Науково-економічний
та суспільно-політичний
журнал

2
2011

Видається із січня 1995 р.
Виходить двічі
на квартал

Україна: аспекти праці

Київ 2011

УДК 331 (477) (05) «540.3»

У номері:

ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ ТА БЕЗРОБІТТЯ

В. ПОКРИЩУК, С. КОВАЛЬ. Проблеми гендерної зайнятості населення на ринку праці України 3

О. ПОНОМАРЬОВА, Т. БІДЕНКО. Реформування системи зайнятості в Україні для забезпечення конкурентних переваг національного ринку праці 11

І. ВЕРХОВОД. Структурні зрушення зайнятості населення України в контексті соціалізації сфери праці 18

ДОХОДИ ТА РІВЕНЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

С. БУРЛУЦЬКИЙ. Аналіз формування споживчих витрат домогосподарств під впливом соціальних надходжень 26

ДЕМОГРАФІЯ ТА ПРОЦЕСИ ВІДТВОРЕННЯ

Л. ЧАЛАПКО, Ю. КУЛЬКОВ. Аналіз демографічної ситуації в Україні в контексті пенсійної реформи та визначення соціального навантаження 31

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Л. ЧЕРВІНСЬКА, Т. ЧЕРВІНСЬКА. Використання людського капіталу в контексті інноваційного розвитку 41

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

О. ГЕРАСИМОВ. Аналіз сучасного стану колективно-договірного регулювання в Україні 45

Згідно з постановою Президії ВАК України № 1-05/3 від 8 липня 2009 р. журнал «Україна: аспекти праці» включено до переліку наукових фахових видань, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора й кандидата економічних наук (Бюлетень ВАК України, № 8, 2009 р.).

© «Україна: аспекти праці», 2011

Структурні зрушення зайнятості населення України в контексті соціалізації сфери праці

І. ВЕРХОВОД,
кандидат економічних наук
Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького

Досліджена специфіка вітчизняної моделі соціально-трудових відносин, запропонована оцінка відповідності структурних зрушень зайнятості населення України вимогам і пріоритетам соціалізації сфери праці.

Исследована специфика отечественной модели социально-трудовых отношений, предложена оценка соответствия структурных изменений занятости населения Украины требованиям и приоритетам социализации сферы труда.

The specific of national model of labor relation are researched. The article is including also the valuation of structural shift in employment people of Ukraine for requirements of socialization labor.

Ключові слова: *зайнятість населення, соціалізація сфери праці, продуктивність праці.*

Постановка проблеми. Успіхи країн, які досягли кращих результатів щодо ефективності економіки та якості життя населення, примушують розглядати соціалізацію, зокрема у сфері праці, як необхідну умову стійкого економічного зростання і вирішення важливих для кожного суспільства завдань. Відповідно, визначення специфіки процесів соціалізації праці в Україні, місця нашої країни в процесах трансформації індустріальної економіки та становлення суспільства з якісно новими рисами стає актуальним завданням наукового пошуку. Дана публікація присвячена такому аспекту цих глобальних процесів, як оцінка структурних зрушень в зайнятості населення України на відповідність пріоритетам і завданням вітчизняної моделі соціалізації сфери праці.

Аналіз останніх публікацій та виділення невирішеної частини проблеми. Процеси соціалізації досліджуються багатьма вченими як у контексті розвитку індустріальної капіталістичної економіки (концепція соціального ринкового господарства Л. Ерхарда, ринкового соціалізму Г. Мюрдаля, проблеми суспільства загального добробуту в роботах А. Пігу, Дж. Стігліца, проблеми забезпечення стійкого економічного зростання в роботах Дж. Рауха, А. Філіпенко, концепція людського розвитку А. Сена, М. Уль-Хака та багато інших), так і в контексті становлення постіндустріальної економіки та нового суспільства (концепція постекономічного суспільства В. Іноземцева, інформаційного суспільства М. Кастельса, постіндустріального суспільства Д. Белла та багато інших). Проблеми соціалізації сфери праці вітчизняної економіки досліджуються багатьма українськими вченими. Зокрема, в публікаціях А. М. Колота оцінюється потенціал соціальної згуртованості для збереження національної сфери докладання праці в умовах глобалізації конкуренції, в роботах О. А. Грішнової досліджуються проблеми соціальної відповідальності бізнесу, в працях Е. М. Лібанової — можливості оптимізації зайнятості для подолання проблем бідності й становлення середнього класу, в роботах Л. О. Лісогор — зв'язки конкурентоспроможності та якості трудового життя національної робочої сили. Роботи згаданих і багатьох інших вітчизняних дослідників створюють передумови оцінки тенденцій зайнятості населення України з огляду на завдання і пріоритети соціалізації вітчизняної сфери праці. Власне, доповнення методичних і методологічних розробок емпіричним дослідженням останніх змін у структурі зайнятості населення і уточнення рис вітчизняної моделі соціалізації сфери праці вважаємо актуальним напрямом подальших досліджень.

Мета статті — оцінити структурні зрушення зайнятості населення України з огляду на їх відповідність завданням і пріоритетам вітчизняної моделі соціалізації сфери праці.

Викладення основного матеріалу статті. Соціалізація в сфері праці здебільшого визначається як єдність двох нерозривно пов'язаних складових. По-перше, організаційної соціалізації, яка виражає, практично, засвоєння особою культури, правил

взаємодії і норм організації, обопільну адаптацію працівника й організаційних інститутів. По-друге, соціалізацію як процес гармонізації інтересів двох головних груп суб'єктів соціально-трудових відносин: роботодавців і найманих працівників[1]. Можливість виділення більшої кількості аспектів соціалізації (майже всі безпосередньо пов'язані з соціалізацією сфери праці) виражена у визначенні, наведеному в економічній енциклопедії: процес поступового еволюційного наповнення підсистем та елементів економічної системи капіталізму соціалістичним змістом, формування і розвиток основ соціалізму[2]. Наводяться також такі складові економічної соціалізації, як соціалізація продуктивних сил, господарського механізму й економічних відносин. У складі продуктивних сил: соціалізація людини (формування якісно нових рис людини-працівника і людини-власника); соціалізація науки (формування масштабної сфери наукових досліджень, підпорядкованих потребам широких верств населення); соціалізація засобів праці (оновлення концепції створення засобів праці: від засобів максимізації продуктивності до засобів реалізації і розвитку здібностей людини за збереження її здоров'я та трудового потенціалу); соціалізація поділу праці (збагачення змісту праці, обмеження надмірного подрібнення операцій як чинника проблеми монотонності); соціалізація організації виробництва (перехід від концепції тейлоризму до гуманістичних концепцій організації й мотивації праці)[3].

Для нашого дослідження важливо враховувати, що тенденції, закономірність яких отримала теоретичне обґрунтування, виявляються в різних країнах, у різних сферах докладання праці з неоднаковою інтенсивністю. Особливості суспільної еволюції країни чи певного сектора зайнятості поширено стають причиною суттєвих розбіжностей між домінуючими, магістральними тенденціями розвитку сфери праці й специфічними рисами окремих її секторів. Тому пропонуємо розглядати соціалізацію в сфері праці як одну з багатьох можливих форм адаптації господарської системи суспільства, зокрема соціально-трудової сфери, до вимог науково-технічного прогресу і глобалізації. Тоді соціалізація в сфері праці може тлумачитись як зростання важливості, набуття необхідності, закономірності, перетворення на норму таких характеристик поведінки суб'єктів господарювання, що виражають свідоме самообмеження індивідуальних потреб заради підвищення ефективності взаємодії з іншими учасниками економічної діяльності, а також становлення суспільних інститутів, що фіксують і забезпечують відтворення цих важливих рис людської поведінки. Внаслідок становлення таких інститутів відносини в сфері праці трансформуються, все більшою мірою виражаючи домінування:

щодо соціально-трудових відносин:

- соціального партнерства над соціальною конфліктністю;
- пріоритетів організації, соціальної групи, суспільства (щодо розподілу доходів, повноважень, влади, навантаження) над індивідуалістичними інтересами як роботодавця, так і найманого працівника;

щодо організаційно-економічних відносин:

- самостійності й самоконтролю над зовнішнім контролем;
- творчості й інновацій над стандартизацією і формалізацією вимог до параметрів трудових процесів.

Такі тенденції щодо окремого суб'єкта господарювання обумовлюються багатьма чинниками, що формуються на ринку збуту (наприклад, міра значущості естетичних і навіть етичних характеристик продукту і бренда для вибору споживачів, інтенсивність потреби в індивідуалізації і швидкій адаптації пропозиції компанії до динамічних потреб споживачів тощо); техніко-технологічною базою виробництва (наприклад, періодичність оновлення техніки і технологій, форм організації виробництва і праці, кількість значущих для виробничої ефективності параметрів виробництва і варіативність шляхів їх наближення до бажаних значень тощо); ресурсним забезпеченням (наприклад, кількість і відкритість джерел задоволення потреби організації в кадрах, складність формалізації і поширення виробничого досвіду, отримуваного працівниками на робочих місцях, значущість непридатних для формалізації і передавання знань і навичок працівників тощо).

Коли згадані вище і багато інших чинників спонукають учасників господарської діяльності (роботодавців і найманих працівників) вдаватись до компромісу і свідомого самообмеження індивідуальних потреб заради отримання переваг у складі групи (в організації), вона може стати осередком соціалізації відносин у сфері праці. Результатом для неї стають комплексні зміни в усіх складових соціально-трудо-

---

[1] Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін., за наук. ред. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2010. — С. 17.

[2] Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.3 / Редкол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. — К. : Видавничий центр «Академія», 2002. — С. 414.

[3] Там же. — С. 414–415.

вої сфери, зокрема в соціально-трудових відносинах: розмивання статусів найманого працівника і роботодавця, набуття першими багатьох рис, повноважень, важелів впливу на перебіг виробничих процесів і розподіл доходів, які раніше вважались виключно рисами роботодавця. В організаційно-економічних відносинах: заміщення тейлористської концепції організації праці на індивідуалізацію регламентів трудових процесів і процедур взаємодії між працівниками та між роботодавцем і трудовим колективом, побудова організації «навколо працівника» з метою перетворення виробничого середовища на сферу оптимальних умов реалізації економічного потенціалу трудового колективу.

Якщо описані вище процеси набувають такого рівня поширеності, що в суспільстві формуються інститути, які закріплюють саме такі, соціалізовані форми взаємодії між учасниками суспільного виробництва в контрактах, нормативно-правових актах, традиціях і неписаних правилах господарської діяльності, стереотипах поведінки і процедурах прийняття рішень, то соціалізація може тлумачитись і як суспільний процес. Тоді суспільні умови, що виражають інституціоналізацію вибору економічних суб'єктів, стають вагомим чинником соціалізації: сприяють засвоєнню соціалізованих моделей поведінки новими індивідами і впровадженню соціалізованих правил і регламентів праці новими організаціями.

На нашу думку, соціалізація відносин у сфері праці є не єдиним способом досягнення бажаного рівня конкурентоспроможності підприємств. Як емпіричні, так і теоретичні роботи багатьох дослідників свідчать, що національне виробництво може відтворюватись і в умовах, коли міра поширення соціалізованих моделей поведінки мінімальна. Більше того, посилення вимог конкурентної ситуації до ефективності виробничих процесів може спонукати підприємців до використання стратегії економії на витратах на оплату праці й виконання соціальних зобов'язань. Наприклад, модель А. Льюїса передбачає економічне зростання завдяки використанню дешевої праці, тривалість якого обмежується лише місткістю запасів цього ресурсу в неефективному сільському господарстві[4]. В Звіті з людського розвитку наводиться думка про те, що як в сировинно-орієнтованій економіці, так і в індустріальній країні з несформованою внутрішньою конкуренцією і монополізованим доступом до джерел доходів підприємці часто не хочуть турбуватись про міру задоволення потреб найманих працівників: «фірми, що виробляють дешеві трудомісткі товари або експлуатують природні ресурси, найчастіше не відчувають потреби в більш кваліфікованих кадрах»[5].

Зауважимо також, що глобалізація зовсім не обов'язково сприяє поширенню стандартів продуктивності й дохідності праці, досягнутих провідними економічними системами на підприємствах усіх країн, залучених до глобальної торгівлі. Дешева робоча сила протягом тривалого періоду дозволяє зберігати конкурентоспроможність багатьом індустріальним компаніям країн третього світу. При цьому суспільний ефект від функціонування національних компаній на світових ринках, який безпосередньо залежить від міри соціалізації експортного сектора, буде дуже обмеженим, можливо, недостатнім для якісних змін національної робочої сили. Стратегія низьких цін і економії на заробітній платі за гальмування інноваційного оновлення виробництва зумовлюватиме скорочення доходів, що генерується експортним сектором країни. Але звуження кола осіб, що отримуватимуть до них доступ, дозволятиме зберігати таку ситуацію, доки ці доходи будуть достатніми для збереження економічної влади. Так, у публікаціях А. М. Колота наводиться думка, що процеси глобалізації породжують серйозні проблеми для сфери праці країн, що залучаються до цих процесів, не маючи сформованих, укорінених у формальних і неформальних інститутах сфери праці традицій соціальної згуртованості[6].

Наведене дає підстави визначити дві полюсні, протилежні можливості адаптації сфери праці певної галузі чи регіону (країни) до глобалізації конкуренції. Перша можливість — використання високих темпів накопичення людського капіталу як джерела конкурентних переваг. Така модель передбачає активізацію участі бізнесу в створенні сприятливих умов формування, розвитку і реалізації економічного потенціалу особистості, відповідно — активну соціалізацію сфери праці. Принципово, що за такої форми адаптації до глобалізації конкуренції правила і процедури взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин формуються як результат відбору найбільш ефективних регламентів діяльності самими учасниками таких відносин. Ті форми розподілу ресурсів, доходів, влади, відповідальності й повнова-

[4] Джемс Е. Раух, Джеральд М. Майєр, Антон Філіпенко.Основні проблеми економіки розвитку / Джемс Е. Раух, Джеральд М. Майєр, Антон Філіпенко. — К. : Либідь, 2003. — С. 41.

[5] Доклад о развитии человека 2010. 20-е юбилейное издание. Реальное богатство народов: пути к развитию человека. — Издательство «Весь мир», 2010. — С. 5.

[6] Колот А. Соціальна згуртованість як доктрина забезпечення стійкого розвитку суспільства в умовах глобальних викликів / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 7. — С. 6.

жень, які забезпечують вищу продуктивність і дохідність праці, стають поширеними, ті, що виявляються нераціональними, припиняють своє існування. Державі як суб'єкту економічних відносин залишається лише закріплювати ці перевірені конкуренцією форми взаємодії в нормативно-правових актах та регламентах діяльності владних установ. Така стихійність надає інститутам, що формуються в процесі соціалізації відносин у сфері праці, ринкового характеру, закладає основи поєднання економічної ефективності із соціальними пріоритетами, дозволяє узгодити соціальну солідарність із могутніми економічними мотивами діяльності людей. Така еволюція інститутів, що забезпечують соціалізацію в сфері праці, дозволяє провідним країнам вийти на модель розвитку, що згадується в роботі Ю. Зайцева[7], за якої соціалізація відносин у сфері праці перетворюється на потужний чинник підвищення економічної ефективності.

На рівні окремого суб'єкта господарювання така модель трансформації відносин у сфері праці означає, що витрати, зумовлені необхідністю захисту від опортуністичної поведінки (витрати на контроль за дотриманням трудової і технологічної дисципліни, на контроль відповідності процесів і результатів праці плановим показникам тощо), і втрати, зумовлені опортуністичною поведінкою (втрати від браку, оплата непродуктивно використаного робочого часу, втрати для іміджу, торгових марок компанії через відхилення параметрів праці та її результатів від бажаних для досягнення цілей організації), усуваються завдяки ефективній взаємодії з партнерами (контрагентами). Тоді додаткові витрати і самообмеження, на які мають піти сторони соціально-трудових відносин, компенсуються шляхом зменшення трансакційних витрат і втрат.

Альтернативою такої форми адаптації сфери праці до глобалізації та науково-технічного прогресу виступає модель, заснована на економії витрат на оплату праці, звуження кола осіб, які отримують повноцінний доступ до доходів, отримуваних від виробництва. Щодо окремого суб'єкта господарювання така стратегія забезпечення більшої виробничої ефективності примушує роботодавця зменшувати вплив особистісного чинника на результати виробництва, вдаватись до формалізації трудових функцій і жорсткої їх регламентації, витрачати значні кошти на організацію системи контролю. Все це зменшує гнучкість і адаптивність виробництва, не дозволяє задіяти найбільш перспективний чинник — людський капітал, потенціал творчості персоналу для отримання конкурентних переваг, які М. Портер називав перевагами «вищого рівня». За такої моделі адаптації соціально-трудової сфери до науково-технічного прогресу і глобалізації конкуренції відносини держави як більш-менш послідовного провідника принципів і пріоритетів соціалізації із підприємцями набувають суперечливого, конфліктного характеру. Соціалізація відносин у сфері праці стає примусовою, а інститути, що її забезпечують, гальмують розвиток бізнесу. Принципи соціальної справедливості й солідарності реалізуються лише тією мірою, якою бізнес поступається ефективністю. Внаслідок такої специфічної ролі держави (реалізація примусу, тиску на бізнес-структури щодо участі у вирішенні соціальних завдань суспільства) у сфері праці виникає третя впливова сторона — чиновники урядових установ, які стають отримувачами політичної ренти, масштаби якої часто зростають швидше, ніж поліпшується ресурсне забезпечення соціальної сфери. Зростання масштабів отримання політичної ренти має низку негативних наслідків. По-перше, підриває довіру населення до урядових структур, що практично унеможливлює становлення цивілізованих відносин у сфері праці. Багатьма вітчизняними дослідниками така довіра згадується серед необхідних передумов соціалізації відносин у сфері праці: «запорукою соціальної згуртованості є висока довіра громадян до інститутів влади та інших інститутів громадянського суспільства, як і довіра між громадянами і соціальними групами»[8]. По-друге, викривлює пропорції розподілу ресурсів, не дозволяючи спрямовувати їх на вирішення першочергових завдань, пов'язаних із накопиченням людського капіталу. Замість цього створюється надмірне споживацьке навантаження на національний дохід, яке не сприяє розширенню інвестування у вітчизняне виробництво, оскільки такий попит орієнтований більшою мірою на імпортні товари.

За всієї різноманітності національних моделей розвитку відносин у сфері праці кожна певним чином поєднує риси, властиві двом наведеним вище полюсним альтернативам.

На жаль, є підстави стверджувати, що вітчизняна економіка значною мірою залишається несприйнятливою до процесів соціалізації, а високі доходи здебільшого стають результатом монополізації ринків чи отримання адміністративної ренти, а не високої кваліфікації та інноваційної активності. Така ситу-

---

[7] Зайцев Ю. К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства: методологія і практика: Монографія / Ю. К. Зайцев. — К. : КНУ, 2002. — С. 97.

[8] Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія. / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін., за наук. ред. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2010. — С. 32.

Таблиця 1

Показники використання праці за деякими видами економічної діяльності, фактичні ціни*

ВЕД	Рік	Валова додана вартість, млн грн	Оплата праці найманих працівників, млн грн	Частка оплати праці у ВДВ, %	Чисельність зайнятих, тис. осіб	ВДВ на зайнятого, тис. грн	Чисельність найманих працівників	Витрати на оплату праці на одного найманого працівника, тис. грн/рік
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Сільське господарство	2001	29 421	5831	19,8				
	2002	29 418	5108	17,4	4107,0	7,2		
	2003	29 059	4890	16,8	4079,0	7,1	1754,8	2,8
	2004	37 258	6044	16,2	3974,6	9,4	1613,8	3,7
	2005	40 542	6887	17,0	3986,3	10,2	1418,1	4,9
	2006	41 006	8448	20,6	3633,8	11,3	1295,3	6,5
	2007	47 417	11 869	25,0	3468,1	13,7	1104,2	10,7
	2008	65 148	14 330	22,0	3300,1	19,7	987,3	14,5
	2009	65 517	14 279	21,8	3131,0	20,9	893,2	16,0
Промисловість	2001	55 337	29 681	53,6				
	2002	61 827	35 063	56,7	4220,4	14,6		
	2003	72 826	43 459	59,7	4123,2	17,7	3939,5	11,0
	2004	89 065	59 671	67,0	4077,1	21,8	3897,2	15,3
	2005	119 971	75 780	63,2	4072,4	29,5	3878,0	19,5
	2006	150 090	90 169	60,1	4036,9	37,2	3808,9	23,7
	2007	198 368	113 582	57,3	3973,0	49,9	3703,1	30,7
	2008	247 872	144 206	58,2	3871,4	64,0	3579,6	40,3
	2009	211 992	127 675	60,2	3546,9	59,8	3184,6	40,1
Будівництво	2001	7291	4242	58,2				
	2002	7653	4843	63,3	838,9	9,1		
	2003	10 268	6686	65,1	833,5	12,3	657,6	10,2
	2004	14 463	8924	61,7	907,5	15,9	676,8	13,2
	2005	16 370	12 677	77,4	941,5	17,4	677,6	18,7
	2006	21 168	14 955	70,6	987,1	21,4	709,3	21,1
	2007	30 456	21 091	69,3	1030,2	29,6	741,0	28,5
	2008	29 185	23 024	78,9	1043,4	28,0	745,6	30,9
	2009	22 110	18 187	82,3	966,2	22,9	570,0	31,9
Торгівля, ремонт	2001	22 409	8942	39,9				
	2002	24 593	10 627	43,2	3657,1	6,7		
	2003	31 622	10 197	32,2	3752,4	8,4	1167,5	8,7
	2004	41 057	11 393	27,7	3971,2	10,3	1161,3	9,8
	2005	56 041	20 882	37,3	4175,2	13,4	1234,2	16,9
	2006	68 573	24 845	36,2	4403,9	15,6	1347,1	18,4
	2007	95 220	32 228	33,8	4564,4	20,9	1451,4	22,2
	2008	131 261	50 121	38,2	4744,4	27,7	1562,8	32,1
	2009	113 115	45 915	40,6	4729,1	23,9	1415,5	32,4
Діяльність транспорту і зв'язку	2001	24 587	10 325	42,0				
	2002	27 523	14 065	51,1	1353,5	20,3		
	2003	35 092	16 732	47,7	1361,4	25,8	1093,8	15,3
	2004	42 694	16 936	39,7	1374,9	31,1	1083,0	15,6
	2005	47 435	23 754	50,1	1400,5	33,9	1090,2	21,8
	2006	56 053	30 619	54,6	1428,3	39,2	1097,8	27,9
	2007	70 063	35 474	502,3	1451,9	48,3	1088,3	32,6
	2008	87 078	50 228	57,7	1465,8	59,4	1078,5	46,6
	2009	103 527	59 365	57,3	1387,9	74,6	1039,7	57,1

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Освіта	2001	8904	6402	71,9				
	2002	10 819	7996	73,9	1630,3	6,6		
	2003	13 781	10 935	79,3	1637,2	8,4	1633,3	6,7
	2004	16 252	12 855	79,1	1648,7	9,9	1643,7	7,8
	2005	20 882	17 498	83,8	1668,2	12,5	1662,0	10,5
	2006	26 243	22 702	86,5	1690,5	15,5	1682,7	13,5
	2007	32 905	29 355	89,2	1693,7	19,4	1683,6	17,4
	2008	43 520	39 740	91,3	1702,4	25,6	1691,0	23,5
	2009	47 750	43 836	91,8	1698,4	28,1	1687,5	26,0
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2001	6011	4278	71,2				
	2002	7361	5377	73,0	1359,8	5,4		
	2003	9137	7093	77,6	1366,5	6,7	1348,9	5,3
	2004	10 952	8426	76,9	1348,9	8,1	1333,2	6,3
	2005	13 965	11 419	81,8	1356,6	10,3	1338,3	8,5
	2006	17 722	14 829	83,7	1356,7	13,1	1336,7	11,1
	2007	22 542	19 342	85,8	1359,0	16,6	1335,9	14,5
	2008	29 209	26 207	89,7	1369,9	21,3	1330,9	19,7
	2009	31 584	28 309	89,6	1348,1	23,4	1322,0	21,4
Всього по економіці	2001	204 190	86 440	42,3				
	2002	225 810	103 117	45,7	20 091,2	11,2		
	2003	267 344	122 188	45,7	20 163,3	13,3	14 323,5	8,5
	2004	345 113	157 450	45,6	20 295,7	17,0	14 041,2	11,2
	2005	441 452	216 600	49,1	20 680,0	21,3	14 005,3	15,5
	2006	544 153	268 631	49,4	20 730,4	26,2	14 069,2	19,1
	2007	720 731	351 936	48,8	20 904,7	34,5	14 001,9	25,1
	2008	948 056	470 464	49,6	20 972,3	45,2	13 938,9	33,8
	2009	914 720	466 281	51,0	20 191,5	45,3	12 948,5	36,0

**Джерело: Статистичний щорічник України за 2009 р. та розрахунки автора.*

ація сприяє поширенню у вітчизняній економіці рис другої моделі адаптації сфери праці до підвищення глобалізації конкуренції і науково-технічного прогресу. Серед вітчизняних підприємців поширюється модель підтримання конкурентоспроможності, заснована на заниженій вартості робочої сили, мінімальній участі у фінансуванні інвестицій у людський капітал.

Статистичне підтвердження цієї тези можна отримати навіть за допомогою нескладного макроекономічного аналізу. Вихідні дані, отримані зі статистичного щорічника «Україна в цифрах за 2009 р.», та розрахунки автора зведено в таблицях 1 та 2.

Дані про питому вагу витрат на оплату праці у складі валової доданої вартості свідчать про порівняно низьку частку оплати праці найманих працівників у створеній вартості. Якщо в країнах ОЕСР цей показник здебільшого перевищує 60%, у багатьох країнах — вищий 70%, то в Україні лише в 2009 р. він досяг 51%. При цьому в двох видах економічної діяльності з трьох, що мають найбільшу питому вагу в загальній чисельності зайнятих, показники частки витрат на оплату найманої праці менші середнього по всій економіці значення: в сільському господарстві, де у 2009 р. було зайнято 3131 тис. осіб, на оплату найманої праці припадає лише 21,8% валової доданої вартості, а в торгівлі — лише 40,6%. До того ж в тих видах економічної діяльності, що відрізняються вищою за середню по економіці питомою вагою витрат на оплату найманої праці, протягом останніх років спостерігаються і вищі за середні по економці темпи скорочення загальної чисельності зайнятих.

Зокрема, в будівництві частка оплати праці найманих працівників у складі валової доданої вартості становить 161,37% середньої по економіці, а темпи скорочення чисельності зайнятих досягають в 2009 р. порівняно із 2008 р. 7,4%. Для діяльності транспорту і зв'язку ці показники становлять відповідно 112,5 та –5,31%. Для промисловості — 118,15 та –8,38%. Крім того, скорочується чисельність зайнятих і в інших видах економічної діяльності, де питома вага витрат на оплату праці найманих працівників значно перевищує середнє по економіці значення: в охороні здоров'я та соціальній допомозі, освіті. Така ситуація свідчить про несприятливі тенденції щодо структурних зрушень в економіці в процесі адаптації національної сфери докладання праці

Таблиця 2

Показники структурних зрушень у сфері праці*

	Рік	Темпи приросту чисельності зайнятих	Темпи приросту чисельності найманих працівників	Відношення ВДВ до середньої по економіці	Відношення зарплати до середньої по економіці	Відношення частки зарплати у ВДВ до середньої по економіці	Індекси продуктивності праці	Індекси реальної зарплати**
Сільське господарство	2003	-0,68		53,73	32,67	36,82	92,99	
	2004	-2,56	-8,04	55,13	33,40	35,56	114,27	116,71
	2005	0,29	-12,13	47,64	31,40	34,62	87,11	104,11
	2006	-8,84	-8,66	42,99	34,16	41,73	96,59	116,90
	2007	-4,56	-14,75	39,66	42,77	51,26	98,70	134,26
	2008	-4,84	-10,59	43,67	43,00	44,33	112,29	105,01
	2009	-5,12	-9,53	46,19	44,39	42,75	93,27	96,92
Промисловість	2003	-2,30		133,21	129,32	130,57	112,73	
	2004	-1,12	-1,07	128,47	136,54	146,85	107,40	120,53
	2005	-0,12	-0,49	138,00	126,35	128,74	108,27	102,47
	2006	-0,87	-1,78	141,64	123,99	121,69	109,86	105,46
	2007	-1,58	-2,78	144,82	122,03	117,26	109,40	105,55
	2008	-2,56	-3,34	141,64	119,36	117,24	99,73	102,15
	2009	-8,38	-11,03	131,93	111,33	118,15	82,14	87,57
Будівництво	2003	-0,64		92,91	119,19	142,47	126,26	
	2004	8,88	2,92	93,72	117,59	135,24	112,34	112,62
	2005	3,75	0,12	81,45	120,97	157,83	87,59	113,92
	2006	4,84	4,68	81,70	110,43	143,11	107,36	98,10
	2007	4,37	4,47	85,75	113,24	141,82	112,31	109,97
	2008	1,28	0,62	61,88	91,49	158,97	73,58	84,37
	2009	-7,40	-23,55	50,51	88,60	161,37	71,99	90,92
Торгівля та ремонт	2003	2,61		63,56	102,38	70,55	117,17	
	2004	5,83	-0,53	60,80	87,49	60,82	106,54	97,54
	2005	5,14	6,28	62,88	109,40	75,94	104,23	138,47
	2006	5,48	9,15	59,32	96,59	73,39	100,98	94,89
	2007	3,64	7,74	60,51	88,34	69,31	109,14	98,08
	2008	3,94	7,68	61,20	95,02	76,95	103,14	112,33
	2009	-0,32	-9,43	52,80	90,08	79,63	76,07	89,00
Діяльність транспорту і зв'язку	2003	0,58		194,41	179,32	104,32	118,52	
	2004	0,99	-0,99	182,62	139,46	86,95	104,61	88,77
	2005	1,86	0,66	158,67	140,88	102,06	87,57	111,87
	2006	1,99	0,70	149,51	146,08	110,65	100,86	111,43
	2007	1,65	-0,87	14,11	129,68	1028,56	100,17	95,21
	2008	0,96	-0,90	131,42	137,98	116,24	95,74	111,12
	2009	-5,31	-3,60	164,66	158,56	112,49	110,49	107,88
Освіта	2003	0,42		63,48	78,48	173,61	118,60	
	2004	0,70	0,64	57,97	69,74	173,37	101,70	101,44
	2005	1,18	1,11	58,64	68,08	170,78	101,95	108,08
	2006	1,34	1,25	59,14	70,66	175,23	107,95	111,55
	2007	0,19	0,05	56,35	69,37	182,70	101,95	105,28
	2008	0,51	0,44	56,55	69,63	184,01	102,33	104,82
	2009	-0,23	-0,21	62,06	72,14	180,09	96,77	97,26
Охорона здоров'я та соціальні послуги	2003	0,49		50,43	61,64	169,85	115,49	
	2004	-1,29	-1,16	47,75	56,36	168,63	105,45	104,37
	2005	0,57	0,38	48,22	55,17	166,65	2004	108,39
	2006	0,01	-0,12	49,76	58,10	169,50	110,46	113,18
	2007	0,17	-0,06	48,11	57,60	175,72	103,45	106,32
	2008	0,80	-0,37	47,17	58,34	180,80	99,97	105,77
	2009	-1,59	-0,67	51,72	59,47	175,83	96,69	95,69
В середньому по економіці	2003	0,36		100,00	100,00		110,30	
	2004	0,66	-1,97	100,00	100,00		111,37	114,15
	2005	1,89	-0,26	100,00	100,00		100,79	110,73
	2006	0,24	0,46	100,00	100,00		107,04	107,47
	2007	0,84	-0,48	100,00	100,00		107,00	107,24
	2008	0,32	-0,45	100,00	100,00		101,97	104,43
	2009	-3,72	-7,11	100,00	100,00		88,18	93,88

** Джерело: розрахунки автора за даними державного статистичного щорічника за 2009 р.*

*** Для розрахунку індексів реальної зарплати використані не індекси споживчих цін, а дефлятори ВВП, для забезпечення їх порівнюваності із темпами зростання продуктивності праці.*

до глобалізації конкуренції та запровадження досягнень НТП в господарську практику. Галузі, що мають вищий потенціал соціалізації і підвищення соціально-економічної ефективності зайнятості, більшими темпами скорочують місткість сфери докладання праці. Таке витіснення робочих місць із порівняно високою соціально-економічною ефективністю функціонування робочими місцями, зайнятість на яких забезпечує менші доходи і ресурси для розвитку соціальної сфери, прямо суперечить завданням інноваційного розвитку, створює загрозу виконання соціальних зобов'язань держави перед населенням.

Важлива інформація може бути отримана також шляхом порівняння темпів зростання продуктивності праці (продуктивність праці оцінюється як відношення валової доданої вартості до чисельності зайнятих) із темпами зростання реальної зарплати (річна зарплата визначається як відношення витрат на оплату праці найманих працівників до чисельності найманих працівників). Принциповою особливістю наших розрахунків є використання однакових цінових індексів для визначення темпів приросту фізичних обсягів валової доданої вартості на зайнятого і темпів приросту реальної зарплати. На відміну від багатьох досліджень ми використовували дефлятори ВВП і для перерахунку темпів зростання продуктивності праці, і для визначення темпів приросту реальної зарплати. З огляду на цілі цього дослідження, прагнення забезпечити порівнюваність цих показників важливіше за точне врахування зміни купівельної спроможності зарплати щодо споживчих товарів і послуг.

Протягом 2003–2009 рр. загалом по економіці темпи зростання реальної зарплати і продуктивності праці досить близькі (див. табл. 2). У 2006 р. порівняно із 2005 р. та в 2007 р. порівняно із 2006 р. вони практично однакові. В деяких видах економічної діяльності протягом 2003–2009 рр. темпи зростання фізичних обсягів валової доданої вартості на зайнятого навіть перевищують темпи зростання реальної зарплати. Наприклад, у сільському господарстві в 2008 р. порівняно із 2007 р.; в промисловості у 2005, 2006 та 2007 рр.; в будівництві в 2006 та 2007 рр.; в торгівлі та ремонті в 2006 та 2007 рр.; в діяльності транспорту і зв'язку в 2007 і 2009 рр.; в освіті в 2004 р.; в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги в 2004 р. Щоб надати якісну оцінку такій поширеності випадків випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання реальної зарплати, слід врахувати, що за період кризового згортання виробництва протягом 90-х років XX ст. темпи скорочення реальної зарплати випереджали темпи зниження продуктивності праці ледь не вдвічі (ґрунтовні дослідження змін оплати і продуктивності праці в той період були проведені ще Н. О. Павловською). Відповідно, близькість темпів приросту продуктивності і зарплати в останні роки свідчить про збереження таких пропорцій розподілу, створюваних у процесі виробництва доходів, що унеможливлюють високі темпи накопичення людського капіталу, зумовлюють надмірну майнову диференціацію населення і відповідають другій з описаних у цій роботі моделі адаптації сфери докладання праці до глобалізації конкуренції та запровадження досягнень НТП в господарську практику.

Висновки. 1. Соціалізація сфери праці, без якої неможливий розвиток сучасної конкурентоспроможної економіки та перетворення її на інструмент примноження добробуту суспільства, ґрунтується на мікроекономічних та інституційних передумовах, які дуже слабо виражені у вітчизняній економіці. Наслідком стає адаптація сфери докладання праці української економіки до глобалізації конкуренції та прискорення НТП за моделлю заниженої вартості робочої сили, мінімальної участі бізнесу в накопиченні людського капіталу, набуття процесами соціалізації сфери праці примусового характеру, загострення суперечності між дотриманням соціальних пріоритетів і темпами економічного зростання.

2. Структурні зрушення зайнятості населення України останніх років свідчать про несприятливі тенденції: в тих ВЕД, для яких властиві вищі за середні по економіці показники соціально-економічної ефективності зайнятості (частка оплати праці найманих працівників у складі валової доданої вартості, вищі показники продуктивності праці й питомих витрат на оплату праці на найманого працівника), спостерігаються також і вищі за середні темпи скорочення чисельності зайнятих. Такі дані свідчать, що адаптація вітчизняної сфери докладання праці до глобалізації конкуренції супроводжується витісненням робочих місць з більшим соціальним ефектом функціонування менш ефективними, відповідно — звуженням кола осіб, залучених до розподілу виграшу від нарощення виробничої ефективності.

3. Пропорції між темпами зростання продуктивності праці й реальної зарплати в Україні протягом 2003–2009 рр. ускладнюють високі темпи накопичення людського капіталу, зумовлюють надмірну диференціацію доходів і відповідають моделі підтримання конкурентоспроможності національного виробництва, заснованій на заниженій вартості робочої сили.