових: технологічного і людського капіталу. Це потребуватиме упродовж найближчого десятиліття великих витрат на відтворення на новій технологічній базі основних фондів і зростання інвестицій у соціальну сферу, створення і впровадження системи соціальних стимулів до праці, до накопичень і інвестицій, до розподілу ризиків зuboжіння через втрату роботи, здоров'я тощо.

Цілком зрозуміле безглуздя гонити одночасно за двома зайцями, навіть якщо вони біжать і не в протилежні боки. Влада і суспільство мають робити вибір і розставляти акценти в політиці, виходячи із конкретних пріоритетів і цілей розвитку. Цілком можливо, що на певному етапі в черговий раз перемаже орієнтація на капіталовкладення виключно в основні фонди, і ми спробуємо “левоу” частину коштів спрямувати на створення/купівлю нових технологій. Однак без адекватної оплати праці нікому буде працювати за цими новими технологіями – частина кваліфікованих працівників постаріла і перестала працювати, частина виїхала або виїде в найближчому майбутньому.

Влада, звичайно, може і повинна при необхідності йти на непопулярні заходи, але це може принести успіх тільки за суспільної підтримки самого напрямку руху. А сьогодні суспільство сприймає рух тільки у бік зближення реального рівня життя з тими високи-

ми соціальними стандартами, які сформовані значною мірою під впливом розвинутих європейських країн.

Переважну більшість людей обурює величезний, несправедливий розрив у рівнях життя різних верств, неможливість для дуже багатьох чесних і кваліфікованих працівників забезпечити своєю працею пристойне життя собі і своїй родині. Нині дешева робоча сила стала перешкодою економічним успіхам, в майбутньому може стати або каталізатором політичної кризи, або прямою загрозою безпеці країни, оскільки просто нікому буде ані народжувати дітей, ані годувати людей похилого віку.

Джерела

1. Месле Ф., Валлен Ж., за участю Школьников В., Пирожкова С., Адамця С. Смертність та причини смерті в Україні у ХХ столітті / Пер. з франц. Є. Марічева, за ред. С.Пирожкова. – К.: ВД „Стилос”, 2008. – С. 320.

Анотація. В статье анализируются проблемы функционирования украинской экономики, связанные с ориентацией развития на модель с дешевой рабочей силой, и определены основные последствия реализации этой модели. Обоснована необходимость усиления мотивационных функций заработной платы, внедрения социального пакета как неинфляционного источника повышения трудовых доходов населения.

Summary. The problems of Ukrainian economy's function connected with the orientation of development into the model with "cheap" labor force are investigated, the main consequences of the realization of this model are defined. The necessity of the strengthening of incentive functions of wage and the implementation of the "social packet" as a non-inflation source of population income are grounded.

Стаття надійшла до редакції журналу 18.07.2008 року.