

Василенко Н.Ф.

Кіровоградський державний технічний університет

Соціальні протиріччя на ринку праці, їх витоки, наслідки і шляхи подолання

У статті розглянуто основні соціальні протиріччя на ринку праці України, наведено результати соціологічних досліджень автора, доведено зв'язок соціальних проблем і соціально-трудових конфліктів, запропоновано шляхи їх розв'язання в умовах перехідної економіки.

зайнятість, безробіття, мінімальна заробітна плата, соціальні проблеми, ринок праці, допомога по безробіттю, соціально-трудовий конфлікт, страйк, соціальне регулювання

Піднесення темпів економічного розвитку в Україні на початку ХХІ ст. потребує адекватних змін у соціальній сфері. Разом з тим, практика ринкових перетворень засвідчує, що очікуваних якісних змін поки не вдалося досягти відчутною мірою, соціальні проблеми залишаються гострими, перешкоджаючи стабільному розвитку ринку праці, ефективній зайнятості, обумовлюючи суперечності в розвитку соціально-трудових відносин, накопичення конфліктного потенціалу. *Актуальність дослідження* соціальних проблем у розвитку ринку праці посилюється у зв'язку з посиленням міжрегіональних відмінностей у стані ринків праці, накопиченні конфліктного потенціалу у соціально-трудовій сфері.

Огляд наукових публікацій засвідчує, що істотний внесок у дослідження соціальних проблем регіональних ринків праці зроблено такими українськими вченими, як Амоша О.І., Бандур С.І., Долішній М.І., Заяць Т.А., Колот А.М., Лібанова Е.М., Новіков В.М., Фільштейн Л.М., Онікієнко В.В., Семикіна М.В., Соколик М.П. та ін. Проте, з впевненістю можна наголошувати на тому, що гострота невирішених соціальних питань, наявність суперечностей в соціально-трудовій сфері свідчать про необхідність продовження та поглиблення наукових пошуків у цьому напрямі для визначення безконфліктних шляхів соціального регулювання ринку праці.

До невирішених частин проблеми соціального регулювання ринку праці слід віднести, регулювання конфліктного потенціалу соціально-трудових відносин на макро- та мезоекономічному рівнях на основі уникнення соціальних протиріч у розвитку ринків праці.

Метою даної статті є дослідження соціальних протиріч на ринку праці, з'ясування їх зв'язку з рівнем накопичення конфліктного потенціалу розвитку суспільства на макро- та мезоекономічному рівнях, визначення наслідків таких протиріч та шляхів їх подолання.

Досягнення поставленої мети обумовило постановку та вирішення наступних *задач дослідження*:

- визначення головних соціальних протиріч на ринках праці,
- дослідження ступеню їх впливу на рівень конфліктності соціально-трудових відносин і накопичення конфліктного потенціалу розвитку суспільства загалом;
- з'ясування гостроти та специфіки таких протиріч та їх наслідків для працівників і безробітних на прикладі регіонального ринку праці.

Упродовж останніх років загальною тенденцією вітчизняного ринку праці стало збереження відносно низького рівня офіційно зареєстрованого безробіття – близько

3,5–3,8%. Не можна не відмітити як позитивне явище стабілізацію цього показника, однак, на наш погляд, це досягається штучним шляхом, завдяки курсу державної політики на підтримку рівня зайнятості на підприємствах на основі їх прямого субсидування. При цьому офіційні дані статистики щодо безробіття є заниженими, що пояснюється наявністю прихованого безробіття, збільшенням зайнятості у тіньовому секторі економіки.

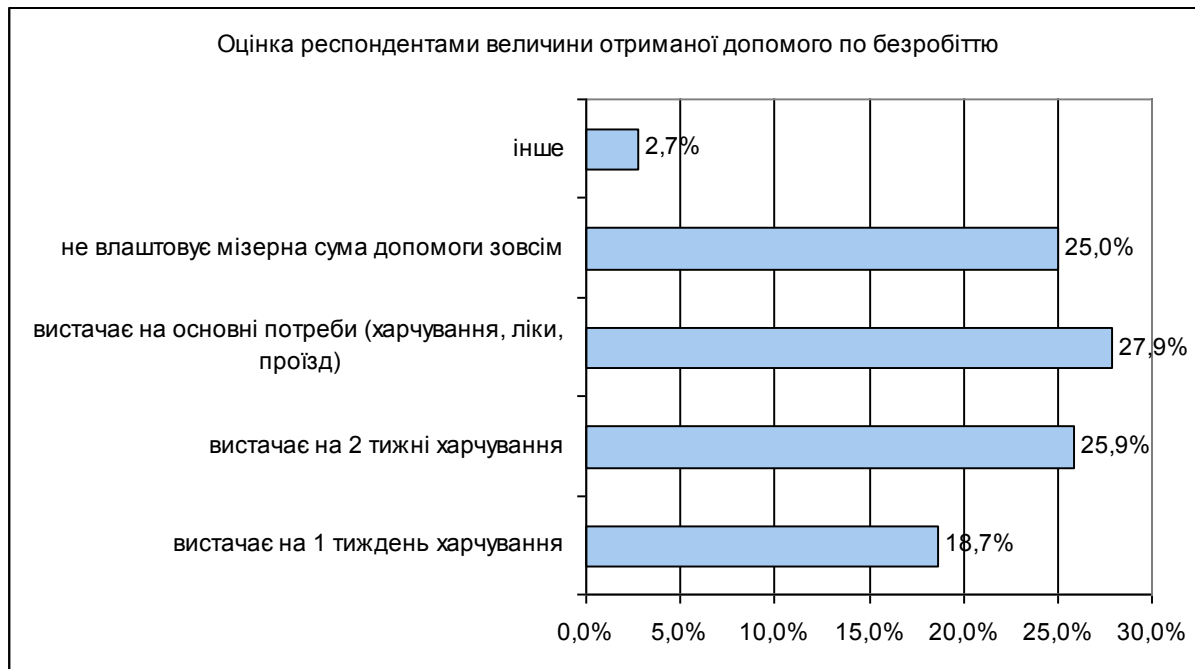


Рисунок 1 – Оцінка респондентами вагомості отримуваної допомоги по безробіттю

Утриманню частини безробітних у стані прихованого безробіття або надання ними переваги пошукам роботи в тіньовому секторі економіки пов'язано певною мірою із слабкістю ролі служб зайнятості, слабким соціальним захистом безробітних з боку держави. Щодо останнього, то красномовними є результати соціального моніторингу, проведеного серед 3458 зареєстрованих безробітних Кіровоградської області у січні – лютому 2004 р.: 64,6 % опитаних визнали, що не звернулися своєчасно до послуг служб зайнятості за допомогою у зв'язку з неінформованістю про її можливості, а також невірою у реальний соціальний захист; майже 70% опитаних безробітних вважають розмір допомоги мізерним, який не дає змоги забезпечити харчування на протязі місяця, не говорячи про інші соціальні потреби, 26% опитаних дотримуються думки, що допомоги ледве вистачає на харчування упродовж 2 тижнів, кожен п'ятий стверджує, що її вистачає на харчування протягом 1 тижня (рисунок 1).

Водночас, парадоксом українського ринку праці є те, що проблема виживання актуальна не лише для безробітних, а для більшості працюючих. Понад 2/3 працівників галузей економіки останніми роками одержували заробітну плату нижче прожиткового мінімуму, тобто відносилися до категорії бідних. Протягом тривалого періоду частка середньої заробітної плати у ВВП в розрахунку на одного зайнятого падала: у 1990 р. – 47,3%; у 1995 р. – 30,3; у 2000 р. – 32,5% . У 2002 р. вона дещо зросла [1, с.22-23] завдяки регулюючим заходам у сфері оплати праці і склала, за розрахунками автора, 43,7%, проте це не перекило суттєві відмінності в заробітній платі порівняно з 1990 р., тому такі зрушення ще не можна вважати дієвим стимулюванням зростання ефективності праці. Порівняно з ринково розвинутими країнами оплата праці в Україні є нижчою у 6–8 разів (табл. 1), відмінності у рівнях соціальної захищеності працівників

сягають десятки разів.

Таблиця 1 – Порівняння оплати праці в Україні з іншими державами, разів [2, с.320]

Країна	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Україна	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Німеччина	10,90	7,72	7,76	7,71	7,95	...
Франція	11,36	8,03	7,98	8,38	8,54	...
Велика Британія	9,20	6,83	7,00	7,58	7,94	...
США	13,69	9,94	10,14	10,99	11,52	...
Японія	9,85	7,30	7,27	7,42	...	...

Введення в дію Закону “Про прожитковий мінімум” (№ 996-XIV від 15.07.1999 р.), згідно з яким визначено мінімальний набір продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, певний рівень соціально-культурних потреб людини і, як наслідок, абсолютний критерій мінімального рівня життя (у 2000 р. – 271 грн., 2001 р. – 313,3 грн., 2002–2003 рр. – 342 грн.), який з часом буде гарантовано державою, на нашу думку, поступово сприятиме підвищенню захищеності людини праці, скороченню бідності серед працюючих в Україні. Проте вряд чи можна погодитися з величиною прожиткового мінімуму, яка продиктована не соціальними стандартами життя, а фінансовими можливостями держави. Відставання мінімальної оплати від прожиткового мінімуму має бути подолано у стислі строки із збереженням міжпосадової диференціації.

Існуюча суперечливість проблеми підвищення мінімальної оплати праці свідчить про недосконалість законодавчих економічних, фінансових, організаційних механізмів соціального регулювання ринку праці. Можливості введення підвищених розмірів мінімальної заробітної плати, збільшення середньої зарплати знаходяться в залежності від тарифоутворюючих чинників (механізмів формування ставок) і фінансових можливостей підприємств, для працівників бюджетної сфери – від наявності відповідних бюджетних асигнувань. Виходячи з цього, можна передбачити, що підвищення оплати праці ще тривалий час залишатиметься складною проблемою, поки залишатиметься дефіцит економічних ресурсів. В таких умовах негайного реформування потребує тарифна система для того, щоб забезпечити оптимальну диференціацію тарифної частини заробітку та одночасного відновлення її купівельної спроможності. Потребує окремого опрацювання питання щодо можливостей поетапного наближення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму, підвищення частки на оплату праці у собівартості продукції. До речі, остання складає біля 11%, тоді як у країнах ринкової економіки 30-35%, а у ВВП відповідно 45 і 60-65%.

Зазначимо, що поширення проблеми бідності серед працюючих протягом років ринкових перетворень корелювала з швидким погіршенням використання робочої сили: у 1990 р. в галузях економіки було зайнято 49% населення; у 1995 р. – 42,5%; у 2000 р. – 36,4% [2, с.240]. На стан зайнятості населення України у 90-ті роки вирішальним чином вплинули падіння обсягів виробництва, ускладнення збуту виробленої продукції через кризу неплатежів, структурні зрушення в економіці. Саме ці явища в економіці суттєво змінили обсяги і структуру попиту на робочу силу, призвели до скорочення загального рівня зайнятості в економіці, до зростання явного та прихованого безробіття серед офіційно зайнятого населення, обумовили загострення соціальних проблем

найманих працівників, не говорячи про безробітних.

За десять років існування Україна отримала катастрофічне зниження загальної чисельності зайнятого у галузях економіки населення – на 39,3%, тобто з 24,7 млн. осіб (1990 р.) до 15,0 млн. осіб (2001 р.) [3, с. 32], що свідчить про неефективне використання робочої сили, що стримує економічне зростання, розв'язання гострих соціальних проблем на ринку праці. І тільки останнім часом завдяки поживленню економічних процесів в державі з'явилися незначні прояви позитивних тенденцій: за даними Держкомстату у 2001 р. рівень зайнятості став підвищуватися і склав 38,6%, у 2002 р. – 44,5% [3, с.37; 1, с.20] .

Вважаємо, що подолання соціальних протиріч на ринку праці гальмує також повільне впровадження соціального партнерства на українських підприємствах. Залишається гострою проблема виконання прийнятих домовленостей між роботодавцями і найманими працівниками, хоча ситуація порівняно з попередніми роками дещо покращилася: зобов'язання з питань оплати праці виконано у 2002 р. на 90,9%, зайнятості – 91,6%, охорони праці – 90%, у 2001 році відповідно 89,4, 86,5, 89,4% [3, с.30].

Поряд з цим не сприяє розв'язанню соціальних питань також низька якість угод: вони укладаються переважно формально. Належний контроль за укладанням колективних договорів відсутній, обласні ради соціального партнерства не мають дійових інструментів впливу на роботодавців. У Законі про колективні договори й угоди чітко не визначені норми покарання посадових осіб за невиконання колективного договору, ухилення від його укладання тощо.

Удосконалення нового законодавства з соціальних питань ускладнюється низкою причин: по-перше, новизною цих проблем в умовах перехідної економіки; по-друге, суттєвими соціальними втратами за роки впровадження ринкових реформ, зокрема, відходом від достатньо високого для працівників рівня соціальних гарантій (притаманному періоду планової централізованої економіки); по-третє, практичною неможливістю швидко та по всіх напрямках вивести соціальні гарантії на міжнародний рівень (хоча б за деякими основними показниками, які враховуються в процесі визначення індексу людського розвитку).

Виявлені у процесі дослідження недоліки соціального регулювання ринку праці, негативні соціальні наслідки, що супроводжували проведення реформ, переконують в тому, що більшість урядових рішень та законів в соціальній сфері попередньо не піддавалися відповідній експертизі. Вважаємо, що прийняття законів у подальшому має ґрунтуватися на проведенні експертиз соціальних наслідків прийняття того чи іншого закону. Цільовим орієнтиром такої експертизи має бути оцінка впливу документа, що пропонується для прийняття, на соціальне становище працівників, можливості ефективного виживання для безробітних. При цьому важливо передбачити міжрегіональну диференціацію можливих наслідків рішень, що пропонуються в проектах законів, тобто має враховуватися специфіка дії регіональних чинників.

Соціальні протиріччя, які мають прояв на ринку праці, об'єктивно породжують трудові конфлікти. За даними, наведеними Національною службою посередництва і примирення [4, с. 45]:

- у 2002 р. кількість підприємств, установ, організацій, на яких виникли соціально-трудова конфлікти становить 3072 (у тому числі: на виробничому рівні – 743, на територіальному рівні – 1036, на територіально-галузевому рівні – 1293);

- середньооблікова чисельність штатних працівників підприємств, установ, організацій, на яких виникли розбіжності між найманими працівниками і роботодавцями, – 511520 (у тому числі: на виробничому рівні – 385226, на територіальному рівні – 40780, на територіально-галузевому рівні – 85514);

- кількість розбіжностей у поглядах на вирішення соціальних питань – 842 (серед них: встановлення нових або зміна існуючих соціально-економічних умов праці й виробничого побуту – 43, укладання чи зміна умов колективного договору, угоди – 40, виконання колективного договору, угоди, окремих її положень – 200, невиконання вимог законодавства про працю – 559);

- вирішено колективних трудових спорів (конфліктів) – 344 (у тому числі: на виробничому рівні – 310; на рівні підприємства, установи, організації – 259, на рівні структурних підрозділів – 46, на рівні окремих категорій найманих працівників – 50, на територіальному рівні – 23, на територіально-галузевому рівні – 7, на галузевому рівні – 4).

Внаслідок загострення соціальних протиріч на ринку праці об'єктивно виникає соціальна напруженість у суспільстві.

Таблиця 3 – Страйки як результат соціально-трудових конфліктів в Україні [3, с. 20]

Роки	Кількість підприємств, де були страйки	Кількість працівників, які брали участь у страйках, тис. осіб	Кількість учасників страйку на 1 підприємство	Кількість невідпрацьованих днів на І учасника страйку
1995	247	57,6	233	4
1996	1269	171,4	135	13
1997	1162	116,4	100	11
1998	687	98,7	144	13
1999	290	42,0	145	11
2000	76	20,6	271	14
2001	31	6,8	219	5
2002	97	9,3	96	2

За роки ринкових перетворень наймані працівники відчули, що роль захисних функцій держави і профспілок стала вкрай обмеженою та неефективною, слід покладатися, передусім, на себе. Як результат, у 90-ті роки, коли криза охопила економіку України, суспільство стало свідком сплеску трудових конфліктів і страйків, в яких прийняли участь сотні тисяч громадян (таблиця 3).

Сьогодні прояв конфліктності у такій крайній формі як страйки в Україні дещо зменшився, проте він продовжує мати місце. Тільки у 2002 р. у страйках брали участь 9344 осіб (переважно представники добувної, вугільної галузей промисловості, працівники освіти), внаслідок чого втрати робочого часу склали 128,3 тис. людино-годин, не додано продукції, не виконано робіт на суму 1974,1 млн. грн.[3, с.201].

Серед причин виникнення соціальних конфліктів на рівні підприємств України експертами [5, с.35] головними визнано наступні (у % до загальної кількості конфліктів):

- несвоєчасність виплати заробітної плати75,5%
- низький рівень заробітної плати.....44,9%
- ігнорування інтересів підлеглих.....30,6%
- порушення умов колективного договору.....34,7%
- неритмічність роботи, простої, неоплачувані відпустки.....28,6%
- неінформованість про фінансовий стан.....10,2%
- скорочення штатів.....30,6%

- незадовільний психологічний клімат у колективі.....	4,0%
- зміна форми власності.....	14,3%
- розподіл заробітної плати, премій, робіт.....	4,0%
- незадовільні умови праці.....	2,0%
- неприйнятні критерії оцінки праці.....	2,0%

Серед вказаних причин конфліктів перша заслуговує особливої уваги. Зауважимо, що несвоєчасність виплати заробітної плати є прямим свідком порушення прав найманого працівника на одержання винагороди за працю. Це один з парадоксів українського ринку праці в умовах перехідної економіки, явище, яке є практично неможливим для цивілізованих країн ринкової економіки. Заробітна плата повинна виплачуватися найманим працівникам двічі на місяць у терміни, встановлені колективними договорами.

За даними Держкомстату України, обсяги заборгованості з виплат заробітної плати стали останніми роками значно меншими, проте це не означає повного викорінення цього явища: темпи погашення заборгованості із заробітної плати в Україні в останні роки уповільнилися. Так, якщо в 2002 р. було погашено 2,2 млрд. грн. боргів із заробітної плати, в 2003 р. – усього 400 млн. грн., або в п'ять разів менше. Упродовж 2003 р. ситуація ускладнилася в Луганській, Миколаївській і Сумській областях, а особливо – у Хмельницькій, де заборгованість із заробітної плати, порівняно з 2001 р., не тільки не зменшилася, а навпаки зросла на 7%. У першому кварталі 2004 р. погашення заборгованості із заробітної плати взагалі припинилося [6, с.1].

Нині понад 16 тис. підприємств мають заборгованість із заробітної плати перед 1,2 млн. працівників. Загальна сума боргу із заробітної плати становить 2,2 млрд. грн., з яких 416 млн. грн. – борги підприємств, які призупинили діяльність. Передусім боржниками із заробітної плати залишаються підприємства промисловості (63,8%), сільського господарства (13,5%), будівництва (7,6%), транспорту (5,1%), причому 40% заборгованості припадає на державний сектор економіки.

Витоками цієї гострої соціальної проблеми є криза неплатежів, яка сприяла появі бартеризації економіки, існування інфляції витрат, зростання масштабів діяльності тіньового сектора економіки, поряд з цим – незбалансованість бюджетів усіх рівнів, проведення державою невваженої фіскальної, податкової політики, кризовий фінансовий стан багатьох підприємств.

Стосовно другої за рейтингом причини соціальних конфліктів (низький рівень заробітної плати) слід сказати, що вона віддзеркалює витоки збіднення працюючого населення, невідповідність ціни і вартості послуг робочої сили на ринку праці, результати відмови від нормування праці на підприємствах, неефективності матеріального стимулювання, поширених виплат заробітної плати “у конвертах”, прихованої від оподаткування, необґрунтованої величезної диференціації в оплаті керівників і підлеглих на підприємствах, – ці та інші недоліки разом з недосконалою державною системою регулювання доходів населення створюють підґрунтя для зростання протестної поведінки, гальмують досягнення соціальної стабільності у суспільстві.

Отже, проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що основні соціальні протиріччя на національному і регіональних ринках праці пов'язані з вкрай низьким рівнем оплати праці, затримками в її виплатах, необґрунтованою диференціацією оплати праці і доходів, неефективним використанням робочої сили, безробіттям, обмеженими розмірами допомоги по безробіттю, невиконанням колективних трудових угод на підприємствах стосовно умов та оплати праці, соціального захисту, вкрай повільним впровадженням соціального партнерства. Низка цих та інших протиріч

об'єктивно породжує соціально-трудові конфлікти, які загрожують соціальній стабільності і сталому економічному розвитку на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях.

На наш погляд, шляхи розв'язання цих протиріч мають ґрунтуватися на комплексних підходах до реформування політики оплати і доходів, посилення її стимулюючої ролі, поетапного наближення розміру мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму, піднесення ролі соціального партнерства на засадах трипартизму, вдосконалення законодавства в частині підвищення персональної відповідальності керівників міністерств, відомств, облдержадміністрацій, підприємств щодо вирішення проблем заборгованості із заробітної плати, її детінізації, збереження існуючих та створення нових робочих місць, виконання колективних трудових угод.

Список літератури

1. Україна у цифрах у 2002 році. Короткий статистичний довідник. – К.: Видавництво «Консультант», 2003. – 271 с.
2. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. В.М. Гейця. – К.: Ін-т екон. прогнозів, Фенікс, 2003. – 1008 с.
3. Праця України у 2002 році: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2003. – 413 с.
4. Бурак В. Поняття колективних трудових спорів // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2002. – № 4. – С. 45 – 47.
5. Злобіна О.Г. Характеристика експертами головних причин та умов виникнення колективних трудових спорів на рівні підприємств та галузі // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2002. – № 1(17). – С. 35.
6. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. Монографія – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.

В статье рассмотрено основные социальные противоречия на рынке труда Украины, наведены результаты социологических исследований автора, обоснована взаимосвязь социальных проблем и социально-трудовых конфликтов, предложены пути их решения в условиях переходной экономики.

In clause it is considered the basic social contradictions on a labour market of Ukraine, results of sociological researches of the author are induced, the interrelation of social problems and social-labour conflicts is proved, ways of their decision to conditions of transitive economy are offered.