

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
ДЕРЖАВНИЙ КОМІТЕТ СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ

ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ:

2004
РІК

Щорічна науково-аналітична доповідь

Київ – 2004

УДК 314.18 : 316.42] (477) “2004”
ББК 60.7 (4 Укр)
Л93

Людський розвиток в Україні: 2004 рік (колектив авторів) / Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – с.

Ця публікація є другою доповіддю з людського розвитку, що підготовлена спільно колективом науковців Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України і фахівців Державного Комітету статистики України. У доповіді проведено аналіз місця України за світовим рейтингом людського розвитку, відмінностей в розвитку регіонів країни, розглянуто стан базових складових людського розвитку: матеріального добробуту, освіти та тривалості життя населення.

Тематичний розділ цього річної доповіді присвячений гідній праці – одному з найважливіших аспектів людського розвитку. Викладено концептуальні основи гідної праці, розроблені Міжнародною організацією праці, розглянуто фактичний стан та можливості забезпечення основних принципів гідної праці в Україні, запропоновано шляхи вирішення наявних проблем у соціально-трудої сфері.

Робота розрахована на фахівців у галузі економіки праці, соціальної економіки та політики, працівників державного управління, аспірантів та студентів економічних і гуманітарних спеціальностей.

Рецензенти:

Колот А.М., д.е.н., проф.
Палій О.М., к.е.н.

Редакційна колегія:

Власенко Н.С., Григорович С.В., Калачова І.В., Лібанова Е.М. (головний редактор), Макарова О.В., Новіков В.М., Онікієнко В.В., Осауленко О.Г., Пирожков С.І., Позняк О.В., Стешенко В.С., Ткаченко Л.Г. (відповідальний секретар), Черенько Л.М.

Затверджено до друку Вченою радою Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України (протокол № 9 від 28.10.2004 р.).

ISBN 966-02-3508-9

© Інститут демографії та соціальних досліджень
НАН України, 2004
© Державний Комітет статистики України, 2004

ЗМІСТ

ВСТУП	4
1. ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ	6
1.1. Місце України на міжнародній шкалі людського розвитку	6
1.2. Людський розвиток регіонів України	9
1.3. Методичні підходи до вимірювання людського розвитку на місцевому рівні ..	15
2. МАТЕРІАЛЬНЕ СТАНОВИЩЕ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ	27
2.1. Матеріальна забезпеченість домогосподарств.....	27
2.2. Диференціація населення за рівнем матеріального добробуту	34
3. ОСВІТА НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ	42
3.1. Рівень освіти населення України	42
3.2. Розвиток освітньої галузі	45
4. ТРИВАЛІСТЬ ЖИТТЯ ТА ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ	56
4.1. Соціально-трудова детермінанти смертності й тривалості життя	56
4.2. Стан охорони здоров'я.....	66
5. ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК І ГІДНА ПРАЦЯ.....	71
5.1. Концепція гідної праці	71
5.2. Законодавче забезпечення гідної праці в Україні	76
6. ГІДНА ПРАЦЯ В УКРАЇНІ	84
6.1. Розвиток національного ринку праці та можливість одержати роботу.....	84
6.2. Продуктивність зайнятості.....	101
6.3. Рівність жінок і чоловіків у праці.....	122
6.4. Безпека праці.....	130
6.5. Свобода асоціацій та соціальний діалог	11538
7. ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ	146
7.1. Соціалізація ринку праці – необхідна передумова реалізації принципів гідної праці.....	146
7.2. Регулювання оплати праці та зайнятості як провідний чинник економічного забезпечення людського розвитку	152
7.3. Роль освіти у стабілізації соціально-економічного становища в Україні.....	156
ДОДАТОК.....	162

ВСТУП

Рух України шляхом європейської інтеграції має супроводжуватись прогресом у людському розвитку, досягненням Цілей розвитку тисячоліття, значно амбітніших за глобальні через їх адаптацію до умов України, і відповідно досягненням визначених ними значно вищих орієнтирів у рівні життя широких верств населення, забезпеченні непрацевдатних членів суспільства, тривалості життя, рівню освіти, культури та духовності, доступності якісних соціальних послуг тощо. Зрозуміло, що фундаментом досягнення європейських стандартів якості життя є продуктивність економіки, в тому числі продуктивність зайнятості.

Нині майже за всіма параметрами економічного розвитку Україна значно поступається більшості європейських країн, але економічні тенденції останніх років, подолання системної економічної кризи і вихід української економіки на траєкторію сталого економічного зростання створюють передумови для зміни ситуації. Не варто розраховувати на швидке подолання існуючого відставання – воно є надто великим, і в найближчій перспективі економіка України не зможе забезпечити матеріальних ресурсів, необхідних для досягнення європейських стандартів життя. Але не можна очікувати і того, що сам по собі економічний розвиток забезпечить гідні умови та оплату праці населенню України і через це розв'язання соціальних проблем. Як свідчить і світовий, і власний український досвід, через нерівномірність виходу з кризи окремих секторів та виробництв, принаймні, перші етапи економічного зростання супроводжуються посиленням майнового розшарування населення, недотриманням елементарних стандартів умов праці і низьким рівнем її оплати на значній частині підприємств.

За таких умов неможливі повна реалізація людського потенціалу та підтримка населенням економічних трансформацій, а отже, не варто очікувати високої активності населення на вітчизняному ринку праці, високої продуктивності зайнятості і, загалом, високої ефективності економіки. Тому надзвичайно важливим є використання результатів економічного зростання задля забезпечення відчутних змін у рівні життя населення. Зокрема, має бути досягнуто послідовне та стійке поліпшення рівня споживання, забезпечено рівний доступ всіх верств населення до якісних соціальних послуг, здійснено реформування найважливіших секторів соціальної сфери, що стане основою для створення сприятливих умов для поліпшення демографічної ситуації та гендерних відносин, підвищення якості людського потенціалу.

Штучне заниження вартості робочої сили успадковане сучасною Україною від адміністративно-планової економічної системи з її низьким рівнем заробітної плати і високими обсягами споживання, які розподілялись через так звані „суспільні фонди” шляхом дотацій на житлово-комунальні та санаторно-курортні послуги, значну частину споживчих товарів, передусім дитячого асортименту, безплатної медичної допомоги і освіти тощо. Низькій заробітній платі відповідали такі ж жорстко регульовані низькі ціни на товари та послуги. Перехід до ринкової економічної системи зруйнував систему дотацій і, значною мірою, – суспільні фонди споживання, але прагнення витримати конкуренцію на світовому ринку за умов високої енерго- та матеріалоємності віддзеркалилось у збереженні низької вартості робочої сили. І нині це є водночас і чинником конкурентоспроможності українських товарів (а отже, чинником потенційних інвестицій в українську економіку), і – значно більшою мірою – непереборним бар'єром зростання продуктивності зайнятості. Без високої заробітної плати не може бути і високих соціальних трансфертів, а отже, низький рівень оплати

праці є фактором бідності не тільки працюючого населення, а й непрацевдатних його верств.

Нинішнє заниження вартості робочої сили, як і недостатній рівень соціальних трансфертів, відчутно гальмує розвиток внутрішнього ринку, динаміку економічних процесів. Втрачено стимулюючу функцію заробітної плати, її вплив на розвиток виробництва, науково-технічний прогрес. Економіка, що базується на низькій вартості робочої сили, не забезпечує високих стандартів споживання, процесів нагромадження, якісного відтворення робочої сили, а навпаки, провокує відплив найбільш ініціативних економічно активних громадян до інших країн.

Саме тому пріоритетною темою цього річної доповіді є гідна праця, забезпечення якої є основною складовою людського розвитку. У доповіді викладено основи концепції гідної праці відповідно до позиції Міжнародної організації праці, розглянуто фактичний стан та можливості забезпечення гідної праці в Україні, запропоновано шляхи розв'язання наявних проблем у соціально-трудої сфері.

Доповідь підготовлено авторським колективом під керівництвом Лібанової Е.М. у складі: Власенко Н.С., Герасименко Г.В., Григор'єва Л.О., Григорович Н.В., Грішнова О.А., Драгунова Т.А., Зотова О.О, Калачова І.В., Кочума І.Ю., Крикун О.І., Куліков Г.Т., Курило І.О., Лібанова Е.М., Майданік І.П., Макарова О.В., Маліков А.В., Новак І.М., Новіков В.М., Огай М.Ю., Онікієнко В.В., Осауленко О.Г., Осипова І.І., Пирожков С.І., Позняк О.В., Рубльова Н.В., Саріогло В.Г., Сенік І.В., Стефановський А.І., Ткаченко Л.Г., Черенько Л.М.

Автори висловлюють щире подяку за цінні поради та консультації національному кореспондентові Міжнародного бюро праці в Україні В.І.Костриці.

1. Людський розвиток в Україні

1.1. Місце України на міжнародній шкалі людського розвитку

За даними Звіту ПРООН про людський розвиток 2004 р.¹, Україна посідає 70-е місце у світі за рівнем людського розвитку (табл. 1.1). При цьому значення її індексу людського розвитку збігається з відповідним показником малої острівної держави Карибського басейну Сент-Люсія, яка посідає наступну рейтингову позицію.

Таблиця 1.1. Показники людського розвитку в Україні та окремих пострадянських країнах*

	ІЛР	Рейтинг за ІЛР	Очікувана тривалість життя при народженні, років (2002 р.)	Рівень грамотності населення старше 15 років, % (2002 р.)	Сукупний валовий коефіцієнт числа вступивших до початкових, середніх та вищих навчальних закладів, % (2001-2002 рр.)	ВВП на душу населення за ПКС, дол. США (2002 р.)
Країни з високими значеннями індексу людського розвитку:						
Естонія	0,853	36	71,6	99,8	96	12260
Литва	0,842	41	72,5	99,6	90	10320
Латвія	0,823	50	70,9	99,7	87	9210
Країни з середніми значеннями індексу людського розвитку:						
Російська Федерація	0,795	57	66,7	99,6	88	8230
Білорусь	0,790	62	69,9	99,7	88	5520
Україна	0,777	70	69,5	99,6	84	4850
Казахстан	0,766	78	66,2	99,4	81	5870
Грузія	0,739	97	73,5	100,0	69	2260
Молдова	0,681	113	68,8	99,0	62	1470
Таджикистан	0,671	116	68,6	99,5	73	980

*Джерело: Human development report, 2004.

Останніми роками спостерігається позитивна тенденція до зростання значення національного індексу людського розвитку і, відповідно, міжнародного рейтингу країни. Якщо в 1995 р. індекс людського розвитку України становив 0,751, то в 2000 р. – 0,762, а в 2002 р. – вже 0,777. Порівняно з даними минулого року, позиція України на міжнародній шкалі підвищилась на п'ять рейтингових пунктів, проте вона і досі належить до групи країн з середнім рівнем людського розвитку.

Середній рівень людського розвитку характерний нині для більшої частини пострадянського регіону, за винятком Балтійських держав, що входять до групи країн з високим рівнем розвитку. Порівняно з колишніми республіками СРСР, Україна має досить непогані показники, оскільки випереджає Молдову, центральноазіатські та закавказькі держави за всіма частковими індикаторами людського розвитку, поступаючись лише Російській Федерації та Республіці Білорусь, в першу чергу за рівнем ВВП на душу населення.

Основним чинником, що визначає не дуже високу позицію України на міжнародній шкалі, є низький рівень доходів населення внаслідок спаду економіки та ринкових

¹ Міжнародна методика вимірювання людського розвитку наведена у публікації: Людський розвиток в Україні: 2003 рік (колектив авторів) / Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – С. 23–25.

трансформацій протягом перехідного періоду. Хоча, порівняно з попередніми роками, значення індексу ВВП на душу населення як складової частини ІЛР зросли, на міжнародній шкалі вони досі не забезпечують Україні гідного місця. У 2002 р. український ВВП в розрахунку на душу населення за ПКС становив 4850 дол. США на рік, що помітно менше, ніж у більшості країн із середнім рівнем людського розвитку.

Серед країн, що посідають близькі до України місця за рівнем людського розвитку, нижчі показники матеріального становища населення спостерігаються лише серед окремих країн, що розвиваються (Філіппіни, Парагвай, Індонезія, Індія, Нікарагуа, Монголія, Еквадор, Єгипет) та малих острівних держав. Водночас на пострадянському просторі Україна має досить сприятливе положення за показником доходів населення. Вищі значення ВВП в розрахунку на душу населення за ПКС характерні лише для Балтійських держав, які входять до групи країн з високим рівнем людського розвитку (в межах 9200–12200 дол. США за ПКС), Російської Федерації (8230), Казахстану (5870) та Республіки Білорусь (5520 дол. США за ПКС).

Перевищення рейтингу України ІЛР над рейтингом ВВП на душу населення за ПКС становить 25 рейтингових сходинок. Ця тенденція характерна для всіх країн перехідного періоду і свідчить про негативний вплив індикатора доходів на значення загального показника людського розвитку. Водночас серед країн, що розвиваються, спостерігається зворотна тенденція перевищення рейтингу доходів над рейтингом ІЛР, що засвідчує менше значення інших індикаторів людського розвитку, зокрема освітніх, при розрахунку інтегрального показника.

Обмеженням можливостей та перспектив людського розвитку в будь-якій країні є наявність бідності. У 1997 р. фахівці ПРООН запропонували новий показник – індекс бідності за можливостями, який відбиває позбавлення основних можливостей розвитку в усіх аспектах, що вимірює ІЛР: тривалість життя, рівень освіти, добробут. За оцінками експертів ПРООН, 25% населення України живуть в умовах нижче межі бідності, за абсолютним критерієм (4 дол. США на день за ПКС.) Значення цього показника загалом відповідає особливостям регіону Центральної та Східної Європи (відповідні показники становлять: в Болгарії – 22%, Румунії – 23%, Латвії – 28%, Естонії – 18%, Литві – 17%), проте значно нижче, ніж у пострадянському просторі (зокрема, в Російській Федерації відповідний показник становить 53%, в Казахстані – 62%, в Молдові – 82%).

Зберігається в Україні доволі низька тривалість життя населення, яка, згідно з концепцією людського розвитку, є однією з базових можливостей, що має бути доступною для людини на будь-якому етапі розвитку суспільства. Соціально-економічні трансформації протягом перехідного періоду в Україні призвели до погіршення стану здоров'я населення та зниження середньої очікуваної тривалості життя. Це відбулося передусім внаслідок спаду рівня життя переважної більшості населення та погіршення медичного обслуговування. Якщо у 1990 р. цей показник становив 70,5 років, то станом на 2002 р. його значення зменшилося до 69,5 років. Проте новітні тенденції віддзеркалюють зростання очікуваної тривалості життя, що відбилось на динаміці відповідної складової ІЛР.

Середня очікувана тривалість життя населення України відповідає середньому показнику для країн Центральної та Східної Європи та СНД – 69,5 років. Серед республік колишнього СРСР нижча очікувана тривалість життя спостерігається в Таджикистані (68,6), Киргизії (68,4), Туркменістані (66,9), Російській Федерації (66,7) та Казахстані (66,2 років). Однак середня очікувана тривалість життя в Україні залишається низькою навіть порівняно з окремими менш розвиненими країнами світу, що посідають нижчі рейтингові позиції за ІЛР. Зокрема, відповідні показники

Сент-Люсії, Колумбії та Оману, що посідають наступні на Україною місця на міжнародній шкалі, перевищують 72 роки. За розрахунками експертів ПРООН, в Україні ймовірність для народжених не дожити до 60 років становить 23%. Вищі значення даного показника серед країн ОЕСР, Центральної та Східної Європи і СНД спостерігаються лише в Російській Федерації, Казахстані та Киргизії.

Освітні показники людського розвитку, що спираються на дані про кількість учнів, охоплених навчанням, та рівень грамотності населення, забезпечують високий рейтинг України на міжнародній шкалі. Більш того, значення цих індексів стабільно зростають. Зокрема, рівень грамотності дорослого населення наближається до 100% (99,6%), зростає сукупний валовий коефіцієнт числа осіб, що вступили до початкових, середніх та вищих навчальних закладів (з 74% у 1992 р. до 84% у 2002 р.).

Порівняння індексів освіченості населення в Україні та країнах, що мають практично однаковий з Україною ІЛР, доводить значну перевагу України: 0,94, тоді як у Сент-Люсії та Румунії, що посідають сусідні рейтингові позиції за ІЛР, – 0,88. За освітніми показниками Україна наближається до рівня найбільш розвинутих країн світу.

В Україні дуже сприятлива ситуація з погляду гендерної рівності в доступі до освіти. Рівень освіченості серед жінок віком старше 15 років практично дорівнює відповідному показнику серед чоловіків (відповідно 99,5% і 99,8% у 2002 р.), а сукупний відсоток жінок, що вступили до навчальних закладів усіх рівнів, навіть перевищує сукупний валовий коефіцієнт чоловіків (86% проти 83%).

Саме відсутність гендерних диспропорцій у рівні освіти забезпечує високі значення показника людського розвитку з урахуванням гендерного фактору (ІЛРГФ) в Україні. Цей показник відображає рівень досягнень за тими самими аспектами, що і загальний індекс людського розвитку (середня тривалість майбутнього життя, рівень освіти та доходів), але з коригуванням результатів на гендерний дисбаланс. Позитивно, що значення ІЛР з урахуванням гендерного фактора (0,773) практично дорівнює загальному індексу людського розвитку, а Україна посідає 57-е місце за цим показником на міжнародній шкалі. Але відсутність істотної гендерної нерівності, головним чином, пояснюється високими за світовими стандартами рівнями освіти жінок та значним перевищенням очікуваної тривалості життя жінок над очікуваною тривалістю життя чоловіків, які практично компенсують гендерний розрив у рівні доходів на користь чоловіків.

Дуже значимими є гендерні відмінності в очікуваній при народженні тривалості життя жінок і чоловіків в Україні – розрив між цими показниками перевищує 10 років на користь жінок. Станом на 2002 р., дані показники становили: 74,6 років для жінок і 64,1 роки для чоловіків. Слід зазначити, що очікувана тривалість життя чоловіків в Україні є чи не найнижчою у групі країн з середнім рівнем людського розвитку.

Найбільші гендерні диспропорції в Україні спостерігаються в рівні доходів населення. Хоча дискримінація в оплаті праці існує навіть у розвинутих країнах світу, де при рівному трудовому внеску жінки отримують дохід менший, ніж чоловіки, в Україні гендерний розрив у рівні доходів дуже високий. За даними 2002 р., середній показник доходу жінок в Україні становив 3429 дол. США (за ПКС), а чоловіків – 6493 дол. США (за ПКС), тобто майже в 2 рази більше. Існування таких значних відмінностей у рівні доходів є абсолютно невиправданим, зважаючи на якість освітньо-кваліфікаційного потенціалу та високий рівень зайнятості жінок.

Про існування гендерної нерівності в процесі фактичної реалізації населенням своїх базових можливостей свідчить показник розширення можливостей жінок (ПРМЖ), що вимірює гендерні диспропорції в ключових областях економічного життя, участі в

політичному житті та процесі прийняття рішень. Цей комплексний показник враховує представництво жінок у національних законодавчих органах, на керівних управлінських та адміністративних посадах, а також співвідношення доходів жінок і чоловіків. Таким чином, головний акцент ПРМЖ робиться на проблемі розширення реальних, а не потенційних можливостей жінок, які визначаються за допомогою ІРЛП з урахуванням гендерного аспекту.

Міжнародні порівняння засвідчують не надто високу позицію України за рівнем ПРМЖ. За даними світового Звіту про людський розвиток 2004 р., Україна посідала 65-е місце в світі за цим показником, при цьому його значення становило 0,411, що значно нижче відповідних показників країн із середнім та високим рівнем людського розвитку (за винятком ісламських держав, в яких жінки традиційно беруть меншу участь у суспільному житті). Необхідно також констатувати, що хоча останніми роками абсолютні значення ПРМЖ в Україні зростають, що свідчить про певне пом'якшення гендерного дисбалансу, в світовому рейтингу країн за цим показником Україна поступово переміщується на нижчі позиції. Це свідчить про швидший прогрес сфері гендерної рівності у розвинутих країнах.

Зростання значення ПРМЖ України насамперед зумовлене збільшенням показників економічної участі жінок, а саме – частки жінок серед законодавців, вищих чиновників та керівників і частки жінок серед спеціалістів та технічних працівників. Зокрема, протягом 1995–2002 рр. частка жінок серед керівників усіх рівнів зросла з 29,8% до 38%, а питома вага жінок серед спеціалістів – з 55% до 64%. Водночас досі зберігається закономірність: що вищий рівень управління, то менш відкритим він є для жінок. Жінки не лише рідко посідають високі адміністративні посади, а й дуже мало представлені в національному парламенті. Порівняно із середнім світовим показником представництва жінок у парламентах (12,3%), питома вага жінок у складі депутатів Верховної Ради України останнього скликання (2002 р.) є надто низькою – 5,1%.

Індикатор співвідношення доходів, які отримують жінки і чоловіки, свідчить про обмежені можливості доступу жінок до економічних ресурсів, оскільки в середньому по країні доходи жінок становлять лише 53% доходів чоловіків. Водночас за світовими стандартами це співвідношення є досить високим, навіть порівняно з окремими країнами, для яких характерна більш сприятлива гендерна ситуація і вищі значення національних ПРМЖ. Наприклад, у Нідерландах, що посідають 5-е місце за ПРМЖ в світі, середні доходи жінок також становлять 53% середніх доходів чоловіків, а в Бельгії (7-е місце за ПРМЖ) – 50%, Німеччині (9-е місце) – 52%.

Таким чином, економічні індикатори гендерної рівності в Україні, що оцінюються за допомогою ПРМЖ, є досить високими і забезпечують сприятливе положення країни у світовому співтоваристві. Водночас індикатори участі в політиці та сфері прийняття рішень є дуже низькими і нівелюють позитивний внесок показників економічної участі і доступу до економічних ресурсів при розрахунку ПРМЖ. Отже, можна стверджувати, що порівняно з іншими країнами світу в Україні немає істотних гендерних розбіжностей у рівні розвитку людського потенціалу, проте в можливостях його реалізації в суспільному житті простежується значний гендерний дисбаланс.

1.2. Людський розвиток регіонів України

Розвиваючи глобальні ідеї побудови індексу людського розвитку, сформульовані фахівцями ООН, Держкомстат спільно з Радою з вивчення продуктивних сил НАН України розробили методiku, адаптовану до національних умов, передусім до національної статистичної бази. Цю методiku було затверджено Спільною Постановою Колегії Держкомстату України та Президії НАН України (від 05.04.2001

та 14.03.2001 №№182/76), згідно якої у практику роботи органів державної статистики запроваджено щорічні розрахунки інтегральних показників.² Використання цієї методики забезпечує обґрунтованість порівнянь соціально-економічного розвитку окремих регіонів країни, наукове забезпечення систематичних розрахунків індексів людського розвитку регіонів України, визначення місця кожного регіону на універсальній шкалі, що дозволяє виконувати методологічно коректні зіставлення як за інтегральним індексом, так і за кожним з аспектів людського розвитку.

Схема побудови інтегрального індексу людського розвитку передбачає 3-етапний процес відповідно до 3-рівневої ієрархічної системи показників. На відміну від міжнародної методології розрахунку ІЛР, вітчизняна методика передбачає проміжний етап – побудову узагальнюючих індикаторів, що характеризують кожен з аспектів людського розвитку. Це дає можливість уникнути надмірного інформативного обтяження основного показника при забезпеченні достатньо комплексної характеристики регіональних особливостей людського розвитку та мінімізації впливу випадкових обставин. Принциповим моментом методики є її орієнтація виключно на інформаційну базу Держкомстату України – дані державних статистичних спостережень та систематичних вибіркових обстежень домогосподарств.

Як і будь-яка інша модель, індекс людського розвитку є спрощеним віддзеркаленням реальності. Конкретні значення інтегрального індексу та індексів, що характеризують окремі аспекти людського розвитку, не мають економічної інтерпретації, – важливим є лише місце, яке належить конкретному регіону на єдиній для України шкалі. Таблиці з частковими та інтегральними регіональними індексами людського розвитку за 1999–2003 рр., а також карти з розподілом регіонів за рівнем індексів, вміщено у додатку 1.

Перше місце з великим відривом за даними 1999–2003 рр. упевнено посідає м. Київ (табл. 1.2). Пальма першості належить столиці по переважній більшості аспектів людського розвитку (за винятком стану та охорони здоров'я і соціального середовища). Наступні місця належать м. Севастополю, Закарпатській, Харківській областям та АР Крим, але їх перевага не така виразна.

На протилежному фланзі шкали – Донбас. На жаль, і Донецька, і Луганська області помітно відстають за індексами людського розвитку від більшості регіонів України.

Демографічний розвиток. За індексом демографічного розвитку перше місце належить Києву, якому притаманні найкращі показники міграційного руху (коефіцієнт сальдо міграції – 22,2%, коефіцієнт інтенсивності міграції – 8,4% і середньої тривалості життя (при народженні – 71,2 р., при досягненні 15-річного віку – 57,2 р., при досягненні 45-річного віку – 30,1 р., при досягненні 65-річного віку – 15,2 р.).

Друге й третє місця належать м. Севастополю та Тернопільській області, що пов'язано з відносно низьким коефіцієнтом смертності немовлят та високими показниками середньої очікуваної тривалості життя.

Останні місця займають Херсонська та Луганська області. Причинами є низька середня очікувана тривалість життя по всіх 4-х показниках, а також незадовільні результати міграційного руху.

Зміни в розташуванні окремих областей на шкалі індексу демографічного розвитку протягом 2002–2003 рр. є відносно незначними, оскільки демографічні процеси

² Повністю зазначена методика опублікована у першій доповіді: Людський розвиток в Україні: 2003 рік (колектив авторів) / Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – С. 27–44.

досить інерційні, і помітні зрушення протягом одного року є скоріше винятком, ніж правилом.

Таблиця 1.2. Динаміка регіонального людського розвитку в 1999–2003 рр.*

	Індекс людського розвитку					Ранг регіону				
	1999	2000	2001	2002	2003	1999	2000	2001	2002	2003
АР Крим	0,523	0,577	0,565	0,558	0,546	16	3	2	4	5
Вінницька	0,563	0,551	0,544	0,531	0,517	6	6	6	6	11
Волинська	0,522	0,485	0,496	0,490	0,488	17	21	17	15	19
Дніпропетровська	0,476	0,496	0,481	0,483	0,499	25	20	21	19	16
Донецька	0,440	0,450	0,425	0,421	0,413	26	26	26	26	27
Житомирська	0,515	0,496	0,481	0,470	0,474	18	19	22	21	21
Закарпатська	0,555	0,547	0,524	0,516	0,558	9	9	11	11	3
Запорізька	0,527	0,508	0,512	0,488	0,480	13	16	14	17	20
Івано-Франківська	0,523	0,509	0,482	0,490	0,499	15	15	19	14	15
Київська	0,568	0,539	0,538	0,503	0,518	4	10	7	12	9
Кіровоградська	0,490	0,501	0,487	0,485	0,490	23	18	18	18	17
Луганська	0,422	0,412	0,413	0,390	0,414	27	27	27	27	26
Львівська	0,550	0,555	0,530	0,530	0,534	10	5	9	7	6
Миколаївська	0,479	0,468	0,482	0,452	0,461	24	25	20	25	24
Одеська	0,498	0,507	0,476	0,468	0,466	21	17	24	22	22
Полтавська	0,599	0,576	0,559	0,563	0,530	2	4	4	3	7
Рівненська	0,549	0,482	0,520	0,499	0,514	11	22	13	13	13
Сумська	0,492	0,474	0,462	0,463	0,465	22	24	25	23	23
Тернопільська	0,564	0,533	0,527	0,521	0,523	5	12	10	10	8
Харківська	0,525	0,549	0,554	0,553	0,553	14	7	5	5	4
Херсонська	0,500	0,482	0,477	0,461	0,455	20	23	23	24	25
Хмельницька	0,560	0,537	0,523	0,527	0,518	7	11	12	8	10
Черкаська	0,569	0,548	0,535	0,522	0,504	3	8	8	9	14
Чернівецька	0,530	0,521	0,511	0,476	0,516	12	14	15	20	12
Чернігівська	0,514	0,523	0,509	0,489	0,489	19	13	16	16	18
м. Київ	0,689	0,717	0,699	0,688	0,691	1	1	1	1	1
м. Севастополь	0,556	0,588	0,560	0,599	0,605	8	2	3	2	2

* Джерело: *Регіональний людський розвиток: Стат. бюл. / Держкомстат України. – К., 2004. – 34 с. Дані уточнено у зв'язку з перерахунками демографічних показників за результатами перепису та перерахунками показників стану та охорони здоров'я у зв'язку зі змінами у методології.*

Розвиток регіональних ринків праці. Максимальне значення інтегрального індексу розвитку ринку праці належить Закарпатській області (0,787), мінімальне – Волинській області (0,285).

Лідуюче положення Закарпатської області обумовлене найвищими значеннями рівнів економічної активності міського населення (70,7% за методологією МОП), зайнятості міського населення (66,3%), найнижчою тривалістю пошуку роботи (8 місяців). Ці показники свідчать про досить сприятливу ситуацію на ринку праці області, динамічність його розвитку та мобільність робочої сили. Причому досить високі показники Закарпатської області в частині ринку праці спостерігаються протягом усіх п'яти років розрахунку регіонального індексу людського розвитку.

Друге місце м. Києва пов'язане передусім з найвищим після Закарпатської області рівнем зайнятості населення 15–70 років (65,2%), найнижчим рівнем безробіття за методологією МОП (4,8%) та відносно низькою тривалістю пошуку роботи. Разом з тим населення Києва, маючи досить широкі можливості самостійного працевлаштування, не часто звертається за допомогою до служби зайнятості (в 2003 р. співвідношення зареєстрованого безробіття та визначеного за методологією МОП складало 7,1 при 2,5 в середньому по Україні).

Останнє місце Волинської області, яка за індексом розвитку ринку праці три попередні роки посідала 26-е місце, є результатом низької економічної активності населення (62,1%) та рівня її реалізації (50,5%), найвищого серед регіонів рівня безробіття (18,7%). За жодною з характеристик розвитку ринку праці область не входить до лідируючої групи, тобто фактично можна говорити про глибокі застійні явища.

Поліпшилась ситуація на ринку праці у Чернівецькій області, яка з 27-го місця протягом трьох років піднялась на 15-у позицію. Це відбулося за рахунок суттєвого збільшення рівня економічної активності населення (з 59,4% у 2002 р. до 66,4% у 2003 р.), рівня зайнятості (відповідно 48,1% і 60,6%) і скорочення рівня безробіття міського населення (19% і 8,8%).

Матеріальний добробут населення. За станом матеріального добробуту беззаперечно першість належить Києву, що пояснюється значно вищими, ніж в інших регіонах, заробітними платами (761 грн. у 2003 р. проти 550 грн. в Донецькій області, яка за цим показником посідає друге місце), досить високими пенсіями (хоча різниця тут невелика внаслідок існуючих обмежень максимального розміру пенсій), найвищими в країні рівнями споживання (що віддзеркалюються і показниками витрат у розрахунку на умовно дорослого – 511,1 грн., і забезпеченістю приватними автомобілями – 44 на 100 сімей), досить високою купівельною спроможністю доходів (середній рівень добробуту еквівалентний 2,0 мінімальним продуктивним кошом, тоді як в Одеській області (останнє місце) – 1,25)) і найнижчим у країні рівнем бідності (5,2%). Проте поширеність незареєстрованих доходів призводить до того, що за цим показником столиця посідає останнє місце, а за рівнем майнового розшарування – 25-е. Закономірним є і найнижчий по країні рівень доходів від особистого підсобного господарства.

Друге місце Донецької області за рівнем матеріального добробуту населення пояснюється відносно високими показниками добробуту – зарплат, пенсій, купівельної спроможності доходу, забезпеченості автомобілями.

Що стосується аутсайдерів, то це передусім Хмельницька, Херсонська, Житомирська, Тернопільська області. Низький рівень матеріального добробуту населення цих областей пов'язаний з низькими зарплатами (відповідно 323 грн., 356 грн., 334 грн., 304 грн.), відносно високим рівнем “натуралізації” сімейних бюджетів (тобто невелика частка грошових доходів у сукупних), високим рівнем бідності (відповідно 35,8%, 33,9%, 34,8%, 26,9%).

Умови проживання населення. За характеристиками умов проживання з великим відривом лідирує Київ. Проте, на відміну від інших аспектів людського розвитку, по цьому блоку столиця посідає або перше місце, або входить до групи аутсайдерів. Так, беззаперечною є першість Києва за такими показниками, як питома вага житла, обладнаного водогоном (98,6%), каналізацією (98,6%), центральним опаленням (99,2%), кількість лікарняних ліжок у розрахунку на 10 тисяч жителів (115,7), ємність амбулаторно-поліклінічних закладів (308,3 тисяч відвідувань на 10 тисяч жителів) тощо. В той же час Київ посідає лише 22 місце по забезпеченості житлом (у

середньому на одного жителя припадає 20 м² загальної площі, тоді як, наприклад, у Київській області – 26,5).

Друга позиція Севастополя за індексом умов проживання також обумовлена специфікою міського способу життя – і переваги, і недоліки практично збігаються з тими, що характерні для Києва.

Найгірші умови проживання у населення західних областей – Рівненській (25-е місце), Чернівецькій (26-е) та Івано-Франківській (27-е). Основними чинниками їхнього відставання є висока питома вага сільського населення, незадовільно забезпеченого сучасними зручностями – водогonom, каналізацією тощо.

Порівняно з 2002 р. суттєвих змін у значеннях первинних і інтегральних показників та їхньому співвідношенні по областях не відбулось.

Стан та охорона здоров'я. За інтегральним індексом стану й охорони здоров'я Київ не є лідером – він посідає тільки 17-е місце. Найвищі місця на шкалі належать Кіровоградській (індекс – 0,792), Івано-Франківській (0,731) та Житомирській (0,709) областям.

На останньому місці перебуває Київська область (0,370). Такий стан речей насамперед обумовлений відносно низькими показниками щеплення дітей.

Слід підкреслити наявність значних змін у розташуванні окремих регіонів на єдиній шкалі у 2003 р. порівняно з 2002 р.

Соціальне середовище. За індексом соціального середовища, на відміну від інших характеристик людського розвитку, пальму першості тримає не Київ – найкращою є ситуація в західних регіонах країни: Закарпатська (індекс – 0,839), Тернопільська (0,689), Чернівецька (0,686), Івано-Франківська (0,683) області.

У Закарпатті один з найнижчих у країні коефіцієнтів злочинності (539 випадків на 10 тисяч осіб), 7-е місце за кількістю самогубств (17,3 на 100 тисяч осіб), найнижчий показник поширеності розладів психіки (1,4 випадки на 100 тисяч осіб). Перше місце Закарпатської обл. також визначає усталеність шлюбів (на 1 розлучення припадає 3,8 шлюби). Найгірший стан соціального середовища спостерігається у Луганській (0,395), Дніпропетровській (0,410), Запорізькій (0,416) областях.

Населення Луганської області потерпає внаслідок поширеності туберкульозу (102,8 випадки на 100 тисяч осіб – 25-е місце), великого розміру заборгованості по зарплаті (1984,5 грн. на 1 працівника) та поширеності алкоголізму (143,7 випадки на 100 тисяч осіб – 25-е місце).

Соціальне середовище Дніпропетровщини характеризується одним з найвищих коефіцієнтів злочинності (1577 випадків на 10 тисяч осіб), поширеністю алкоголізму (133,6 випадків на 100 тисяч осіб), високою питомою вагою народжених поза шлюбом (25,3% – 22-е місце), великою кількістю ДТП (21,5 випадків на 100 км доріг), питомою вагою довготривалого безробіття (57,4% – 26-е місце).

Порівняння показників за 2002 і 2003 рр. демонструють досить сталу закономірність як за значеннями, так і за регіональним співвідношенням.

Рівень освіти. Освіта населення здійснює найбільш помітний вплив на рівень людського розвитку регіону. Отже, регіональна варіація за цією ознакою має надзвичайно важливе значення не тільки для пояснення ситуації, що склалася, а й для формування ефективної стратегії розвитку регіону.

Цілком природним є те, що перші позиції за інтегральним індексом рівня освіти посідають Київ і Севастополь. У цих містах спостерігаються найвищі в країні рівні охоплення дітей дошкільними закладами (відповідно 74,0% та 79,0%) та повною

середньою освітою, найбільша тривалість навчання (відповідно 11,4 та 11,3 р.) та найвища частка осіб з вищою освітою серед населення старше 25 років (відповідно 39% та 36,8%).

Третю та четверту позиції за індексом рівня освіти населення посідають Черкаська та Полтавська області, де спостерігається високий рівень охоплення початковою, базовою, середньою, вищою освітою I-II рівнів акредитації.

Останні позиції займають області, що представляють діаметрально протилежні регіони країни: Західний та Східний – Волинська (0,372), Сумська (0,392), Закарпатська (0,340), Донецька (0,268), Луганська (0,261). Відставання цих регіонів обумовлене різними причинами: якщо Волинська та Закарпатська області відстають за рівнем охоплення дошкільною освітою, чисельністю студентів, часткою осіб з вищою освітою серед населення старше 25 років, то в Луганській та Донецькій областях порівняно низький рівень охоплення базовою та повною середньою освітою.

Порівняння первинних показників та інтегрального індексу рівня освіти за 2002–2003 рр. демонструє достатню стабільність параметрів. У багатьох областях підвищилися показники освіти, значного погіршення не спостерігається у жодному регіоні.

Екологічна ситуація. Інтегральна оцінка екологічної ситуації виявила незначні відмінності в екологічному стані більшості регіонів. За параметрами екологічної ситуації можна виокремлювати 3 групи регіонів. Перша – найбільш благополучна і найчисельніша – включає 16 регіонів. Значення інтегрального показника у цій групі коливається від 0,904 у Львівській області до 0,993 у Тернопільській.

Друга група – відносно благополучна, включає Вінницьку, Запорізьку, Кіровоградську, Миколаївську, Одеську, Луганську, Івано-Франківську області та м. Севастополь із значенням інтегрального показника від 0,785 до 0,893. Гірша ситуація в цій групі обумовлена високими показниками промислових токсичних відходів у сховищах, у Івано-Франківській та Луганській областях підвищена кількість викидів сірки, у Львівській області та м. Севастополі значна кількість важких металів.

Найгірша ситуація спостерігається в 3-х регіонах: Дніпропетровській (0,677), Донецькій (0,532) областях та м. Києві (0,405), для яких значення інтегрального показника сильно відстає від решти регіонів. На загальному екологічному фоні м. Київ значно випереджає інші регіони за такими параметрами, як викиди азоту (15252 кг на 1 км² проти 29 кг у Херсонській області), кількість важких металів у стічних водах (104 кг на 1 м² проти майже нуля у Закарпатській та Одеській областях), викиди шкідливих речовин від пересувних джерел забруднення (197250 кг на 1 км² проти 1455 у Чернігівській обл.). Донецька та Дніпропетровська обл. найбільш страждають від забруднення промислових токсичних відходів у сховищах та викидів сірки.

Порівняння показників за 2002 і 2003 рр. вказує на достатньо виражену стабільність характеристик екологічної ситуації у регіонах. Розміщення регіонів за шкалою цього інтегрального показника майже не змінилося.

Фінансування людського розвитку. За індексом фінансового стану першість належить м. Києву, другу позицію посідає м. Севастополь, третю – АР Крим. Серед аутсайдерів необхідно відзначити Тернопільщину (27-е місце), Івано-Франківщину (26-е місце), Чернівецьку обл. (25-е місце). Севастополь має сприятливу ситуацію щодо фінансування людського розвитку майже за всіма показниками, за винятком видатків на соціальний захист як за розміром у розрахунку на 1 особу, так і за питомою вагою цих видатків у сукупних соціальних видатках місцевих бюджетів.

Найгірша ситуація з фінансування людського розвитку спостерігається у 4-х регіонах: Тернопільській, Івано-Франківській, Чернівецькій, Закарпатській обл. Майже за всіма показниками (за деякими винятками) ці області займають одні з останніх позицій.

У значеннях показників фінансування людського розвитку 2003 р. суттєвих змін порівняно з 2002 р. не спостерігається.

За даними 1999–2003 рр. регіони України можна розподілити на такі, що мають високий, середній та низький рівень людського розвитку. В першу чергу необхідно відзначити, що м. Київ значно випереджає інші регіони за інтегральним показником людського розвитку. Він посідає перше рейтингове місце за більшістю складових (за винятком стану та охорони здоров'я, екологічної ситуації та соціального середовища). З іншого боку, результати розрахунків виявили, що найбільш проблемним регіоном за станом людського розвитку є Луганська область. Ситуація в регіоні характеризується найгіршими показниками демографічного розвитку, рівня освіти та соціального середовища, що пов'язано з високим рівнем захворюваності на так звані „соціальні” хвороби та високі показники злочинності. Зрозуміло, що область потребує невідкладних дій, спрямованих на поліпшення соціально-економічного стану, причому ці дії повинні мати комплексний характер, тобто охоплювати всі без винятку аспекти людського розвитку.

В окрему групу можна виділити західні регіони України. Хоча в цілому вони не входять до групи з низьким рівнем людського розвитку, проте їм притаманна одна й та ж проблема – поганий стан фінансування людського розвитку. Найнижчі рейтинги за станом фінансування мають саме західні області. Тобто поліпшення фінансування соціальної сфери цих регіонів могло б дати вагомий результат щодо підвищення загального рівня людського розвитку.

1.3. Методичні підходи до вимірювання людського розвитку на місцевому рівні

Людський розвиток як інтегральна характеристика досягнень на шляху прогресу та культури підлягає дослідженню та вимірюванню на різних ступенях узагальнення. Міжнародна методологія, розроблена і використовується ПРООН, дозволяє порівнювати рівень людського розвитку між країнами, визначаючи місце кожної держави на єдиній світовій шкалі. Національна методика, впроваджена в діяльність Держкомстату, призначена для порівняння людського розвитку між регіонами, визначеними ст. 133 Конституції України як основні територіальні одиниці (АР Крим, 24 області, м. Київ та м. Севастополь). Є також науково-методичні розробки для оцінювання людського розвитку окремих соціально-демографічних груп населення: за статтю, віком тощо.³

Очевидно, є певні обмеження ступеня деталізації досліджень людського розвитку як з боку інформаційно-статистичного забезпечення, так і з огляду на сутність самої категорії людського розвитку, що стосується не окремої особи, а певної людської спільноти. Крім того, вимірювання рівня людського розвитку має на меті розробку програм конкретних заходів, спрямованих на подальше зростання, а отже, мають бути державні та громадські установи, відповідальні за їх виконання.

З переходом України від централізованої політико-економічної системи до демократичних засад управління постійно зростає роль місцевих органів державної виконавчої влади та самоврядування, в результаті чого посилюється неоднорідність напрямів та нерівномірність у швидкості розвитку територіальних громад. Тому

³ Шишкін В. Методика розрахунку індексу людського розвитку з диференціацією за віком // Проблеми статистики: Зб. наук. праць. – К.: НДІ статистики Держкомстату України. – 2000. – Вип. 2. – С. 215-221.

особливої актуальності набуває питання вимірювання людського розвитку на рівні окремих адміністративно-територіальних одиниць (районів, міст), що надасть можливість точніше виявляти здобутки та проблеми в їхньому розвитку. Принагідно слід зазначити, що індекс людського розвитку як узагальнюючий, синтетичний показник надійно забезпечує збереження конфіденційної інформації, і тому його використання на місцевому рівні може виявитися навіть більш прийнятним, ніж деяких первинних показників.

Людський розвиток є складним комплексним поняттям, що охоплює різні сторони і напрями життєдіяльності населення. Оцінювання людського розвитку вимагає застосування цілої системи індикаторів, що інтегруються в узагальнюючий показник. Отже, за своєю природою індекс людського розвитку завжди є багатовимірною середньою, що відображає адитивну цінність його окремих складових. Загальна схема розрахунку ІЛР будь-якого рівня передбачає формування системи індикаторів людського розвитку, приведення вихідних різнойменних показників до порівняного вигляду шляхом нормування, обчислення середньої з нормованих коефіцієнтів.

Безперечно, алгоритм визначення локальних ІЛР в Україні має бути наближеним до чинної національної методики розрахунку регіональних ІЛР. Проте механічне перенесення зазначеної методики на місцевий рівень неможливе з огляду на наступні обставини.

Ступінь деталізації складових ІЛР повинна бути пропорційною обсягу сукупності, для якої він визначається. Система індикаторів регіонального ІЛР складається з 9 блоків і налічує 94 первинних показників. На місцевому рівні застосування такого потужного інформаційного потоку не виправдане, оскільки перевантаженість результативного показника знижує його надійність і розпорошує його зміст.

Крім того, багато показників, що використовуються для оцінювання регіонального людського розвитку, не визначаються на нижчому рівні адміністративно-територіального устрою. Зокрема, це стосується всіх індикаторів, джерелом яких є вибіркові обстеження умов життя домогосподарств та економічної активності населення (витрати і доходи домогосподарств, показники майнового розшарування та бідності, рівні економічної активності, зайнятості та безробіття за методологією МОП), оскільки вибіркова сукупність цих обстежень включає лише певні території. Навіть по відібраних для спостереження населених пунктах (за винятком великих міст) недостатній ступінь надійності даних не дозволяє використовувати їх для аналізу, а тим більше, – для розрахунку інших показників. Нижче розглядаються можливі способи вирішення проблеми точності оцінок вибірових обстежень для вимірювання людського розвитку, але поки що ці дослідження перебувають на стадії розробки.

На місцевому рівні не розраховуються також модельні показники, зокрема середня очікувана тривалість життя. Таблиця смертності, з якої вона визначається, описує порядок вимирання покоління. Для відображення закономірностей цього процесу має враховуватися дія закону великих чисел, а отже, обсяги сукупності повинні бути достатньо великі. Це ж стосується й сумарного коефіцієнта народжуваності, інших модельних показників відтворення населення. Не визначаються на місцевому рівні показники системи національних рахунків.

Необхідно також врахувати, що у масштабах малих територій деякі показники повністю або частково втрачають свою інформативність. Зокрема, індикатори екологічної ситуації, що характеризують викиди шкідливих речовин від стаціонарних джерел забруднення, у багатьох районах мають дуже неістотні значення. Проте їхні жителі можуть потерпати від викидів з підприємств, що знаходяться у сусідніх

районах, але на близькій відстані. Так само погане очищення стічних вод шкодить не лише природному середовищу даного району, а й навколишніх.

Певні показники (частка населення, що проживає у містах із 100 тис. жителів і більше, або показники захворюваності, виробничого травматизму та інші), що через невеликі значення розраховуються на 10 чи 100 тис. населення, недоцільно використовувати, оскільки така велика кількість населення для районного рівня нехарактерна. Відносні показники для невеликих сукупностей мають визначатися, максимум, в розрахунку на 1 тис. населення, але в цьому випадку їх значення можуть виявитися близькими до нуля.

На районному рівні значно більше відчувається різниця між містом та селом, великим містом та малим. Хоча за радянських часів проголошувалося гасло про зближення міста й села, між ними завжди існувала прірва у розвитку соціальної інфраструктури, способі та рівні життя. Як свідчить моніторинг регіонального людського розвитку та дослідження його окремих складових, ця різниця зберігається й тепер. Особливо вона виявляється в індикаторах освіти, стану та охорони здоров'я, умов проживання населення. Концентрація вищих навчальних закладів у великих містах робить неприйнятним використання для розрахунку локальних ІЛР показників кількості студентів вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації. Переважна кількість лікарів, лікарняних ліжок та амбулаторно-поліклінічних закладів також зосереджена у містах; крім того, спеціалізовані медичні заклади обслуговують населення всього регіону або й сусідніх (обласні лікарні, диспансери, санаторії тощо). Територіальне розташування медичних закладів впливає на значення деяких інших показників, зокрема коефіцієнтів перинатальної смертності та в цілому смертності немовлят. Непоказовий при міжрайонних порівняннях середньодобовий обсяг телемовлення, оскільки цей показник залежить від загально-регіональної ситуації та територіального розташування (наявності поблизу потужних трансляторів тощо).

Показники по малих територіях більш чутливі також до динамічних змін, навіть якщо в цілому їм притаманний більш-менш сталий характер. Зокрема, середня тривалість навчання та частка осіб з вищою освітою серед дорослого населення можуть бути визначені лише за даними перепису населення, що проводиться раз на 10 років. У районному масштабі ці показники можуть досить швидко змінюватися, причому не як наслідок загальної тенденції підвищення освітнього рівня, а через міграційний рух населення, який неодмінно посилюватиметься в міру розвитку ринку житла та у зв'язку з нерівномірністю розвитку регіонів України.

Кінцевою метою розрахунку ІЛР є ранжування територій за цим показником та визначення для кожної з них пріоритетних напрямів подальшого розвитку. Тому кількісні значення локальних ІЛР повинні віддзеркалювати також можливості та ефективність діяльності місцевих органів державної влади щодо розвитку людського потенціалу відповідної території.

Необхідно зважити й на організаційно-технологічні відмінності в розрахунку регіональних та локальних ІЛР. Регіональний рейтинг людського розвитку визначається централізовано, на рівні Держкомстату, з використанням зведеної інформації по регіонах. Очевидно, локальні ІЛР мають обчислюватися на рівні регіональних органів державної статистики – для районного рейтингу, а для більш докладних досліджень (наприклад, в межах району або порівняно із сусідніми районами, що належать до інших регіонів) – і місцевими статистичними установами. Регіональні, а тим більше місцеві, органи державної статистики, як правило, мають значно гірше матеріально-технічне оснащення і, загалом, менш кваліфікований персонал. Слід зазначити, що і професійно-культурний рівень місцевих користувачів статистичної інформації також часто буває недостатнім для її правильного розуміння

та ефективного застосування. З огляду на ці обставини, система показників та методика розрахунку локальних ІЛР мають бути максимально прозорими та доступними.

Для елімінування впливу розміру адміністративно-територіальних одиниць система індикаторів людського розвитку не повинна включати абсолютні показники, а містити середні показники (узагальнюючі по відповідній сукупності), структурні характеристики чи відносні величини інтенсивності, зіставлені з масштабом території або чисельністю її населення чи певної когорти. На базі даних Всеукраїнського перепису населення 2001 р. у регіональних представництвах органів державної статистики запроваджено оцінювання чисельності наявного населення (щомісячно), чисельності і статеві-вікового складу постійного населення (раз на рік) по районах та містах обласного (республіканського) підпорядкування, включно із розрізом за типом місцевості. Це дає можливість достатньо точно визначати показники структури, рівня охоплення або навантаження, що розраховуються по певних групах населення (за статтю, віком, типом поселення).

Безперечно, система індикаторів людського розвитку на місцевому рівні повинна відображати як позитивні аспекти (стимулятори), так і негативні прояви (дестимулятори) у соціально-економічному становищі. Це дає змогу оцінити збалансованість людського розвитку, узгодженість напряму і швидкості розвитку його окремих складових, урахувати неоднозначні взаємозв'язки між соціально-економічними явищами та процесами. Наприклад, як відомо, підвищення заробітної плати може супроводжуватися зростанням рівня безробіття; урбанізація надає кращі умови проживання за благоустроєм, але призводить до меншого розміру житлової площі і забруднення навколишнього середовища. Можна навести ще багато прикладів такого суперечливого впливу, проте зрозуміло, що надмірний розвиток одного аспекту може гальмувати або навіть перешкоджати розвитку інших складових. Та в людському розвитку, як повноцінному, комплексному і гармонійному розвитку суспільства, не можна допустити, щоб досягнення успіхів в одній сфері відбувалося за рахунок інших, не менш важливих, чинників.

Інформаційною базою для вимірювання людського розвитку на місцевому рівні мають бути дані державної статистики. Цього вимагають об'єктивні обставини:

- організаційна система державної статистики охоплює всю територію країни і за своєю структурою відповідає загальній схемі адміністративно-територіального устрою;
- дані державної статистики охоплюють основні аспекти людського розвитку і регулярно оновлюються, що дає можливість запровадити моніторинг без істотних додаткових витрат фінансових та трудових ресурсів, і крім того, підвищити „коефіцієнт корисної дії” наявної статистичної інформації;
- на сьогоднішній день державна статистика досягла значних успіхів у впровадженні міжнародних стандартів та рекомендацій в практику спостереження соціально-економічних процесів;
- інформація збирається та обробляється на єдиних методологічних засадах, що забезпечує порівнянність даних по всій території країни і навіть можливість міжнародних порівнянь.

Це доцільно також з практичних міркувань, оскільки місцевим органам статистики буває складно контактувати з іншими державними установами, які надають адміністративні дані. Значну частину індикаторів регіонального людського розвитку одержують саме з адміністративного обліку (дані медичної та освітньої статистики, реєстру центрів зайнятості, державного казначейства, судово-виправних

установ тощо). Ці показники можуть бути одержані і на місцевому рівні, проте часто відомства або зовсім відмовляються надавати інформацію, або надають у неповному чи занадто узагальненому вигляді. Тому з питань, з яких не існує затверджених форм державної статистичної звітності, одержати адміністративні дані на місцевому і, навіть на регіональному рівні, досить важко.

Отже, система індикаторів локальних ІЛР має бути сформована таким чином, щоб, з одного боку, охопити найважливіші аспекти людського розвитку, з іншого, – забезпечити об'єктивність та надійність результативної оцінки. Враховуючи значно вищий рівень взаємозалежності та взаємопроникнення різних сторін соціально-економічних процесів на місцевому рівні, набір індикаторів ІЛР має бути оптимальним за співвідношенням їх кількості та якості. Разом з тим, відібрані індикатори повинні забезпечувати достатній ступінь гнучкості, дозволяти перегрупування показників за блоками та, у разі необхідності, – їх заміну або доповнення.

Методика вимірювання людського розвитку на місцевому рівні повинна бути достатньо універсальною, для того, щоб застосовуватися у побудові різноманітних рейтингів різного масштабу: як у межах певного регіону, так і по містах певного розміру, обласних центрах, економічних районах тощо. Разом з тим слід ще раз наголосити, що кінцевою метою такого аналізу є визначення проблемних та пріоритетних аспектів розвитку для кожної території, а не просто змагання чи пошук „крайніх”. Результатом цієї роботи мають бути цільові програми та конкретні, адресні заходи, спрямовані на подолання негативних явищ та подальший розвиток, і зовсім необов'язково – заходи адміністративного впливу щодо керівників „відсталих” територіальних одиниць.

Методологічні підходи до уточнення показників бідності та безробіття на регіональному та місцевому рівнях

При визначенні системи показників людського розвитку на місцевому рівні, як уже зазначалося, слід враховувати не лише наявність інформації, а й її якість. Наприклад, за результатами вибіркового обстеження домогосподарств можна оцінити відповідні показники для всього населення країни або для будь-якого регіону чи населеного пункту, представленого у вибірці. Та при цьому слід враховувати, що ці оцінки завжди, при будь-якому обсязі вибірки, характеризуються певною неточністю – похибкою вибірки.

При впровадженні вибіркового обстеження умов життя домогосподарств та економічної активності населення планувалося, що оцінки основних показників будуть достатньо надійними для загальнодержавного рівня і для окремих, великих за чисельністю населення, регіонів. Це обмеження відповідає міжнародній практиці проведення комплексних вибіркового обстеження домогосподарств і обумовлене, головним чином, значною вартістю обстежень. Але виявилось, що адміністрації регіонів дуже зацікавлені в отриманні надійних показників не лише для регіонального, а й для місцевого рівня. Вибіркові обстеження умов життя домогосподарств та економічної активності населення не можуть безпосередньо задовольнити потреби користувачів усіх рівнів, оскільки надійність прямих оцінок рівнів бідності та безробіття недостатня для більшості регіонів. Аналогічні проблеми спостерігаються при вимірюванні багатьох інших показників.

Одним з найбільш простих підходів до забезпечення достатньої надійності оцінок показників на рівні окремих регіонів чи груп населення є збільшення обсягу вибірки при незмінному її дизайні. Загальний обсяг вибірки визначається як сумарний її обсяг, що забезпечує необхідний рівень надійності по всіх розрізах, по яких необхідно оцінити показники. Рівень надійності, як правило, регламентується

величиною середньоквадратичної похибки (або квадратного кореня з цієї величини – загальної похибки). Слід зазначити, що ця характеристика надійності враховує як вибіркочну дисперсію, так і зміщення оцінок показника, що не залежить від розміру вибірки. Таким чином, за наявності зміщення оцінок може виникнути ситуація, коли надійність неможливо буде підвищити за будь-якого обсягу вибірки.

Просте збільшення обсягу вибірки рідко реалізується на практиці через значну вартість цього підходу. Крім того, майже завжди виникають потреби в підвищенні надійності оцінок показників на тих рівнях агрегації даних (муніципалітети, певні соціальні групи населення тощо), які не враховувались при побудові вибірки.

Більш ефективним підходом є оптимізація дизайну вибірки з урахуванням проблеми надійності оцінок основних показників. Серед методів розробки дизайну вибірки, що використовуються для підвищення надійності оцінок показників без збільшення розміру вибірки, слід виділити такі основні:

- збільшення кількості страт при стратифікації населення, що забезпечує більш детальне представлення території у вибірці;
- зменшення розміру кластерів для кластерної вибірки;
- перерозподіл обсягів вибірки по регіонах з метою гомогенізації якості оцінювання показників.

Слід враховувати, що цей підхід значно ускладнює організацію обстежень і може призвести до певного зниження якості оцінок на національному рівні. Крім того, оптимальність дизайну вибірки для оцінювання певного показника не означає оптимальності дизайну цієї вибірки для оцінювання інших показників.

Незважаючи на ці недоліки, оптимізація дизайну вибірки є досить ефективним підходом, що використовується для підвищення рівня надійності даних на регіональному рівні. Зокрема, при формуванні нової територіальної вибірки для державних вибіркових обстежень умов життя домогосподарств та економічної активності населення на 2004–2008 рр. кількість страт у сільській місцевості було також збільшено з 25 (як це було у вибірці 1999–2003 рр.) до 490, що відповідає кількості адміністративних сільських районів в Україні. По сільській місцевості було зменшено розміри кластерів – мінімальний їх розмір становить 150 домогосподарств (у попередній територіальній вибірці 350 домогосподарств).

Ефективним заходом підвищення надійності оцінок показників на регіональному рівні є розробка та впровадження процедур оцінювання з використанням так званих непрямих методів, зокрема математико-статистичних моделей. Цей підхід все дедалі застосовується для оцінювання різних показників на регіональному рівні у США, Канаді, Італії, Великобританії, Франції, деяких інших країнах. Зокрема, у США для оцінювання показників бідності на рівні штатів та графств розроблено спеціальну стратегію оцінювання, що має назву “Оцінки доходів і бідності для малих територій” (Small Area Income and Poverty Estimates). Для оцінювання кожного показника будується окрема модель. Побудова адекватних моделей передбачає комплексне використання інформації з різних джерел.

У напрямі вивчення та опрацювання методології оцінювання показників бідності на основі моделей відповідні підрозділи Держкомстату та Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України вже виконали окремі роботи і було досягнуто певних результатів. Але для побудови адекватних моделей такого складного явища, як бідність або безробіття, що можуть офіційно використовуватися на місцевому рівні, необхідно виконати ще значний обсяг досліджень.

Перевагами методів моделювання (непрямого оцінювання показників) є те, що за відносно незначної вартості вони дозволяють ефективно використовувати всю наявну інформацію із різних джерел, що має відношення до показників, які оцінюються, з урахуванням статистичних властивостей цієї інформації.

При розробці методики підвищення надійності індикаторів людського розвитку на місцевому рівні слід враховувати наступне:

- застосування методів непрямого оцінювання є доцільним для уточнення лише деяких, найбільш важливих показників. Це зумовлено тим, що визначення зовнішньої інформації та побудова непрямих оцінок передбачають виконання великих обсягів досліджень і значно ускладнюють технологію обробки даних вибіркового обстеження;
- зазначені процедури не дають змоги уточнити оцінки всіх показників, надійність вимірювання яких недостатня. Уточнюються лише ті оцінки, для яких можуть бути побудовані надійні непрямі оцінки;
- можливість застосування математико-статистичних процедур потребує технічної бази і персоналу належної кваліфікації та чисельності (у зв'язку зі значним зростанням обсягу розрахунків);
- розроблені методи мають бути максимально автоматизовані;
- необхідно розробити процедури узгодження оцінок показників, отриманих на основі методів малих територій, і прямих оцінок для різних рівнів агрегації даних.

Традиційним методом підвищення точності оцінок показників за результатами вибіркового обстеження домогосподарств по малих територіях є метод композиційних оцінок.⁴

При застосуванні методу композиційних оцінок для кожної території оцінка показника бідності (\hat{P}) будується за формулою:

$$\hat{P} = \hat{P}^{NDIR} + \phi(\hat{P}^{DIR} - \hat{P}^{NDIR}) \quad (1.1),$$

де \hat{P}^{DIR} – пряма оцінка показника;

\hat{P}^{NDIR} – непряма оцінка показника;

ϕ – ваговий коефіцієнт, наближене значення якого розраховується за формулою:

$$\hat{\phi} = \frac{SME(\hat{P}^{NDIR})}{SME(\hat{P}^{DIR}) + SME(\hat{P}^{NDIR})} \quad (1.2),$$

де $\hat{\phi}$ – оцінка вагового коефіцієнта ϕ ;

$SME(\hat{P}^{DIR})$ – середньоквадратична похибка прямої оцінки;

$SME(\hat{P}^{NDIR})$ – середньоквадратична похибка непрямой оцінки.

Прямі оцінки показників розраховуються на підставі даних вибіркового обстеження. Непрямі оцінки можуть бути побудовані за моделлю:

⁴ Fay R.E. and Herriot, R.A. Estimates of Income for Small Places: An Application of James-Stein Procedures to Census Data, Journal of the American Statistical Association, 1979, 74. – P.269–277. Fisher, R. Methods Used for Small Area Poverty and Income Estimation. Longford, N. T. Small Area Estimation in National Surveys. Modern Analytical Equipment for the Survey Statistician, Part II. De Monfort University, Leicester, 2002. – 57 p. Rao J.N.K. Small Area Estimation / J.N.K.Rao. – John Wiley&Sons, 2003. – 314 p.

$$\hat{P}^{NDIR} = \hat{P}^{MOD} + u + e \quad (1.3),$$

де \hat{P}^{MOD} – оцінка показника за моделлю;

u – похибка моделі;

e – похибка вибірки.

Один з підходів, який було опрацьовано, полягає в тому, що модельна оцінка рівня бідності для певної території, \hat{P}^{MOD} , будується на основі апроксимації форми розподілу ймовірностей для середньодушових еквівалентних сукупних місячних витрат за місяць логнормальним розподілом. При цьому оцінка визначається як площа під кривою розподілу, що розташована зліва від межі бідності, за формулою:

$$\hat{P}_d^{MOD} = \int_0^{r_d} \frac{1}{x\sigma\sqrt{2\pi}} \cdot e^{-\frac{1}{2}\left(\frac{\ln x - \bar{\ln x}}{\sigma}\right)^2} dx \quad (1.4),$$

де x – середньодушові еквівалентні сукупні витрати за місяць;

r_d – регіональна межа бідності;

σ – середньоквадратичне відхилення логарифмів середньодушових еквівалентних сукупних витрат за місяць.

Для апробації розглянутого підходу було здійснено розрахунки на реальних річних даних обстежень умов життя домогосподарств за 2000–2002 рр. Для розрахунків уточнених оцінок рівня бідності по регіонах України вихідними даними були:

- мікродані обстеження умов життя за рік, що використовуються при розрахунках прямих оцінок рівня бідності по регіонах, економічних районах (групах регіонів, об'єднаних за близькістю соціальних, економічних та етнічних особливостей) та Україні в цілому;
- регіональна межа бідності по кожному регіону за рік;
- середнє значення відношення межі бідності до середньодушових еквівалентних сукупних витрат для кожного регіону за три останніх роки.

Результатами розрахунків є: прямі оцінки рівня бідності по регіонах; оцінки рівня бідності по регіонах за моделлю; композиційні оцінки рівня бідності по регіонах. По кожному типу оцінок були визначені також характеристики надійності. Окремі результати розрахунків наведено на рис. 1.1. Як видно, статистична надійність композиційних оцінок завжди вища, ніж надійність прямих оцінок. При цьому найбільш суттєво уточнюється оцінка для Івано-Франківської області, для якої стандартна похибка прямої оцінки рівня бідності є найвищою (10,4%). Найменше уточнення для оцінки по м. Києву, оскільки в даному регіоні пряма оцінка рівня бідності має найнижчу похибку ($SE = 2,55\%$).

Слід зазначити, що самі оцінки рівнів бідності при застосуванні процедури уточнення для більшості регіонів не зазнають суттєвих змін (рис. 1.2).

Важливою проблемою, що постає при впровадженні процедур уточнення оцінок показників на основі методів математико-статистичного моделювання, є забезпечення узгодженості уточнених оцінок і прямих оцінок для різних рівнів агрегації даних. Зокрема, постає питання перерахунку оцінки рівня бідності по Україні в цілому з урахуванням уточнених оцінок рівнів бідності по регіонах, хоча пряма оцінка рівня бідності для загальнодержавного рівня і так є достатньо надійною.

Підходи до вирішення цих проблем необхідно визначити в процесі розробки та впровадження процедур уточнення показників бідності для регіонального рівня.

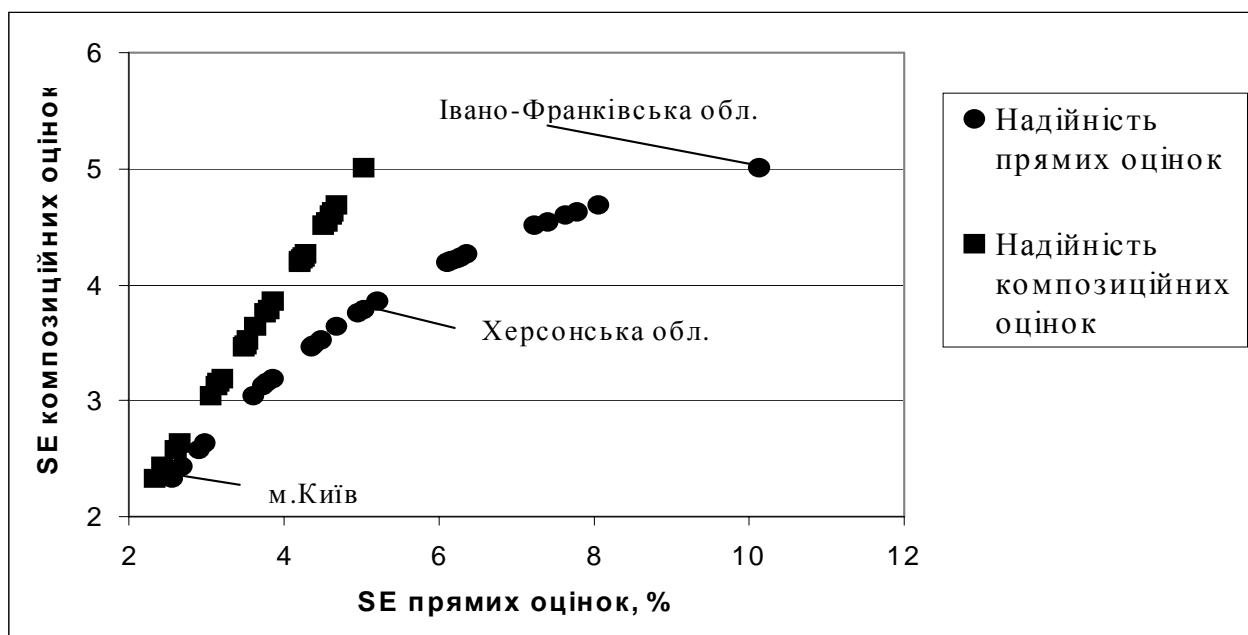


Рис. 1.1. Зміна стандартних похибок (SE) оцінок рівня бідності по регіонах України в 2002 р. при застосуванні методу композиційних оцінок та логнормальної моделі

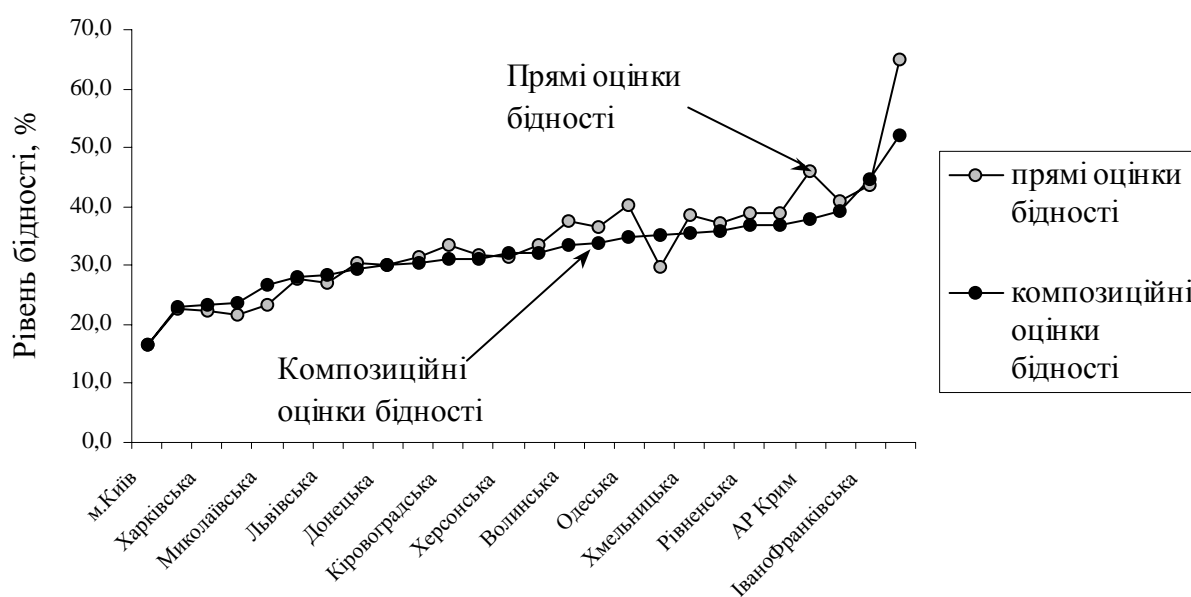


Рис. 1.2. Прямі та композиційні оцінки рівня бідності по регіонах України у 2002 р.

Використовуючи наведений метод композиційного оцінювання, було проведено також розрахунки з метою уточнення регіональних показників рівня безробіття на основі даних вибіркового обстеження економічної активності населення за I півріччя 2004 р. Результати цих розрахунків наведено на рис. 1.3–1.4.

Як свідчать дані, наведені на рис. 1.4, застосування цього методу дозволило підвищити надійність оцінок для усіх регіонів. Наприклад, для Тернопільської області довірчий інтервал зменшився від 9,3% до 3,7%. Але слід зауважити, що є проблеми оцінювання надійності композиційних оцінок, пов'язані з труднощами розрахунку середньо квадратичної похибки. Для застосування цього методу необхідно провести додаткові дослідження.

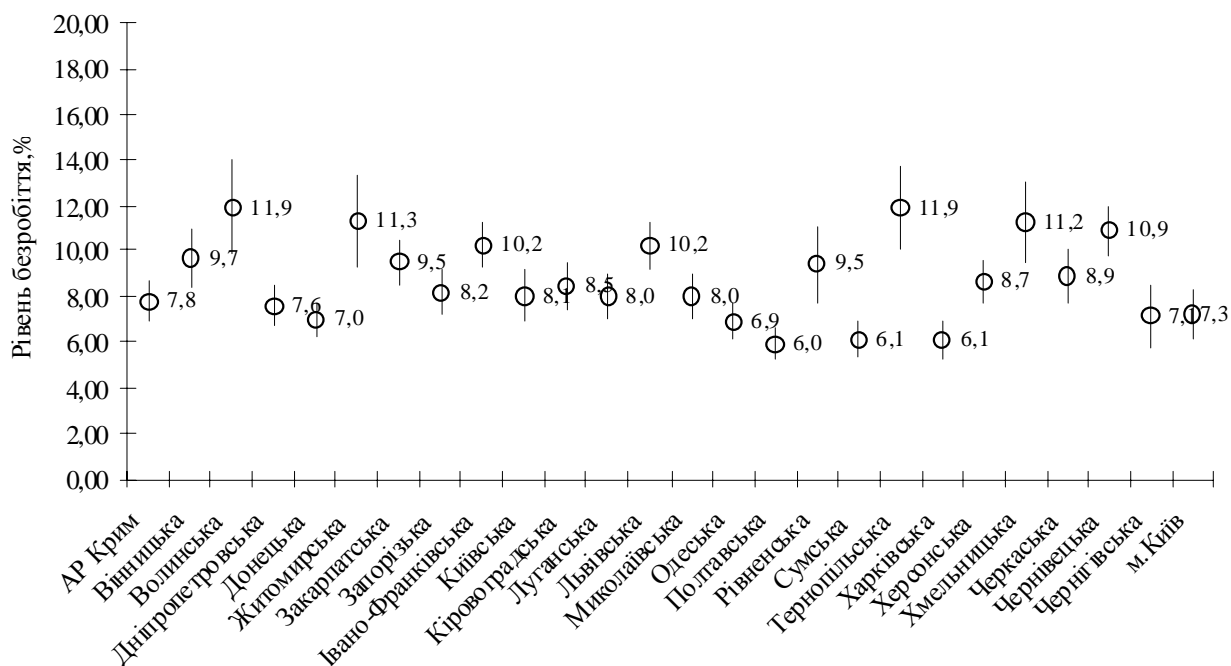
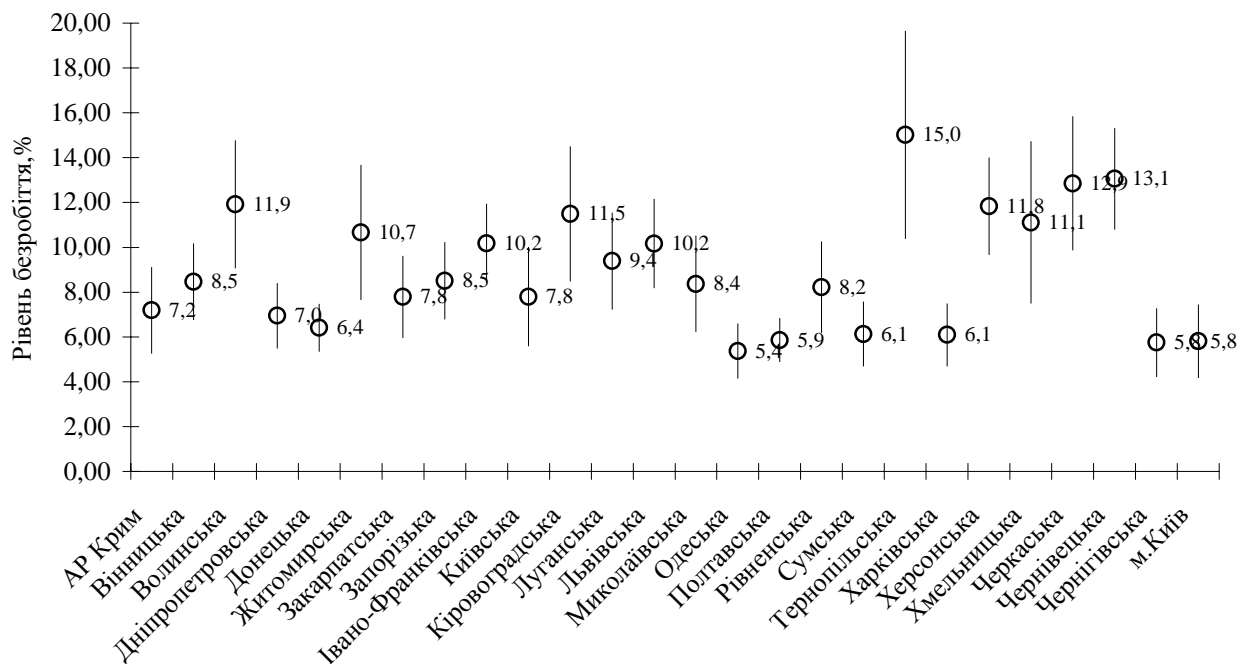


Рис. 1.3. Прямі оцінки рівня безробіття для регіонів України та їх довірчі інтервали

Рис. 1.4. Композиційні оцінки рівня безробіття для регіонів України та їх довірчі інтервали (I півріччя 2004 р.)

Інший варіант методу композиційного оцінювання може забезпечувати підвищення точності оцінок показників щомісячного обстеження економічної активності населення шляхом використання інформації, отриманої в попередні місяці.

В обстеженні економічної активності населення впроваджена схема ротації домогосподарств 3 x 9 x 3: домогосподарства обстежуються три місяці поспіль, 9 місяців відпочивають, а потім знову обстежуються 3 місяці. Така схема ротації вибірки використовується для підвищення надійності змін оцінок між місяцями та

роками. Вона дозволяє не перевантажувати домогосподарства надто тривалим періодом опитування, що може призвести до „втоми” чи „виснаження” респондентів та збільшення невідповідей чи неточностей у відповідях⁵.

Отже, в обстеженні економічної активності вибіркова сукупність домогосподарств складається з шести ротаційних груп приблизно однакового розміру. Чотири з цих груп переходять до вибірки з попереднього місяця, а дві інші групи складають нові домогосподарства, які у минулому не брали участі в обстеженні. Таким чином, 2/3 домогосподарств з вибірки є спільними для кожних двох суміжних місяців.

Композиційна оціночна функція для уточнення місячних оцінок показників економічної активності на місцевому рівні є поєднанням двох оцінок. Перша – пряма оцінка, друга – оцінка, складена з даних за попередній місяць та оцінки зміни від попереднього до поточного місяця. Оцінка зміни базується на тій частині вибірки, яка є спільною для двох місяців, – більш висока щомісячна кореляція між оцінками спільних одиниць вибірки призводить до зменшення варіації оцінки зміни між місяцями.

Композиційна оцінка для рівня безробіття за місяць t має вигляд⁶:

$$Y'_t = (1 - K)\hat{Y}_t + K(Y'_t + \Delta_t) + A\hat{\beta}_t, \quad (1.5)$$

де:

$$\hat{Y}_t = \sum_{i=1}^6 x_{t,i}, \quad (1.6)$$

$$\Delta_t = \frac{4}{3} \sum_{i \in S} (x_{t,i} - x_{t-1,i-1}), \quad (1.7)$$

$$\hat{\beta}_t = \sum_{i \notin S} x_{t,i} - \frac{1}{3} \sum_{i \in S} x_{t,i}, \quad (1.8)$$

i – номер ротаційної групи;

$x_{t,i}$ – кількість безробітних для місяця t та ротаційної групи i ;

S – ротаційні групи, що перейшли з попереднього місяця;

K – ваговий коефіцієнт, що визначається за правилом зменшення варіації оцінки показника;

A – коефіцієнт впливу оцінки $\hat{\beta}_t$, що зменшує варіацію композиційної оцінки та її зміщення.

Метод композиційних оцінок дає можливість досягти підвищення рівня надійності оцінюваних показників, в основному, за рахунок використання додаткових даних з достатнім рівнем надійності. Тому цей метод може розглядатися як один з базових для вирішення проблеми оцінювання показників на місцевому рівні.

Популярним предметом сучасних досліджень є розробка методів статистичного злиття (об'єднання) даних із різних джерел на мікрорівні в єдиний масив даних. Ці методи дозволяють оцінювати окремі показники на основі більших за обсягом масивів інформації, ніж масиви, що отримані з конкретних обстежень. Наприклад,

⁵ Bell, W.R. and Hillmer, S.C. The Time Series Approach to Estimation for Repeated Surveys// Survey Methodology, 1990. – P. 195–215.

⁶ Design and Methodology. Current Population Survey // Technical Paper 63, March 2000. Evans, T. D., Tiller, Richard R. B. and Zimmerman, T. S. Time Series Model for State Labor Force// Estimation Proceeding of the Survey Research Methods Section, 1993. – P. 358–363.

злиття даних обстежень умов життя домогосподарств і економічної активності населення дозволило б оцінювати показники, які вимірюються в обох обстеженнях (наприклад, окремі дані про зайнятість), на значно більших масивах даних. Щоквартально об'єднані масиви включали б результати обстеження майже 35 тис. домогосподарств замість близько 25 тис. для обстеження економічної активності та близько 10 тис. для обстеження умов життя домогосподарств. Для реалізації такої можливості нині Держкомстат проводить роботи з гармонізації програм цих обстежень.

Зазначимо, що найбільшого ефекту підвищення якості даних вибірових обстежень досягають за комплексного застосування наведених підходів, тобто при близьких до оптимальних дизайні та обсязі вибірки, належній обробці даних, реалізації найбільш ефективних процедур оцінювання показників тощо. Однак, з урахуванням широкого кола показників, які вимірюються у державних вибірових обстеженнях населення, та зростаючої кількості користувачів, проблеми з надійністю оцінок показників існуватимуть завжди. Тому важливо контролювати характеристики надійності результатів обстежень та надавати користувачам адекватну інформацію щодо якості даних.

Найефективнішою за існуючих дизайну вибірок і технології обробки даних є розробка методології та процедур непрямого оцінювання показників. Цей підхід до підвищення рівня надійності оцінок показників впроваджується як додаток до стандартних процедур – збирання даних, їх обробки, обчислення прямих оцінок показників тощо. Таким чином, загальна технологія обробки результатів обстежень не зазнає змін. Новий етап обробки даних доцільно ввести поки що лише на національному рівні, де є найкращі умови для накопичення відповідного досвіду.

Слід враховувати, що застосування більш складних процедур оцінювання для певних показників потребує інтенсивних наукових досліджень, які необхідно вести одночасно з впровадженням. Для скорочення ризиків на даному етапі доцільно зосередитися на відносно простих моделях. Застосування простих моделей забезпечує також краще розуміння аналітиками та замовниками процесів оцінювання, основних визначень та можливостей використання. Лише після накопичення необхідного досвіду в розробці, верифікації та впровадженні моделей, детального дослідження властивостей отриманих оцінок і допоміжних джерел інформації можна буде удосконалювати ці моделі.

Одночасно з розробкою та впровадженням процедур оцінювання доцільно визначитися разом з користувачами щодо необхідної якості оцінок показників на національному, регіональному та місцевому рівнях, надати певні пріоритети щодо якості показників та рівнів, на яких вони розраховуються. Слід більш глибоко досліджувати характеристики якості оцінок показників: стандартних похибок, довірчих інтервалів, зміщень оцінок тощо. При аналізі соціально-економічних явищ необхідно перейти від формального аналізу прямих оцінок показників до статистичного та економічного аналізу всієї наявної інформації, в тому числі й на основі моделювання. Розвиток цього напрямку також потребуватиме відповідного зміцнення інституціональних можливостей органів державної статистики.

2. Матеріальне становище населення України

2.1. Матеріальна забезпеченість домогосподарств

Процес економічного зростання, що розпочався в Україні з 2000 р., позитивно вплинув на матеріальне становище переважної більшості населення країни. Показники доходів та рівня життя почали помітно зростати з 2001 р., тобто з часовим лагом в один рік, а вже з 2002 р. розпочався процес поліпшення загальної ситуації з бідністю в країні: зменшилися основні показники бідності, випереджальними темпами зростають доходи найменш забезпечених верств населення.

З 2000 р. в Україні відбулося також стрімке зростання реальних наявних доходів населення – майже на 5%. За період 1993 – 2003 р. вони загалом підвищили на 11,3%. На відміну від реальних наявних доходів, реальна заробітна плата почала стабільно зростати лише з 2001 р. Лише за цей рік вона підвищилася на 19,3%, за 2002 р. – на 18,2%, за 2003 – на 15,2%. Загалом за 2000-2003 рр. реальна заробітна плата збільшилась на 62,4%, що є одним з кращих показників серед країн СНД.

Позитивні зрушення почали відбуватися і у споживанні домогосподарств України, про що свідчить зростання показників доходів та витрат, покращання показників харчування та забезпеченості товарами тривалого користування, а також підвищення самооцінки населенням власних доходів і можливостей задоволення особистих потреб.

Так, загальні сукупні доходи домогосподарств як в розрахунку на умовно дорослого, так і в середньому на одну особу у 2003 р. зросли у 2,3 раза порівняно з 1999 р. За цей час сукупні еквівалентні доходи збільшилися з 143,0 до 316,2 грн. Перерахунок показника 2003 р. у цінах 1999 р. свідчить про зростання реальних доходів домогосподарств за весь період в 1,4 раза (табл. 2.1).

Таблиця 2.1. Доходи і витрати домогосподарств України у 1999–2003 рр. *

	Сукупні еквівалентні доходи		Сукупні еквівалентні витрати	
	грн. на місяць	у % до 1999 р.	грн. на місяць	у % до 1999 р.
1999	143,0	-	188,5	-
2003	316,2	221,1	341,9	181,4
2003 р. у цінах 1999 р.	207,7	145,2	224,6	119,2

*Джерело: обстеження умов життя домогосподарств

З 2000 р. в Україні спостерігається тенденція до поліпшення структури доходів домогосподарств: істотно зросла частка такої важливої складової, як заробітна плата, значно збільшилась питома вага грошових надходжень, намітилася стійка тенденція до зростання доходів від підприємництва та продажу сільськогосподарської продукції. Натомість помітно зменшилась частка натуральних надходжень з особистого підсобного господарства та соціальних трансфертів у вигляді пільг і субсидій (табл. 2.2).

Як і раніше, основною складовою загальних доходів населення залишається заробітна плата. Впродовж тривалого часу спостерігалось невпинне скорочення питомої ваги оплати праці в сукупному доході населення – з 67,5% у 1990 р. до 40,3% у 1996 р. В останні роки ситуація кардинально змінилася на краще: протягом 1999–2003 рр. частка оплати праці у загальних доходах домогосподарств країни стабільно зростає в середньому на 2,9 в.п. за рік. Загалом за весь п'ятирічний період вона

збільшилася з 35,1% до 46,9%, тобто нині майже половину всіх доходів домогосподарства отримують від оплати праці за наймом.

Таблиця 2.2. Структурні зрушення у загальних доходах домогосподарств України у 1999–2003 рр. (у %)*

Вид доходу:	1999	2000	2001	2002	2003
Оплата праці	35,1	39,5	42,5	44,6	46,9
Доходи від підприємницької діяльності	2,7	2,6	3,2	3,3	3,6
Доходи від власності	0,2	0,8	0,8	0,9	0,8
Доходи від продажу продукції з особистого підсобного господарства	3,9	5,6	5,7	5,2	5,7
Натуральні доходи від особистого підсобного господарства	23,7	18,2	13,5	10,8	9,8
Пенсії	15,2	15,6	17,0	19,6	17,2
Пільги та субсидії	4,9	4,0	3,3	3,0	2,6
Інші соціальні трансферти	1,5	1,3	1,8	1,6	1,9
Грошова допомога від родичів та знайомих	3,0	4,0	4,6	5,1	5,2
Доходи від продажу власного майна	0,9	0,6	1,2	1,0	1,0
Інші надходження	8,9	7,8	6,4	4,9	5,3

*Джерело: обстеження умов життя домогосподарств

Проте така ситуація характерна не для всіх домогосподарств України, оскільки питома вага оплати праці у загальних доходах істотно відрізняється залежно від типу населеного пункту та домогосподарства. У містах питома вага цього джерела доходу значно більша, ніж у сільській місцевості (відповідно 56,9% та 24,9%). За останній рік диференціація цього показника ще посилилась – у міських поселеннях частка оплати праці зросла на 3,0 в.п., а на селі – лише на 0,6 в.п.

Вирішальну роль заробітна плата відіграє у формуванні доходів домогосподарств з дітьми – 54,2%, що в 1,3 раза вище, ніж у домогосподарствах без дітей. Слід зазначити, що за останній рік ця стаття доходів зросла по домогосподарствах з дітьми на 1,4 в.п.

Таким чином, підвищення ролі оплати праці за наймом у бюджетах домогосподарств відбувалося здебільшого за рахунок її зростання у містах та серед населення працездатного віку.

Другим за значенням джерелом доходів домогосподарств України є пенсії. Впродовж п'яти років частка пенсій у бюджетах домогосподарств зросла на 1,5 в.п. та становила у 2003 р. 17,2%. Це стало наслідком підвищення розміру пенсійних виплат – як мінімального, так і середнього розміру пенсій (за 2000–2003 рр. мінімальна пенсія зросла майже в 2 раза, а середня – в 1,7). Особливо помітне зростання ролі пенсійних виплат для домогосподарств, що складаються виключно з дорослих осіб. У них частка пенсій в 4 раза вища, ніж у домогосподарствах з дітьми.

Виняткову роль пенсії відіграють у бюджетах домогосподарств пенсіонерів, складаючи 52,3% їх загальних доходів. Причому питома вага пенсійних виплат помітно зросла порівняно з 1999 р. – загалом на 10,9 в.п. Отже, рівень добробуту пенсіонерів має пряму залежність від політики формування соціальних трансфертів.

Слід відмітити, що протягом останніх років відбуваються позитивні зміни щодо грошової частки в загальних доходах домогосподарств – якщо у 1999 р. вона ледь перевищувала 65%, то у 2003 р. вже сягала 84,8%. По домогосподарствах цей показник не дуже відрізняється, лише в сім'ях з дітьми він має тенденцію до

зниження із зростанням кількості дітей: 86,9% в сім'ях з однією дитиною та 68,6% – з п'ятьма та більше дітьми. В сільській місцевості також спостерігається тенденція зростання питомої ваги грошових надходжень, але вона є значно нижчою і становила у 2003 р. 72,5%.

Дедалі меншу частку в загальному доході домогосподарств становить натуральний дохід від особистого підсобного господарства – якщо у 1999 р. на них припадала майже чверть всього загального доходу домогосподарства (23,7%), то у 2003 р. внесок цього джерела скоротився у 2,4 раза і становив 9,8%. Зазвичай висока питома вага цього виду надходжень формується за рахунок сільської місцевості, проте на селі також помічено загальну тенденцію до зменшення цієї складової – з 36,7% у 2000 р. до 22,8% у 2003 р.

Таким чином, впродовж останніх років спостерігається поступовий відхід від ведення натурального господарства, а отже, і поступовий перехід до товарного сільськогосподарського виробництва. Зменшення частки доходів від особистого підсобного господарства у структурі загальних доходів населення при одночасному зростанні частки оплати праці протягом 1999–2003 рр. є позитивною тенденцією, оскільки може свідчити про значне зменшення ступеня натуралізації доходів та поступовий перехід до ринкової моделі економіки.

Однак поряд з цим протягом 1999–2003 рр. питома вага доходів від ринкової діяльності (підприємництва, самозайнятості, операцій з нерухомістю та цінними паперами, продажу сільськогосподарської продукції) зростала незначними темпами і загалом підвищилася з 7,7% до 11,1%. Зростання частки доходів від підприємницької та індивідуальної діяльності відбувається доволі повільно, але має чітко виражену тенденцію, що свідчить про розвиток малого та середнього бізнесу. У 2003 р. доходи від підприємницької та індивідуальної діяльності забезпечували 3,6% бюджету домогосподарств, що в 1,3 раза перевищило значення 1999 р., доходи від операцій з нерухомістю та цінними паперами – 0,8% у 2003 р. проти 0,2% у 1999 р.

Позитивні зрушення відбуваються не лише у показниках доходів, а й у витратах домогосподарств. За період 1999–2003 рр. сукупні еквівалентні витрати населення виросли в 1,8 раза, а у цінах 1999 р. – на 19,2%.

Найбільший рівень сукупних витрат (в розрахунку на умовно дорослого) у 2003 р., як і раніше, спостерігається у домогосподарств без дітей. Середньодушові витрати домогосподарств з дітьми становили лише 72% аналогічного показника в домогосподарствах без дітей.

Найнижчі середні сукупні витрати у розрахунку на одного умовно дорослого характерні для сільської місцевості – 288,6 грн., хоча впродовж 2000–2003 рр. вони зросли більш як на 92% (у 1999 р. становили 150,6 грн.). Не сягали середнього по Україні рівня й сукупні витрати мешканців малих міст (330 грн.). У великих містах цей показник становив 395,5 грн.

Співвідношення сукупних витрат населення та загальних доходів у 2003 р. становило 1,09 в середньому по Україні, в тому числі 1,15 – у великих містах, 1,10 – в малих містах та 0,98 – у сільській місцевості. Таким чином, у 2003 р. на тлі загальної тенденції до зменшення різниці між витратами та доходами вперше за п'ять років по сільській місцевості доходи перевищили витрати.

Набуває розвитку тенденція до поступового збільшення у структурі сукупних витрат грошової частини. У 2003 р. грошові витрати становили 84,4% сукупних витрат домогосподарств, що майже на 11 в.п. більше, ніж у 1999 р. Проте, хоча протягом п'яти років відбулися певні позитивні зрушення у структурі сукупних витрат

домогосподарств, загалом вона продовжує відображати низький рівень життя населення.

Основною статтею сукупних витрат залишаються витрати на харчування, що є наслідком загального низького рівня життя населення України. Однак слід зауважити, що протягом 1999–2003 рр. частка витрат на харчування помітно зменшилася – з 65,2% до 59,9% (рис. 2.1).

Частка витрат на харчування, як і в попередні роки, мала переважаючий розмір серед інших напрямів використання ресурсів по усіх без винятку типах домогосподарств, по всіх децильних групах та у всіх регіонах країни. Крім того, слід зазначити, що лише домогосподарства десятого (найбагатшого) децилю мали частку витрат на харчування, нижче у 50%.

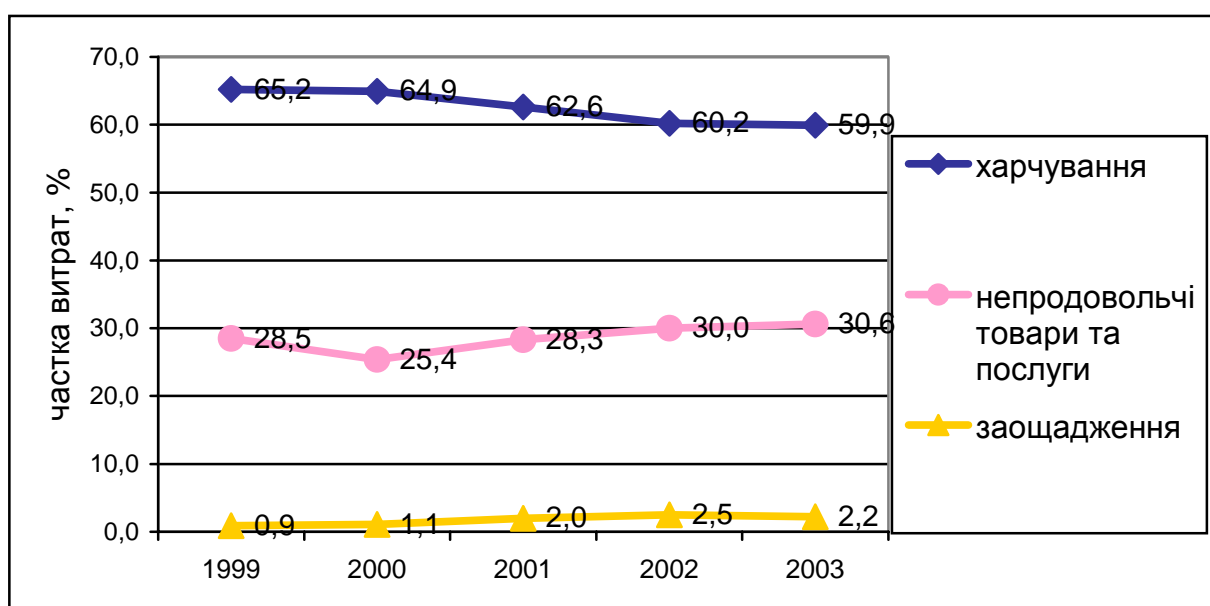


Рис. 2.1. Структура сукупних витрат домогосподарств України за даними обстежень умов життя домогосподарств, 1999–2003 рр. (у %)

Поряд із зменшенням питомої ваги витрат на харчування зростає частка витрат на непродовольчі товари та послуги. Причому протягом останніх двох років зростання питомої ваги витрат на непродовольчі товари та послуги випереджає зниження частки продовольчої складової. Разом з тим, слід відмітити практично незмінним є відсоток коштів, які спрямовуються на приріст заощаджень у сукупних витратах домогосподарств, що свідчить про стабільне витрачання практично всіх коштів на споживання.

У 2003 р. на придбання непродовольчих товарів домогосподарства витрачали в середньому 56,4 грн. на місяць у розрахунку на одну особу (20,1% сукупних витрат домогосподарств). У домогосподарствах з дітьми на непродовольчі товари витрачалось 50 грн. на місяць, без дітей – 64,6 грн. на місяць у розрахунку на особу.

Питома вага витрат домогосподарств на послуги у 2003 р. становила 10,5%. На послуги в середньому по країні витрачалось 30 грн. на місяць у розрахунку на особу, в домогосподарствах з дітьми – 26 грн., без дітей – відповідно 34 грн.

Серед витрат на послуги найбільшу частку становлять витрати на оплату житлово-комунальних послуг – 8,7% (24 грн. на місяць у розрахунку на особу). На оплату медичних послуг та товарів у середньому по країні витрачалось 8 грн. на місяць у розрахунку на особу.

Серед домогосподарств без дітей найбільші витрати на медичні послуги мали домогосподарства, що складаються виключно з осіб пенсійного віку, але ці витрати були меншими за середні по країні показники майже в 2,3 рази. Серед домогосподарств з дітьми найнижчий рівень витрат на оплату медичних товарів та послуг мали багатодітні сім'ї – 2,9 грн. на місяць у розрахунку на особу.

Для домогосподарств з дітьми також характерні відносно високі витрати на освіту. Так, на освітні послуги одне домогосподарство з дітьми в середньому витратило 134 грн. на рік, що в 1,8 рази вище, ніж по домогосподарствах без дітей.

Таким чином, за останні п'ять років відбулися помітні позитивні зрушення в показниках доходів і витрат населення – зросли розміри доходів і витрат у поточних та порівняних цінах, поліпшилася структура доходів та витрат, збільшились витрати на оплату непродовольчих товарів та послуг. Проте рівень доходів у країні залишається вкрай низьким, насамперед внаслідок низьких стандартів оплати праці та незначної питомої ваги надходжень від підприємницької діяльності, а структура витрат свідчить про загально низький рівень життя в країні.

Харчування

Значне місце серед багатьох зовнішніх факторів, які постійно впливають на організм людини та її здоров'я, належить харчуванню. Населення України має специфічні риси споживчої поведінки. Це, насамперед, висока частка витрат на харчування в сукупних витратах домогосподарств та незбалансована структура харчування з переважанням у раціоні жирів та вуглеводів і недостатнім вмістом білків.

Протягом останніх п'яти років відбулися певні позитивні зміни в кількісних та якісних показниках харчування населення України – при скороченні споживання картоплі збільшилося споживання м'яса та м'ясопродуктів, молочних продуктів, риби, фруктів та ягід. Але кількісні показники харчування істотно відрізняються залежно від типу домогосподарства, оскільки мають пряму залежність від рівня добробуту населення.

Більший рівень споживання спостерігається в домогосподарствах без дітей: споживання м'яса становить 4,5 кг на місяць на особу, що в 1,4 рази більше, ніж у домогосподарствах з дітьми; молока – 22,1 кг на місяць на особу (в 1,3 рази більше); риби – 1,8 кг на місяць на особу (в 1,6 рази більше, ніж у домогосподарствах з дітьми).

Ще одним чинником, що впливає на кількісні показники харчування, є розмір населеного пункту (табл. 2.3). Споживання хліба, картоплі, овочів та молока збільшується із зменшенням розміру населеного пункту. Натомість споживання м'яса, риби, яєць, фруктів та ягід помітно зменшується. У сільській місцевості споживання продуктів, які містять білки та вітаміни, є найнижчим по країні. Такі відмінності у структурі харчування свідчать про значну роль натурального господарства в споживанні сільських домогосподарств.

За 1999–2003 рр. якісні характеристики харчування також зазнали певних змін. Енергетична цінність добового раціону харчування пересічного українця у 2003 р. становила 3405 ккал на добу, що на 9% більше порівняно з 1999 р., водночас за п'ять років вміст жирів і вуглеводів підвищився відповідно на 7 і 11%, а білків – лише на 2%.

Найвищий рівень калорійності спостерігається по домогосподарствах без дітей: 4053 ккал на добу, що на 42% перевищує показник по домогосподарствах з дітьми. Порівняно з 1999 р. енергетична цінність добового раціону по домогосподарствах без дітей зросла на 9%, тоді як по домогосподарствах з дітьми – лише на 4%.

Таблиця 2.3. Споживання основних продуктів харчування населенням України у 2003 р. за типом населеного пункту (кг на місяць на особу) *

	Все населення	Велике місто	Мале місто	Сільська місцевість
Хліб та хлібопродукти	10,3	9,2	10,8	11,2
Картопля	9,9	7,5	9,1	13,2
Овочі	7,5	7,1	7,0	8,2
Фрукти та ягоди	2,5	3,4	2,4	1,8
Баштанні	2,1	2,0	2,0	0,7
Цукор	3,2	3,1	3,5	3,2
Олія	2,0	2,1	2,2	1,8
М'ясо та м'ясопродукти	3,9	4,5	3,9	3,2
Молоко	19,1	19,2	17,8	20,1
Риба та рибопродукти	1,4	1,6	1,5	1,1
Яйця (шт.)	17	19	17	15

*Джерело: обстеження умов життя домогосподарств

Таким чином, за досліджуваний період кількісні показники харчування населення України підвищились. Але, при цьому спостерігається подальше погіршення структури харчування: перевищення вмісту жирів та вуглеводів у раціоні на фоні подальшого зниження питомої ваги білків.

Забезпеченість населення товарами тривалого користування

При вивченні матеріального становища населення України важливо приділити увагу аналізу забезпеченості домогосподарств товарами тривалого використання. Саме наявність у домогосподарстві товарів тривалого вжитку може опосередковано свідчити про накопичений дохід, оскільки сьогодні населення країни намагається надолужити недоспоживання попереднього десятиріччя, а також йти в ногу із розвитком сучасних технологій, а отже, вкладає заощаджені кошти в сучасну домашню техніку.

В цілому по країні за останні роки рівень забезпеченості домогосподарств товарами тривалого користування значно підвищився. Однак досі залишається залежність між забезпеченістю товарами тривалого вжитку та типом населеного пункту, в якому проживає домогосподарство. Показники забезпеченості товарами тривалого користування в сільській місцевості набагато нижчі, ніж у містах.

Для аналізу товари тривалого вжитку об'єднуються у так звані "майнові набори". До мінімального майнового набору входять: холодильник, кольоровий телевізор, пральна машина та пилосос. Розширений майновий набір включає крім мінімального майнового набору ще автомобіль і відеомагнітофон. До інноваційного майнового набору можна віднести сучасні високовартісні товари – комп'ютер, супутникову антену та відеокамеру.

Протягом 2000–2003 рр. питома вага домогосподарств, що володіють мінімальним майновим набором, збільшилась на 11 в.п. і досягла 53%. Стосовно розширеного майнового набору слід відмітити цікавий факт, що протягом 2000–2003 рр. частка домогосподарств, які володіли цим набором, змінювалася за певним циклом: у 2001 р. вона зросла порівняно з 2000 р. на 2% і становила 6%, у 2002 р. зменшилася до 4%, а у 2003 р. знову зросла на 2% і досягла 6%. Питома вага домогосподарств, що володіють інноваційним набором, практично не зазнає змін (0,1%).

Отже, збільшення забезпеченості населення традиційними товарами тривалого використання, що входять до мінімального майнового набору, не супроводжується

підвищенням забезпеченості населення сучасною високовартісною домашньою технікою.

Характеристика умов проживання

Житло належить до основних потреб людини, тому аналіз забезпеченості домогосподарств належними житловими умовами є важливою характеристикою рівня життя.

Однією з основних причин зниження темпів надання житла населенню стало істотне зменшення обсягів його будівництва, особливо забудовниками державної форми власності. Впродовж 1990–2003 рр. питома вага забудовників державної форми власності у загальній площі введеного в експлуатацію житла зменшилася майже у 3 рази, натомість частка приватних забудовників зросла на 36 в.п.

За даними Держкомстату у 2003 р. понад 93% домогосподарств країни мали окреме житло (квартиру або індивідуальний будинок). Однак 3,4% домогосподарств все ще мешкають у комунальних квартирах та гуртожитках. А в домогосподарствах, що мають окрему квартиру або будинок, непоодинокі випадки проживання двох і більше сімей.

Більшість домогосподарств країни (88,6% без урахування тих, що мешкають у гуртожитках) проживають у власному (приватизованому, купленому тощо) чи кооперативному житлі і лише 9,6% – у державному або відомчому житлі, майже 2% – наймають житло у фізичних осіб.

Домогосподарства країни незадовільно забезпечені житловою площею, особливо це стосується домогосподарств з дітьми. Майже в половині домогосподарств в середньому на одну особу припадає менше 13,65 кв.м житлової площі, у третині – від 7,5 кв.м до 13,65 кв.м, в кожному дев'ятому – менше 7,5 кв.м.

У середньому по країні у 55% домогосподарств на одну особу припадає менше 1-ї кімнати, у 18% – 1–2 кімнати, та лише у 3% – більше 2-х кімнат. 58% домогосподарств з дітьми мають менше 1-ї кімнати на особу, лише 6% з них мають 1–2 кімнати на одну особу, тоді як по домогосподарствах без дітей цей показник становить 33,4%. Тільки 0,1% домогосподарств з дітьми забезпечені житлом, в якому на одну особу припадає більше 2-х кімнат, проти 7% по домогосподарствах без дітей.

Серед характеристик умов проживання населення країни сьогодні на перший план, поряд із забезпеченістю житлом, виходять показники комфортності житла. Забезпеченість житла зручностями безпосередньо залежить від розміру населеного пункту: із зменшенням розміру населеного пункту різко знижуються показники комфортності житла. Хоча протягом останніх п'яти років спостерігаються незначні позитивні зрушення в обладнанні житлового фонду як у містах, так і у сільській місцевості.

У 2003 р. в містах 41,7% житла не було обладнане гарячим водопостачанням. Майже чверть міських квартир не мали ванни або душу, 41,0% – не були забезпечені домашнім телефоном.

Благоустрій сільського житлового фонду істотно поступається умовам проживання міських сімей і здебільшого не відповідає сучасним вимогам. У 2003 р. лише 18,7% сільського житла було обладнано водопроводом, 14,2% – каналізацією. Проблема умов проживання сільських мешканців обтяжується вкрай незадовільним розвитком соціальної інфраструктури. Це стосується, в першу чергу, забезпеченості сільських населених пунктів лікарняними, освітніми, культурними та побутовими закладами.

Таким чином, загалом умови проживання населення країни можна вважати незадовільними. Недостатній рівень забезпеченості населення житлом за кількісними показниками обтяжується не менш серйозною проблемою низької якості житлових приміщень. Особливо гострою залишається проблема розвитку соціальної інфраструктури в сільській місцевості.

Самооцінка населенням рівня доходів

Оцінка населенням рівня своїх доходів загалом залишається на досить низькому рівні, незважаючи на поступове поліпшення об'єктивних показників. На початок 2004 р. частка громадян, які оцінюють рівень своїх доходів як незадовільний (не вдавалося протягом року забезпечити навіть достатнє харчування) складає 10,8%. Проте значення цього показника стабільно знижувалось останніми роками: за 2000–2003 рр. він зменшився на 9,8 в.п. Закономірно зросла частка тих, хто дає високу оцінку своїм річним доходам (грошей вистачало навіть на заощадження) – у 2000–2001 рр. вона становила 2,2%, у 2003 р. – вже 3,1%.

Відповідно, поліпшуються показники економічних очікувань населення: у 2003 р. 11,9% населення вважали, що у наступному році їх матеріальне становище покращиться, тоді як у 2000 р. таких респондентів було всього 10,3%. Та, незважаючи на поліпшення матеріального становища окремих категорій, більше половини населення, як і раніше, відзначають, що їм вистачало коштів лише на харчування і доводилось відмовляти собі у найнеобхіднішому.

У сільській місцевості населення більш оптимістично оцінює свій матеріальний стан, ніж у міській. Це пояснюється, по-перше, нижчими стандартами життя у сільській місцевості, по-друге – значною роллю натурального господарства у забезпеченості сільських домогосподарств. Частка тих, хто повністю задоволений своїм доходом (“було достатньо і робили заощадження”), на селі більш ніж удвічі перевищує відповідний показник у міських поселеннях (4,8% проти 2,4%). Частка тих, кому не вдавалося на свій дохід забезпечити навіть достатнє харчування, у сільській місцевості також менша – 9,6% проти 11,4% у міській.

В цілому спостерігалось покращання показників самооцінки, але особливо помітна динаміка у міській місцевості. Частка вкрай бідних, яким не вдавалося забезпечити навіть достатнє харчування, у 2000 р. становила 23,9%, а на початок 2003 р. – 11,4%. Водночас частка середніх оцінок свого доходу (“було достатньо, але заощаджень не робили”) збільшилася за цей період з 23,3% до 35,6%.

2.2. Диференціація населення за рівнем матеріального добробуту

В Україні спостерігається значний рівень диференціації населення за рівнем матеріальної забезпеченості, яка до того ж характеризується стійкою тенденцією до зростання. Розшарування виступає позитивним моментом до певної межі, перевищення якої призводить до негативних процесів як з погляду соціальної стабільності в державі, так і щодо темпів економічного зростання. Посилення нерівності, необґрунтованого збільшенням трудозатрат або продуктивності праці, викликає негативні наслідки для соціального та економічного розвитку країни.

Як свідчать дані 2003 р., процес розшарування в Україні дедалі більше відбувається за рахунок офіційних доходів. Частка матеріальних ресурсів, сконцентрована у бідних верств населення, не зменшується, отже розшарування відбувається, в основному, за рахунок росту доходів багатшої частини населення. Так, у 2003 р. співвідношення між рівнями забезпеченості 10% найбагатших та 10% найменш

забезпечених (коефіцієнт фондів)⁷ становило 6,1. Про наявність досить високого ступеня нерівномірності у розподілі доходів свідчить і показник Джині: 29,8%.

Рівень концентрації доходів, а саме залежність між рівнем акумульованих доходів та числом осіб, характеризує крива Лоренца. Зменшення площі відхилення кривої від лінії рівномірного розподілу у 2003 р. свідчить про появу позитивної тенденції до зменшення нерівності в розподілі доходів (рис. 2.2).

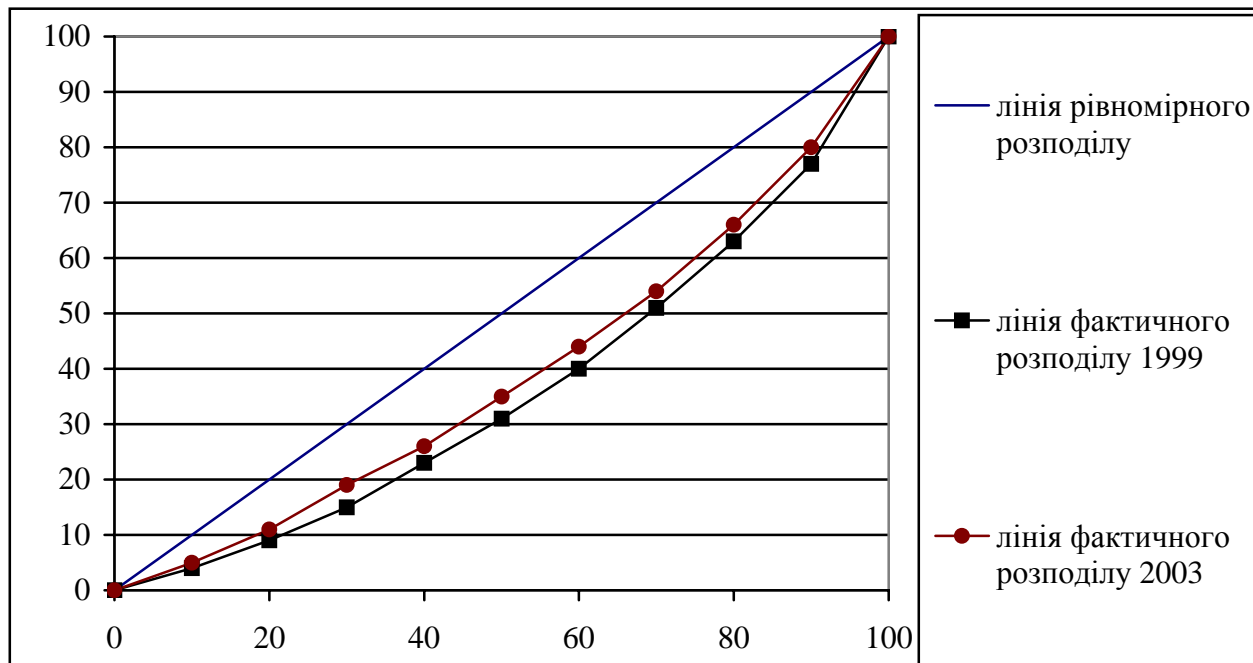


Рис. 2.2. Нерівність у розподілі доходів населення України у 1999–2003 рр. за даними обстеження умов життя домогосподарств (у %)

Отже, на сьогодні в Україні диференціація населення за ознакою матеріальної забезпеченості залишається досить високою. Але більший внесок у загальну нерівність роблять все ж таки заможніші верстви населення. Розкладення квінтільного коефіцієнта, який показує співвідношення рівнів еквівалентного споживання у 90-й та 10-й процентильних групах свідчить, що у верхній частині розподілу (тобто серед багатшої половини населення) ступінь нерівності вищий, ніж у нижній частині (1,95 проти 1,81).

Більш чутливими до нерівності у різних частинах розподілу є показники узагальненої ентропії Тейла (індекс середньологарифмічного відхилення Тейла). Перший з них, що вимірює нерівність у верхній частині розподілу, у 2003 р. мав значення 0,16, тоді як другий, що визначає нерівність у нижній частині, – 0,15. Слід зазначити, що у 1999 р. ступінь нерівності у цих двох групах був приблизно однаковий. У подальші роки відбувалося поступове зростання як самих показників Тейла, так і відриву між ступенем нерівності багатшої та бідної частин населення.

Отже, на тлі загального зростання показників нерівності, найбільш високі його значення спостерігаються саме у верхній частині розподілу. Різниця у рівнях забезпеченості на крайніх полюсах багатшої половини населення більша, ніж відповідна різниця у біднішій половині. Аналіз розподілу сукупних ресурсів по квінтільних групах за ресурсною ознакою (рис. 2.3) і, особливо, його зміни у динаміці

⁷ У даному випадку рівень забезпеченості, а також ступінь наповнення децильних груп населення матеріальними ресурсами вимірюється за показниками сукупних витрат, оскільки вони більш адекватно оцінюють реальне матеріальне становище населення.

за останні 5 років, дають можливість простежити, за рахунок яких груп формується ця різниця.

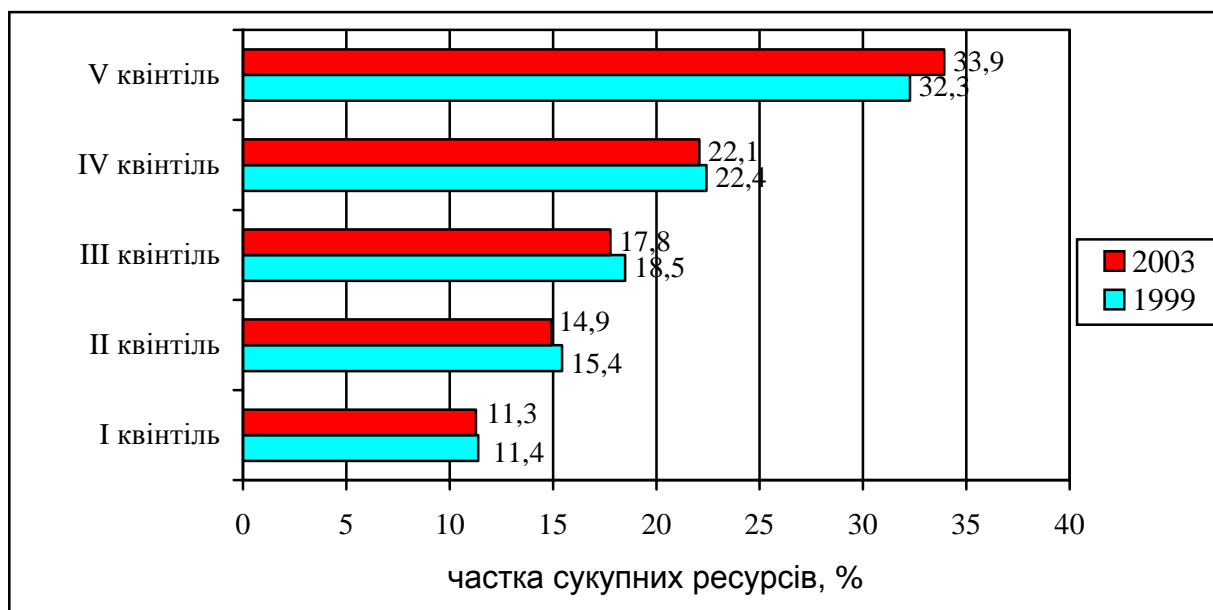


Рис. 2.3. Розподіл сукупних ресурсів населення України за квінтільними групами у 1999 та 2003 рр., %

При зростанні загальної поляризації українського суспільства дещо поліпшується ситуація у найбільш бідних 10% населення, але темпи росту їх доходів значно поступають аналогічним показникам у найбагатших. У 2003 р. у 10% найменш забезпечених було зосереджено 4,9% усіх ресурсів проти 4,7% у 2001 р. та 4,8% – у 1999 р. Стабільно зростає частка ресурсів, зосереджена у 10% найзаможніших: з 1999 р. значення цього показника зросло на 1,6 в.п., і у 2003 р. перевищило п'яту частину сукупних ресурсів.

Таким чином, у верхній частині розподілу процес майнового розшарування в останні роки відбувається за рахунок збільшення частки майна найбагатших 20% населення та зменшення часток менш забезпечених 6–8-го децилів, тобто відстань між 6 і 10 децилями збільшується. У нижній же частині розподілу дещо збільшується майнова частка найбільш бідних 10% за рахунок зменшення часток 2–5-го децилів, тобто, навпаки, спостерігається відносно їх вирівнювання.

В середньому сукупний еквівалентний дохід у нижньому 1-му децилі складає 167,2 грн. на місяць, тоді як для 10-го децилю цей дохід становить 589,8 грн., що більше, ніж у 2 рази перевищує відповідні показники 1999 р. По сукупних еквівалентних витратах відстань між найбільш багатими та бідними ще відчутніша: середні витрати у 1-му децилі складають 132 грн. на місяць на умовно дорослого, у 10-му децилі – 805 грн.

Темпи росту витрат дещо поступають темпам росту доходів. Коефіцієнт співвідношення рівнів 10-го та 1-го децилів по доходах населення у 2003 р. нижчий за його рівень у 1999 р. (3,47 проти 3,63), а коефіцієнт співвідношення середніх витрат населення за цей період, навпаки, зріс з 5,77 до 6,12. При цьому загальний коефіцієнт співвідношення різниці витрат та доходів 10-го та 1-го децилів порівняно з 1999 р. також дещо зріс відповідно (1,57 та 1,73). Частково це пояснюється тим, що у нижніх децилях в останні роки доходи перевищували витрати. Загалом, різниця між витратами та доходами у децильних групах прямо пропорційна рівню забезпеченості населення. Якщо у 1999 р. витрати перевищували доходи по всіх децильних групах,

то у 2003 р. така ситуація спостерігається лише у верхній частині децильного розподілу, починаючи з 5-го децилю (рис. 2.4).

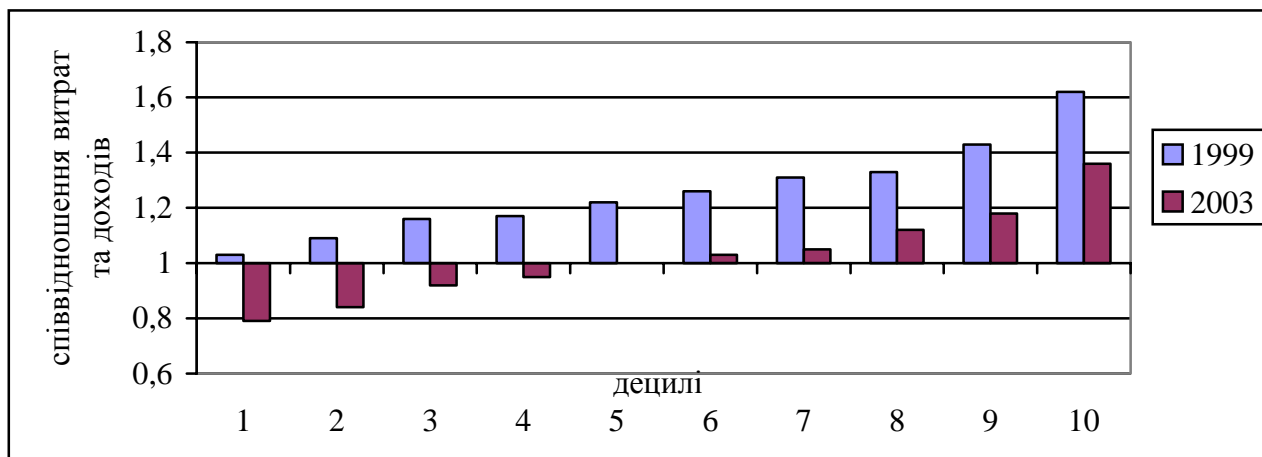


Рис. 2.4. Розподіл коефіцієнта співвідношення витрат та доходів по децильних групах населення України у 1999 та 2003 рр.

Позитивну динаміку демонструє розподіл населення за показником сукупних еквівалентних витрат та доходів у 1999 та 2003 рр. (рис. 2.5).

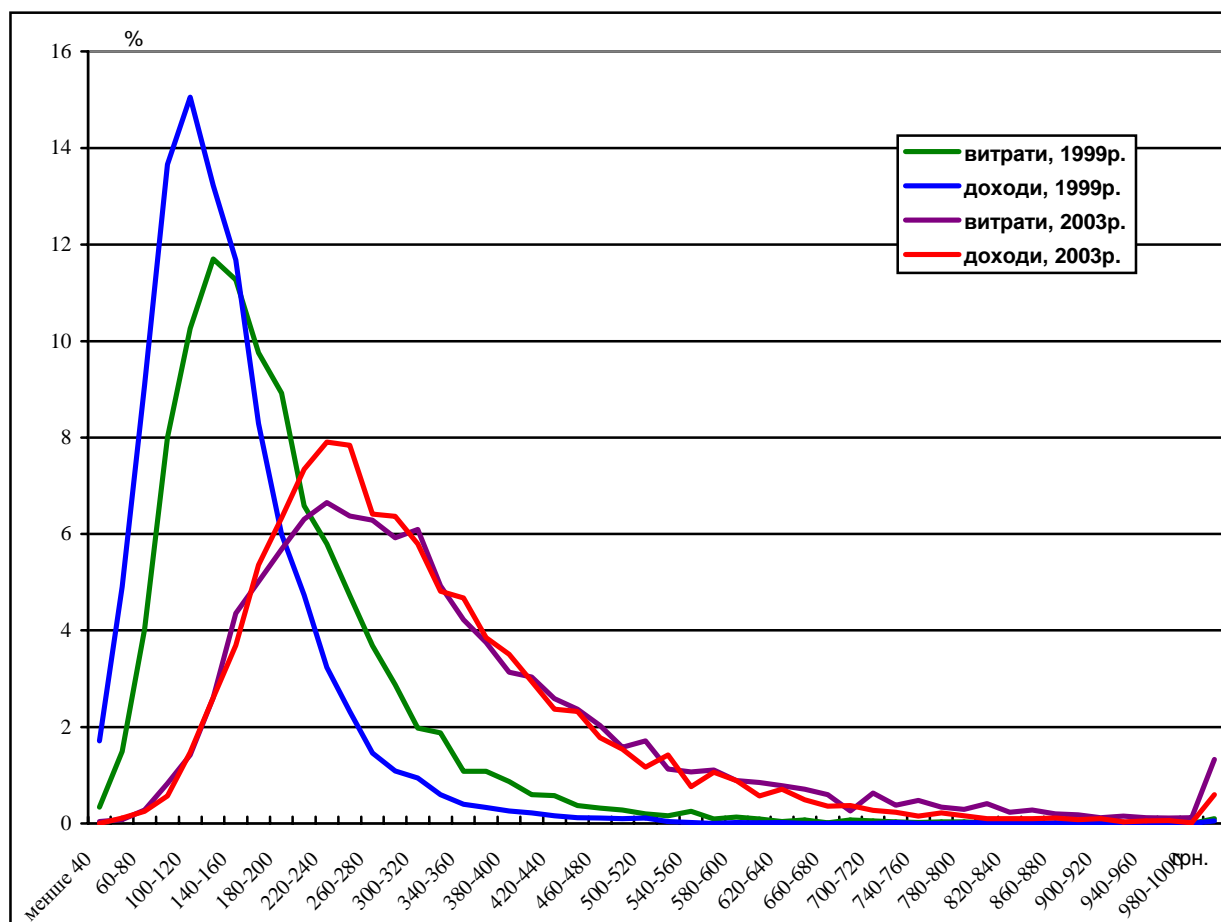


Рис. 2.5. Розподіл населення України за рівнем сукупних еквівалентних витрат та доходів у 1999 та 2003 рр.

Порівняння кривих розподілу дозволяє простежити певні закономірності:

- наближення кривих розподілу доходів і витрат до нормального розподілу (наближення моди до медіани, переміщення модального значення з інтервалів 120–160 грн. до інтервалу 240–260 грн.);
- згладжування кривих розподілу: більш рівномірний розподіл з нижчим піковим значенням (модальне значення доходів має 8% населення проти 15% у 1999 р., модальне значення витрат – відповідно 6,3% проти 11,8%);
- зближення кривої розподілу доходів і кривої розподілу витрат практично в одну лінію з різницею в питомій вазі населення, що має модальне значення показника;
- поява більш чіткої “другої моди” за показником витрат.

Переміщення кривих розподілу витрат та доходів відображає їх певне зростання та поступове вирівнювання. Якщо у 1999 р. найбільш поширений рівень витрат населення був у межах 140–160 грн. (10,9%), а рівень доходів – у межах 100–120 (15,1%), то у 2003 р. найбільш поширений рівень і доходів, і витрат перебуває у межах 220–240 грн. (6,7% для витрат населення, 7,9% – для доходів). Таке переміщення кривої розподілу витрат є позитивною тенденцією, оскільки вона значно наблизилась до нормального розподілу показників витрат: 14,5% населення у 2003 р. мали витрати вище 500 грн., тоді як у 1999 р. цей показник становив лише 1,5%.

У 2003 р. номінальні витрати і доходи населення вирости майже вдвічі, порівняно з 1999 р. Перерахунок цих доходів у ціни 1999 р. (тобто врахування індексів інфляції за ці роки) свідчить, що доходи у домогосподарствах зросли в середньому лише в 1,4 раза. Але динаміка все ж таки позитивна, особливо по доходах, крива розподілу яких у 2003 р. наблизилась до кривої розподілу витрат у цінах 1999 р.

Аналіз компонентів доходу за розкладенням коефіцієнта Джині-Тейла свідчить, що найбільший внесок у нерівність роблять доходи від трудової діяльності, зокрема, оплата праці (рис. 2.6). Причому з роками значимість цього компонента доходів все більше зростає: у 2003 р. внесок доходів від оплати праці становив 36,8%, тоді як у 1999 р. – 20,9%. У 2003 р. вплив доходів від оплати праці вперше перевищив відповідну частку “тіньових” доходів, що, звичайно, є позитивною тенденцією. У 1999 р. на “тіньові” доходи (різницю між грошовими витратами та доходами) припадало майже 43% загальної нерівності, у 2003 р. – третина. Звичайно, це теж досить високий показник, але позитивна динаміка, зростання впливу на нерівність, офіційних компонентів доходу дає підстави говорити про все більш “законну” природу нерівності в Україні.

Серед компонентів доходу, за рахунок яких, в основному, відбувається розшарування населення, дедалі більшої ваги набувають доходи від підприємницької діяльності: частка внеску у нерівність доходів від підприємницької діяльності зросла з 2,4% у 1999 р. до 3,3% у 2003 р. За всі 5 років єдиним компонентом доходу, який сприяє зменшенню ступеня нерівності в українському суспільстві, залишається дохід у вигляді соціальної допомоги від держави (частка внеску у нерівність має від’ємне значення і у 2003 р. становила – 0,41%).

Основними факторами, що збільшують ризик збідніти, є місцевість проживання та наявність дітей у сім’ї. За розрахунками, у 2003 р. нерівність між сільською та міською місцевістю дає 4,7% загальної нерівності. Значно більший внесок у нерівність дає різниця між сім’ями з дітьми та без дітей – 9,2%.

Склад квінтільних груп на сьогоднішній день також відображає загальні особливості бідності в Україні. Більшість населення, що потрапляє до нижнього 1-го квінтілю, - члени домогосподарств з дітьми (76,5%, тоді як у загальній структурі населення вони складають 58,6%), причому, чим більше дітей, тим більша частина таких

домогосподарств потрапляє до нижньої квінтільної групи. Сім'ї з двома дітьми складають 31,1% нижнього квінтілю (21,1% всього населення України), сім'ї, де п'ять і більше дітей – 3,8% населення 1-го квінтілю (0,8% всього населення). І навпаки, більша частина населення 5-го квінтілю – це представники домогосподарств без дітей (58,6%, тоді як у загальній чисельності населення вони складають 41,4%). Сімей з чотирма дітьми і більше у складі 4–5 квінтілів практично немає.

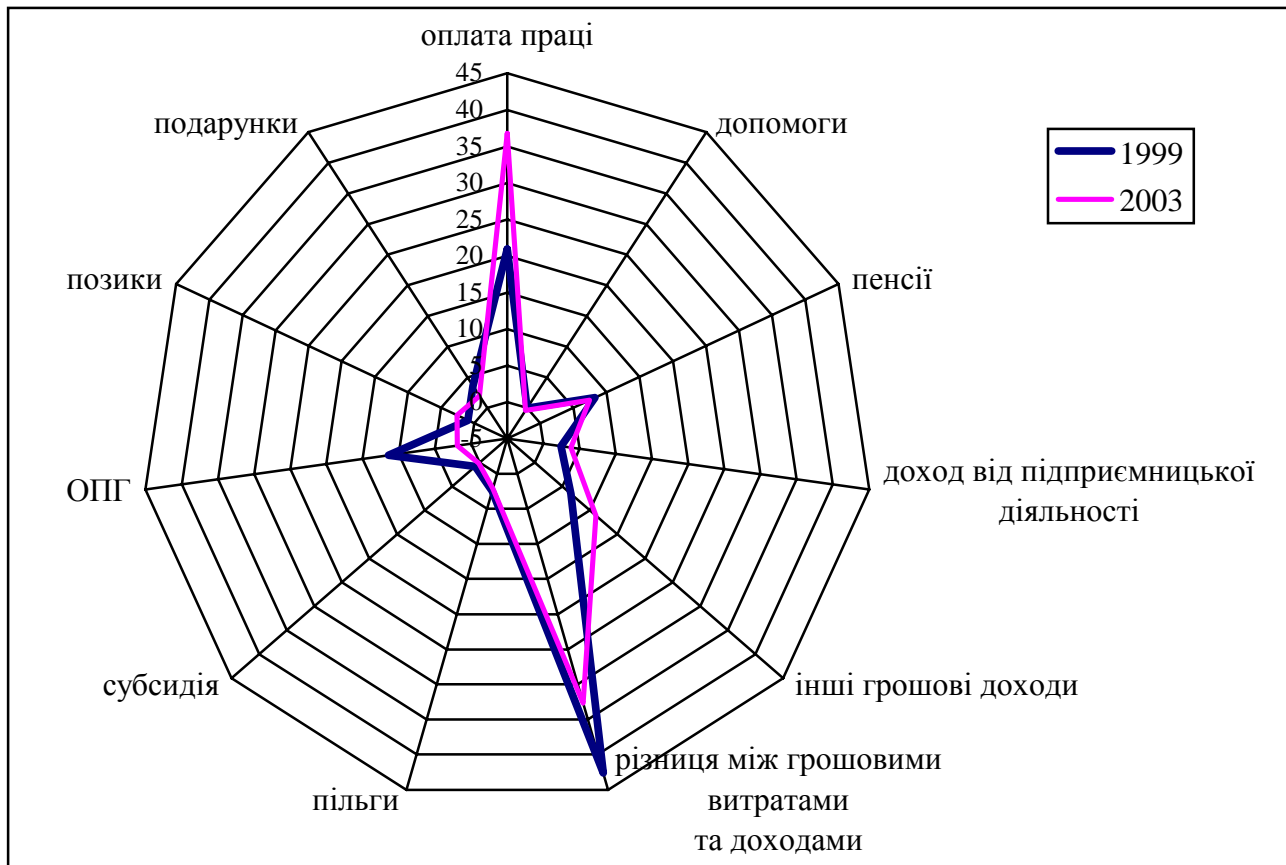


Рис. 2.6. Внесок різних компонентів доходу у нерівність населення України за коефіцієнтом Джині-Тейла у 1999 та 2003 рр.

Поляризація суспільства зростає ще більше, якщо розглядати наявність дітей водночас з безробіттям. Домогосподарства з дітьми, де всі дорослі працюють, рівномірно розподілені по всіх квінтільних групах, і їх частка практично відповідає середньому показнику (26,1%). Те ж можна сказати і про бездітні сім'ї, де є принаймні один безробітний (середня частка в структурі населення і майнових групах – 8,5%). Частка ж сімей з дітьми, де є принаймні один безробітний, серед 20% найбідніших майже вдвічі вища за відповідний показник в середньому по країні: 35,1% проти 18,6% в структурі населення України і становить лише 7,9% в структурі населення верхньої квінтільної групи.

У структурі домогосподарств України показники поляризації ще вищі: лише 23% серед найбагатших 20% домогосподарств – це сім'ї з дітьми, тоді як серед найбідніших 20% цей показник становить 49,1% (загальна частка домогосподарств з дітьми становить 35,5%). Вірогідність потрапляння у найбідніші децильні групи значно вища у домогосподарств з дітьми, де є принаймні один непрацюючий дорослий. Складаючи 15% у загальній структурі, ці домогосподарства більш ніж на чверть наповнюють 1-й квінтіль, а у складі 5-го квінтілю їх частка всього 7%.

Таким чином, протягом останніх років в Україні відбувається процес поглиблення нерівності, і здійснюється він здебільшого за рахунок зростання розшарування у

багатшій частині суспільства. Процес розшарування серед менш забезпеченої частини населення дещо призупинився. В найближчі роки можна передбачити наступний розвиток подій:

- розпад групи, що займає проміжну позицію між бідним та середньодоходним населенням;
- поглиблення розшарування в групі середньодоходних та вихід частини їх до групи багатших;
- стабілізація в групі бідних обумовить подальше зменшення розшарування в ній, що тим самим сприятиме зменшенню глибини бідності, але не зменшенню її масштабів.

Бідність в Україні

Дані 2003 р. свідчать про закріплення позитивних тенденцій бідності. Рівень бідності за офіційно визначеною межею (75% медіанного рівня сукупних еквівалентних витрат) вперше за 3 роки знизився і становив 26,6% проти 27,2% у 2001-2002 рр. І хоча рівень злиденності залишився без змін порівняно з попереднім роком, значення коефіцієнта глибини бідності помітно зменшилося (на 1 в.п. за останній рік) і стало найнижчим за весь досліджуваний період.

Середні витрати бідного населення за 2003 р. зросли швидшими темпами, ніж середні витрати всього населення (116,2% проти 115,4%), що свідчить про покращання становища бідних у країні. Зростання номінальних витрат бідного населення у 2003 р. було найістотнішим за весь період з 1999 р. При цьому сукупний дефіцит доходів бідного населення країни становив 618 млн. грн. на місяць, – саме такі кошти щомісячно були необхідні у 2003 р. для підтягування бідного населення до межі бідності.

Більше половини (51,4 %) бідного населення перебувало у стані крайньої бідності, тобто мало сукупні еквівалентні витрати нижче 176 грн. на місяць. Хоча абсолютна різниця між межею бідності і межею злиденності невелика (44 грн. на місяць), половина бідних потрапила до категорії злиденних. Загалом рівень злиденності у 2003 р. склав 13,7%.

Серед бідного населення у 2003 р. спостерігалось значне розшарування за показником сукупних еквівалентних витрат – коефіцієнт диференціації бідності становив 53,7%. Це означає, що розрив у доходах бідного населення перевищує половину вартості межі бідності (118,1 грн.). Цей показник є найкращим за останні п'ять років, а значне його зниження за 2003 р. (на 3,2 в.п.) разом з динамікою коефіцієнта глибини бідності свідчить про поліпшення становища найбіднішого населення.

Таким чином, зміни, що відбулися у 2003 р. в ситуації з бідністю, можна вважати позитивними. Дещо знизилися показники бідності серед сімей з дітьми, зокрема серед багатодітних родин (табл. 2.4). Покращилась ситуація в міській місцевості, причому найбільш помітне зниження показників бідності спостерігалось у великих містах. Помітно знизилися показники бідності в домогосподарствах з безробітними, кращою стала ситуація в домогосподарствах, які складаються з працюючих осіб.

Але на тлі загальної позитивної картини спостерігаються серйозні негативні явища – підвищення показників бідності серед домогосподарств пенсіонерів та подальше погіршення ситуації на селі. Крім того, не зважаючи на деяке поліпшення ситуації у сімей з дітьми, показники бідності залишаються значно вищими за середнє значення. Найуразливішими залишаються сім'ї з двома і більше дітьми, з дітьми до 3-х років

або з подвійним демоекономічним навантаженням – дітьми та непрацюючими дорослими.

Таблиця 2.4. Динаміка рівня бідності в Україні за типами домогосподарств у 1999–2003 рр., %*

	1999	2000	2001	2002	2003
Всі домогосподарства	27,8	26,4	27,2	27,2	26,6
Домогосподарства з дітьми	33,9	31,9	33,4	34,4	33,1
з них за складом:					
з 1 дитиною	29,1	25,4	26,5	25,8	24,1
з 2 дітьми	35,8	35,9	37,7	39,9	40,7
з 3 дітьми	54,5	54,1	59,6	64,3	63,5
з 4 дітьми та більше	75,8	70,8	66,9	87,3	64,6
з дітьми до 3 років	44,1	35,2	43,8	40,3	40,4
Домогосподарства без дітей	17,8	17,8	17,8	16,9	18,4
з них за складом:					
всі пенсійного віку	15,9	16,8	17,0	15,2	18,5
всі старше 75	25,5	26,5	22,2	25,2	25,4

Джерело: обстеження умов життя домогосподарств

Таким чином, не зважаючи на існування стійких позитивних тенденцій у подоланні бідності, як і раніше, в групі ризику перебувають сім'ї з дітьми і особи старших вікових груп. Викликає занепокоєння підвищення показників бідності в сільській місцевості – починаючи з 2000 р. щорічно рівень бідності в сільських домогосподарствах зростає на 2 в.п. Отже, політика держави має бути спрямована не тільки на закріплення позитивних тенденцій, а й на підтримку окремих категорій сімей, які опинилися в найгіршому становищі.

3. Освіта населення України

3.1. Рівень освіти населення України

Освіта є однією з найважливіших складових людського розвитку. Вона розширює можливості людини в галузі надбання знань і професійних навичок, формує людський капітал, поліпшує якість життя і служить джерелом економічного зростання й соціального прогресу. Однією з основних складових індексу людського розвитку ПРООН є індекс досягнутого рівня освіти, що характеризує грамотність дорослого населення і сукупну частку учнів початкових, середніх і вищих навчальних закладів. За даним показником Україна протягом усього періоду моніторингу рівня людського розвитку залишається в групі розвинутих країн, що значною мірою зумовлює її приналежність до «середнього» рівня людського розвитку за сумарним індексом.

Показник освіченості як вимір людського розвитку відображає можливості людей набувати знань і здібностей для повноправної, багатогранної участі в житті суспільства та значимого особистого внеску в це життя. В сучасних умовах цінність освіченості особливо висока і дедалі зростає відповідно розвитку науково-технічної революції та інтелектуалізації праці.

Писемність є необхідною передумовою здобуття освіти, першим кроком навчання, і тому рівень писемності (частка писемних у загальній чисельності дорослого населення) є першим об'єктом аналізу.

На момент проведення Всеукраїнського перепису населення 2001 р. в Україні було 235,6 тис. осіб неписьменних – 0,54% населення у віці 10 років і старше (табл. 3.1). Тобто показник писемності населення, який наводився для України у звітах ПРООН про розвиток людини в останні роки (99,6%), виявився дещо завищеним порівняно з результатами перепису. Це свідчить про появу в перехідному періоді негативних тенденцій щодо забезпечення загальної освіти для всього населення.

Таблиця 3.1. Кількість неписьменних в Україні (осіб)*

	Все населення	Жінки	Чоловіки	Міські поселення	Сільська місцевість
Все населення у віці 10 років і старші	235639	184794	50845	82796	152843
у т.ч. у віці:					
10–19	14961	6114	8847	8168	6793
20–29	12252	5288	6964	6057	6195
30–39	10014	4657	5357	4168	5846
40–49	9080	4479	4601	3479	5601
50–59	6636	2861	2775	2296	4340
60–69	31472	24934	6538	8287	23185
70 років і старші	151217	135455	15762	50338	100879

*Джерело: Рівень освіти населення України за даними Всеукраїнського перепису населення 2001 р. / Держкомстат України. — К., 2003. — С. 213.

Найчисельнішу групу неписьменних серед осіб віком від 10 до 59 років складає молодь 10–19 років (майже 15 тис. осіб), тобто саме ті громадяни, які мали б освоїти грамоту у перехідний період. Очевидно, що основними причинами їхньої неграмотності стали такі сумні реалії соціально-економічного становища в Україні, як різке погіршення рівня життя, поширення бідності, бездоглядність дітей і необхідність заробляти собі на прожиття змалку. Певне значення мало і послаблення уваги

держави та громадськості до проблем відвідування школи та отримання освіти усіма дітьми.

Разом з тим дані перепису виявили досить велику кількість неписьменних і серед старших вікових груп, дитинство яких проходило у відносно спокійні часи радянського періоду (1960–1980 рр.). Загалом, більше половини неписьменних – це люди віком 70 років і старші (151,2 тис. осіб). Це свідчить про певну спадкоємність проблем забезпечення повної грамотності та вказує на необхідність приділяти більше уваги освіті дорослих.

Але рівень писемності – лише мінімальна характеристика освіченості населення. Для населення України традиційно характерний високий рівень освіти. За період між двома останніми переписами він, незважаючи на тяжку соціально-економічну кризу, продовжував зростати. Згідно з розрахунками за даними першого Всеукраїнського перепису населення, середня тривалість навчання на кінець 2001 р. становила 11,5 років.

Порівняно з даними перепису 1989 р., в освітній структурі населення України відбулися помітні зрушення в бік зростання частки людей з високим рівнем освіти (рис. 3.1). Частка осіб з повною вищою освітою зросла на 3,4 п.п., з базовою та неповною вищою – на 0,5 п.п. Істотно збільшилася також частка населення з повною загальною середньою освітою (на 6,34 п.п.). Питома вага осіб з базовою та початковою загальною освітою зменшилася відповідно на 1,1 п.п та 6 п.п.

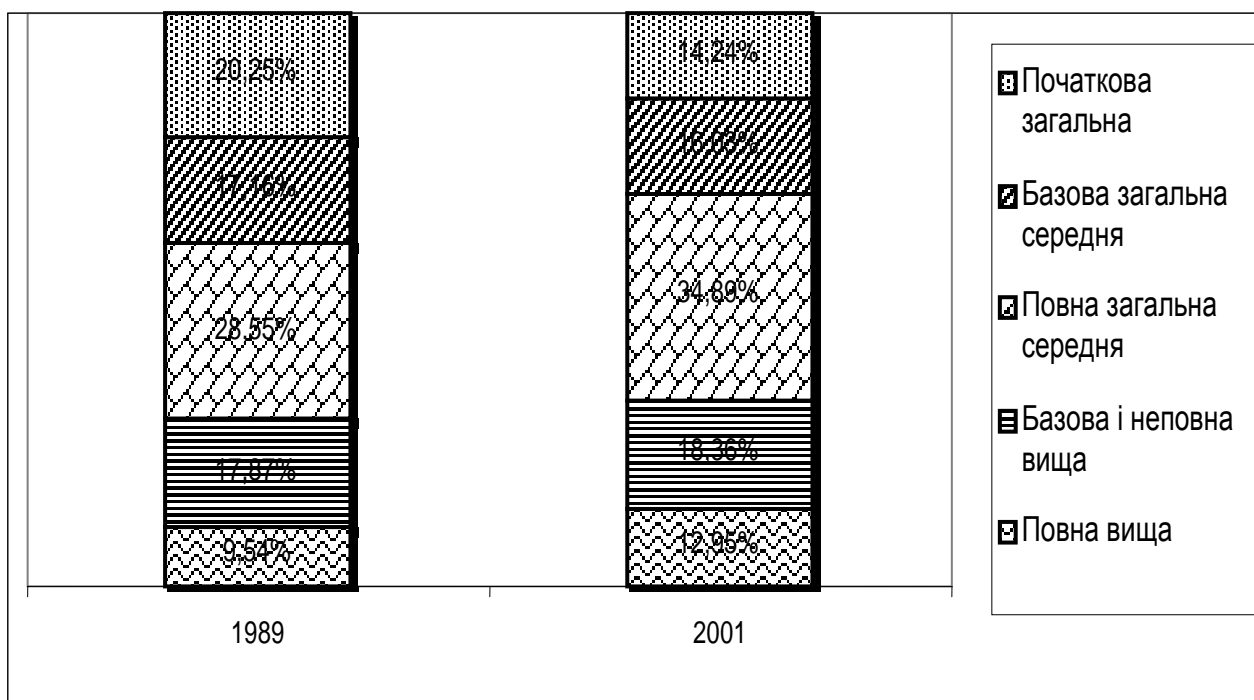


Рис. 3.1. Структура населення України віком 10 років і старше за рівнем освіти за даними переписів 1989 та 2001 рр. (у %).

Структурні зрушення в рівні освіти населення України певною мірою пов'язані зі зміною статево-вікового складу населення (зокрема, зменшенням частки дітей, які не можуть мати високого рівня освіти, збільшенням частки жінок, у яких освітній рівень в цілому вищий, ніж у чоловіків) та поступовим вимиранням поколінь, народжених до початку Другої світової війни, освітній рівень яких переважно дуже низький. Та, безперечно, головною причиною стало зростання навчальної активності населення, особливо щодо здобуття вищої освіти.

Тенденції зміни чисельності учнів та студентів і структури навчання визначаються трьома групами факторів. По-перше, вони продовжують перебувати під впливом накопиченого освітнього потенціалу населення України, традицій навчального процесу і стереотипів поведінки, що склалися ще за радянських часів. По-друге, характер цих змін визначається як особливостями реформування освітньої системи, так і загальним соціально-економічним становищем в Україні в період радикальних економічних перетворень. По-третє, динаміка чисельності контингентів учнів та студентів значною мірою залежить від демографічних змін.

Одним з важливих демографічних чинників, що зумовлює зміни освітнього рівня населення, є міграції. Залучаючи переважно молодих, добре освічених людей, міграційні процеси сприяють підвищенню освітнього потенціалу населення регіонів-реципієнтів і зниженню показників досягнутого освітнього рівня в регіонах-донорах.

Загальний рівень освіти мігрантів України у віці 16 років за останні десять років і старші зріс на 0,4 року і в 2002 р.⁸ складав 10,8 років навчання. Він був однаковим у прибулих і вибулих мігрантів, дещо вищим у чоловіків (11,0 років навчання, проте у жінок 10,6). У складі мігрантів найбільше осіб із середньою загальною освітою – 45,5%, частка осіб, що мають вищу освіту становить 16,8%, незакінчену та початкову вищу – 27,3%.

Динаміка освітнього рівня вибулих за кордон характеризувалася збільшенням цього показника з 11,0 років у 1995 р. до 11,2 років у 1999 – 2000 рр. При цьому рівень освіти прибулих зовнішніх мігрантів був стабільним і складав протягом останніх років лише 10,9 років навчання. Рівень освіти вибулих поза межі колишнього СРСР є найвищим серед решти потоків міграції: з середини 1990-х років він тримається на рівні 11,7 років навчання. Майже чверть вибулих у далеке зарубіжжя мали вищу освіту, що на третину більше, ніж частка осіб з вищою освітою серед емігрантів до країн СНД та Балтії. Особливо високим є рівень освіти вибулих до Канади.

Для визначення кількісних параметрів впливу міграцій на трансформації освітнього потенціалу використовується коефіцієнт інтенсивності зміни рівня освіти населення внаслідок міграційного руху, що розраховується за формулою:

$$\Delta e = \frac{\sum k_i S_i}{\bar{P}} \quad (3.1)$$

де Δe – коефіцієнт інтенсивності зміни рівня освіти населення i -го регіону в результаті міграцій;

k_i – кількісний показник років навчання відповідно до рівня освіти;

S_i – сальдо міграцій (в абсолютному виразі) населення даного регіону за рахунок осіб, що мають освіту рівня n ;

\bar{P} – середньорічна чисельність населення i -го регіону.

У 2002 р. коефіцієнт інтенсивності зміни рівня освіти населення України внаслідок міграцій становив -0,008 року, що свідчить про зниження освітнього потенціалу в результаті міграційного руху. Позитивні наслідки (рис. 3.2) має міграція лише для освіти населення м. Києва (тут найбільший коефіцієнт – +0,074 року), м. Севастополя (0,04), АР Крим (0,012) і Харківської обл. (0,006 року). Найнижчий коефіцієнт інтенсивності зміни рівня освіти населення спостерігається в Кіровоградській (-0,041), Луганській (-0,035) та Херсонській обл. (-0,032 року).

⁸ Для аналізу взято 2002 р., оскільки він наступний за роком проведення перепису населення і його дані найбільш точні.

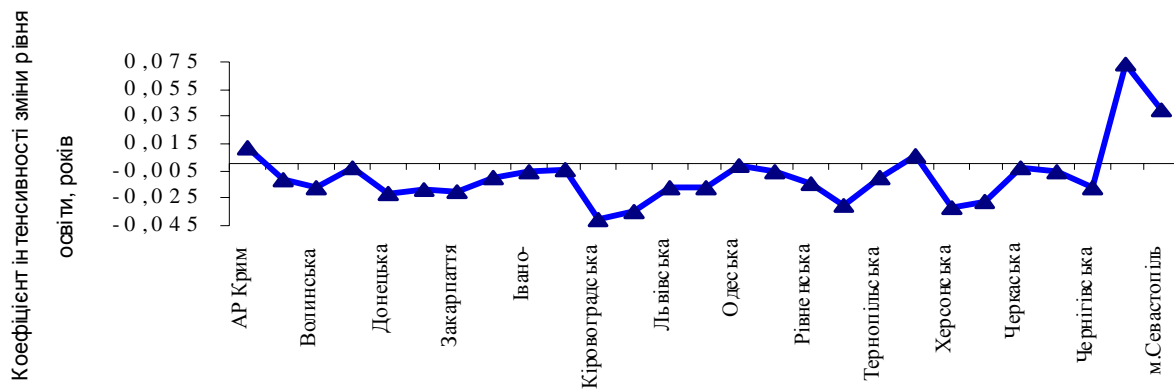


Рис. 3.2. Коефіцієнти інтенсивності зміни рівня освіти населення по областях України у 2002 р.

На перший погляд, масштаби цих втрат незначні, оскільки контингент мігрантів малий порівняно із загальною чисельністю населення. Однак збереження таких тенденцій впродовж десятиліття є негативним чинником розвитку освітнього потенціалу, оскільки уповільнює темпи зростання освітнього рівня населення.

3.2. Розвиток освітньої галузі

Освіта – стратегічна основа розвитку суспільства і держави, важлива сфера діяльності, де зайнято більш як третина населення країни. Вона є засобом відтворення і нарощування людського потенціалу, дієвим чинником модернізації економіки. Перехід до науково-інформаційних технологій, що, на відміну від індустріального виробництва, значною мірою ґрунтується не на матеріальній, а на інтелектуальній власності, на знаннях, визначається станом науково-освітнього потенціалу населення.

Людство помітно змінює орієнтації у бік демократії, толерантності і ринкових відносин, утворює їх як пріоритети нової світової динаміки. Динамізм об'єктивно зумовлює змінність як надзвичайно важливу рису способу життя людини. У свою чергу, сприйняття повсякденних змін неможливе без набуття певного рівня освіти.

XXI століття ставить до освіти нові вимоги. Освіта стає базовою галуззю для переходу до інноваційної моделі розвитку економіки України. Проблема удосконалення людського потенціалу нині не вичерпується підготовкою працівників певних професій. Сучасна економіка, ринок праці потребують нової якості освіти та професійної підготовки. Все це робить своєрідний виклик освіті, обумовлює потребу її радикальної модернізації.

В останні роки на державному рівні реалізовано ряд заходів, які впливають на стабілізацію системи освіти та її подальший розвиток за складних умов перехідного періоду. Мета полягає у тому, щоб кожна людина, яка здатна і бажає отримати високу фахову підготовку, могла це зробити.

Сьогодні освітня галузь перебуває у складному становищі, оскільки їй, як і багатьом іншим галузям соціальної сфери, не вдалося уникнути наслідків економічної кризи, що охопила українське суспільство з початку 1990-х років. Це позначилося, передовсім, на зниженні рівня фінансування з боку держави, у результаті чого відбувся значний відтік висококваліфікованих кадрів із сфери освіти. Постраждала матеріальна база шкіл, насамперед сільських. Усе це, а також віддаленість шкіл у сільській місцевості і позасуспільний спосіб існування мігруючих родин, які

перебувають за порогом бідності, вкрай загострюють проблему доступності освіти в Україні.

Ситуація ускладнюється й тим, що самі питання забезпечення доступу та якості освіти, на перший погляд, в Україні не є достатньо явними. Адже традиційно Україна належить до країн з високим рівнем освіти населення, де, на відміну від слаборозвинутих країн, освіту здобуває більшість населення.

Прискорення розвитку вищої освіти, що має місце в Україні останнім часом, попри позитивні характеристики, відображає усі суперечності та складності проблеми рівного доступу до здобуття освіти. Після спаду у середині 90-х років вища освіта в Україні почала інтенсивно розвиватися, і протягом останніх років спостерігається зростання кількості студентів у вищих навчальних закладах України не менше, ніж у ряді країн із трансформаційною або ринковою економікою (див. табл. 3.2).

Таблиця 3.2. Показники діяльності вищих навчальних закладів в Україні (станом на початок навчального року)*

	1990/ 1991	1999/ 2000	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004
Кількість закладів:						
I–II рівнів акредитації	742	658	664	665	667	670
III–IV рівнів акредитації	149	313	315	318	330	339
Чисельність студентів у закладах, тис. осіб:						
I–II рівнів акредитації	757,0	503,7	528,0	561,3	582,9	592,9
III–IV рівнів акредитації	881,3	1285,4	1402,9	1548,0	1686,9	1843,8
У розрахунку на 10000 населення, осіб у закладах:						
I–II рівнів акредитації	146	101	107	115	121	125
III–IV рівнів акредитації	170	258	285	316	352	387
Кількість аспірантів	13374	22300	23295	24256	25288	27106
Кількість докторантів	...	1187	1131	1106	1166	1220

*Джерело: Україна у цифрах у 2003 році: Кор. стат. дов. – К.: Держкомстат України, 2004. – С. 201.

На початок 2003/2004 н. р. у 339 вищих навчальних закладах III–VI рівнів акредитації навчалося 1843,8 тис. студентів, що у 2,1 раза більше порівняно з 1990/1991 н.р., і на 9,3% – порівняно з попереднім роком. Чисельність студентів у розрахунку на 10 тис. населення зросла за цей час у 2,3 раза, в тому числі на 9,9% – за останній рік.

Неоднозначні процеси відбувалися у розвитку вищих навчальних закладах I–II рівнів акредитації: до 1999 р. чисельність студентів зменшувалася, а потім почала зростати, і на початок 2003/2004 н. р. становила 592,9 тис., що все ж на 164 тис. (22%) менше порівняно з 1990/1991 н.р., але на 18% більше порівняно з 1999/2000 н.р.

Водночас йдеться, в основному, про збільшення приватних учбових закладів, вступ до яких ускладнений матеріальними чинниками, що зумовлює зниження доступу до вищої освіти бідних верств населення. Дедалі більшої комерціалізації зазнає процес навчання у державних вищих навчальних закладах, де намагаються застосувати квоти на здобуття безкоштовної освіти. Отже, тільки повноцінна система грантів і стипендій, державного і банківського кредиту здатна розширити охоплення молодих людей вищою освітою.

Особливо ускладнений доступ до здобуття вищої освіти в Україні мають випускники сільських шкіл. Чисельність сільських мешканців серед зарахованих до вищих

навчальних закладів III – IV рівня акредитації становить всього 23–24% від загального числа прийнятих. Звичайно, за сучасних умов якість сільської шкільної освіти часто буває незадовільною. Проте для селян мають бути передбачені певні пільги для вступу, принаймні, у навчальні заклади сільськогосподарського профілю, що готують працівників соціальної сфери.

Вища освіта в Україні активно розвивається, проте в даній сфері велика кількість організаційних та фінансових проблем, зокрема у багатьох навчальних закладах недостатньо використовуються сучасні методи і форми підготовки студентів, якість навчання не відповідає міжнародним стандартам, формується розрив між здобутими знаннями та практикою господарювання, не враховуються перспективні потреби економіки країни тощо.

Відображенням негативних процесів в економіці, на ринку праці та у системі професійної освіти є зменшення чисельності учнів професійно-технічних училищ за 1990–2003 рр. на 150,3 тис. осіб або на 23% (табл. 3.3). Ця ж тенденція триває й нині. У 2003 р. ПТНЗ було випущено 275,6 тис. кваліфікованих робітників, що менше відповідного показника 2002 р. на 2,4%, а порівняно з 1990 р. – на 27%.

Таблиця 3.3. Показники діяльності професійно-технічних навчальних закладів в Україні*

	1990	1999	2000	2001	2002	2003
Кількість закладів	1246	980	970	965	962	953
Кількість учнів, тис.	643,4	527,7	524,6	512,3	501,9	493,1
Прийнято учнів, тис.	380,5	307,3	307,3	309,1	311,0	311,2
Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	376,7	263,5	266,8	278,8	282,4	275,6

*Джерело: Дані за 1990-1994 рр. наведені по ПТНЗ Міністерства освіти і науки України (МОН), починаючи з 1995 р. – включають заклади МОН та інших міністерств (відомств)

Сьогодні в країні сформувалася думка про необхідність відродження системи професійно-технічної освіти. Багато підприємств, розуміючи, що успіх за умов жорсткої конкуренції залежить від наявності кваліфікованих кадрів робітничих спеціальностей, почали відновлювати зв'язки з професійно-технічними навчальними закладами. Проте цей процес залишається слабо регульованим.

Нині намітилася позитивна динаміка чистого показника охоплення дітей дошкільною освітою. Наприкінці 80-х рр. в Україні дитячі дошкільні заклади охоплювали близько 60% дітей віком від 1 до 6 років. За період реформ різко скоротилася кількість дитячих дошкільних закладів і чисельність їхніх вихованців. Ці зміни стали наслідком дії як соціально-економічних факторів, так і демографічних (зокрема скорочення народжуваності, що почалось наприкінці 80-х рр., обумовило зменшення чисельності дітей віком 3–6 років у 2003 р. до 1690 тис. осіб, що майже вдвічі менше порівняно з початком 90-х рр.). Певну роль відіграли й відновлення інституту домашніх вчителів та гувернерів. Рівень охоплення дошкільною освітою дітей відповідного віку у 2002 – 2003 рр. становив лише 48%, хоча і збільшився порівняно з найменшим рівнем – 38% у 1997–1998 рр.

У перспективному (до 2015 р.) періоді негативна тенденція скорочення охоплення дітей дошкільними і загальноосвітніми закладами повинна дещо пом'якшитися, головним чином, за рахунок поліпшення ситуації у містах і вирівнювання гендерних співвідношень на ринку праці. Відновленню втрачених позицій протидіятимуть нерегульованість механізмів приватизації та комерціалізації відомчих соціальних об'єктів, зокрема, дошкільних закладів, підвищення плати за утримання дітей у

дитячих садках, труднощі із працевлаштуванням у депресивних регіонах, недостатнє усвідомлення частиною населення значення дошкільного виховання. Чинником, який також негативно може вплинути на рівень охоплення дошкільною освітою, є високий рівень бідності у сім'ях з дітьми та у багатодітних родинах, незадовільні умови життя дітей, які позбавлені піклування батьків.

Повна загальна середня освіта в Україні є обов'язковою. На початок 2003/2004 н.р. загальна кількість учнів становила понад 6 млн. осіб. у 21,9 тис. шкіл (табл. 3.4). Істотне зменшення чисельності учнів загальноосвітніх навчальних закладів пояснюється негативними як демографічними, так і соціально-економічними процесами. По-перше, з 1987 р. постійно зменшувалася народжуваність, в результаті чого (починаючи з 1994 р.), до першого класу приходило щороку менше дітей, що вплинуло і на загальне зменшення чисельності школярів. По-друге, в результаті глибокої соціально-економічної кризи 90-х рр. зростала частка молоді, яка під тиском складних життєвих обставин припиняла шкільне навчання заради заробітків, не здобувши навіть базової середньої освіти (9 років навчання). За даними Всеукраїнського перепису населення 2001 р. із 3,4 млн. дітей у віці 10–14 років не навчалася 55,8 тис. дітей (1,7%).

Разом з тим у сфері загальної середньої освіти є й позитивні тенденції. Значні зміни відбуваються в структурі і якості навчання. Школи більшою мірою стали враховувати інтереси учнів і батьків, оскільки помітно розширені їхні можливості у визначенні змісту і структури навчальних курсів, методів навчання. У середніх навчальних закладах нового типу – гімназіях, ліцеях, колегіумах, яких на початку 2002/2003 н.р. налічувалося відповідно 368, 331 і 34, у цілому навчалася понад 360 тис. дітей. На початку 1990-х рр. стали створюватися також навчально-виховні комплекси, у 2002/2003 н.р. їх було 1686 із 374,8 тис. учнів.

Таблиця 3.4. Показники діяльності загальноосвітніх навчальних закладів в Україні (станом на початок навчального року)

	1990/ 1991	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004
Кількість закладів, тис.	21,8	22,2	22,2	22,1	21,9
Кількість учнів у загальноосвітніх навчальних закладах (тис.)					
всього:	7132	6764	6601	6350	6044
з них денних	6939	6647	6486	6237	5936
Випуск учнів загальноосвітніми навчальними закладами (тис.):					
- закінчили школу II ступеня (одержали свідоцтво про базову загальну середню освіту)	696	720	738	724	720
- закінчили школу III ступеня (одержали атестат про повну загальну середню освіту)	406	475	505	508	526
Кількість вчителів, тис.	537	577	568	561	551
Кількість учнів на одного вчителя (осіб)	13,3	11,7	11,6	11,3	11,0
Чисельність учнів у розрахунку на 10000 населення (осіб)	1373	1372	1347	1323	1269

Джерело: Україна у цифрах у 2003 році: Кор. стат. дов. – К.: Держкомстат України, 2004. – С. 200.

Досить високою є кваліфікація викладачів шкіл: абсолютна більшість учителів мають вищу (повну або базову) освіту. Загальне навантаження вчителів учнями у 2003/2004

н.р. 11 – найменше за всю історію незалежної України. Хоча така мала кількість учнів у розрахунку на одного вчителя свідчить про нераціональну організацію навчального процесу і витрачання зайвих коштів, однак з погляду умов праці для учнів та вчителів вона є сприятливою.

Загалом слід визнати, що з погляду концепції людського розвитку, за роки незалежності в освіті окреслилися як позитивні, так і негативні риси та тенденції. До позитивних передусім слід віднести:

- принаймні, в межах початкової, загальної середньої, професійно-технічної і, частково, вищої освіти послуги державної системи освіти залишаються безплатними та доступними для споживачів;

- збереглася (хоча й у недостатньому розмірі і не для всіх) система стипендій, дотацій, пілг для учнів і студентів;

- розширилася самостійність навчальних закладів у прийнятті рішень з учбових, методичних, фінансових питань. Їм надана значна автономія в управлінні, визначенні змісту програм, методів і форм навчання. Це розширює можливості учнів і студентів у виборі найдоцільніших варіантів здобуття освіти, сприяє формуванню нового типу людини, здатної ефективно адаптуватися в сучасному суспільстві;

- розширюється мережа нових видів навчальних закладів: гімназій, ліцеїв, спеціалізованих шкіл, коледжів, зростає кількість університетів, академій, інститутів; таким чином, розширюється спектр можливостей для вибору місця навчання;

- зростає чисельність студентів у абсолютному розмірі і в розрахунку на 10000 населення;

- постійно збільшується чисельність аспірантів, розширюються можливості одержання найвищих рівнів освіти – наукових ступенів кандидата і доктора наук;

- доступнішою стала комп'ютерна техніка і телекомунікаційний зв'язок, насичується ринок підручників і навчального обладнання, що сприяє підвищенню якості та ефективності освіти;

- розширилися міжнародні контакти у сфері освіти. Звичними стали міжнародні студентські обміни, стажування викладачів, впроваджуються зарубіжні методики навчання, що сприяє інтеграції у міжнародне співтовариство.

Однак дія багатьох чинників звужує можливості населення України отримати освіту високої якості і в бажаному обсязі. Спостерігається зменшення охоплення населення відповідного віку на всіх рівнях освіти, окрім вищої. Особливо значне скорочення спостерігається у дошкільній та професійно-технічній освіті. Зріс рівень прихованих витрат для учнів та студентів (на підручники, проїзд, навчальні засоби, харчування); у навчальних закладах ще більше поширилася корумпованість.

Державні навчальні заклади значну частку студентів приймають на умовах контракту. Не обов'язково ці студенти з багатших сімей, далеко не завжди вони навчаються гірше тих, хто прийнятий за державним замовленням. Однак всі роки вони оплачують навчання і не отримують стипендію. Це посилює нерівність в суспільстві і не відповідає ідеям людського розвитку.

Нестача бюджетного фінансування призводить до того, що не проводиться капітальний ремонт навчальних закладів (а поточний ремонт нерідко здійснюється силами і коштами батьків), не оновлюється навчальне обладнання, не вистачає підручників у бібліотеках тощо.

Поширення приватної освіти задовольняє попит на освіту в тих секторах, де була нестача учнівських місць, або навчання не відповідало вимогам споживачів. Проте приватна освіта є платною, що зменшує її доступність. Посилюється диференціація між елітними закладами, що обслуговують невеликий прошарок заможних людей, і масовими навчальними закладами.

Розмір стипендії в останні роки в кілька разів менший офіційно встановленого прожиткового мінімуму, що зменшує доступність стаціонарного навчання. Це є однією з причин значного поширення зайнятості (часто неформальної) серед студентів, що знижує якість їхнього навчання, збільшує фізичне та психічне навантаження.

Великою проблемою залишається неадекватне співвідношення складності і відповідальності роботи працівників освіти з їх матеріальним забезпеченням. Це призводить до падіння престижності педагогічної роботи, поширення вторинної зайнятості педагогів, неможливості підтримувати кваліфікацію на високому рівні та інших негативних тенденцій, що однозначно знижують якість освіти і виховання.

Поза тим, що останнім часом у сфері освіти відбулися принципові зрушення, а кількісні показники охоплення освітою не викликають занепокоєння, якісні показники освітньої діяльності не зростають, а постійно знижуються.

Один з головних чинників, що впливає на якість освітньої діяльності, – оплата праці найбільш кваліфікованого контингенту закладів освіти: вихователів, вчителів, викладачів. Увага до цієї проблеми в урядовій стратегії не випадкова, адже переважна більшість працівників закладів освіти отримують заробітну плату нижче прожиткового мінімуму для працездатної особи. Необхідно упорядкувати і створити гнучку та ефективну систему оплати праці освітян, спрямовану на подолання розриву з промисловістю та необґрунтованої внутрішньогалузевої диференціації.

Система фінансового забезпечення освіти, з урахуванням розширення масштабів її діяльності впродовж наступних років, має створити сталі передумови для розвитку усіх напрямів з метою формування високого освітнього рівня населення України. В останні роки зберігається тенденція зростання видатків на освіту у зведеному бюджеті і стабілізація або зниження їх у структурі ВВП. Останнє свідчить про дефіцитність коштів на функціонування усіх ланок сфери освіти.

Визначення фінансування освіти як пріоритетного напрямку державних видатків має вирішуватися послідовно, з урахуванням можливостей бюджету. Водночас необхідно використовувати альтернативні джерела фінансування. Формування фінансових ресурсів освітньої галузі України, як у більшості розвинутих країн освіти, має здійснюватись за рахунок трьох джерел: державного фінансування, коштів юридичних і фізичних осіб. Для забезпечення якісної освіти за державними замовленнями обсяги державного фінансування, у т.ч. за рахунок кредитів, повинні бути не менше 20% національного доходу. Проте, розширення фінансування освіти не дасть бажаного ефекту без змін в системі її організації та управління, зокрема впровадження механізму державного замовлення на освітні послуги та підготовку фахівців.

Одним з перспективних заходів є залучення валютних коштів як плати за підготовку студентів із зарубіжних країн. На сьогодні кількість студентів з іноземних і пострадянських країн становить лише 0,1% загального контингенту вузів країни, що вказує на нагальну необхідність активізації діяльності у напрямі залучення іноземної молоді до навчальних закладів України.

Очевидна залежність між розвитком освіти і ринком праці. Незатребуваність випускників загальноосвітніх і вищих навчальних закладів знижує розвиток

перспективних для економіки України спеціалістів. Відмічається диспропорція у підготовці фахівців вищої школи. Динаміка чисельності випускників за технічними спеціальностями поступається чисельності фахівців гуманітарного профілю (юристам, лінгвістам, економістам). Формуванню повноцінного ринку праці, який буде пред'являти підвищений попит на інженерно-технічні спеціальності, сприятиме розробка Концепції державної промислової політики, затвердженої Указом Президента України від 12 лютого 2003 р. №102, складання Державної програми розвитку промисловості на 2003–2011 рр. і Національної програми розвитку високих наукоємних конкурентних технологій. Освіта повинна набути інноваційного характеру, а її вихованці мають бути здатними до інноваційного типу життя і життєдіяльності.

Наданню динамізму освітній галузі сприятиме запозичення усього того, що добре зарекомендувало себе у світі. Вища школа в Україні, безумовно, має багато позитивних рис, але не завжди створює достатні умови для індивідуалізації навчання з урахуванням інтересів і потреб студента. Потрібно в експериментальному порядку опрацювати кредитні схеми організації навчального процесу, коли студенти отримують можливість ширше вибирати дисципліни, а отже, й викладачів, що їх викладають.

При модернізації національної освіти треба враховувати інтеграційні процеси в європейській і світовій освіті. Країни Європи декілька років тому підписали Болонську конвенцію, що передбачає зближення їхніх освітніх систем. Приєднання України до цієї конвенції вимагає знання зарубіжної системи освіти, узгодження власних кроків з апробованим досвідом, поширеними у масштабах континенту нормами і стандартами. Україна повинна влитися у європейський освітній простір з тим, щоб не залишитися поза Європою не тільки в освіті, а й у житті загалом.

У зв'язку з цим треба забезпечити й сучасне ставлення до стандартів освіти. Стандарти мають збагачуватися шляхом диференціації учасників навчального процесу за рівнем підготовки. Традиційний підхід до змістової компоненти стандартів освіти орієнтований на певну уніфікацію, певну усередненість інтелекту. Інноваційний підхід вимагає врахування як середнього рівня інтелекту, так і одночасного поглиблення та розширення програми навчання для найбільш підготовлених студентів і створення індивідуальних програм підвищеного рівня для особливо обдарованих.

Освіта – сфера економічної діяльності, що безпосередньо впливає на рівень розвитку духовності, культури, економіки, благополуччя нації. Це зумовлює необхідність виведення освіти в Україні на рівень освіти розвинутих країн світу шляхом докорінного реформування її концептуальних, структурних і організаційних засад, визначення пріоритетів щодо наступних кроків її трансформації у ринкових умовах на найближчий час і перспективу.

Незважаючи на те, що найнижча точка розвитку освітньої галузі останніх десяти років сьогодні вже позаду, і спостерігається постійний і стійкий прогрес у цій сфері, з метою досягнення реальної відповідності сучасним вимогам і стандартам розвинутої економіки трансформація системи освіти в Україні вимагає якісного і комплексного поліпшення. Концептуальні основи для такої роботи вже сформульовані і прийняті у вигляді Національної доктрини розвитку освіти (у квітні 2002 р. затверджена Указом Президента України), яка визначає створення умов для розвитку особистості й творчої самореалізації кожного громадянина України, виховання людей, здатних ефективно працювати і навчатися протягом життя. Виходячи саме з основних положень цієї доктрини, визначаються стратегічні цілі політики держави у розвитку освіти на майбутнє. Головна задача полягає у тому, щоб забезпечити реальну, а не декларовану, пріоритетність освіти. Це обумовлює реалізацію наступних цілей:

- 1) модернізацію системи освіти, спрямовану на забезпечення її якості відповідно до найновіших досягнень вітчизняної і світової науки, культури і вітчизняної практики;
- 2) задоволення певних освітніх потреб людини впродовж її життя. Звідси – нагальне завдання перед Україною, як і перед іншими країнами, побудувати ефективну систему безперервної освіти впродовж життя. У практичній площині тут найбільш актуальним є реанімація на якісно новій основі дошкільної освіти, а також організація освіти дорослих як у діючих освітніх закладах, так і через дистанційну освіту;
- 3) забезпечення конституційного права громадян на здобуття освіти на основі принципів доступності, безоплатності, обов'язковості (крім дошкільної і вищої освіти), конкурентності, плановості на основі досконалої системи державного замовлення;
- 4) соціальне забезпечення і захист учасників освітнього процесу. Це передбачає підвищення престижу і соціального статусу вчителя і педагога; умови професійного і культурного зростання працівників освіти; підвищення соціальних гарантій на довгострокову перспективу, особливо для молоді і пенсіонерів; збереження здоров'я дітям і молоді під час навчання.
- 5) утвердження державно-громадської системи управління, яка враховує тенденції децентралізації управління, регіоналізації освітніх програм, появи конкуренції освітніх послуг, орієнтації освіти на розвиток, а не на просте відтворення людського потенціалу;
- 6) впровадження сучасних інформаційних технологій, що забезпечують доступ до високоякісних баз даних, розширюють можливості учнів і студентів до сприймання складної інформації, застосування у широкому масштабі інноваційних педагогічних технологій;
- 7) створення сучасної моделі фінансового забезпечення освіти на основі розробки маркетингових стратегій і формування багатоканальної системи надходження коштів.

До 2015 р. розвиток освіти визначатиметься системою концептуальних ідей щодо стратегії і напрямів освітньої діяльності, закладених у Національній доктрині, та Національними Цілями Розвитку.⁹

На першому етапі, що охоплює період до 2009 р., здійснюватимуться заходи щодо доступності усіх громадян до якісної освіти. Вони передбачають збереження і розвиток на основі національних стандартів єдиного освітнього простору, оптимізацію структури освітньої мережі, створення умов для профільного, екстернатного і дистанційного навчання, вирівнювання умов одержання якісної освіти. Особлива увага приділятиметься дотаціям держави на утримання дітей у дошкільних закладах (до 60 % вартості харчування, догляду, комунальних послуг).

Розширюватимуться можливості отримання вищої освіти на усіх рівнях і при різних способах фінансування. При прийомі до вищих навчальних закладів буде збільшено перелік пільг для абітурієнтів, які мають інвалідність. Для дітей із малозабезпечених сімей і сиріт будуть введені соціальні стипендії.

Змінюватиметься сам зміст навчання. Чіткіше визначатимуться фундаментальні знання у різних сферах навчання.

Наступний пріоритет – інтенсивний розвиток до 2015 р. неперервної освіти на основі принципів доступності, системності, варіативності, прогностичності. Серед важливих напрямів – міжнародне співробітництво та інтеграція у сфері освіти. Держава сприятиме розвитку співпраці закладів освіти на дво- і багатосторонній основі із

⁹ Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна. – К.: М-во економіки та з питань європейської інтеграції України, 2003. – 46 с.

зарубіжними освітянськими фондами, неурядовими міжнародними організаціями та установами, Світовим банком, іншими міжнародними донорами.

У період 2004–2005 рр. розроблятимуться пропозиції щодо оптимізації мережі вищих навчальних закладів та їх структури. Нині вища школа налічує значну кількість невеликих вузькопрофесійних закладів. Їх об'єднання або включення до більш потужних закладів створюватиме додаткові можливості для якісної підготовки фахівців. Важливим чинником у цьому процесі має стати трансформація системи вищої освіти через укрупнення мережі вищих навчальних закладів I–II рівнів акредитації, через інтеграцію по горизонталі (об'єднання, ліквідація малочисельних) та інтеграцію по вертикалі, що передбачає включення цих навчальних закладів до складу університетів, академій, інститутів. У разі успіху все це надасть можливість ефективно реалізувати систему ступеневої освіти, скоротити термін навчання, зменшити витрати на підготовку фахівців. Важливе значення матиме формування мережі національних вищих навчальних закладів з урахуванням регіональних і місцевих потреб. Саме делокалізація провідних вищих навчальних закладів, інтеграція навчального процесу дозволить досягти такого необхідного вирівнювання освітніх потенціалів регіонів за чисельністю студентів у розрахунку на 10000 населення.

Завершиться розробка державних стандартів базової (5–9 класи) і повної (10–12 класи) загальної середньої освіти. Початкова школа вже має таке підґрунтя. Впроваджуватиметься цільова державна програма “Шкільний автобус”.

Значна увага приділятиметься поліпшенню справ у дошкільних навчальних закладах відповідно до положення про дошкільний навчальний заклад. Воно спрямоване на те, щоб дошкільня ефективніше виконувало функцію підготовки дитини до школи і охоплювало дедалі більше дітей.

Переглядатимуться натуральні норми харчування дітей у дошкільних закладах з метою збільшення і збалансування набору продуктів. Серйозній модернізації підлягатимуть і професійно-технічні навчальні заклади. Буде розроблена концепція розвитку професійно-технічної освіти, здійснюватиметься перепрофілювання професійно-технічних закладів з огляду на сучасні потреби ринку праці. Для вирішення цієї проблеми створюватимуться умови для залучення підприємств до забезпечення професійного навчання.

Реформування професійно-технічної освіти не обмежуватиметься загальнодержавним рівнем. Обласні держадміністрації розроблятимуть регіональні програми підготовки кваліфікованих робітників на період до 2005 р. з урахуванням потреб ринку праці з тим, щоб більшою мірою зорієнтувати роботу професійно-технічних закладів на регіональні потреби.

Продовжиться робота, пов'язана з реформуванням системи оплати і забезпечення соціальних гарантій працівникам освіти на основі впровадження Єдиної тарифної сітки. З урахуванням соціально-економічного стану і відповідно до Закону України “Про вищу освіту” будуть підготовлені пропозиції щодо поетапного наближення заробітної плати в освіті до рівня середньої у промисловості, а науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III і IV рівнів акредитації – до подвійної середньої заробітної плати у промисловості.

До 2015 р. модернізація системи освіти має забезпечити якість відповідно до найновіших досягнень вітчизняної та світової науки, культури і соціальної практики.

Для виконання визначених завдань підвищення рівня охоплення освітою, наближення рівня освітнього потенціалу населення України до рівня країн ЄС та

підвищення якості освіти необхідно здійснити цілу низку відповідних заходів, ключовими серед яких є:

- завершення розробки державних стандартів базової і повної загальної середньої освіти, державних стандартів спеціальної загальної середньої освіти дітей з особливими потребами;
- впровадження сучасних інформаційних технологій, у т.ч. Internet, особливо у сільській місцевості;
- застосування комп'ютерних технологій при оцінюванні знань учнів і студентів;
- удосконалення підготовки педагогічних працівників для системи професійно-технічної освіти;
- забезпечення доступності і безоплатності дошкільної і загальної середньої освіти, доступності і рівності допомоги у здобутті вищої освіти;
- надання адресної державної підтримки учням і студентам з числа сиріт, інвалідів, малозабезпечених сімей та обдарованої молоді;
- оптимізація мережі навчальних закладів і збільшення обсягів фінансування освіти, впровадження різноманітних схем недержавного фінансування освіти;
- гармонізація діючої нормативно-правової бази України в галузі освіти із законодавством країн ЄС, поглиблення інтеграційних процесів, розвиток партнерства і співробітництва між Україною і ЄС у галузі освіти;
- забезпечення розширення співпраці з міжнародними організаціями, фондами, виконавцями програм і проектів з метою залучення фінансової, технічної і гуманітарної допомоги (зокрема із ЄС, Радою Європи, ЮНЕСКО та іншими спеціалізованими агенціями ООН).

Обсяг фінансування освіти має бути збільшений на першому етапі (2004–2005 рр.) до 5% ВВП, у 2006–2009 рр. – до 6%, у 2010–2015 рр. до 8% ВВП.

Для розвитку освіти і людського потенціалу потрібно здійснити розробку Концепції гармонійного розвитку людини в Україні, Концепції навчання людини протягом життя (безперервна освіта), Стратегії розвитку освіти і професійної підготовки в Україні у контексті Болонського процесу і вимог Лісабонської конвенції, Концепції вищої технічної освіти України у цьому ж контексті.

Разом з цим потрібно вдосконалити державну інформаційну політику і забезпечити інформаційну безпеку України.

Відповідно до макроекономічної ситуації доцільно встановити гарантовані державою нормативи, які визначають умови ефективної діяльності і розвитку закладів освіти. Якісні показники розвитку освіти до 2015 р. мають передбачати:

- недопущення підвищення показника відсіву дітей із загальноосвітньої школи;
- 100 відсоткове забезпечення сільських шкіл комп'ютерною технікою (2004–2007 рр.);
- забезпечення транспортними засобами усіх сільських шкіл, що обслуговують учнів, які проживають на відстані понад 3 км від навчального закладу ;
- досягнення 100 відсоткового показника комплектності викладачів у сільських школах;
- періодичність підвищення кваліфікації працівників – не менше 1 разу кожні 5 років трудової діяльності.

Реалізація зазначених цілей і завдань може бути порушена, якщо погіршаться умови для державного протекціонізму освіти внаслідок непередбачуваних подій на внутрішньому ринку. До них можна віднести: скорочення макроекономічних показників порівняно з прогнозованими, зниження темпів зростання виробництва і, як наслідок, зменшення попиту на кваліфіковану робочу силу, труднощі з координацією міжнародних інноваційних проектів, відтік кваліфікованих кадрів за кордон з причин відсутності матеріальних стимулів до праці в Україні.

4. Тривалість життя та охорона здоров'я населення України

4.1. Соціально-трудова детермінанти смертності й тривалості життя

Смертність та її похідна – очікувана тривалість життя населення – є одним з найбільш інформативних і синтетичних критеріїв людського розвитку. Він акумулює у собі вплив широкого кола соціально-економічних, екологічних, медико-генетичних умов-чинників та поведінкових аспектів життєдіяльності людей на стан їх здоров'я й життєздатності. Новітня динаміка смертності в Україні наочно демонструє цю специфічну чутливість даного медико-демографічного індикатора до істотних змін в умовах і способі життя населення, його окремих статево-вікових контингентів, соціальних груп тощо. Внаслідок соціально-економічної кризи в Україні протягом 90-х рр. тривалість життя чоловіків скоротилася майже на три з половиною роки, жінок – на півтора роки, причому найшвидше зростання смертності припало на першу половину цього десятиріччя (її „пікові” рівні зафіксовано у 1995 р.). Певне ж поліпшення ситуації протягом наступних трьох років (1996–1998 рр.) виявилось нестійким і надалі змінилося несприятливими коливаннями показників смертності населення з подальшою їх стагнацією на доволі високому рівні.

Показово, що динаміку тривалості життя населення України у пострадянський період найбільшою мірою визначали зміни у смертності осіб працездатного віку, тобто тих контингентів, що тісніше за інші групи населення пов'язані з соціально-економічними перетвореннями та трудовою діяльністю „вплетені” у тканину мінливого суспільного життя, а відтак – чи не найбільше постраждали внаслідок економічного колапсу, зокрема через деструктивні зрушення у соціально-трудовій сфері. Рівень смертності цього вікового контингенту у першій половині 1990-х рр. зростав випереджальними темпами і в цілому за останнє десятиліття підвищився у чоловіків в середньому на 26,8%, у жінок (для адекватності порівнянь взято однаковий інтервал віку 15–59 років) – на 16,5%. „Закріпившись” на вельми високому рівні, що невігдно вирізняє медико-демографічний стан нашої країни на тлі розвинутих європейських країн, смертність осіб працездатного віку в Україні останніми роками не виявляє стійких позитивних тенденцій.

У трансформаційний період загострилась і традиційна для України проблема значної надсмертності чоловіків працездатного віку. Сучасну ситуацію зі смертністю населення віком 15–59 років порівняно із Швецією (як однією з найбільш благополучних розвинутих країн Європи) демонструють рис. 4.1 та табл. 4.1.

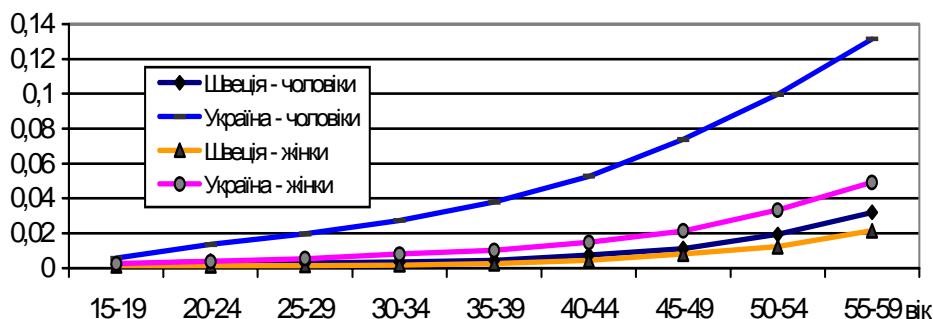


Рис. 4.1. Вікові імовірності смертності у віці від 15 до 60 років за таблицями смертності для чоловіків і жінок України та Швеції (2002 р.)

У осіб середнього і старшого працездатного віку відмінності режиму смертності населення України і Швеції досягають своїх максимальних значень: імовірність

смерті для українських чоловіків у 7–8 разів, для жінок – у 4 раза перевищує відповідні показники їх ровесників (ровесниць) зі Швеції.

Таблиця 4.1. Різниця в очікуваній тривалості життя для чоловіків і жінок в Україні та Швеції у 2002 р. (років)*

		0 років	15 років	30 років	45 років	60 років
Очікувана тривалість життя						
Чоловіки:	Україна	62,12	48,40	34,96	23,34	14,13
	Швеція	77,71	63,13	48,63	34,27	20,91
Жінки:	Україна	73,63	59,78	45,40	31,64	19,20
	Швеція	82,09	67,45	52,68	38,07	24,31
Різниця в очікуваній тривалості життя чоловіків і жінок						
Україна		11,51	11,38	10,44	8,30	5,07
Швеція		4,38	4,32	4,05	3,80	3,40

* Показники для Швеції розраховано за www.mortality.org

Як свідчать показники, наведені у табл. 4.1, від Швеції українське населення нині відділяє більш ніж п'ятнадцятирічне відставання за тривалістю життя чоловіків і понад восьмирічне – щодо жінок. Різниця в очікуваній тривалості життя чоловіків і жінок, значення якої у Швеції можна визнати близьким до біологічно зумовленого розриву (2–4 роки), в Україні для виділених вікових рубежів є в середньому у 2,5 раза більшою. Згадана різниця переважно формується під впливом численних несприятливих соціальних причин, серед яких найвпливовішими є прояви нездорового способу життя та неухважного ставлення до свого здоров'я, які більшою мірою притаманні чоловікам, підвищене залучення чоловіків у травмонебезпечні галузі виробництва, стресорний чинник, якому також більш підвладні чоловіки, у тому числі через специфіку їх зайнятості.

Показники смертності чоловіків і жінок в Україні, набуваючи своїх мінімальних значень у дитячому і ранньому підлітковому віці, різко підвищуються з досягненням нижньої межі працездатного віку (табл. 4.2), продовжуючи доволі швидко зростати і надалі. Найвищі рівні надсмертності чоловіків також припадають на працездатний період життя (20–49 років).

Таблиця 4.2. Показники смертності населення працездатного віку за статтю та віковими групами в Україні у 2003 р.*

Вікові групи, років:	Рівень смертності:				Індекс надсмертності чоловіків
	‰		у % до попередньої вікової групи		
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	
15–19	1,1	0,5	275,0	250,0	2,2
20–24	2,4	0,7	218,2	140,0	3,4
25–29	4,0	1,2	166,7	171,4	3,3
30–34	5,5	1,7	137,5	141,7	3,2
35–39	7,7	2,2	140,0	129,4	3,5
40–44	10,9	2,9	141,6	131,8	3,8
45–49	15,4	4,4	141,3	151,7	3,5
50–54	21,5	6,9	139,6	156,8	3,1
55–59	27,5	10,0	127,9	144,9	2,8

*Джерело :Розрахунки за даними Держкомстату України

Істотних зрушень у режимі дожиття (в межах інтервалу працездатного віку) за останні роки, в Україні не відбулося. Коливання показників смертності і тривалості життя

були незначними, подеколи – різноспрямованими як у часі, так і для окремих груп населення за статтю та типом поселення. Динаміка однієї із синтетичних характеристик смертності і дожиття у працездатному віці – імовірності прожити інтервал працездатності (табл. 4.3) – засвідчує стабілізацію показників смертності населення працездатного віку.

Таблиця 4.3. Імовірність прожити інтервал працездатного віку (15–59 років) для чоловіків і жінок України у 2000, 2002 та 2003 рр.*

	2000	2002	2003
Чоловіки:			
Всі поселення	0,622	0,618	0,619
Міські поселення	0,630	0,621	0,624
Сільська місцевість	0,602	0,610	0,605
Жінки:			
Всі поселення	0,864	0,860	0,859
Міські поселення	0,867	0,863	0,861
Сільська місцевість	0,856	0,852	0,852

* Джерело: Розрахунки за таблицями смертності

У 2003 р. порівняно з 2000 р. найбільше імовірність дожиття у межах працездатного віку змінилася для чоловіків, скоротившись у городян на 1% і рівно настільки ж підвищившись для селян. У середньому на 0,6% зменшилась імовірність дожиття у працездатному віці для жінок України.

Отже, на жаль, позитивних зрушень у смертності працездатного населення країни останнім часом не зафіксовано. Висока смертність і, відповідно, низька тривалість життя у працездатному віці, й досі близька до її рівнів середини 90-х років, а подекуди й нижча (рис. 4.2), лишається однією з найбільш проблем як у контексті кризової демографічної ситуації в Україні, так і у контексті стану її людського розвитку.

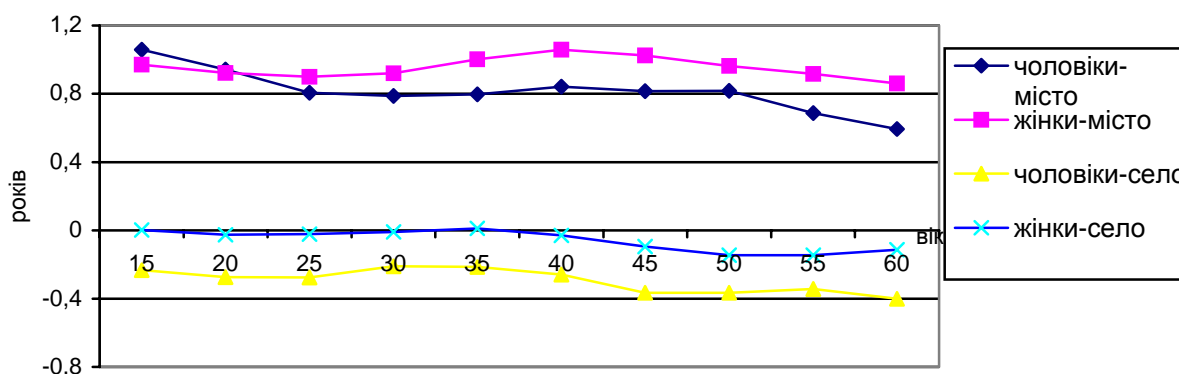


Рис. 4.2. Зміна середньої тривалості життя в інтервалі працездатного віку в Україні у 2003 р. порівняно з 1995 р. (роки)

Попри незначні у цілому зміни очікуваної тривалості життя в Україні вже у новому тисячолітті, динаміка смертності осіб у працездатному віці продовжує справляти помітний вплив на зміни тривалості життя різних груп населення країни. Судити про спрямованість цього впливу і оцінити його внесок у динаміку тривалості життя дозволяє компонентний аналіз приросту середньої тривалості життя за віковими групами.

Для компонентного аналізу за традиційним методом Е. Арріага та Є. Андрєєва потрібно мати дві таблиці смертності, одна з яких вважається головною (базовою), а інша – допоміжною. Наприклад, при розгляді смертності в динаміці сучасна таблиця береться за головну, ретроспективна – за допоміжну.

Результати компонентного аналізу динаміки тривалості життя населення України у 2000–2003 рр. за методом А. Стефановського представлено у табл. 4.4. Точний приріст (компонента) середньої тривалості життя за рахунок зміни смертності в певній віковій групі визначається як різниця між середньою тривалістю життя за головною таблицею і допоміжною таблицею, що відрізняється від головної тільки показником смертності згаданої вікової групи. Додаванням компонент, одержаних таким чином, по всіх вікових групах знаходиться сума компонентів приросту, яка не дорівнює самому приросту (за методом Е. Арріага і Є. Андрєєва вони рівні)¹⁰.

Таблиця 4.4. Компоненти приросту середньої тривалості життя для населення України у 2000–2003 рр. (років)*

Вікові групи	Міські поселення		Сільська місцевість	
	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки
0	0,23	0,11	0,18	0,13
1-4	-0,01	0,01	0,04	0,04
5-9	0,02	0,01	0,00	-0,01
10-14	0,02	0,02	0,02	0,02
15-19	0,03	0,02	0,08	0,00
20-24	0,11	0,01	0,02	-0,01
25-29	0,00	-0,05	-0,02	-0,02
30-34	-0,01	-0,04	-0,05	-0,05
35-39	-0,02	-0,06	-0,04	0,00
40-44	-0,01	-0,03	-0,03	0,02
45-49	0,02	-0,01	-0,06	0,00
50-54	-0,06	-0,03	-0,14	-0,08
55-59	0,06	0,03	-0,03	-0,09
60-64	-0,01	0,01	-0,11	-0,06
65-69	0,04	0,09	-0,03	0,00
70-74	0,02	0,03	-0,05	-0,04
75-79	0,00	0,00	-0,02	-0,04
80-84	0,01	0,04	0,00	-0,02
85-89	0,01	0,02	0,00	-0,02
90+	0,00	0,01	0,00	0,00
Всього	0,45	0,19	-0,22	-0,23

*Джерело: авторські розрахунки А. Стефановського.

Як видно, найпомітнішими є новітні зміни у режимі смертності чоловіків у міських поселеннях, тривалість життя яких у цілому збільшилася майже на півроку. Вирішальний позитивний вплив на її динаміку справило зниження смертності міських хлопчиків-немовлят. Коливання смертності літніх чоловіків у цей період були вельми незначними: динаміка смертності у працездатному віці, попри її різноспрямованість за окремими віковими групами, в цілому справила позитивний вплив на зміни тривалості життя, який становить понад 1/4 її приросту.

¹⁰ Стефановський А. Компонентний аналіз середньої тривалості життя населення. –К.: Ін-т економіки НАН України, 2001 -

Тривалість життя чоловіків у сільській місцевості скоротилася на 0,22 року, що було зумовлено негативною динамікою смертності у більшості груп працездатного (за винятком осіб до 25 років) і післяпрацездатного віку.

Динаміка тривалості життя жінок також характеризувалась різноспрямованістю за типом поселення. Деякому підвищенню тривалості життя городянок сприяли позитивні зміни смертності дівчаток і молодих жінок віком до 25 років, а також жінок старше працездатного віку (після 55 років), у решті ж груп працездатного віку мали місце коливання смертності з негативним відтінком. Скороченню тривалості життя жінок-селянок певною мірою протидіяла динаміка смертності у дитячо-підлітковому віці та у окремих групах працездатного віку, проте загалом зміни стимулювали зменшення тривалості життя сільських жінок, причому внесок працездатного інтервалу у загальне її скорочення був вирішальним.

Відповідно внеску вікових груп у динаміку середньої тривалості життя розподіляються і впливи на неї окремих класів причин смерті. Так, збільшення тривалості життя для чоловіків міських поселень (на 0,45 року) зумовлювалося переважно сприятливою динамікою частоти смертей від причин, які є провідними у дитячому (у тому числі наймолодшому) віці: вроджених аномалій (можливий приріст за рахунок даної причини – 0,27 року), причин перинатальної смертності (0,25 року), хвороб органів дихання (0,11 року) та деяких інших. Негативний вплив на динаміку тривалості їхнього життя чинили окремі класи причин смерті квазіекзогенного походження (новоутворення) та екологічно зумовлені захворювання (хвороби крові та кровотворних органів).

Несприятлива динаміка тривалості життя сільських чоловіків у останні три роки, переважно стимульована негараздами у смертності осіб працездатного віку, була пов'язана з такими значущими для цього вікового інтервалу причинами смерті, як хвороби системи кровообігу (внесок вимірюється скороченням середньої тривалості життя на 0,22 року), новоутворення, нещасні випадки та зовнішні дії (по 0,04 року), хворобами органів дихання (0,04 року для чоловіків), для жінок найбільшу вагу мали інфекційні та паразитарні хвороби (скорочення на 0,30 року), аборти, ускладнення вагітності, пологів і післяпологового періоду (0,05 року).

Динаміка смертності від вищезазначених причин смерті, але із значно більшою амплітудою коливань показників, визначала й безпрецедентне скорочення середньої тривалості життя (переважно за рахунок працездатних контингентів) і в попереднє десятиліття. У трансформаційний період в Україні значно розширився діапазон і посилилась дія численних несприятливих чинників на стан здоров'я і життєздатності найбільш активних контингентів населення працездатного віку. Судячи з структури причин смерті працездатних контингентів та її відмінностей від показників розвинутих країн, динамічних зрушень у цій структурі протягом останнього п'ятнадцятиріччя, а також виходячи з причинного „походження” високої надсмертності чоловіків в Україні, можна стверджувати, що чільне місце серед чинників несприятливого впливу на тривалість життя нині посідають фактори соціально-трудового характеру.

Праця, по суті, є способом існування населення, збереження і розвитку індивідів, а відтак трудова позиція значною мірою визначає всі інші складові способу життя, у тому числі вітальну поведінку. Загальновідомо, що чинники способу життя, на які припадає понад 50% впливу на здоров'я, визначають стан працездатності та життєздатності населення.

Стан здоров'я та рівень смертності населення працездатного віку і працюючих значною мірою визначають такі їх взаємопов'язані економічні й соціально-демографічні характеристики, як освіченість, професія, соціальна група, матеріальне становище, місце проживання тощо. Рівень освіти, зміст, характер та режим праці,

належність до тих чи інших соціальних верств за критеріями професійної позиції, рівня оплати праці, матеріального добробуту незмінно детермінують особливості способу життя індивідів, структуру їх споживання, стан побуту, риси дозвілля, наявність чи відсутність шкідливих звичок та гігієнічно нераціональних стереотипів, можливості користування рекреаційними благами та якісною медичною допомогою, а відтак – впливають на тривалість життя і здоров'я відповідних груп населення.

Вплив соціальної нерівності та економічних негараздів на стан здоров'я та рівень смертності не викликає сумнівів. Істотність відмінностей у смертності й тривалості життя окремих груп населення, що різняться за соціально-економічними ознаками, динаміка цих розбіжностей дозволяє судити про ступінь соціальної нерівності перед лицем смерті у даній країні, а також виявляти відповідні напрями та резерви підвищення рівня соціального контролю над смертністю. Навіть у розвинутих країнах із загальнодоступною медичною допомогою (Великобританія, Канада тощо) серед людей, що належать до нижчого соціально-економічного класу, спостерігаються вищі показники захворюваності й смертності, ніж серед людей вищого соціально-економічного статусу¹¹. В Україні у перехідний період значне погіршення матеріальних умов життя і праці більшості працюючих, деструктивні зрушення у соціально-трудої сфері (безробіття, неповна та недостатньо продуктивна зайнятість, прояви трудового безправ'я, множинна зайнятість вимушеного характеру, різке матеріальне розшарування населення, здебільшого мало пов'язане з кількісними та якісними параметрами праці) відіграли вирішальну роль у обвальному погіршенні й без того не надто благополучної ситуації щодо стану здоров'я, працездатності і життєздатності населення. Враховуючи нинішнє „заморожування” медико-демографічних показників на вкрай несприятливому рівні, а також стан основних індикаторів соціально-трудоого середовища, можна стверджувати, що проблеми неадекватної оплати праці й низького рівня життя в цілому, недосконалість санітарно-гігієнічного контролю, незадовільних умов праці та деякі інші чинники на сьогодні лишаються вельми актуальними у даному контексті. При цьому невпинна інфляція чинника загальнодоступності більш-менш якісної медичної допомоги повсякчас ускладнює згладжування (пом'якшення) соціальних та регіональних відмінностей щодо стану здоров'я та смертності населення.

Формуванню більш цілісного та конкретного уявлення про характер впливу соціально-економічних детермінант на динаміку тривалості життя населення в економічно продуктивному віці та визначенню шляхів її підвищення міг би сприяти всебічний аналіз смертності за окремими соціальними групами населення (професійними, освітніми, відмінностями за характером праці, видом економічної діяльності тощо). На сьогодні є низка зарубіжних досліджень соціально-економічного статусу й стану здоров'я та смертності, які пов'язують розбіжності у цих процесах з характером праці, рівнем освіти й доходів.¹² Вітчизняна статистика радянського періоду надавала можливості для здійснення такого роду аналізу за роки, суміжні з датою проведення перепису населення, який фіксує склад населення за соціально-економічними ознаками, а відтак – розробка даних поточного обліку померлих за даними ознаками (що характеризують освітній рівень, зайнятість та зміст праці)

¹¹ Новое общественное здравоохранение. – Иерусалим, 2003 – С.68.

¹² Социальная рестратификация и ее демографические влияния в Венгрии – Будапешт: ЦСУ, Исследовательский ин-т по демографии, 1970; Adler N., Boyce N., Chesney M., Cohen S., Folkman S., Syme S. Socioeconomic status and Health: The challenge of gradient // American Psychologist. – 1994. – #49. – P. 15–25; Bunker J.P., Gomby D.S., Kehrer B.H. Pathways to Health. The Role of Social Factors. – Menlo Park, Calif: Henry J. Kaiser Family Foundation, 1989; Elo I.T. & Preston S.H. Educational differentials in mortality: United States, 1979–1985// Soc Sci Med. – 1996. – #42. – P.47–57; Feldman J., Makuc D., Kleinman J., CornoniHuntley J. National trends in educational differentials in mortality// Am J Epidemiol. – 1989. – #129. – P.919–933.

здійснювалася лише за ці роки. Необґрунтований і демографічно безграмотний перегляд Міністерством юстиції України у 1993 р. змісту записів актів цивільного стану, що є первинними документами, на яких базується поточна статистика природного руху населення, на жаль, повністю позбавив інформаційних можливостей здійснення статистичного аналізу соціальної диференціації демографічних процесів, про яку нині можна судити лише почасти й опосередковано, зокрема, спираючись на статистику причин смерті.

Разом з тим порівняння режиму смертності різних соціально-економічних груп населення за матеріалами двох попередніх переписів населення (1979 та 1989 рр.)¹³ дозволило виявити деякі загальні закономірності, які, ймовірно, є досить сталими у часі а, отже, уявлення про них може бути корисним для розкриття специфіки соціально-трудової детермінації смертності населення і в сучасних умовах. Так, результати порівняльного аналізу відповідних моделей смертності вказують на переваги режиму дожиття контингентів зайнятого населення України порівняно з незайнятими особами. Виявлені переваги (на 1,5 року менший розрив у тривалості життя чоловіків і жінок, у середньому на 1/4 менші втрати від передчасної смертності у віковому інтервалі між 20 і 65 роками, різниця у середній тривалості життя між зайнятими і незайнятими чоловіками, що дорівнювала 3,4 року, а для жінок – 1,9 року станом на 1989 р.) пояснюються як відмінностями складу спільнот зайнятого і незайнятого населення¹⁴, так і особливостями впливу на стан їх здоров'я і життєздатності характерних рис життєдіяльності вказаних груп населення. Безумовно, працююче населення відзначається більшою життєвою активністю, ніж незайняте, зазвичай має порівняно вищий рівень доходів і ступінь контролю над власним життям. При цьому спеціалісти-геронтологи вважають, що тривалість людського життя не скорочується, а збільшується у активних людей, які працюють до самої старості. Із складу зайнятого населення певними відмітними рисами режиму смертності відзначалась досить численна група працівників сільського господарства, тривалість життя яких на тлі всього зайнятого населення України була помітно нижчою. Надсмертність зайнятих у сільському господарстві, вірогідно, пов'язана як зі специфікою характеру і умов праці у сільськогосподарському виробництві (зокрема, високою часткою немеханізованих фізичних операцій, необхідністю працювати на відкритому повітрі у будь-яку погоду тощо), так і з невисокою санітарно-гігієнічною культурою сільських жителів, проявами нехтування правилами безпеки при експлуатації сільськогосподарської техніки і отрутохімікатів, несвоєчасне звертання за медичною допомогою (яка до того ж у селах часто відзначається неналежним рівнем і віддаленістю) тощо.

Вплив на рівень передчасної смертності справляють особливості змісту праці зайнятого населення, найсуттєвіші відмінності якого відбиваються у поділі праці на переважно розумову і переважно фізичну. Слід зважати також, що характер зайнятості залежно від змісту праці, пов'язаний із такими факторами, як освітній рівень, умови праці, зі специфічними вимогами до здоров'язбережувальної поведінки тощо. Результативні показники таблиць смертності зайнятого населення, диференційовані за видами праці, засвідчили, що особи, зайняті переважно розумовою працею, в Україні мали шанс прожити довше, ніж зайняті працею переважно фізичною, причому більш відчутні відмінності зафіксовано у чоловіків (різниця 2,8 року проти 1,2 року у жінок у 1989 р. і практично такі ж відмінності за

¹³ Розробки І. Курило на основі моделей смертності, побудованих з використанням даних за роки, суміжні з роками проведення переписів населення.

¹⁴ Так, певну частину дорослого незайнятого населення становлять особи з ослабленим здоров'ям, зокрема пенсіонери по інвалідності, які, очевидно, мають більший ризик померти передчасно і, відповідно, порівняно менші шанси прожити довге життя.

даними попереднього перепису). Показово, що зайняте розумовою працею населення характеризується помітно нижчою чоловічою надсмертністю.

Слід відзначити також безперечний взаємозв'язок змісту праці з рівнем освіти, яким опосередковується вплив соціально-професійних факторів на „вітальну” поведінку. Так, освітня підготовка населення, зайнятого розумовою працею, зазвичай значно вища порівняно з зайнятими працею переважно фізичною. Освіченість є неодмінною ланкою при встановленні залежностей між власне економічними і санітарно-гігієнічними детермінантами смертності та тривалості життя населення, оскільки вона визначає загальний рівень культури, в тому числі й гігієнічну культуру індивідів¹⁵. Порівняння показників режиму дожиття для сукупностей населення, що має різний рівень освіти, беззастережно підтверджує: особи з вищим рівнем освіти живуть довше, ніж менш освічені¹⁶, звідки випливає, що неухильне зростання освіченості населення є однією із соціальних передумов подовження тривалості життя і його активного трудового періоду. Підвищення рівня освіти і загальнокультурного рівня індивідів через зміни в умовах праці й способі життя людей впливає на збереження їх здоров'я, поліпшуючи, зрештою, режим смертності населення. З огляду на вищезазначене можна стверджувати також, що зміни у структурі зайнятості населення України, у самому змісті праці на користь інтелектуальних, творчих її видів, що потребують високого рівня знань, кваліфікації і диктуються логікою переходу до інноваційної моделі економічного зростання, мають водночас розцінюватися як важливий резерв підвищення працездатності і життєздатності економічно продуктивних контингентів населення, зменшення впливу виробничих ризиків, пов'язаних з ручною, фізичною працею, а відтак – скорочення передчасних незворотних медико-демографічних втрат.

Водночас слід підкреслити, що й представникам соціально-професійних груп висококваліфікованої розумової праці притаманні свої специфічні фактори ризику. Якщо для зайнятих переважно фізичною працею, порівняно менш освічених і забезпечених, більш актуальними щодо впливу на здоров'я і смертність є чинники незадовільних умов праці, незбалансованого харчування тощо і, ймовірно, порівняно більш вагомим є внесок екзогенних (у тому числі неприродних) та квазіекзогенних причин (особливо щодо чоловіків), то більш освічені й професійно спроможні працівники – представники сучасних інноваційних професійних і вищих статусних груп (підприємці, керівники) – головним чином потерпають від розумових і нервово-психологічних перевантажень, пов'язаних з роботою у стресових ситуаціях, гіподинамії, а отже – більш підвладні „хворобам цивілізації”, часто є жертвами ранніх інфарктів та інсультів, інших ендогенних причин смерті, що не виключає й доволі вагомий внесок неприродних причин смерті (зокрема, самогубств та зловмисних дій інших осіб). Нерідко прагнення до багатства (а у вітчизняних умовах – часто лише до поліпшення матеріального добробуту) і пов'язаний з цим характер трудової діяльності та спосіб життя, досить жорстко конкурують з такою цінністю як здоров'я, оскільки часто передбачають зайнятість у шкідливих та небезпечних умовах, стресогенну роботу на знос тощо. Так, наприклад, навряд чи можна вважати цілком благополучним і сприятливим характер трудової діяльності (часто “тіньовий”, кримінально забарвлений) і відповідний спосіб життя заможних підприємців, рівень доходів яких, хоча теоретично й забезпечує прийнятні умови життєдіяльності, але здебільшого суперечить умовам безпеки їхнього життя і здоров'я. З іншого боку, й

¹⁵ Урланис Б. Ц. Эволюция продолжительности жизни. – М., 1978. – С.303.

¹⁶ Диференціація тривалості життя за рівнем освіти сильніша у чоловіків (особливо серед 20–40-річних чоловіків) та у жителів сільських поселень. Населення з вищим освітнім рівнем відзначає і відносно менший розрив між тривалістю життя чоловіків і жінок (висновки зроблено за моделями смертності, побудованими І. Курило за даними перепису 1989 року).

представники робітничих професій, зайняті фізичною працею в шкідливих чи то небезпечних умовах (гірники, хіміки, зайняті на транспорті, підйомно-транспортних механізмах та інші), за вельми відносний і часто тимчасовий матеріальний добробут, змушені розплачуватися своїм здоров'ям, подеколи – й життям¹⁷. Підтвердженням тому є найвища у Європі шахтарська смертність в Україні, а також поширеність професійних хвороб і екологічно зумовлених захворювань (онкологічних хвороб, гематологічної патології тощо) серед працюючих у металургійній, добувній, хімічній промисловості. Отже, більшість значущих факторів формування смертності й тривалості життя у працездатному віці – соціально-психологічні стреси, чинники умов праці (вплив токсичних елементів, інші шкідливі умови), ризикована поведінка, відсутність самоконтролю стану здоров'я тощо – тісно пов'язані з позицією у сфері зайнятості, соціальним статусом, рівнем доходів, способом і стилем життя індивідів.

Складне переплетення несприятливих санітарно-гігієнічних чинників (шкідливі умови праці, ослаблення санітарно-епідеміологічного нагляду, погіршення якості харчування тощо), які стимулюють екзогенну смертність з психотравмуючими та негативними екологічними впливами, що провокують розвиток ендогенної та квазіекзогенної патології, сформувало в Україні перехідного періоду комбіновану структуру причин смерті населення, що поєднує у собі гірші риси традиційної і сучасної структур патології¹⁸ і невідгідно вирізняє сучасну медико-демографічну ситуацію в Україні як від стану 15–20-річної давності, так і від структури смертності населення у розвинутих країнах.

Про сучасну ієрархію найбільш значущих причин смерті у різних вікових групах інтервалу працездатності дозволяє судити табл. 4.5.

Таблиця 4.5. Ієрархія провідних причин смерті чоловіків і жінок у віці 15–59 років в Україні у 2003 р.*

Рангове місце	Жінки			Чоловіки		
	15–29 р.	30–44 р.	45–59 р.	15–29 р.	30–44 р.	45–59 р.
I	Нещасні випадки, вбивства, самогубства та інші зовнішні дії		Хвороби системи кровообігу	Нещасні випадки, вбивства, самогубства та інші зовнішні дії		Хвороби системи кровообігу
II	Новоутворення			Інфекційні і паразитарні хвороби	Хвороби системи кровообігу	Нещасні випадки, вбивства самогубства та інші зовнішні дії
III	Інфекційні і паразитарні хвороби	Хвороби системи кровообігу	Нещасні випадки, вбивства самогубства та інші зовнішні дії	Хвороби системи кровообігу	Інфекційні і паразитарні хвороби	Новоутворення
IV	Хвороби системи кровообігу	Хвороби органів травлення		Новоутворення	Хвороби органів травлення	

*Джерело: Ранжування за даними Державного комітету статистики

¹⁷Глуханова Г., Курило І. Особливості відтворення населення у містах України з різною народногосподарською спеціалізацією та рівнем забруднення навколишнього середовища // Демоекономічні дослідження. Зб. наук. пр. – К.: Ін.-т економіки НАН України, 1995. – С.63–73.

¹⁸Демографічна криза в Україні. – К.: Ін.-т економіки НАН України, 2001. – С. 334.

Провідну роль у смертності протягом першої третини працездатного віку незмінно відіграють випадки неприродних (у тому числі насильницьких) смертей, частота яких в Україні значно вища, ніж у розвинутих країнах Європи. У чоловіків смертність від даного класу причин на всьому працездатному відрізку життя у середньому вп'ятеро вища, ніж у жінок (зокрема за самогубствами – більш ніж у 7 разів, випадковими алкогольними отруєннями – більш ніж у п'ятеро, убивствами – втричі). Після 45-річного рубежу провідною причиною смерті є хвороби системи кровообігу.

Хоча більша інтенсивність незворотних втрат чоловічих життів спостерігається за всіма основними причинами смерті (для відповідних вікових позицій), все ж найвищою є надсмертність українських чоловіків у працездатному віці, що формується переважно за рахунок незрівнянно більш високої частоти смертей від нещасних випадків, убивств, самогубств та деяких інших наслідків зовнішніх дій, а також підвищеної інтенсивності передчасної смертності працездатних чоловіків через серцево-судинні захворювання.

Привертає увагу вихід на одну з провідних позицій у структурі смертності працездатних осіб (особливо чоловіків)¹⁹ інфекційних і паразитарних хвороб (зокрема, туберкульозу) як свідчення гостроти епідеміологічної ситуації в Україні, втрати належного рівня медико-соціального контролю за поширенням екзогенних захворювань і смертністю від них. Звісно, не випадково „повернення” туберкульозу в Україну збігалось з розпадом соціально-економічної кризи і зубожіння населення. У поширенні туберкульозу, інших інфекційних хвороб, а також неприродних причин смерті найбільш виразно виявляється залежність медико-демографічної ситуації від рівня соціальної й майнової поляризації суспільства, маргіналізації значних верств населення у її крайніх формах (люмпен-пауперизація), а, крім того, й від соціально-психологічних чинників, адже групи населення високого ризику щодо таких хвороб як туберкульоз, ВІЛ-інфекція тощо через бідність та (або) соціальну ізоляцію (безпритульні, наркомани) часто не звертаються за медичною допомогою і продовжують поширювати хворобу.

Як показують результати вибіркового обстеження, що проводяться у західних країнах, багатші й освіченіші верстви населення частіше звертаються до лікувально-профілактичних закладів з метою обстеження і профілактики різних хронічних захворювань, онкологічної патології тощо. Вони відзначаються більш високим ступенем особистої свободи і водночас самоконтролю, а крім того – вищим рівнем задоволення психологічних потреб особистості, причому даний соціально-психологічний чинник позитивно впливає й на рівень їх захворюваності деякими ендогенними хворобами (зокрема, кардіологічними, психічними розладами тощо)²⁰.

А загалом наявність загальнодоступної якісної медичної допомоги дає можливість певною мірою згладжувати соціально-класові відмінності у стані здоров'я та тривалості життя. Подолання нерівності у тих правах, в яких люди мають бути рівними (медицина, освіта дітей, особисте життя, деякі види юридичної допомоги), і зокрема досягнення рівноправ'я у галузі медичного обслуговування, є важливою складовою соціального прогресу, гуманітарного розвитку. Ситуація, що склалася в Україні, вимагає перегляду ролі соціально-трудових чинників як детермінанти стану здоров'я і тривалості життя населення, посиленої уваги до їх регулювання.

З огляду на очевидність переважно несприятливого впливу екологічної ситуації на стан здоров'я населення України, ураженість біогенетичного фонду тощо, стає

¹⁹ Майже у 4/5 випадків уперше виявленого в останні роки туберкульозу в Україні цей діагноз встановлюється особам у працездатному віці, причому як серед хворих на туберкульоз, так і у складі померлих від цієї недуги переважають чоловіки.

²⁰ Новое общественное здравоохранение. – Иерусалим, 2003 –С.68.

зрозумілим особлива значущість реалізації соціальних резервів зниження смертності населення, у тому числі через перебудову способу життя, подолання гігієнічно шкідливих стереотипів поведінки, виховання своєрідного „культу” здоров'я і високої працездатності. При цьому варто підкреслити, що перебудова способу життя у його поведінково-стильових аспектах неодмінно має бути пов'язана з підвищенням рівня життя, що дозволяє забезпечити належну якість харчування, поліпшити побутові та виробничі умови, створює додаткові можливості щодо оздоровлення, частково нейтралізує стреси тощо. Крім того, одним з першочергових завдань суспільства й держави у країні, де існує величезний майновий розрив між багатою меншістю і малозабезпеченою більшістю, полягає в ефективному управлінні системою охорони здоров'я і захисті права усіх соціальних груп на отримання якісного медичного обслуговування.

4.2. Стан охорони здоров'я

Стан здоров'я населення є складним і багатоплановим за своєю структурою і взаємозв'язками явищем. Показники здоров'я залежать від численних біологічних і соціальних факторів, які постійно змінюються і важко піддаються аналізу. Різноманітні показники стану здоров'я населення за нозологічними формами, територіальними, галузевими, демографічними і соціальними ознаками характеризують рівень здоров'я лише в окреслених межах. Достатньо повна і узагальнена оцінка можлива за умови врахування великої кількості показників, різних за своїм характером і специфікою. Це потребує розробки системи стабільних і універсальних показників стану здоров'я населення. Поки жодна країна світу не має налагодженої систематичної реєстрації всіх необхідних медико-соціальних показників. Їх розробка, стандартизація, уніфікація потребує проведення тривалих складних наукових досліджень.

Для оцінки стану здоров'я населення зазвичай використовують лише ті показники, розробка та облік яких добре налагоджені. Як правило, вони реєструються медичними закладами. Такі показники характеризують захворюваність, проте не завжди відповідають дійсній картині її розповсюдженості. Вони достовірні лише у випадках, коли є відносно сталі співвідношення між зверненням і кількістю захворювань, а у разі летальності – між числом захворювань і смертельних випадків. Недоліки джерел медичної інформації і неповнота охоплення об'єкта аналізу змусила статистиків звернутися до комбінованих даних стану здоров'я населення. У ряді країн (Канада, Англія, Франція, Фінляндія та ін.) стали поширюватися такі показники здоров'я, як очікувана тривалість життя без непрацездатності та очікувана тривалість життя без порушень здоров'я. Перевага цих показників у тому, що вони об'єднують інформацію про захворюваність і смертність у єдину величину і забезпечують її чітку інтерпретацію. Зокрема, вони дають змогу розрахувати середню кількість років без непрацездатності, які люди можуть прожити протягом усього життя, за умови, що стандартизовані за віком показники захворюваності і смертності не мають змін.

Розрахунки очікуваної тривалості життя без непрацездатності у розрізі соціально-демографічних груп населення є перспективою з погляду зору застосування комплексного підходу до оцінки стану здоров'я населення, особливо у працездатному віці. Враховуючи велику соціальну та економічну актуальність удосконалення статистичної інформації про стан здоров'я населення, показник очікуваної тривалості життя без непрацездатності включений у перелік показників міжнародної стратегії здоров'я для усіх. Для визначення цього показника необхідні якісні і достовірні дані про захворюваність і смертність по конкретних соціально-

демографічних групах, а також наявність єдиної соціально-економічної класифікації для інтерпретації цієї інформації.

Широке використання цих показників значною мірою сприяє міжнародним і внутрішньорегіональним порівнянням даних про стан здоров'я населення. Впровадження універсальних показників оцінки стану здоров'я є найбільш прийнятним засобом для оцінки рівня захворюваності населення в цілому і по конкретних соціально-демографічних групах населення. В іншому випадку важко дати наочний і стислий аналіз стану здоров'я населення, який може характеризувати систему охорони здоров'я населення країни та умови здорового способу життя.

За рекомендаціями експертів ВООЗ, здоров'я населення необхідно оцінювати за допомогою як реєстрованих статистикою випадків захворюваності, смертності, інвалідності, так і суб'єктивної інформації про сприйняття здоров'я і різноманітних аспектів життя відповідними соціально-демографічними групами населення. Для суб'єктивної оцінки стану здоров'я населення використовуються вибіркові обстеження загальної захворюваності населення. У багатьох країнах світу проводиться дослідження стану здоров'я методом анкетування. Оцінка здоров'я населення шляхом інтерв'ювання дає можливість контролювати у динаміці рівень захворюваності, а також виявити ряд проблем, пов'язаних зі здоров'ям населення та обсягами необхідної медичної допомоги. На основі моніторингу показників захворюваності приймаються рішення щодо надання населенню якісної медичної допомоги.

Отже, проблема охорони здоров'я населення в Україні перейшла із галузевої у суспільно-політичну і має вирішуватися системно і комплексно. Тенденції стану здоров'я населення у цілому свідчать про слабкість і невизначеність державної політики щодо системи охорони здоров'я в країні. Численні спроби її реформування поки не дали позитивних результатів. За сучасних умов першочергове значення матиме вирішення питань збільшення і стабілізації обсягів фінансування медичних закладів при удосконаленні механізмів фінансування і принципів організації управління галуззю.

Довгострокова ціль – змінити систему бюджетного фінансування лікувальних закладів на страхову. Однак з численних причин, у тому числі складності процесу запровадження страхової медицини, реформа системи охорони здоров'я здійснюється фрагментарно. Відсутність стійкого фінансового забезпечення охорони здоров'я призвела до некерованого розмивання принципу безкоштовного медичного обслуговування населення. Прихований намір держави поступово децентралізувати організаційні механізми фінансування і управління медичним обслуговуванням і перекласти відповідальність за надання послуг на муніципальний рівень не був підкріплений необхідною правовою і фінансовою базою.

Тривалий час невизначеність політики щодо медичного обслуговування населення відбувалася на фоні недостатнього фінансування системи охорони здоров'я (табл. 4.6). Основне навантаження з медичного обслуговування населення припадає на державні заклади. Проте, обсяги фінансування закладів МОЗ по відношенню до ВВП становлять незначну величину, яка мало змінюється у динаміці.

За видами економічної класифікації видатків на надання окремих видів медичної допомоги бюджетні витрати розподіляються так: на стаціонарну допомогу – 61,1%, на амбулаторно-поліклінічну – 19,8%, на допомогу сільським жителям – 3,1%, у тому числі на фельдшерсько-акушерські пункти – 1,7%, самостійні лікарські амбулаторії – 1,4%, на санаторно-курортну допомогу, утримання будинків дитини та інші послуги – 8,1%.

Таблиця 4.6. Динаміка фінансування охорони здоров'я в Україні (млн. грн.)*

	1991	1996	2000	2002	2003
Витрати на охорону здоров'я закладами МОЗ	9196,7	3042,8	4107,4	7537,9	8826,1
у тому числі:					
з державного бюджету	394,1	97,8	365,6	164,8	176,5
з місцевого бюджету	8802,6	2945,0	3741,8	7373,1	8649,6
Відомчі заклади охорони здоров'я	487,2	169,6	211,5	248,3	261,3
Всього витрачено на охорону здоров'я	9683,9	3212,4	4319,9	7786,2	9087,4

* Джерело: Бюджет України: 2002: Стат.зб. – Л.-Міністерство фінансів України, 2003. – С.36–37, 89–91. Дані за 2003 р. попередні.

На одного жителя країни припадає 60,7 грн. на стаціонарну допомогу, 23 грн. – на амбулаторно-поліклінічне лікування, 21 грн. – на швидку допомогу. При цьому середня щоденна вартість лікування становить: у стаціонарі – 20,4 грн., поліклініках – 2,3 грн., швидкій медичній допомозі – 15 грн. Зіставлення фактичних вартісних показників витрат і фінансових асигнувань наочно підкреслює дефіцитність бюджетного фінансування охорони здоров'я населення України.

Враховуючи постійну нестачу коштів на медичне обслуговування населення, необхідно на сучасному етапі розвитку економіки впроваджувати моделі і механізми, що спрямовані на створення економічної зацікавленості у розширенні обсягу медичних послуг і водночас мотивують антивитратну діяльність лікувально-профілактичних закладів і лікарень.

Такі моделі, як свідчить практичний досвід багатьох країн, зокрема Польщі, пов'язані з децентралізацією надання медичної допомоги, підвищенням ролі місцевих органів державної виконавчої влади і місцевого самоврядування, зміною розподільчих методів фінансування медичного обслуговування на нормативно-контрольні. Один з варіантів подібної моделі надання медичних послуг відпрацьовується в Україні (м. Комсомольськ Дніпропетровської області).

При розробці і впровадженні нового підходу організації охорони здоров'я на регіональному (місцевому) рівні визначено єдиний орган управління медичним обслуговуванням міста з функціями єдиного замовника медичних послуг, що надаються за бюджетні кошти; медичні заклади визначені як самостійні суб'єкти.

За роки проведення медико-економічного експерименту у місті було поєднано мережу лікувально-поліклінічних закладів у єдиний медичний простір, збільшено кількість амбулаторій сімейної медицини, впроваджено у практику правових і економічних відносин укладання договорів на виконання первинної медико-санітарної допомоги між замовником (місцевим органом влади – територіальним медичним об'єднанням) і виконавцем (медичним закладом), запропоновано механізм фінансування медичного обслуговування за подушним принципом (у розрахунку на одного жителя) з елементом фондоутримання.

Досвід функціонування децентралізованої моделі засвідчив цілий ряд перешкод на шляху її впровадження, що стосуються обмеженості юридичних прав, невизначеності кадрового забезпечення у питаннях фінансово-медичного менеджменту, недосконалості процедурних питань ліцензування та ін.

Для успішного завершення експерименту з оптимізації надання медичних послуг необхідно:

створення правового поля з метою забезпечення дійсної рівності прав усіх суб'єктів, що надають медичні послуги;

розробка нормативно-правової бази для використання нових методів фінансування закладів охорони здоров'я;

визначення територіальних органів влади (обласних і місцевих органів управління охороною здоров'я), що здійснюватимуть ліцензування і акредитацію медичних закладів;

створення професійних асоціацій медичних працівників (за прикладом Німеччини та інших країн) і надання їм повноважень для підготовки рішень з проблем функціонування медичних закладів;

науково-аналітичний супровід ходу експериментальної роботи на основі створення спеціальних інформаційних центрів, які працюватимуть на замовлення місцевих органів влади.

Для децентралізації як напряду підвищення ефективності управління охороною здоров'я і поліпшення медичного обслуговування населення має бути створений адекватний механізм фінансового забезпечення медичних установ.

Із введенням Бюджетного кодексу України, система первинної медико-санітарної допомоги на регіональному рівні визначається розмежуванням витратних повноважень між державним і місцевими бюджетами. З Державного бюджету здійснюються видатки на надання послуг, що мають загальнодержавне значення. Фінансування первинної медико-санітарної допомоги дільничними лікарнями, медичними амбулаторіями, фельдшерсько-акушерськими пунктами здійснюється з бюджетів сіл, селищ, міст районного підпорядкування. Первинна допомога станціям швидкої і невідкладної медичної допомоги, поліклінікам і амбулаторіям, загальним стоматологічним поліклінікам здійснюється з районних бюджетів і бюджетів міст республіканського та обласного значення.

Практика застосування положень Бюджетного кодексу доводить, що такий розподіл коштів на надання медичної допомоги недосконалий. Він призводить до значного зменшення асигнувань на охорону здоров'я сільським жителям і обмежує обсяг інвестицій у розвиток медичної галузі.

Проблематичним є питання міжбюджетного планування видатків. Відповідно до Бюджетного кодексу, передача коштів на надання медичної допомоги при виконанні делегованих повноважень здійснюється на підставі спільних рішень відповідних рад і на основі укладених договорів. Проте, незважаючи на існуючі бюджетні правила, договірний механізм остаточно невідпрацьований, наслідком чого є прорахунки у визначенні трансфертів, особливо при взаємовідносинах міст обласного і районного підпорядкування.

Так, коефіцієнт диференціації рівня витрат на 1 жителя міста обласного підпорядкування становить 1,065, районного – 0,934. Проте медичні заклади обласного підпорядкування за рівнем надання медичних послуг не відрізняються від районних закладів. Наслідком невідповідності потреб у фінансуванні є необґрунтоване зменшення обсягів фінансування центральних районних лікарень та медичних закладів на селі. У зв'язку з цим необхідно удосконалити формальний підхід до визначення видатків місцевих бюджетів.

Для фінансування спеціалізованих медичних закладів застосовується коефіцієнт 0,35, який вважається недостатнім при наданні висококваліфікованої допомоги хворим. У зв'язку з цим обласні бюджети, з яких виділяються асигнування на спеціалізовані види лікування, відчувають постійний дефіцит. Це свідчить про

необхідність коригування нормативів на фінансування такого виду медичного обслуговування населення.

Необхідною умовою удосконалення бюджетного механізму має стати запровадження демографічних показників у методику визначення обсягів фінансування медичних закладів. Це пов'язано з тим, що вартість надання медичної допомоги неоднакова за віко-статевою структурою населення. У цьому випадку доцільно використовувати пропозиції ВООЗ щодо розподілу загальної захворюваності на основі еквівалентних коефіцієнтів за статево-віковою структурою захворюваності населення. Зазначені коефіцієнти встановлюються дослідно-практичним шляхом. Міжнародні еквівалентні одиниці, структура яких властива більшості країн світу, повинні бути адаптовані до умов України. За розрахунками, регіональна диференціація за показником смертності населення, що відбиває різницю у стані захворюваності та медичного обслуговування, становить зараз загалом 2,18 (стандартне відхилення по областях), тоді як у 1998 р. цей показник становив 1,66.

Отже, для об'єктивного визначення захворюваності і обсягів фінансування потрібно провести додаткові обстеження на регіональному рівні.

5. Людський розвиток і гідна праця

5.1. Концепція гідної праці

Генеральний директор МОП Хуан Сомавія в доповіді на Міжнародній конференції праці в 1999 р. уперше ввів узагальнену і чітко сформульовану концепцію праці і робочого місця, що він назвав “гідної працею”.²¹

Оскільки робота складає основну частину життя людини з погляду присвяченого їй загального часу, соціального визнання й самоповаги, достойна праця зі всією очевидністю виступає як основоположний елемент якості життя. Продуктивна зайнятість є також головним джерелом доходу для переважної більшості людей та рушійною силою сталого розвитку.

Поняття гідної праці визначено МОП як “можливість для чоловіків та жінок одержати гідну і продуктивну роботу, адекватну професійним знанням, в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і людської гідності”.

Концепція охоплює шість ключових складових:

- 1) Можливість одержати роботу, тобто можливість зайнятості для кожної людини, яка бажає працювати, оскільки гідна праця неможлива без наявності роботи як такої.
- 2) Праця в умовах свободи – праця має бути вільно обраною, а не нав'язаною людині примусово. Неприйнятність певних форм праці означає заборону рабської та кабальної, а також найгірших форм дитячої праці.
- 3) Продуктивна праця має виняткове значення, тому що дозволяє працюючим заробляти прийнятні кошти для існування їх самих та їхніх сімей, а також забезпечує сталий розвиток і зміцнює конкурентоспроможність виробництва та в цілому країни.
- 4) Рівність у праці відображає потреби трудящих у справедливих і рівних можливостях на виробництві: відсутність дискримінації на робочому місці та у доступі до роботи, можливість поєднання трудової діяльності із сімейним життям.
- 5) Безпека на виробництві – означає безпечні умови праці, наявність пенсійного забезпечення та можливість одержати допомогу у разі погіршення здоров'я, втрати роботи та інших випадках.
- 6) Гідність у праці вимагає уважного ставлення до трудящих та їх проблем, участь у прийнятті рішень щодо умов праці.

Перші два аспекти (можливість одержати роботу і вільний вибір роботи) залежать від наявності роботи і прийнятних видів або форм зайнятості. Інші чотири аспекти гідної праці (продуктивна праця, рівність, безпека і гідність) визначають, наскільки гідною є праця, і багато в чому подібні уявленням про якісну зайнятість.

Під поняттям гідна праця розуміється, насамперед, наявність можливостей зайнятості для усіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу. Тому найважливішим елементом гідної праці є зайнятість населення країни. У Конвенції МОП щодо політики в області зайнятості (122) указується, що держави повинні здійснювати як головну національну мету «активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості». Можливості зайнятості можна вимірювати через позитивні індикатори – як рівень зайнятості, так і через негативні – з погляду безробіття і неповної зайнятості, а також відсутності можливостей знайти роботу.

²¹ Достойный труд: Д-д Ген. дир-ра МОТ на 87-й сессии Междунар.конф.труда. – Женева: МБТ, 1999 – С.4.

Для більшості людей втрата роботи створює складну проблему, і тому захищеність від звільнення розглядається як важливий аспект гідної праці. Втрата роботи спричиняє економічний резонанс, що виражається не тільки у втраті заробітної плати, навіть якщо вдалося швидко знайти нову роботу. Зміна місця роботи, як правило, порушує процес нагромадження людського капіталу, призводить до втрати знань і професійних навичок, обмежує доступ до пільг і допомоги, особливо пенсійного забезпечення, зачіпає інші сторони життя людини (наприклад, може знадобитися переїзд усієї родини для пошуку нового місця роботи чи пристосування до нього).

Люди цінують захищеність роботи, однак розвиток економіки, зміна технологій і виробництв неминуче спричиняють ненадійність робочих місць, що зумовлює скорочення або зникнення деяких професій, фірм і підприємств, або, навпаки – зростання чи появу інших. Крім того, трудящі іноді змінюють місце роботи добровільно. Тому захищеність роботи як елемент гідної праці слід розглядати саме як захист від безпідставного звільнення.

Гідна праця – це праця, прийнятна для суспільства. Тому слід виявляти випадки неприйнятної праці для того, щоб така праця виключалася з показників зайнятості, а також для виміру прогресу в подоланні цього явища. У Декларації МОП 1998 р. про основні принципи і права в сфері праці, що одержала широку підтримку з боку усього світового співтовариства, указується на дві форми неприйнятної праці: на примусову працю і на дитячу працю (особливо на її небезпечні форми).

Концепція гідної праці передбачає створення сприятливих умов для професійного розвитку працівників, надання їм можливостей вільного вибору сфери прикладання своєї праці.

МОП уже давно займається проблемою тривалості робочого часу. Це вказується в преамбулі Статуту МОП, їй присвячена перша Конвенція МОП – Конвенція 1919 р. про робочий час у промисловості. У сучасному контексті як мінімум чотири аспекти гідної праці можна пов'язати з тривалістю робочого часу.

Надмірна тривалість робочого часу і нестандартний графік роботи можуть бути шкідливі для фізичного і психічного здоров'я, порушувати співвідношення між трудовою діяльністю і сімейним життям. Надмірна тривалість робочого часу нерідко є сигналом того, що погодинна оплата праці не відповідає нормам. Коротка тривалість може вказувати на обмеженість можливостей зайнятості. Варто також враховувати, що практично всі працівники можуть одержувати достатні заробітки тільки за умови роботи протягом достатньої кількості годин. З погляду макроекономіки неповна зайнятість подібна безробіттю – робоча сила використовується не повністю, якщо зайняті працюють меншу кількість годин, ніж хотіли б. Дослідники праці назвали це явище неповною зайнятістю з урахуванням відпрацьованого часу. У стандартному визначенні вказується, що тривалість роботи зайнятої особи є недостатнім показником у ситуації альтернативної зайнятості, яку ця особа прагне одержати і якою готова займатися.²² Визначення ґрунтується на трьох критеріях, що повинні задовольнятися одночасно: особа «прагне працювати додаткову кількість годин», «готова працювати додаткову кількість годин» і «працювала менш нормативної тривалості робочого часу» протягом звітного періоду. Нормативну тривалість робочого часу при цьому пропонується встановлювати з урахуванням національних обставин.

²² Резолюція щодо виміру неповної і неадекватної зайнятості, прийнята на 16-й Міжнародній конференції статистиків праці (жовтень, 1998 р.), *op. cit.*, пп. 7–9.

Для багатьох людей найбільш важливою характеристикою роботи є її оплата, спроможна забезпечити задовільні умови життя, що зазначено у преамбулі Статуту МОП. Фактично всі люди, що мають чи шукають роботу, прагнуть мати дохід і забезпечити собі та своїм родинам економічний добробут. Гідна праця, крім забезпечення адекватного доходу у поточний момент, має бути також націлена на перспективу забезпечення адекватного доходу у майбутньому. Один з динамічних аспектів гідної праці полягає у визначенні того, чи можуть люди поліпшити свої умови праці і дохід у майбутньому за допомогою професійної підготовки і подальшого навчання.

Розв'язання проблеми поєднання інтересів виробництва із сімейним життям стало в багатьох країнах одним з пріоритетів державної політики. Вона завжди була і залишається питанням рівності між чоловіками і жінками, тому що саме жінки несуть головну відповідальність за родину і домашнє господарство. Багато факторів змушують сьогодні уряди і підприємства звертати більш пильну увагу на цей аспект гідної праці. Найбільшу зацікавленість у «неворожій до родини» роботі виявляють жінки, які беруть активну участь у найманій праці. Питання, що стосуються системи відносин «сім'я–робота–родина», виходять за рамки догляду за дітьми, оскільки інші члени родини також можуть мати потребу у догляді. Ці питання, особливо питання догляду за дітьми, знаходяться у центрі уваги заходів для досягнення Цілей Розвитку Тисячоліття у тій частині, що стосується зайнятості жінок.

У Конвенції 1981 р. про трудящих із сімейними обов'язками (156) передбачається, що «одна з цілей національної політики полягає у тому, щоб особи із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це, не піддаючись дискримінації. Сімейні обов'язки самі по собі не можуть бути підставою для припинення трудових відносин». У Конвенції 2000 р. про охорону материнства (183) вказується, що у випадку вагітності і народження дитини, жінка повинна одержувати допомогу по вагітності і пологах і за нею повинно зберігатися її робоче місце.

Існує три основні категорії політики з питань гармонійного поєднання професійних і сімейних обов'язків:

- збереження робочого місця за працівником у випадку виникнення серйозних сімейних обставин (вагітність чи пологи, догляд за дитиною тощо) коли йому потрібно на деякий час припинити роботу;
- грошова допомога у випадку виникнення серйозних сімейних обставин;
- повсякденні заходи сприяння успішному поєднанню трудових та сімейних обов'язків (гнучкий графік роботи тощо).

Людині властиво очікувати і розраховувати на справедливе ставлення в сфері зайнятості. На міжнародному рівні справедливе ставлення виражається у рівності можливостей у сфері праці та зайнятості і рівній оплаті за працю рівної цінності. У Конвенції 1958 р. про дискримінацію в області праці і зайнятості (111) дискримінація визначається як «будь-які обмеження чи переваги за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного або соціального походження, що призводить до порушення рівності чи можливостей в області праці і зайнятості». До цього переліку можна також включити вік та стан здоров'я. Конвенція 1951 р. про рівну винагороду стосується дискримінації в оплаті праці і рівної винагороди за працю рівної цінності. Рівне ставлення, крім відсутності дискримінації в праці і доступі до роботи, означає роботу, вільну від переслідувань і ризику піддатися насильству, справедливий розгляд скарг і трудових спорів. Останнє щільно пов'язано з наявністю або відсутністю на підприємстві механізмів ведення соціального діалогу.

За оцінками МОП, у світі більше 2 млн. трудящих гинуть щорічно від виробничих травм і професійних захворювань. У середньому щодня гине 5,4 тис. трудящих у зв'язку зі своєю виробничою діяльністю²³. Загальні збитки від виробничих травм і професійних захворювань складають від 1% до 6% ВВП, і ці витрати розподіляються між суспільством, підприємствами і трудящими, причому останні несуть найбільш важку частину цього тягаря²⁴.

Ступінь ризику неоднаковий залежно від професії, економічної діяльності, типу підприємства, особливостей працівника. Профілактичні заходи можуть проводитися в різноманітних формах: технічний контроль, ліквідація загроз, заміна менш небезпечними речовинами і процесами, освіта з охорони та гігієни праці, засоби захисту, продумана послідовність виконуваних операцій і обмеження участі в небезпечних процесах уразливих груп трудящих (наприклад, молоді).

Визначальною рисою гідної праці в усьому світі є наявність належного соціального захисту. Відмінності між країнами в рівнях ризиків та існуючого соціального захисту значні. Більшість країн забезпечують соціальний захист у тій чи іншій формі від життєвих ризиків – втрати здоров'я, старості, безробіття, інвалідності, бідності). І все ж таки, за оцінками МОП, «адекватним соціальним захистом в усьому світі користується лише близько 20% трудящих».²⁵

Необхідність у соціальному захисті зазначена в Статуті МОП. Прийнята Міжнародною конференцією праці в 2001 р. Конвенція про соціальне забезпечення є новим кроком у цьому напрямі: у ній соціальне забезпечення визначається як основне право людини і як засіб досягнення соціальної єдності, людської гідності і соціальної справедливості. Конвенцією 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення (102) передбачено дев'ять категорій соціальної допомоги:

- медична;
- по безробіттю;
- по старості;
- у випадку травми на виробництві, або професійного захворювання;
- сімейна;
- по вагітності і пологах;
- по інвалідності і у разі втрати годувальника.

В оцінці соціального захисту варто враховувати три головних аспекти по кожному страховому випадку, а саме: ступінь охоплення населення, розмір допомоги і видатки страхових фондів.

Важливим аспектом гідної праці є можливість для трудящих висловлювати свою думку з питань, що стосуються роботи, і брати участь у визначенні своїх умов праці. Це може відбуватися через колективно обраних представників або через пряму взаємодію між працівником і роботодавцем. Центральним елементом демократії на виробництві і свідченням ефективності соціального діалогу є здатність трудящих вільно об'єднуватися для захисту своїх інтересів у ході переговорів з роботодавцем. Загалом соціальний діалог можна визначити як переговори, консультації, обмін інформацією між представниками урядів, роботодавців і трудящих з питань, що

²³ Takala, J. Decent Work-Safe Work, Introductory report to the XVIth World Congress on Safety and Health at Work, Vienna, 27 May 2002.

²⁴ Dorman, P. The Economics of Safety, Health, and Well-Being at Work : An Overview, ILO, Geneva, May 2000.

²⁵ МОТ: Сократить дефицит достойного труда: глобальный вызов: Доклад Ген. дир-ра на 89-й сессии Междунар. конф. труда, 89-я сессия. Женева, 2001 – С. 10.

становлять взаємний інтерес і стосуються безпосередньо роботи, а також економічної і соціальної політики.

Умовам, що сприяють соціальному діалогу, присвячений ряд основних Конвенцій МОП, зокрема Конвенція 1948 р. про свободу асоціації і захист права на організацію (87) та Конвенція 1949 р. про право на організацію і на ведення колективних переговорів (98). У Конвенції 87 передбачається, що роботодавці і працівники «без будь-яких обмежень мають право створювати, на свій вибір, організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації». Це право включає два елементи: по-перше, наскільки умови, особливо законодавство, сприяють здійсненню цього права, і, по-друге, яким чином це право здійснюється на практиці. Оскільки, відповідно до Конвенцій МОП, ці права повинні здійснюватися добровільно, самими працівниками, наявність і практичне здійснення цих прав не завжди можуть збігатися.

З метою надання детального опису концепції і методологічних підходів статистичного виміру питань гідної праці Відділом розвитку статистики і статистичного аналізу Департаменту інтеграції політики МОП підготовлена і опублікована 21 серпня 2002 р. доповідь «Вимір гідної праці через статистичні індикатори».

У світлі виміру гідної праці важливо проаналізувати соціально-економічний контекст. При цьому, розглядаються три аспекти:

- соціально-економічне становище, що зумовлює стабільність гідної праці;
- результати реалізації напрямів соціально-економічних заходів, що можуть впливати на досягнення гідної праці;
- структурні характеристики зайнятості, які слід враховувати при вимірі деяких показників гідної праці.

Статистичні індикатори гідної праці розглядаються МОП через призму людей та їх інтересів, згідно з якими визначаються загальні характеристики і конкретні показники. У цьому зв'язку основою проведення економічного аналізу і відповідного набору є десять загальних характеристик, які в усьому світі вважаються найбільш важливими складовими гідної праці. Ці десять характеристик доповнені одинадцятью групою показників, у якій підсумовуються ключові аспекти соціально-економічного контексту гідної праці:

- 1) можливості отримання роботи;
- 2) неприйнятні форми праці;
- 3) адекватні заробітки і продуктивна праця;
- 4) гідна тривалість робочого часу;
- 5) стабільність і надійність праці;
- 6) гармонійне поєднання трудової діяльності з сімейним життям;
- 7) справедливе становлення в процесі праці;
- 8) безпечні умови праці;
- 9) соціальний захист;
- 10) соціальний діалог і трудові відносини;
- 11) соціально-економічний контекст.

Гідна праця спрямована, насамперед, на незаможних і найменш захищених осіб. Саме слово «гідний» вказує на те, що трудящі повинні мати «прийнятні» чи «належні» роботу й умови праці. Це, у свою чергу, означає, що показники гідної праці мають більше стосуватися не усереднених цифр, а розподілів і виміру стану, у якому перебувають найбільш незаможні і неконкурентоспроможні особи.

Між країнами і регіонами спостерігаються значні розбіжності у наявності показників, що характеризують різні аспекти гідної праці. Тому будь-який прийнятий на

міжнародному рівні набір основних показників, що стосуються гідної праці, має бути мінімальним. Конкретні країни, регіони і технічні програми можуть вносити пропозиції про ідентифікацію і вимір додаткових показників гідної праці.

З погляду України важливим аспектом вивчення гідної праці є оцінка поточної ситуації в забезпеченні конституційних прав і можливостей громадян, і визначення на цій базі перспектив та напрямів удосконалення системи соціального захисту населення.

5.2. Законодавче забезпечення гідної праці в Україні

Принципи гідної праці можуть бути повністю реалізовані лише при досягненні суспільством достатньо високого ступеня політичного, економічного та людського розвитку. Водночас поступ у напрямі поліпшення ситуації із зайнятістю, умовами праці та її оплати є запорукою подальшого зростання та розвитку. Право на працю належить до основоположних прав людини. Його повноцінна реалізація створює необхідні передумови для задоволення потреб та інших невід'ємних прав (на достатній життєвий рівень, відпочинок, охорону здоров'я та медичну допомогу, освіту тощо) не лише тієї людини, що працює, та її родини, а й, опосередковано, – усіх членів суспільства. Ступінь реалізації трудових прав віддзеркалює рівень розвитку ринку праці, а також соціально-економічне становище в країні, її історію та перспективи.

Визначальну роль у формуванні та розвитку ринку праці відіграють національне законодавство та інші нормативно-правові акти щодо зайнятості населення. Прийняті соціально-трудова норма, поряд з адміністративно-господарським законодавством, відображають державну соціально-економічну політику та ефективність взаємодії соціальних партнерів – основних дійових осіб на ринку праці: держави, роботодавців та працівників.

За часів СРСР існування ринкових відносин у трудовій сфері формально заперечувалося, оскільки ринок праці розглядався виключно як сфера купівлі-продажу найманої робочої сили, а “експлуатація людини людиною” вважалася ліквідованою. Держава не просто забезпечувала “гарантовану роботу”, а й зобов'язувала до праці всіх працездатних громадян. Екстенсивні методи господарювання зумовлювали постійне зростання потреби у працівниках, але продуктивність праці та рівень її оплати залишалися на низькому рівні. Наслідком неефективної політики загальної зайнятості була прихована неповна зайнятість, що спонукала людей шукати додаткових занять та доходів у підпільній економіці.

Перші ринкові форми зайнятості були запроваджені за часів М. Горбачова та проголошеної ним перебудови. Тоді було прийнято закони про індивідуальну трудову діяльність та кооперативи, які легалізували загану у “тінь” підприємницьку діяльність населення і визнали можливість найму працівників для роботи у приватному бізнесі.

З прийняттям у 1991 р. Закону України “Про зайнятість населення”, що був призначений забезпечити правове поле для формування національного ринку праці, визначити пріоритети державної політики зайнятості за ринкових умов, створити відповідну ринкову інфраструктуру, було скасовано загальну трудову повинність, яка існувала за радянських часів, дано юридичне формулювання зайнятого та безробітного населення.

Спочатку до зайнятих було віднесено практично всі категорії населення, що традиційно включалися до трудових ресурсів, в тому числі деякі економічно неактивні групи (зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та громадянами похилого віку) та безробітні, направлені на виконання оплачуваних

громадських робіт. Через півтора року названі групи було виключено (Закон від 17.11.1992 р. № 2787-XII), проте до категорій зайнятого населення й досі відносять осіб, які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва або навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах. Але навчання як процес одержання нових знань за своєю сутністю докорінно відрізняється від праці; учнів та студентів не стосуються норми трудового права (умови прийняття і звільнення, робочий час тощо), і вони не одержують заробітної плати. Очевидно, їх залишили з єдиною метою, щоб вони не могли претендувати на одержання офіційного статусу безробітного. Разом з тим деякі форми зайнятості так і не знайшли відображення у Законі, зокрема праця в особистому підсобному господарстві, участь у сімейному бізнесі.

Визначення безробітних у Законі виявилось ще більш віддаленим від стандартів МОП і поступово ставало дедалі вужчим та формальнішим: було введено додатковий перелік категорій громадян, які не можуть визнаватися безробітними, послаблено вимоги щодо підтвердження дієвості пошуків роботи. Жорстке обмеження кола претендентів на одержання офіційного статусу безробітного, і, відповідно, – на державне сприяння та захист, можна було б вважати виправданим з огляду на небезпеку поширення інституціонального безробіття. Але юридичне визначення безробіття орієнтоване не на фактичне становище людини щодо ринку праці, а на формальні ознаки: вік, працездатність, відсутність доходів. Це призводить до вихолощення самої сутності безробіття, крім того, значні групи населення (інваліди, учнівська молодь, пенсіонери) залишаються поза межами загальної державної політики зайнятості.

Значні проблеми для практичного втілення положень Закону викликало неадекватне визначення ролі держави на ринку праці. Держава зобов'язалася забезпечити право громадян на працю, але викладені гарантії забезпечення цього права (ст. 4) не можуть надати роботу, вони лише сприяють професійному навчанню, працевлаштуванню, надають захист від безробіття. До того ж, механізм реалізації цих гарантій передбачає переважно адміністративні заходи (наприклад, бронювання робочих місць), слабо підкріплені економічними стимулами. Очевидно, в ринкових умовах держава і не повинна безпосередньо забезпечувати роботою – для цього вона не має достатніх ресурсів і механізмів: державний сектор зайнятості досить обмежений, а діяльність приватного сектору державі напряду не підпорядковується. Основною функцією держави стає регулювання ринку праці, що у соціально орієнтованій економіці повинно мати на меті сприяння успішній реалізації прав громадян на працю. Важливу роль у такому регулюванні відіграє саме законодавча та нормотворча діяльність.

Кардинальні зміни у національному трудовому законодавстві були зроблені Законом УРСР „Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки” від 20.03.1991 р. № 871-XII, який мав забезпечити перехід на новий тип трудових відносин у зв'язку з появою власника та зміною ролі держави, а також приведення положень Кодексу у відповідність до Закону „Про зайнятість населення”. Істотні зміни вносилися також з прийняттям нових законів, спрямованих на регулювання окремих аспектів трудових відносин: охорона праці, колективні договори та угоди, оплата праці, відпустки, порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), права та гарантії профспілок. Всього ж протягом перехідного періоду до Кодексу Законів про працю України близько 50 разів вносилися зміни та доповнення.

Частина внесених змін сприяла реалізації прав і свобод людини та демократизації трудових відносин: проголошення рівності трудових прав незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови,

політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання; визнання права на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів), на звернення до суду для вирішення трудових спорів. Можливість укладання трудового договору одночасно на кількох підприємствах мала сприяти легалізації вторинної зайнятості. Положення про регулювання трудових відносин громадян, які працюють за межами своїх держав, стало правовою основою для зовнішніх трудових міграцій громадян України та відкрило можливість працевлаштування в Україні громадянам інших країн та осіб без громадянства. Визнання верховенства правил міжнародного договору або міжнародної угоди, в яких Україна бере участь, сприяло наближенню національного законодавства до стандартів МОП та інших міжнародних організацій.

Але переважна більшість нововведень у трудовому законодавстві стосувалася посилення захисту прав працівників на робочому місці. При цьому нерідко прийняті норми містили необґрунтовані, надмірні вимоги, неможливі для практичного виконання в умовах перехідного періоду, тому наслідки їх запровадження були цілком протилежними задумам. Наприклад, додаткові заходи захисту праці жінок, молоді та інших пільгових категорій населення зробили їх ще менш конкурентоспроможними на ринку праці, оскільки вимагають додаткових витрат від роботодавців. Обмеження сфери використання контрактів та тимчасових або разових трудових договорів призвело до фактичного замороження процесу запровадження гнучких форм зайнятості. Не зважаючи на великі обсяги заборгованості з виплати заробітної плати, Законом від 01.06.2000 р. № 1766-III на підприємства було покладено обов'язок доплачувати різницю працівникам, у яких нарахована заробітна плата менша мінімальної, з власних коштів. Це положення поставило у скрутне становище багатьох роботодавців, тим більше, що розмір мінімальної зарплати почав швидко зростати.

Через побоювання масового безробіття юридичний захист працівників від звільнення було доведено до абсолюту: суворе обмеження кола випадків, за яких можливе розірвання трудового договору з ініціативи власника, необхідність одержання згоди профспілкового органу, збільшення розміру вихідної допомоги та вимога виплати середньої заробітної плати на період працевлаштування стали серйозною перепорою на шляху реструктуризації економіки. Підприємства опинилися у замкнутому колі: вони не могли звільнитися від надлишку працівників, оскільки не мали коштів, щоб сплатити компенсації, і не могли здійснити реорганізацію виробництва без оновлення кадрів. Наслідком прийняття таких рішень стали масові неоплачувані відпустки, запровадження скороченого режиму робочого часу, хронічна заборгованість з виплати заробітної плати та соціальних виплат, особливо у виробничій сфері. Прийнятий у 1998 р. Закон України "Про відпустки" навіть юридично оформив явище неоплачуваних адміністративних відпусток, і хоча в самому Законі це положення через два роки було виключено (Законом від 02.11.2000 № 2073-III), у Кодексі Законів про працю України воно залишається, тим самим створюючи правову колізію.

Сфера дії законодавства про працю спочатку охоплювала трудові відносини працівників підприємств, установ, організацій, пізніше до неї було включено осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Проте жодні особливості праці самозайнятих не були визначені.

Слід зазначити, що зміни в трудовому законодавстві під час перехідного періоду часто мали хаотичний або навіть суперечливий характер, що пояснюється відсутністю продуманої, виваженої стратегії розбудови ринкової економіки в Україні, і зокрема формування ринку праці, спроможного забезпечити гідну працю.

У сучасному українському законодавстві принципи гідної праці, визначені МОП, представлені досить повно і всебічно. Основними законодавчими актами з цих питань є Конституція України, Кодекс Законів про працю України та Господарський кодекс України. Крім цього, норми і принципи концепції гідної праці МОП містяться у двадцяти інших законах України, що регулюють відносини в сфері праці та соціальної політики. Перелік міжнародних та національних законодавчо-нормативних актів, що стосуються забезпечення гідної праці, наведено у вставці 1.

Вставка 1

Міжнародні та національні нормативні документи, спрямовані на забезпечення гідної праці

I. Можливість одержати роботу

Конвенція №2 (1919) про безробіття*

Конвенція №44 (1934) про страхування від безробіття

Рекомендація №44 (1934) про безробіття

Конвенція №88 (1948) про організацію служби зайнятості

Рекомендація №83 (1948) про організацію служби зайнятості

Конвенція №96 (переглянута) (1949) про платні бюро з найму

Конвенція №122 (1964) про політику в області зайнятості*

Рекомендація №122 (1964) про політику в області зайнятості

Рекомендація №119 (1963) про припинення трудових відносин

Рекомендація №169 (1984) про політику в області зайнятості (додаткові положення)

Конвенція №158 (1982) про припинення трудових відносин*

Рекомендація №166 (1982) про припинення трудових відносин

Конвенція №168 (1988) про сприяння зайнятості і захист від безробіття

Рекомендація №176 (1988) про сприяння зайнятості і захист від безробіття

Конвенція №175 (1994) про роботу на умовах неповного робочого часу

Рекомендація №182 (1994) про роботу на умовах неповного робочого часу

Конвенція №181 (1997) про приватні агентства зайнятості

Рекомендація №188 (1997) про приватні агентства зайнятості

Конституція України, ст. 43, 53

Кодекс Законів України про працю, ст. 2, 5¹

Господарський кодекс України, ст. 46

Закон України „Про зайнятість населення” від 01.03.91 №803-XII

Закон України „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”

II. Праця в умовах свободи

Конвенція №29 (1930) про примусову працю*

Рекомендація №35 (1930) про непряме примушення до праці

Рекомендація №36 (1930) про регламентацію примусової праці

Конвенція №105 (1957) про скасування примусової праці*

Конвенція №111 (1958) про дискримінацію в області праці і зайнятості*

Рекомендація №111 (1958) про дискримінацію в області праці і зайнятості

Конвенція №138 (1973) про мінімальний вік*

Рекомендація №146 (1973) про мінімальний вік

Конвенція №171 (1990) про нічну працю

Рекомендація №178 (1990) про нічну працю

Конвенція №182 (1999) про найгірші форми дитячої праці*

* конвенція ратифікована Україною.

Рекомендація №190 (1999) про найгірші форми дитячої праці

Конституція України, ст. 21, 24, 36, 43

Кодекс Законів України про працю, ст. 5¹, 10–14, 18, 22, 25, 36–43¹, 50, 54–56, 63, 74–76, 188, 243–252¹, 252⁵

Господарський кодекс України, ст. 65.

III. Продуктивна зайнятість

Конвенція №26 (1928) про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати

Рекомендація №67 (1944) про забезпечення доходу

Рекомендація №30 (1928) про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати

Конвенція №82 (1947) про соціальну політику на територіях поза метрополією

Конвенція №95 (1949) про охорону заробітної плати*

Рекомендація №85 (1949) про охорону заробітної плати

Конвенція №117 (1962) про основні цілі і норми соціальної політики

Конвенція №131 (1970) про встановлення мінімальної заробітної плати

Рекомендація №135 (1970) про встановлення мінімальної заробітної плати

Конвенція №173 (1992) про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності їх підприємця

Рекомендація №180 (1992) про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності їх підприємця

Конституція України, ст.43, 48

Кодекс Законів України про працю, ст. 2, 95

Господарський кодекс України, ст. 46

Закон України „Про оплату праці”

Закон України „Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”

IV. Рівність у праці

Конвенція №19 (1925) про рівноправ'я в області відшкодування при нещасних випадках

Рекомендація №25 (1925) про рівноправ'я в області відшкодування при нещасних випадках

Рекомендація №61 (1939) про трудящих-мігрантів

Рекомендація №62 (1939) про міждержавне співробітництво в області умов праці трудящих-мігрантів

Конвенція №97 (переглянута) (1949) про трудящих-мігрантів

Рекомендація №86 (переглянута) (1949) про трудящих-мігрантів

Конвенція №100 (1951) про рівну винагороду*

Рекомендація №90 (1951) про рівну винагороду

Конвенція №103 (переглянута) (1952) про охорону материнства*

Рекомендація №95 (1952) про охорону материнства

Конвенція №118 (1962) про рівноправ'я в галузі соціального забезпечення

Рекомендація №113 (1960) про співробітництво у галузевому та в національному масштабі

Рекомендація №116 (1962) про скорочення тривалості робочого часу

Рекомендація №123 (1965) про працю жінок із сімейними обов'язками

Конвенція №143 (1975) про трудящих-мігрантів (додаткові положення)

Рекомендація №151 (1975) про трудящих-мігрантів

Конвенція №156 (1981) про трудящих із сімейними обов'язками*

Рекомендація №165 (1981) про трудящих із сімейними обов'язками

Конвенція №183 (2000) про охорону материнства

Рекомендація №191 (2000) про охорону материнства

Конституція України, ст. 21, 24, 45

Кодекс Законів України про працю, ст. 2¹, 8, 184–186¹

Господарський кодекс України, ст. 69

Закон України „Про відпустки”

V. Безпека на виробництві

Конвенція №12 (1921) про відшкодування при нещасних випадках у сільському господарстві

Конвенція №17 (1925) про відшкодування трудящим при нещасних випадках на виробництві

Рекомендація №22 (1925) про мінімальний розмір відшкодування трудящим

Рекомендація №24 (1925) про відшкодування трудящим при професійних захворюваннях

Рекомендація №29 (1927) про страхування від хвороби

Рекомендація №43 (1933) про страхування від інвалідності, старості та на випадок втрати годувальника

Конвенція №42 (переглянута) (1934) про відшкодування у випадку професійних захворювань

Конвенція №102 (1952) про мінімальні норми соціального забезпечення

Рекомендація №97 (1953) про охорону здоров'я трудящих

Конвенція №121 (1964) про допомогу у випадках виробничого травматизму, переглянута у 1980 р.

Рекомендація №121 (1964) про допомогу у випадках виробничого травматизму

Конвенція №128 (1967) про допомогу по інвалідності, по старості та у випадку втрати годувальника

Рекомендація №131 (1967) про допомогу по інвалідності, по старості та у випадку втрати годувальника

Конвенція №130 (1969) про медичну допомогу і допомогу у зв'язку з хворобою

Рекомендація №134 (1969) про медичну допомогу і допомогу у зв'язку з хворобою

Конвенція №155 (1981) про безпеку та гігієну праці

Протокол 2002 р. до Конвенції 1981 року про безпеку та гігієну праці

Рекомендація №164 (1981) про безпеку та гігієну праці

Конвенція №157 (1982) про збереження прав в області соціального забезпечення

Рекомендація №167 (1983) про збереження прав в області соціального забезпечення

Рекомендація №194 (2002) про перелік професійних захворювань

Конституція України, ст. 43, 46, 49

Кодекс Законів України про працю, ст. 153, 158, 159, 161–173, 253–256

Господарський кодекс України, ст. 46, 69.

Основи законодавства України про охорону здоров'я

Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування

Закон України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”

Закон України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням”

Закон України „Про охорону праці”, в редакції Закону України „Про внесення змін до Закону України „Про охорону праці”

Закон України „Про недержавне пенсійне забезпечення”
Закон України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”

VI. Гідність у праці

Конвенція №47 (1935) про сорокагодинний робочий тиждень*
Конвенція №52 (1936) про оплачувані відпустки*
Рекомендація №47 (1936) про оплачувані відпустки
Конвенція №87 (1948) про свободу асоціацій та захист права на організацію*
Конвенція №98 (1949) про право на організацію і на ведення колективних переговорів, ратифікована Україною 14.09.56
Рекомендація №91 (1951) про колективні договори
Рекомендація №92 (1951) про добровільне примирення та арбітраж
Рекомендація №94 (1952) про співробітництво на рівні підприємства
Рекомендація №98 (1954) про оплачувані відпустки
Рекомендація №129 (1967) про зв’язки на підприємстві
Рекомендація №130 (1967) про розгляд скарг
Конвенція №132 (переглянута) (1970) про оплачувані відпустки*
Конвенція №135 (1971) про представників трудящих*
Рекомендація №143 (1971) про представників трудящих
Конвенція №142 (1975) про розвиток людських ресурсів*
Рекомендація №149 (1975) про організації сільських трудящих
Рекомендація №150 (1975) про розвиток людських ресурсів
Конвенція №144 (1976) про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми)*
Рекомендація №152 (1976) про тристоронні консультації
Конвенція №150 (1978) про регулювання питань праці
Рекомендація №158 (1978) про регулювання питань праці
Конвенція №154 (1981) про колективні переговори*
Рекомендація №163 (1981) про колективні переговори

Конституція України, ст. 21–49

Закон України „Про колективні договори і угоди”

Закон України „Про відпустки”

Закон України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”

Закон України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”

Можливість одержати роботу належить до конституційних гарантій права на працю та можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності, захист від незаконного звільнення. Гарантії реалізації права на працю розкриті в Кодексі законів України про працю, законах України „Про зайнятість населення”, „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”. Основним змістом цих гарантій є реалізація державної політики в сфері праці на принципах забезпечення рівних для всіх громадян, які бажають працювати, можливостей отримання роботи, здобуття освіти, професійної підготовки та підвищення кваліфікації.

Праця в умовах свободи передбачає конституювання прав на вільний вибір роботи, заборону використання примусової праці. Законодавчим забезпеченням реалізації цих прав є норми Господарського кодексу України, Кодексу законів України про працю, Закону України “Про відпустки”.

Продуктивна зайнятість – право одержувати належні кошти для існування працівників та їх родин, – в українському законодавстві визначено конституційними правами на заробітну плату, не нижчу від встановленого мінімуму, своєчасне одержання винагороди за працю, достатній життєвий рівень для себе і своєї сім’ї, що

включає достатнє харчування, одяг, житло. Гарантіями реалізації цих прав виступають норми Господарського кодексу України, Кодексу законів України про працю, законів України „Про оплату праці” та „Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”. Базовим державним соціальним стандартом тут є мінімальна заробітна плата.

Рівність у праці розкривається у Конституції України через рівність усіх людей у своїх правах, рівність конституційних прав і свобод громадян, рівність громадян перед законом, недопущення привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, рівність прав жінки і чоловіка. Конституційні норми деталізовані у Господарському кодексі України, Кодексі законів України про працю, а також Законі України “Про відпустки” (в частині можливості поєднувати трудову діяльність із сімейними обов’язками зокрема, вихованням дітей).

Безпека на виробництві ґрунтується на конституційних правах: на належні, безпечні і здорові умови праці (що включає заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров’я роботах); на охорону здоров’я, медичну допомогу та медичне страхування; на соціальний захист (що включає: право на забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від людини обставин, гарантію забезпечення пенсіями, соціальними виплатами та допомогою, що є основним джерелом існування, рівня життя, не нижчого від прожиткового мінімуму, встановленого законом). Загальними законодавчими актами, у яких унормована реалізація цих прав, є Господарський кодекс України та Кодекс Законів про працю України. Крім того, гарантії прав працівників на охорону праці визначені Законом України “Про охорону праці”, на охорону здоров’я – Основами законодавства України про охорону здоров’я, на соціальний захист та соціальне забезпечення – Основами законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування, а також законами по окремих видах страхування.

Гідність у праці передбачає відпочинок, свободу об’єднання у політичні партії та громадські організації, участь у професійних спілках. Принципи свободи асоціацій, право працівників колективно представляти свої інтереси, брати участь у прийнятті рішень щодо умов праці в розгорнутому вигляді представлені у законах України “Про колективні договори і угоди”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

Разом з тим сучасна національна законодавча база й досі відстає від реальних потреб розвитку країни та ринку праці. Переважає орієнтація на зайнятість у сфері найманої праці, а рівень підтримки підприємницької діяльності залишається недостатнім. Надмірна формалізація оформлення трудових відносин, застарілий документообіг, зокрема трудові книжки, породжують явище фіктивної, „паперової” зайнятості. Безробіття розглядається як однозначно негативне явище, що слід намагатися якомога скоріше ліквідувати. Багато структурних елементів і типів економічної активності населення ще не знайшли свого юридично-правового оформлення, або їх зміст суттєво обмежений. Не всі законодавчі положення мають під собою фінансове обґрунтування та організаційно-технічне забезпечення. Нестабільність законодавчої бази і невиправдано часте внесення змін до законів ускладнюють їх виконання.

6. Гідна праця в Україні

6.1. Розвиток національного ринку праці та можливість одержати роботу

Аналіз розвитку ринку праці в Україні впродовж всього перехідного періоду ускладнюється відсутністю повної статистичної інформації, порівняної у часі, за колом охоплення або способом одержання. Дані про ринок праці надають багато джерел: перепис населення, обстеження економічної активності, статистична звітність підприємств, поточний облік державної служби зайнятості та інших адміністративних установ. Методологічні підходи різних інформаційних одиниць при визначенні навіть однойменних показників суттєво розрізняються, тому висновки про тенденції та проблеми розвитку національного ринку праці можна зробити лише на підставі узагальнення результатів аналізу окремих джерел.

Зміна джерел засобів існування населення України

Процес формування ринку праці в Україні протягом всього перехідного періоду можна простежити через зміну джерел засобів існування населення (табл. 6.1). За даними перепису 1979 р. 25,8 млн. осіб або 52,1% населення Української РСР мали основним джерелом засобів існування зайнятість у суспільній економіці. Праця в особистому підсобному господарстві була основним джерелом лише для 162,1 тис. осіб (0,3% всього населення).

Таблиця 6.1. Розподіл населення України за основним джерелом засобів існування за даними переписів*

	тис. осіб			%		
	1979	1989	2001	1979	1989	2001
Всього	49609,3	51452,0	48240,9	100,0	100,0	100,0
у т.ч. за основним джерелом засобів існування:						
зайнятість (крім особистого підсобного господарства)	25838,8	25916,0	15351,7	52,1	50,4	31,8
зайнятість в особистому підсобному господарстві	162,1	244,1	1818,5	0,3	0,5	3,8
стипендія	1233,7	1255,5	304,5	2,5	2,4	0,6
пенсія та інші види державного забезпечення	9089,6	10817,9	13935,1	18,3	21,0	28,9
утримання окремих осіб	13228,8	13163,3	15008,4	26,7	25,6	31,1
інше або не вказано	56,3	55,2	1822,7	0,1	0,1	3,8

*Складено і розраховано за: Соціальна і професійно-галузева структура населення України (за даними перепису населення 1979 року). – К.: ЦСУ УРСР, 1981. – С. 56. Соціальна і професійно-галузева структура населення України (за даними перепису населення 1989 року). – К.: Мінстат України, 1992. – С. 52. Джерела засобів існування населення України за даними Всеукраїнського перепису населення 2001 року. – К.: Держкомстат України, 2004. – С. 8.

У 1989 р., незважаючи на початок перебудови і проголошення кількох програм швидкого зростання економіки, в тому числі “ринкового соціалізму”, чисельність зайнятих в особистому підсобному господарстві зросла у півтора раза, а частка осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, включно зі служителями культу та тими, хто не вказав суспільну групу, становила лише 0,2%. Деяке зменшення питомої ваги зайнятих у суспільному секторі та утриманців окремих осіб було викликано

переважно прогресуванням рівня постаріння населення, оскільки зросла частка пенсіонерів.

У період між переписами 1989 та 2001 рр. у структурі населення України за основним джерелом засобів існування відбулися істотні зрушення. Чисельність зайнятих (крім особистого підсобного господарства) зменшилася на 10,6 млн. осіб, а їх питома вага серед усього населення – з 50,4% до 31,8%. І це не зважаючи на те, що у переписному листі 2001 р. з'явилося багато нових форм зайнятості, непередбачуваних раніше (зайнятість на власному підприємстві, у власному фермерському господарстві, безплатна праця на сімейному підприємстві). Натомість зайнятість в особистому підсобному господарстві зросла у 7,4 раза і сягнула майже 2 млн. осіб. Ще більше зросла чисельність громадян, які не указали зовсім або указали “інше” основне джерело засобів існування: 1,8 млн. осіб, тоді як у попередніх переписах їх число було неістотним (55–56 тис. осіб).

Зменшення кількості стипендіатів пояснюється дуже низьким розміром стипендій, посиленням вимог щодо їх призначення та поширенням платних форм навчання, адже кількість студентів за цей час значно збільшилася (див. п. 3.2). Зростання вагомості пенсій та інших видів державного забезпечення викликано подальшим підвищенням рівня постаріння населення, а також розширенням кількості видів соціальної допомоги.

За даними переписів 1979 та 1989 рр. утриманців окремих осіб було майже вдвічі менше, ніж зайнятого населення; у 2001 р. їх чисельність майже зрівнялася. Оскільки питома вага дітей серед населення внаслідок погіршення показників народжуваності значно скоротилася, зростання кількості утриманців можна було б пояснити подовженням тривалості навчання молоді за рахунок розширення доступу до вищої освіти. Проте ця причина не є вичерпною, оскільки стосується лише дітей та молоді.

Як свідчить аналіз переписних даних, формування ринкових відносин, що фактично розпочалося тільки у 90-х рр., після розпаду СРСР, призвело до появи не лише ринкових форм зайнятості, а й нових типів незайнятості, зокрема безробіття та економічної неактивності. У 1989 р. порівняно з 1979 р. рівень зайнятості істотно зменшився лише у віковій групі 15–19 років (з 35,7% до 26,8%), що пояснюється поширенням повної шкільної освіти (рис. 6.1). Серед населення віком 50 років і старше участь в економічній діяльності навіть помітно підвищилася.

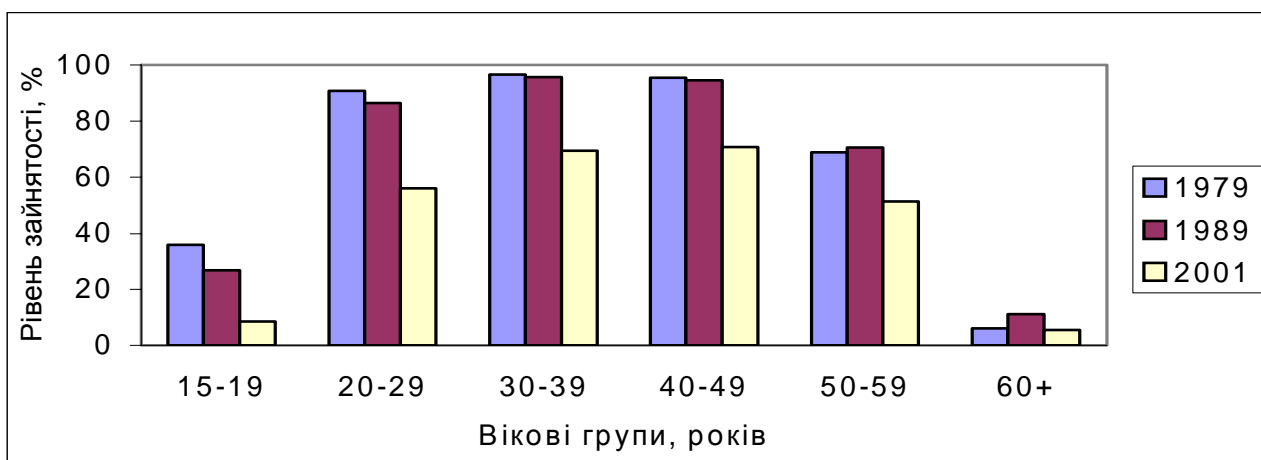


Рис. 6.1. Вікові рівні зайнятості населення України за даними переписів 1979, 1989, 2001 рр.

У 2001 р. рівень зайнятості різко скоротився по всіх без винятку вікових групах. Із запровадженням обов'язкової повної середньої загальної освіти зайнятість дітей

стала нехарактерним явищем: серед осіб 15–19 років працювали лише 8,4%. Рівень зайнятості молоді 20–29 років зменшився до 56%, тоді як у 1979 та 1989 рр. він становив близько 90%. Навіть у населення віком 30–49 років (вік максимальної трудової активності), у якого за даними двох попередніх переписів цей показник перевищував 95%, він скоротився до 70%. Рівень зайнятості осіб 50–59 років знизився на чверть і становив 51,5%.

Саме по собі зниження рівня участі населення в економічній діяльності не можна вважати однозначно негативним явищем. Зважаючи на скасування загальнообов'язкової трудової повинності, воно є цілком закономірним. Насамперед сферу праці покинули люди, які не бажали працювати і мали інше джерело засобів існування (доходи від власності, доходи інших членів сім'ї тощо). Певна частина громадян, зіставивши можливість заробітку з витратами часу, фізичних та розумових зусиль, надали перевагу веденню домашнього господарства. Неминучою в умовах ринку є також поява безробітних. Навіть так звана “природна” норма безробіття становить близько 4–5%, а в складних умовах перехідного періоду навряд чи можливо уникнути й вимушеного безробіття. Отже, динаміку зайнятості потрібно аналізувати одночасно з розподілом незайнятого населення за статусом економічної активності, причинами безробіття та неактивності. Необхідну інформацію з цього питання надають обстеження економічної активності населення.

Стан економічної активності населення України

Обстеження робочої сили визнані у світі найбільш надійним, ефективним і оперативним джерелом одержання інформації стосовно ринку праці. В Україні вибіркові обстеження економічної активності здійснюються Держкомстатом на регулярній основі з 1995 р. У 1995–1998 рр. вони проводилися раз на рік, з 1999 р. – в останній місяць кожного кварталу, з 2004 р. запроваджено щомісячний період спостереження. Через істотні зміни програми при переході на щоквартальне обстеження (зокрема, вилучення з категорій зайнятого населення працюючих в особистому підсобному господарстві без ринкового збуту продукції, розширення часового критерію пошуку роботи для визначення безробітних) динаміку показників економічної активності за 1995–1998 рр. та 1999–2003 рр. слід аналізувати окремо.

Методологія обстеження ґрунтується на стандартах та рекомендаціях МОП, відображає реальне становище ринку праці і повні масштаби безробіття. Економічно активне населення включає всіх осіб, що пропонують робочу силу для виробництва економічних товарів та послуг, тобто відображає обсяги пропозиції робочої сили. Реалізована робоча сила, залучена до економічної діяльності, – це зайняте населення, інша частина робочої сили, що не знайшла реалізації, – безробітне населення.

Як свідчать дані табл. 6.2, протягом 1995–1998 рр. ситуація на ринку праці України значно погіршилася. Пропозиція робочої сили збільшувалася як в абсолютному, так і у відносному вимірі. При цьому чисельність зайнятого населення неухильно знижувалася, а показники безробіття зросли вдвічі. Наприкінці 1998 р. кількість безробітних наблизилася до 3 млн. осіб, рівень безробіття сягнув 11,3%. Середня тривалість безробіття зросла з 7 до 9 місяців, частка довготривалого безробіття – з 28,0% до 37,0%.

У 2000–2001 рр. з'явилися перші ознаки стабілізації: загальний рівень безробіття почав знижуватися, хоча тривалість пошуку роботи та частка застійного безробіття продовжували зростати. Ці показники стали зменшуватися лише з 2002 р. Очевидно, економічне поживлення надало можливість працевлаштування в першу чергу найбільш активним та конкурентоспроможним.

Таблиця 6.2. Показники економічної активності населення України у 1995–2003 рр.*

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Економічно активне населення, тис. осіб	25562,1	26111,5	26085,6	25935,5	22747,0	23127,4	22755,0	22701,7	22614,2
Рівень економічної активності, %	67,8	69,3	70,8	70,8	62,3	63,5	62,7	62,6	62,3
Зайняті, тис. осіб	24125,1	24114,0	23755,5	22998,4	20048,2	20419,8	20238,1	20400,7	20554,7
Рівень зайнятості, %	64,0	64,0	64,5	62,8	54,9	56,1	55,8	56,2	56,6
Безробітні, тис. осіб	1437,0	1997,5	2330,1	2937,1	2698,8	2707,6	2516,9	2301,0	2059,5
Рівень безробіття, %	5,6	7,6	8,9	11,3	11,9	11,7	11,1	10,1	9,1
Середня тривалість безробіття, місяців	7	8	8	9	9	10	10	10	9
Частка безробітних, що шукають роботу більше року, %	28,0	32,8	32,3	37,0	46,3	50,5	54,8	53,5	50,3

*Джерело: Стат. зб. „Економічна активність населення України” за 1995–2003 рр.

Цілком закономірно, що з початком економічного зростання становище на ринку праці стало помітно кращим. Стабілізувався рівень економічної активності населення, зростають показники зайнятості, знижується безробіття. Але говорити про вирішення проблеми працевлаштування передчасно. Рівень безробіття в Україні залишається досить високим; у 2003 р. половина безробітних шукали роботу вже більше року, а середня тривалість безробіття становила 9 місяців.

Спостерігається також якісна неоднорідність розвитку окремих сегментів ринку праці. У містах протягом 1999–2003 рр. рівень економічної активності населення поступово знижувався (з 64,3% до 63,8%), при цьому стабільно зростав рівень зайнятості (з 55,3% до 57,5%) і швидко знижувався рівень безробіття (з 14,1% до 9,9%). Динаміка сільського ринку праці не виявляє такої чіткої тенденції до поліпшення: рівні економічної активності та зайнятості то зростали, то знижувалися, хоча в цілому за означений період дещо зросли (рівень економічної активності з 57,6% до 58,8%, рівень зайнятості з 54,0% до 54,7%), а рівень безробіття переважно зростав (з 6,2% до 7,0%). Коливання показників активності та зайнятості частково пояснюються тим, що економічна діяльність сільського населення пов'язана переважно з сільським господарством, виробництво в якому сильно залежить від природних факторів. Безперечно, на стан економічної активності сільського населення вплинув також процес розпаювання земель та майна колективних сільськогосподарських підприємств.

Той факт, що рівень безробіття міського населення істотно вищий, ніж у сільського (хоча розрив між ними поступово скорочується), зовсім не свідчить про вищу конкурентоспроможність селян або кращий стан сільського ринку праці. Оскільки практично всі сільські домогосподарства мають земельні ділянки, а рівень їхніх грошових доходів дуже низький, поширеною формою зайнятості сільських мешканців

є особисте селянське господарство, продукція якого, принаймні, частково реалізується на ринку. Зростання рівня безробіття сільського населення показує, що позитивні результати економічного пожвавлення більше проявляються у містах і поки що мало відчутні у сільській місцевості.

Рівень економічної активності чоловіків за останні п'ять років дещо знизився (з 67,9% до 67,3%), тоді як у жінок цей показник підвищився (з 57,2% до 57,9%). І у жінок, і у чоловіків рівень зайнятості поступово підвищувався, а рівень безробіття неухильно знижувався, але у жінок ці процеси відбувалися більш інтенсивно. Не зважаючи на те, що пенсійний вік для чоловіків встановлено на 5 років старший від жінок, їх питома вага в загальній чисельності економічно активного та зайнятого населення становила лише 52,2%, що пояснюється високим рівнем смертності у працездатному віці.

Рівні безробіття жінок і чоловіків не мають таких великих відмінностей, як рівні економічної активності чи зайнятості (відповідно 8,8% та 9,4%). Частка жінок серед безробітних навіть менша, ніж серед зайнятого населення (відповідно 47% і 49,1%). Однак висновок про рівний доступ жінок та чоловіків до праці має бути підкріплений аналізом гендерної рівності на робочому місці (більш докладно це питання розглянуто у п. 6.3).

Пропозиція робочої сили молоді²⁶ на ринку праці України поступово скорочується. Чисельність економічно активної молоді протягом 1999-2003 рр. зменшилася на 145,9 тис. осіб або на 2,4%. Рівень економічної активності молоді (53,2%) значно нижчий загального показника і має чітку тенденцію до зменшення. На фоні зниження рівня економічної активності молоді дуже позитивним явищем є зростання рівня її зайнятості (46,1% у 2003 р. проти 44,2% у 1999 р.). Причому зростання рівня зайнятості молоді відбувалося випереджальними темпами порівняно з населенням 30–70 років. За 1999–2003 рр. молодіжний сегмент зайнятості розширився на 284 тис. осіб і досяг 5,1 млн. осіб.

Разом з тим значний розрив між рівнями економічної активності і зайнятості свідчить про наявність досить численного контингенту безробітної молоді. У 1999 р. 1,2 млн. осіб віком 15–29 років потребували робочого місця (20,2% економічно активного населення відповідного віку). Хоча протягом п'яти років їх чисельність зменшилася на 35%, у 2003 р. ще 782,3 тис. молодих людей перебували в стані безробіття. Скорочення безробіття серед молоді відбувалося більш інтенсивно, ніж по старшому населенню, але рівень безробіття молоді вже значно вищий: 13,4%, тоді як серед осіб працездатного віку старше 30 років цей показник становить 8,3%.

Причини безробіття та неучасті в ринку праці

Ступінь гостроти ситуації на ринку праці виявляється також у причинах безробіття. У 1999 р. основною причиною було вивільнення працівників через зміни у виробництві (реорганізацію, ліквідацію, скорочення чисельності або штату) – 38,8% загальної кількості безробітних (рис. 6.2), тобто люди втрачали робочі місця з незалежних від них обставин. Структурне безробіття, викликане зміною виробничих пріоритетів та економічною кризою, часто набуває застійного характеру, оскільки працевлаштування вивільнених працівників ускладнюється потребою у перекваліфікації або навчанні новим професіям.

Другою за вагомістю причиною безробіття було звільнення з попереднього місця роботи за власним бажанням (26,2%). Контингент звільнених з цієї причини насправді не є однорідним. Досить часто під цим формулюванням приховуються не

²⁶ Зважаючи на прийняте в обстеженні групування за віковими інтервалами, до молоді віднесені особи віком 15–29 років.

особисті, а вимушені обставини: низька зарплата, несприятливі умови праці, порушення трудових прав, адміністративний тиск тощо. 17,5% безробітних були не працевлаштовані після закінчення навчальних закладів різного рівня. Проблема цих безробітних полягає в тому, що переважна більшість їх шукають своє перше робоче місце і не мають практичного досвіду. Закінчення строку контракту не мало великого впливу (4,6%), оскільки, як зазначалося раніше, сфера трудових відносин, що регулюється контрактами, жорстко обмежувалася.

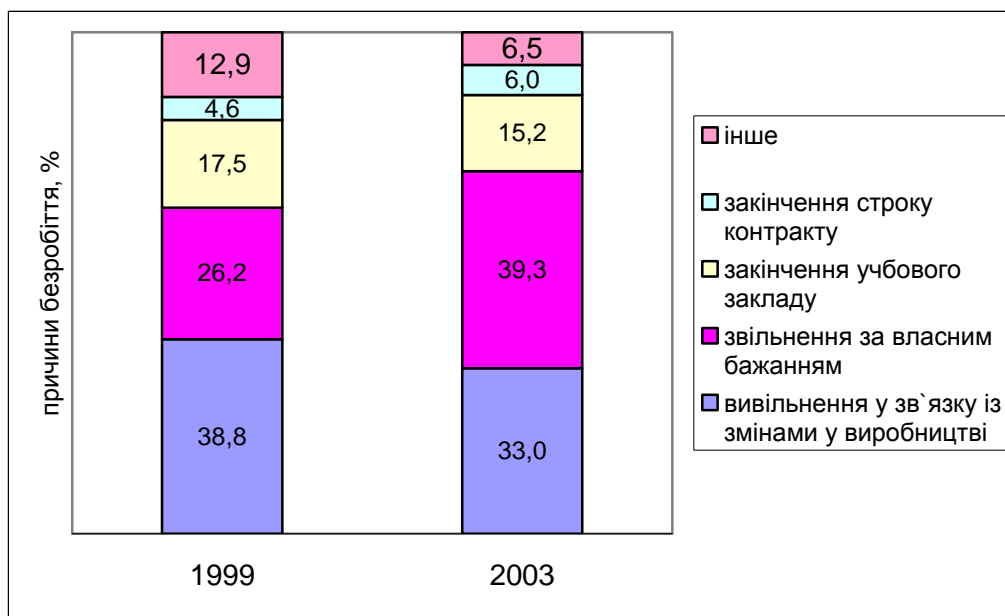


Рис. 6.2. Розподіл безробітного населення України за причинами незайнятості у 1999 та 2003 рр. (у %)

У 2003 р. порівняно з 1999 р. відбулися відчутні зміни у розподілі безробітних за причинами незайнятості. Питома вага безробітних, вивільнених у зв'язку із змінами у виробництві, знизилася до 33%. Зменшилася також частка не працевлаштованих після закінчення навчальних закладів (15,2%). Переважною причиною безробіття стало звільнення за власним бажанням (39,3%), дещо зросла частка звільнених через закінчення строку контракту. Такі структурні зрушення свідчать про те, що ринок праці країни став більш гнучким, у людей з'явилося більше можливостей у виборі роботи, легше стало знайти роботу випускникам навчальних закладів.

Серед міських безробітних набагато вища частка звільнених за власним бажанням: 40,9% проти 33,5% у сільській місцевості. Натомість сільські мешканці значно частіше стають безробітними після закінчення навчання (17,2% проти 14,6% у містах) та демобілізації з військової строкової служби (3,6% проти 1,1% у містах). Це пояснюється обмеженістю сільського ринку праці як за кількісними (кількість робочих місць), так і за якісними (вибір виду діяльності, заняття тощо) характеристиками. Досить вагомою причиною безробіття для сільського населення є також звільнення у зв'язку з закінченням строку контракту (9,0% проти 5,1% у містах), імовірно, це пов'язано з сезонним характером сільськогосподарського виробництва.

Серед безробітних жінок порівняно з чоловіками помітно вища питома вага тих, що втратили роботу через вивільнення з економічних причин (36,5% проти 29,9%) і набагато менша частка звільнених за власним бажанням (35,3% проти 42,8%). З цього можна зробити висновок, що жінки частіше підпадають під скорочення штатів і почуються на ринку праці значно менш впевнено, ніж чоловіки.

18,1% безробітних жінок не були працевлаштовані після закінчення навчальних закладів, тоді як серед безробітних чоловіків аналогічний показник становив лише

12,6%. Частково ця різниця може пояснюватися більшою чисельністю жінок серед випускників вищих навчальних закладів, оскільки вони більш націлені на одержання вищої освіти. Але очевидно також, що жінкам складніше влаштуватися на роботу.

Переважає більшість молодих безробітних не змогли працевлаштуватися після закінчення навчальних закладів. Те, що багато випускників, навіть з вищою освітою, не можуть одразу знайти собі роботу, свідчить про існування серйозних проблем в сфері регулювання професійної орієнтації та підготовки кадрів. Серед безробітних віком 20–24 років наявний значний контингент демобілізованих з військової строкової служби – 8,1% загального числа. Більше 40% безробітних віком 15–29 років шукали своє перше робоче місце. Очевидно, у молоді найвищий рівень безробіття якраз тому, що на цей період припадає пошук першого робочого місця.

У безробітних віком 30–39 років головною причиною незайнятості є звільнення за власним бажанням, вірогідно, вони більш впевнені в можливості знайти для себе іншу роботу. Населення віком 40–59 років найчастіше потрапляє у стан безробіття через вивільнення з економічних причин, а переважна більшість безробітних віком 60–70 років втрачають роботу після досягнення пенсійного віку. Слід зазначити, що серед безробітних старше 30 років майже немає таких, що шукають роботу вперше.

Важливе значення для аналізу ситуації на ринку праці має також розподіл населення, яке не бере участі у ринку праці, за причинами економічної неактивності. Це дає можливість, наскільки громадяни країни вільні у виборі видів життєдіяльності.

У 1999 р. у складі економічно неактивного населення більше половини (51,1%) становили пенсіонери, 15,4% – особи, зайняті веденням домашнього господарства, ще 23% – учні та студенти (рис. 6.3). Частка зневірених, тобто осіб, які припинили пошук роботи, оскільки втратили надію її знайти, дорівнювала 4%.

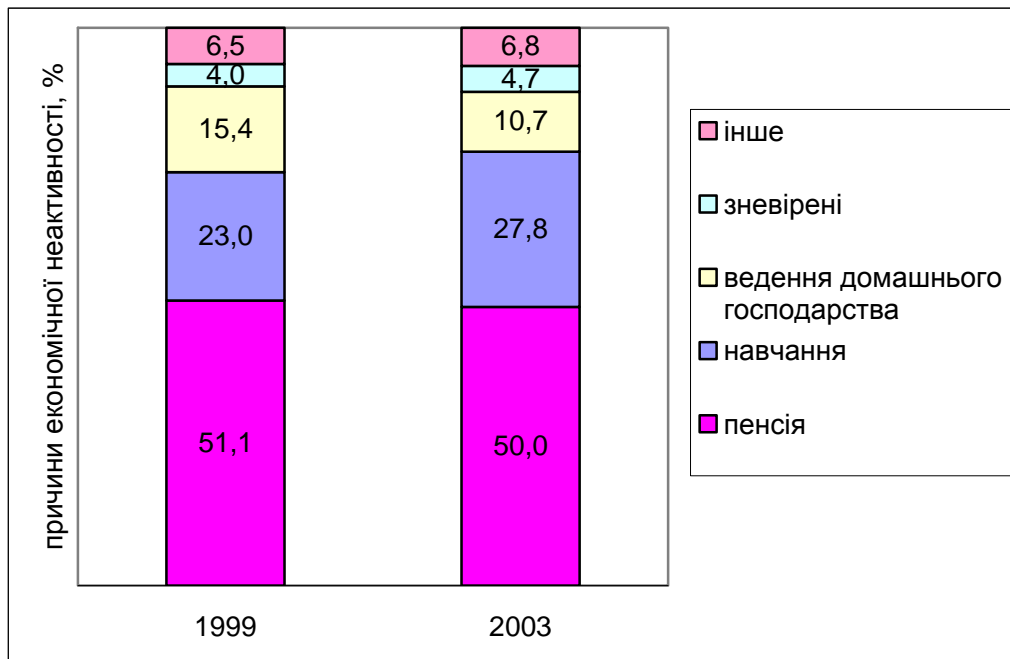


Рис. 6.3. Розподіл економічно неактивного населення України за причинами неактивності у 1999 та 2003 рр. (у %)

У 2003 р. помітно збільшилася вагомість навчання як причини неучасті у ринку праці (до 27,8%). Разом з тим структурна частка зайнятих у домашньому господарстві зменшилася до 10,7%. Очевидно, розширення ємності ринку праці та поступове підвищення заробітної плати надало більше стимулів для заняття економічною

діяльністю. Водночас викликає занепокоєння деяке зростання питомої ваги зневірених (на 0,7 п.п.).

У сільській місцевості питома вага пенсіонерів серед економічно неактивного населення істотно більша (52,4% проти 48,8% у містах), що пояснюється значно вищим рівнем постаріння. Частка учнів та студентів у півтора раза менша (відповідно 20% та 31,6%), оскільки у сільського населення обмежений доступ до навчальних закладів, особливо професійної освіти. Це викликано майже повною відсутністю спеціальних навчальних закладів у сільській місцевості. Сільська молодь, яка хоче здобути вищу або хоча б професійно-технічну освіту, вимушена мігрувати до міст. Обмеженість доступу до спеціальної освіти зумовлює в подальшому нижчу конкурентоспроможність сільського населення на ринку праці.

У сільській місцевості значно вища частка зайнятих домашнім господарством (13,2% проти 9,4% у містах). Це пояснюється, з одного боку, більш раннім віком одруження та вищим рівнем народжуваності, а отже більшою часткою жінок, зайнятих народженням та вихованням дітей, з іншого боку – зайнятістю сільського населення в натуральному сільському господарстві.

Частка зневірених серед сільського населення істотно переважає аналогічний показник у містах: 6,1% проти 4,0%. Очевидно, що міське населення має значно ширший вибір для реалізації не тільки своїх навчальних, а й трудових планів.

У той час, як у загальній чисельності економічно активного, зайнятого та безробітного населення переважають чоловіки, серед економічно неактивного населення більшість становлять жінки (58,8%). Це викликано кількома чинниками. По-перше, жінки переважають у загальній чисельності населення старше 30 років (причому, чим старший вік, тим більша їх перевага). По-друге, жінкам встановлено більш ранній пенсійний вік. По-третє, жінки більш залучені до виконання домашніх і сімейних обов'язків, пов'язаних з народженням і вихованням дітей, доглядом за хворими чи престарілими членами сім'ї, веденням господарства тощо. По-четверте, серед студентів вищих навчальних закладів також більше жінок.

Враховуючи вище сказане, цілком закономірно, що представництво пенсіонерів та домогосподарок серед економічно неактивних жінок значно більше, ніж серед чоловіків (відповідно 52,4% та 46,6%, 14,3% та 5,5%). Для чоловіків більшу вагу як причина неучасті у ринку праці відіграє навчання (34,3% проти 23,2% у жінок).

Хоча загальновідомо, що в цілому позиції чоловіків на ринку праці вигідніші, ніж у жінок, серед економічно неактивних чоловіків значно більша частка зневірених: 6,7% проти 3,3% серед жінок. Вірогідно, жінки частіше компенсують відсутність „роботи” (мається на увазі ринкова економічна діяльність) веденням домашнього господарства та виконанням сімейних обов'язків, і називають саме цю причину неактивності. Крім того, жінки, очевидно, оптимістичніше налаштовані і, в разі необхідності працевлаштування, наполегливіше шукають роботу або погоджуються на будь-яку роботу.

Для молоді переважною причиною неучасті у ринку праці є навчання, оскільки в Україні обов'язкова повна загальна середня освіта, постійно зростає кількість студентів вищих навчальних закладів. Значна частина молоді зайнята домашнім господарством, що викликано формуванням сім'ї та народженням дітей. Разом з тим понад 200 тис. молодих людей уже встигли зневірися у пошуках роботи. Найбільший відсоток зневірених (14–19%) спостерігається серед осіб 25–49 років. У цьому віці, як правило, вже здобуто певну професійну освіту та практичний досвід, і дуже погано, що майже півмільйона людей найбільш трудоактивного віку не змогли знайти застосування своїм вмінням та здібностям.

Структурні зрушення в зайнятості населення

Розбудова ринкової економіки викликала не лише появу нових статусів економічної активності населення, а й кардинальні зрушення в структурі зайнятості. У 1990 р. в економіці України було зайнято 25,4 млн. осіб, з них 97% працювали за наймом, решта 2,8% (0,7 млн. осіб) – в особистих підсобних господарствах (табл. 6.3).

Таблиця 6.3. Зайнятість населення України у 1990–2003 рр. (млн. осіб)*

	1990	1995	1999	2000	2001	2002	2003
Всього зайнято	25,4	23,7	21,8	21,3	21,0	21,4	21,4
у тому числі:							
наймані працівники підприємств, установ, організацій	24,7	20,2	16,6	15,8	15,1	14,6	14,1
інші зайняті	0,7	3,5	5,2	5,5	5,9	6,8	7,3
з них зайняті в особистому підсобному господарстві	0,7	1,7	2,2	2,2	2,6	2,9	2,8

*Джерело: *Праця України 2002: Стат. зб.* – К.: Держкомстат України, 2003. – С. 34. *Праця України 2003: Стат. зб.* – К.: Держкомстат України, 2004. – С. 34.

За період 1990–1999 рр. чисельність зайнятих зменшилася на 3,6 млн. осіб (на 14,2%). Не зважаючи на зростання вартісних макроекономічних показників у 2000–2001 рр., кількість зайнятого населення продовжувала скорочуватися, хоча й повільнішими темпами. Зростання обсягів зайнятості розпочалося лише з 2002 р. – за два останні роки кількість зайнятого населення збільшилася на 0,4 млн. осіб.

Зниження обсягів зайнятості відбувалося за рахунок зменшення чисельності найманих працівників підприємств, установ, організацій. Їх кількість протягом 1990–2003 рр. зменшилася на 10,6 млн. осіб (на 42,9%), а їх частка у загальній чисельності зайнятого населення – до 65,7%.

Чисельність інших осіб, зайнятих економічною діяльністю, весь час зростала, але до 2002 р. розширення самостійної зайнятості не могло повністю компенсувати скорочення найманої праці у корпоративному секторі. Крім зайнятості в особистих підсобних (або, за новою термінологією, селянських) господарствах, з'явилися й інші форми та статуси самостійної зайнятості: роботодавці, працюючі за власний рахунок, члени сім'ї, що беруть участь у родинному бізнесі. Наразі сектор самозайнятості становить понад третину зайнятості населення України. Найбільшого поширення він набув у торгівлі, послугах з ремонту, готелях та ресторанах (69,7% загальної кількості зайнятих у цих видах діяльності), сільському господарстві (64,1%), будівництві (44,5%). Хоча зайняті в особистих підсобних господарствах і нині становлять значну кількість (майже 3 млн. осіб), їх питома вага стає дедалі нижчою.

Процес переходу робочої сили від найманої праці до зайнятості на власних підприємствах є цілком закономірним, він викликаний проведенням ринкових реформ. Але слід мати на увазі, що самозайняті користуються значно меншою законодавчою та соціальною захищеністю, порівняно з найманими працівниками крупних підприємств.

Чисельність працівників великих та середніх підприємств щороку зменшується. Як свідчать дані табл. 6.4, рівень вибуття впродовж 1995–2003 рр. постійно набагато перевищував рівень прийому. Основною причиною вибуття працівників була плинність кадрів. Найбільша чисельність і частка працівників, вивільнених з економічних причин (у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією, скороченням чисельності

або штату), спостерігалася у 1996–1997 рр., але й тоді ця причина становила лише 10–13% від загальної кількості звільнень.

Посилений юридичний захист працівників від звільнення змушував керівництво підприємств шукати шляхи для їх „виштовхування”. Працівники вимушені були звільнитися за власним бажанням і шукати інше місце роботи або пристосовуватися до умов часткового безробіття. У 1994–1999 рр. майже чверть працівників перебували в адміністративних відпустках, як правило, неоплачуваних і надто тривалих. Найбільше поширення такі відпустки набули у промисловості, будівництві, на транспорті. Після скасування частини 2 ст. 26 Закону України „Про відпустки”, що дозволяла за певних умов відправляти працівників у неоплачувані відпустки, їх кількість різко скоротилася. Проте навіть у 2003 р. ще 377 тис. осіб (3,2% середньооблікової кількості штатних працівників) перебували в адміністративних відпустках.

Таблиця 6.4. Рух працівників на великих та середніх підприємствах України у 1995–2003 рр. (у % до середньооблікової кількості штатних працівників)*

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Прийнято	17,5	15,6	14,7	15,4	16,7	20,0	22,1	23,7	25,3
Звільнено	21,3	22,0	20,6	19,8	20,7	25,0	26,6	27,7	29,5
Оборот	38,8	37,6	35,3	35,2	37,4	45,0	48,7	51,4	54,8
Сальдо	-3,8	-6,4	-5,9	-4,4	-4,0	-5,0	-4,5	-4,0	-4,2

*Джерело: *Праця в Україні у 1998 році: Стат. зб.* – К.: Держкомстат України, 1999. – С. 48–51. *Праця України 2000: Стат. зб.* – К.: Держкомстат України, 2001. – С. 75. *Праця України 2003: Стат. зб.* – К.: Держкомстат України, 2004. – С. 71.

Іншою формою часткового безробіття в Україні є переведення працівників на неповний режим робочого дня або тижня. У 1997–1999 рр. 2,1 млн. осіб (близько 17% загальної кількості працівників) працювали неповний робочий час. З початком економічного поживлення цей показник помітно знизився, незважаючи на те, що значно рідше стали використовуватися адміністративні відпустки. Однак і за підсумками 2003 р. 1,3 млн. працівників (11,3% загальної кількості) вимушені були працювати за неповним графіком. Вирішити цю проблему можна за рахунок запровадження у ризикованих видах діяльності, де обсяги робіт нестабільні, гнучких форм зайнятості: тимчасові або разові трудові угоди, зайнятість на умовах неповного робочого часу тощо.

У 1995–1999 рр. оборот працівників на великих та середніх підприємствах тримався практично на одному рівні (табл. 6.4). З поліпшенням загальної економічної ситуації рух робочої сили значно посилюється. Рівень обороту за 2000–2003 рр. зріс у 1,2 раза, при цьому сальдо руху працівників залишалося від’ємним і не піднімалося вище -5%. Зростання мобільності працівників можна вважати позитивним явищем, оскільки воно свідчить про розширення можливостей вибору робочого місця, підвищення гнучкості ринку праці. Разом з тим воно може призвести до вимивання кваліфікованих кадрів, нестабільності зайнятості та трудових колективів, а отже – до погіршення соціально-трудових відносин та подальшого занепаду крупних підприємств.

Чисельність працівників великих та середніх підприємств зменшується також в результаті процесів роздержавлення та приватизації виробничих об’єктів, що часто супроводжується їх поділом. З початку процесу приватизації (1992 р.) питома вага державного сектору зайнятості зменшилася з 60,6% до 27,7% (рис. 6.4). Особливо інтенсивно процес роздержавлення відбувався у 1992–1999 рр., останнім часом частка зайнятих у державному секторі стабілізувалася у зв’язку з уповільненням процесів приватизації. Державна форма власності залишається домінуючою у

лісовому господарстві (90,4% середньооблікової кількості штатних працівників), дослідженнях і розробках (80,2%), державному управлінні (77,3%), транспорті та зв'язку (60,6%).

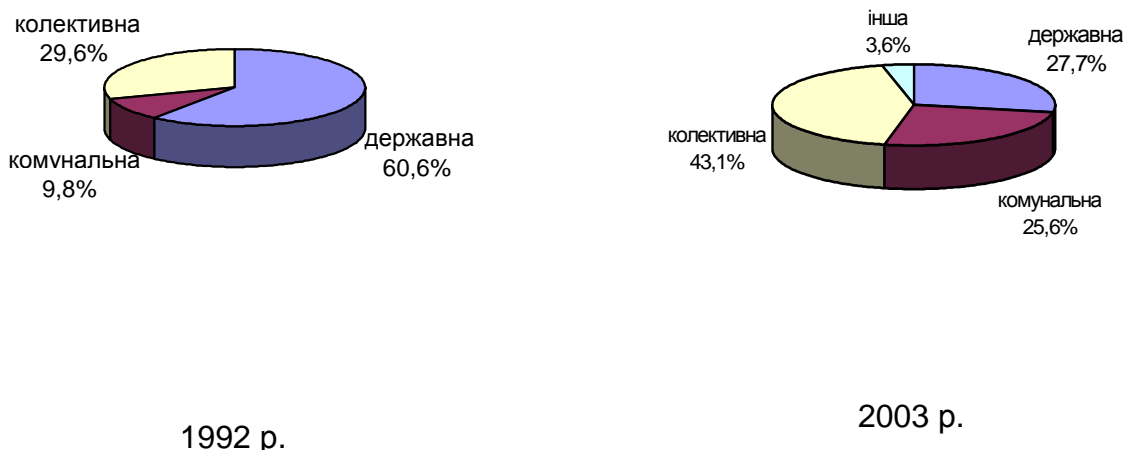


Рис. 6.4. Перерозподіл зайнятих за формами власності підприємств України у 1992-2003 рр. (у % до середньооблікової кількості штатних працівників)

Зайнятість на комунальних підприємствах зросла у півтора раза і становить чверть загальної кількості штатних працівників. Комунальний сектор зайнятості зосереджений у соціальній сфері: охороні здоров'я та соціальному забезпеченні (81,5% середньооблікової кількості штатних працівників), освіті (66,6%), колективних, громадських та особистих послугах (64,9%).

Найбільшого поширення набула зайнятість на підприємствах колективної форми власності. У 1999 р. на них припадало більше половини середньооблікової кількості штатних працівників (50,6%). Починаючи з 2000 р., вірогідно, у зв'язку з ліквідацією колективних сільськогосподарських підприємств, частка колективного сектору стала зменшуватися, поступаючи суспільному сектору. У 2003 р. на колективних підприємствах було зайнято 43,1% штатних працівників великих та середніх підприємств, з них 16,5% – у відкритих акціонерних товариствах і 11% – у товариствах з обмеженою відповідальністю.

Представництво працівників інших форм власності дуже незначне – 3,6%, з них 3,4% – приватних підприємств та 0,2% – міжнародних організацій або юридичних осіб інших держав. Це пояснюється тим, що переважна більшість приватних суб'єктів підприємницької діяльності належить до сектору малого бізнесу (малі підприємства та підприємці – фізичні особи), оскільки одноосібним власникам важко створити крупне підприємство.

Стимулювання малого підприємництва визнано в усьому світі ефективним засобом вирішення проблем економічного росту та зайнятості. Його переваги порівняно з великими корпораціями полягають у гнучкості та швидкому реагуванні на зміни ринку, високому потенціалі поглинання робочої сили, незначній потребі в грошових та матеріальних ресурсах, а також здатності перевести деякі види підпільної економіки в рамки правової та фінансової системи.

Але в Україні мале підприємництво поки що не відіграє значної ролі у вирішенні проблем зайнятості (табл. 6.5). За період 1991–2003 рр. кількість малих підприємств

збільшилася у 5,8 раза. Зростання обсягів зайнятості на них було значно скромнішим – лише на 70%. Це означає, що малі підприємства стають дедалі дрібнішими: якщо у 1991 р. середній розмір малого підприємства становив 25 працівників, то у 2003 р. – всього 7. Такі „замалі” підприємства не можуть забезпечити оплачуваною роботою значну кількість населення.

Таблиця 6.5. Зайнятість на малих підприємствах України у 1991–2003 рр.*

	1991	1995	1999	2000	2001	2002	2003
Кількість МП, тис. од.	47,1	96,0	197,1	217,9	233,6	253,8	272,7
Середньорічна кількість найманих працівників:							
всього, тис. осіб	1192,4	1124,9	1677,5	1709,8	1807,6	1918,5	2034,2
у розрахунку на одне підприємство	25	12	9	8	8	8	7
у % до загальної кількості найманих працівників	4,9	5,6	10,1	10,8	12,0	13,2	14,4

*Джерело: Статистичний щорічник України за 2002 рік: Стат. зб. – К.: „Консультант”, 2003. – С. 317. Діяльність малих підприємств у 2003 р.: Експрес-інформація Держкомстату України від 14.06.2004 № 179.

У 2003 р. на малих підприємствах було зайнято 2 млн. найманих працівників, що становить 14,4% загальної кількості найманих працівників підприємств. На сектор малих підприємств (включно з працюючими не по найму) припадало лише 9,6% загальної кількості зайнятих.

Основними видами діяльності малих підприємств є торгівля (23,5% зайнятих на малих підприємствах), промисловість (21,9%), операції з нерухомістю, здавання під найм і послуги юридичним особам (17,2%) та будівництво (11,4%) працюючих в цьому виді діяльності.

Зростання кількості малих підприємств та чисельності їх працівників супроводжується зменшенням частки їх продукції у загальних обсягах виробництва: у 1998 р. цей показник становив 11,3%, у 2003 р. – 7,7%. Частково це може пояснюватися тим, що економічне пожвавлення, яке розпочалося з 2000 р., більшою мірою спостерігається у тих видах діяльності, де переважають великі та середні корпорації. Проте беззаперечним є факт, що ефективність діяльності, і зокрема продуктивність праці, на малих підприємствах загалом є нижчою.

Як засвідчує аналіз офіційних статистичних даних, розвиток легалізованих форм підприємництва в Україні впродовж перехідного періоду відбувався повільно і неефективно. Очевидно, недостатньо уваги було приділено стимулюючим механізмам, зокрема спрощенню процедури реєстрації, запровадженню гнучких форм обліку та оподаткування, формуванню партнерських відносин між органами державної влади, підприємцями та найманими працівниками.

Зайнятість у неформальній економіці

Складний і тривалий процес економічних реформ призвів до поширення неформальних форм зайнятості. За даними обстеження населення з питань економічної активності за період 1999–2003 рр., чисельність зайнятих у неформальній економіці збільшилася на 762,6 тис. осіб (на 37%) і становила у 2003 р. 2821,3 тис. осіб, а її частка в загальних обсягах зайнятості зросла з 10,3% до 13,7% (табл. 6.6). Приріст неформальної зайнятості забезпечував переважну частину приросту загальної чисельності зайнятого населення.

Таблиця 6.6. Зайнятість населення України в неформальній економіці у 1999–2003 рр.*

	Чисельність зайнятих у неформальній економіці, тис. осіб					Питома вага в загальній чисельності зайнятих, %				
	Всього	Місто	Село	Жінки	Чоловіки	Всього	Місто	Село	Жінки	Чоловіки
1999	2058,7	488,8	1569,9	1058,1	1000,6	10,3	3,5	26,2	10,9	9,7
2000	2358,2	438,1	1920,1	1230,1	1128,1	11,5	3,1	30,7	12,4	10,7
2001	2632,9	496,2	2136,7	1338,2	1294,7	13,0	3,5	35,2	13,6	12,5
2002	2829,4	486,4	2343,0	1458,2	1371,2	13,9	3,4	38,4	14,6	13,2
2003	2821,3	554,2	2267,1	1445,4	1375,9	13,7	3,8	37,9	14,3	13,1

*Джерело: обстеження з питань економічної активності населення. Слід зауважити, що результати обстеження залежать від ступеня відвертості респондентів, тому, як і в інших методах прямого вимірювання, можуть надавати занижені обсяги неформальної зайнятості.

Особливо швидко неформальна зайнятість поширювалася у сільській місцевості, де її частка в зайнятості зросла з 26,2% до 37,9%. Це свідчить про гостру кризу сільського ринку праці, викликану остаточною занепадом колгоспної системи господарювання, слабкістю новоутворених приватних господарств, відсутністю підприємств з несільськогосподарським профілем. Враховуючи, що чинним законодавством виробництво і продаж продукції особистих господарств звільнено від реєстрації та оподаткування, цей вид діяльності є доступним і прийнятним для всіх без винятку категорій сільського населення, адже практично всі вони мають земельні ділянки та інше господарство.

Прийнятий у травні 2003 р. Закон України „Про особисте селянське господарство” передбачає, що члени особистих селянських господарств належать до категорії зайнятого населення в разі, якщо робота в цьому господарстві для них є основною, розрахунковий що місячний дохід на одного члена дорівнює або перевищує розмір мінімальної заробітної плати. Таке юридичне визначення не визнає вторинної зайнятості в особистому селянському господарстві, що в дійсності поширена значно більше, ніж основна. Його формулювання, по суті, вимагає ведення поточного обліку діяльності для того, щоб оцінити місячний середньодушовий дохід. Якщо ж визначати дохід за нормативами землекористування (наприклад, за кадастровими оцінками), сам факт економічної діяльності не буде взято до уваги, оскільки земля може здаватися в оренду або зовсім не оброблятися. Крім того, дохід передбачається визначати загалом на всіх членів домогосподарства, а не на тих, що фактично працюють в особистому селянському господарстві. Принагідно слід зауважити, що у грудні 2003 р. 49,1% працівників сільськогосподарських підприємств одержували заробітну плату нижче встановленого розміру мінімальної. Таким чином, нова законодавча норма штучно обмежує загальні обсяги зайнятості сільського населення, не відповідає стандартам МОП і складна для практичного застосування.

При визначенні зайнятості у особистому підсобному (або, за новою термінологією, селянському) господарстві необхідно враховувати, що воно перетворилося на суміш типів виробництва, поєднуючи ринкову і неринкову діяльність, масштабне виробництво та самозабезпечення. Реформи в аграрному секторі України відбуваються дуже повільно, для розвитку організованих форм підприємництва не створено належних умов. Зокрема, кількість фермерських господарств протягом 2003 р. навіть дещо зменшилася. У середньому на кожні 100 новоутворених господарств 101 господарство розпалося.²⁷ В кризових умовах перехідного періоду особисте селянське господарство стало не лише основою економіки багатьох

²⁷ За даними експрес-інформації Держкомстату України від 26 січня 2004 р. № 24.

домогосподарств, а й провідною формою сільськогосподарського виробництва. За період 1990–2003 рр. питома вага домашніх господарств у продукції сільського господарства зростає з 27,5% до 66,7%. У 2003 р. їх частка у продукції рослинництва становила 61,5%, тваринництва – 73,5%²⁸. Тому ігнорувати або намагатися формально зменшити масштаби зайнятості в особистих селянських господарствах неприпустимо.

Зайнятість в неформальній економіці та натуральному господарстві допомагає населенню підтримати своє матеріальне становище в складних економічних умовах, забезпечує дешевими товарами та послугами. Разом з тим вона має паліативний характер, здійснюється стихійно, без дотримання норм трудового законодавства, виключена із системи державного соціального страхування та не відповідає духу концепції гідної праці.²⁹

Ефективність діяльності державної служби зайнятості

Служба зайнятості є безпосереднім агентом держави на ринку праці, і ефективність її діяльності відображає результативність виконання конституційних гарантій щодо забезпечення права на працю. До кола її функцій належать сприяння незайнятим громадянам у працевлаштуванні, реєстрація та захист безробітних, надання інформаційних та профорієнтаційних послуг, моніторинг становища ринку праці. Для успішного виконання цих завдань необхідно налагодження контактів та тісна співпраця з усіма ланками державної влади, роботодавцями, засобами масової інформації та населенням.

У перші три роки діяльності державної служби зайнятості (1992–1994 рр.) кількість зареєстрованих безробітних не перевищувала 85 тис. осіб, а рівень зареєстрованого безробіття становив 0,3% працездатного населення працездатного віку. Швидке зростання офіційного безробіття розпочалося у 1995 р. і тривало до 1999 р., у цей період кількість безробітних та рівень безробіття щороку подвоювалися. Наприкінці 1998 р. чисельність осіб із статусом безробітних досягла 1 млн. Найвищі показники зареєстрованого безробіття спостерігалися у 1999 р.: 1174,5 тис. осіб або 4,3% працездатного населення працездатного віку. З 2000 р. масштаби офіційного безробіття поступово стали зменшуватися. Станом на кінець 2003 р. на обліку державної служби зайнятості перебувало 988,9 тис. безробітних, що становить 3,6% працездатного населення працездатного віку (табл. 6.7).

Зростання показників офіційного безробіття у 1995–1999 рр. значною мірою було викликане збільшенням числа працівників, вивільнених у зв'язку зі змінами у виробництві (для них реєстрація у службі зайнятості була необхідною умовою одержання компенсаційних виплат). Разом з тим на тлі зниження обсягів ВВП та зайнятості динаміка чисельності зареєстрованих безробітних впродовж перехідного періоду виглядає досить скромно. Очевидно, внаслідок складності процедури реєстрації та множини умов для одержання офіційного статусу безробітного, громадяни не поспішали звертатися до державної служби зайнятості. Це підтверджують і результати обстеження економічної активності: за їх даними, чисельність безробітних удвічі більша (табл. 6.2). Зіставлення альтернативних показників безробіття дозволяє зробити висновок, що значна частина населення не розраховує на державну допомогу у пошуках роботи, намагаючись працевлаштуватися самостійно. Це свідчить про недостатній рівень довіри населення щодо ефективності діяльності державної служби зайнятості.

²⁸ Джерело: Україна у цифрах у 2003 році: Кор. стат. дов. – К.: Держкомстат України, 2004. – С. 102.

²⁹ Резолюція про гідну працю та неформальну економіку, прийнята на 90-й сесії Міжнародної організації праці (Женева, червень 2002 р.).

Таблиця 6.7. Основні показники діяльності державної служби зайнятості України (станом на кінець року)*

	1995	1999	2000	2001	2002	2003
Чисельність зареєстрованих безробітних, <i>тис. осіб</i>	126,9	1174,5	1155,2	1008,1	1034,2	988,9
Рівень зареєстрованого безробіття, %	0,5	4,3	4,2	3,7	3,8	3,6
Середня тривалість зареєстрованого безробіття, місяців	...	11	11	9	8	7
Кількість вакансій, <i>тис.</i>	86,4	50,7	68,2	96,9	123,9	138,8
Навантаження на одне вільне робоче місце, осіб	2	24	17	11	9	7
Працевлаштовано незайнятих, <i>тис. осіб**</i>	229,7	467,5	597,0	772,7	831,8	877,3
Рівень працевлаштування, %**	35,9	18,9	21,8	28,0	29,7	30,9
Направлено на профнавчання, <i>тис. осіб**</i>	51,3	89,8	102,4	102,6	119,8	134,6
Залучено до громадських робіт, <i>тис. осіб**</i>	78,2	249,6	353,0	323,6	359,3	386,4

*Джерело: Економічна активність населення України у 2003 році: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2003. – С. 41–42. Праця в Україні у 1995: Стат. зб. – К.: Мінстат України, 1996. – С. 3–22.

** Дані в цілому за рік.

Крім того, розміри допомоги по безробіттю в Україні надто малі для того, щоб офіційний статус безробітного гарантував прийнятний рівень матеріального забезпечення (хоча це й пояснюється загальним низьким рівнем оплати праці). Станом на 1 січня 2004 р. допомогу по безробіттю було призначено 684,3 тис. (69,2% від загальної кількості безробітних). Близько половини з них одержували мінімальний розмір допомоги (90 грн.), а середній розмір допомоги по безробіттю становив у грудні 2003 р. 118,32 грн.

Низький розмір допомоги по безробіттю та відмінності у критеріях визначення безробітних за міжнародними стандартами та національним законодавством призводять до суперечностей у співвідношенні показників безробіття міського та сільського населення за даними обстежень економічної активності та центрів зайнятості. Кількість безробітних городян, за даними грудневого обстеження економічної активності, програма якого побудована за стандартами МОП, вдвічі більша кількості безробітних, що перебували на обліку державної служби зайнятості наприкінці 2003 р. (рис. 6.5). Очевидно, малий розмір допомоги по безробіттю та відносно сприятлива ситуація на міському ринку праці не стимулюють безробітних городян звертатися до центрів зайнятості за одержанням офіційного статусу.

Для сільських мешканців, з огляду на значно нижчий рівень матеріального добробуту та кризову ситуацію із зайнятістю, навіть існуючий розмір допомоги є вагомим і стабільним джерелом грошових доходів. Тому у сільській місцевості кількість безробітних на обліку центрів зайнятості була лише на 29,5 тис. осіб (6,6%) менша, ніж за даними обстеження економічної активності. Внаслідок досить повної реєстрації безробіття, частка селян серед зареєстрованих безробітних набагато вища, ніж за даними обстеження: відповідно 45,4% і 23,6%.

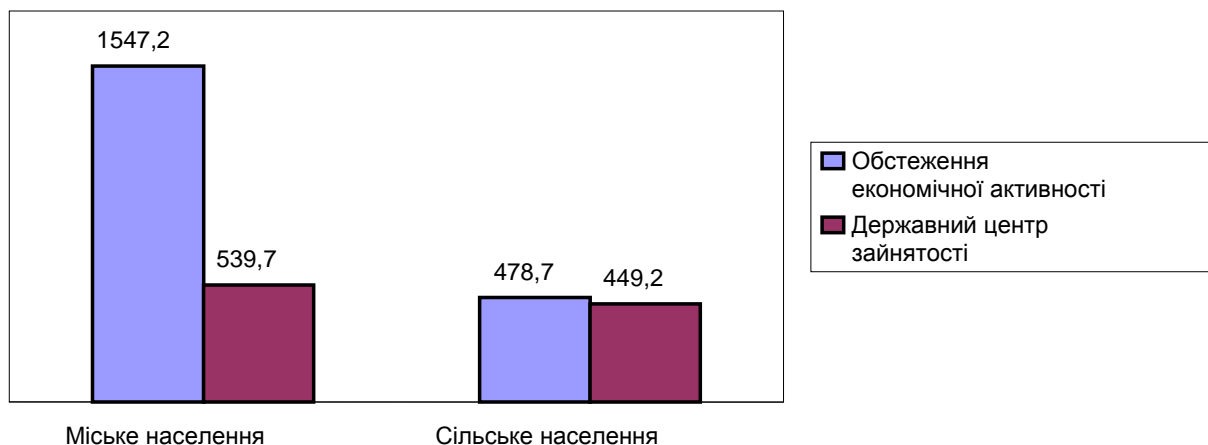


Рис. 6.5. Співвідношення чисельності безробітних за даними обстеження економічної активності та Державного центру зайнятості за типом поселення (грудень 2003 р., тис. осіб)

Нерівномірність розвитку міського і сільського ринків праці виявляється також у протилежній спрямованості їх динаміки. До 2000 р. рівень зареєстрованого безробіття у сільській місцевості був нижчим, ніж у міській. Та оскільки у містах цей показник почав знижуватися, а у селах – продовжував зростати, на кінець 2003 р. рівень зареєстрованого безробіття сільського населення вже у 2,7 раза перевищував аналогічний рівень міського населення (відповідно 6,9% та 2,6% працездатного населення у працездатному віці).

Порівняння структурних характеристик зареєстрованих безробітних з даними обстеження економічної активності свідчить про наявність певного контингенту безробітних, що використовують свій офіційний статус для отримання соціальних пільг. За даними обстежень серед безробітних дещо більше чоловіків (53% : 47%). Переважну більшість зареєстрованих безробітних становлять жінки, хоча їх частка поступово знижується (з 73% у 1992–1995 рр. до 64% у 2001–2003 рр.). Частково це можна пояснити тим, що жінки частіше підпадають під звільнення з економічних причин і їм важче самим знайти роботу. Але очевидно також, що певна їх частина вдається до симуляції, розраховуючи на одержання допомоги по безробіттю чи іншої вигоди, одночасно вирішуючи домашні справи. Імовірно, інституціональне безробіття більш поширене у сільській місцевості, де навіть мінімальна допомога по безробіттю нерідко буває вищою можливих заробітків, а обробка власних земельних ділянок потребує багато часу.

Говорити про поширеність інституціонального безробіття молоді не доводиться, оскільки питома вага осіб віком 15–29 років серед безробітних за даними обстеження економічної активності у півтора раза більша, ніж серед зареєстрованих безробітних. За період 1992–2003 рр. частка молоді серед зареєстрованих безробітних зменшилася з 40,5% до 23,2%, що свідчить про більш швидкі темпи зниження молодіжного безробіття порівняно з особами старшого віку. Разом з тим слід відзначити, що молодь становить понад половину незайнятих осіб, які направляються державною службою зайнятості на професійне навчання та перепідготовку. Це пояснюється, з одного боку, відсутністю достатньої кваліфікації у молодих людей, а з іншого – їх готовністю і здатністю оволодіти новими, конкурентоспроможними спеціальностями. Цілком імовірно також, що певна частина молоді звертається до державної служби зайнятості з метою безкоштовно пройти курс навчання, а не у пошуках роботи.

Можна припустити, що інституціональне безробіття набуло найбільшого поширення в Україні у 2000–2001 рр., коли особи зі стажем безробіття понад один рік становили третину загальної кількості зареєстрованих безробітних. За останні два роки частка довготривалого зареєстрованого безробіття скоротилася до 17,4%, а середня тривалість безробіття – до 7 місяців, тоді як в обстеженні економічної активності ці показники за 2003 р. становили відповідно 50,3% та 9 місяців. Цілком природно, що в умовах економічного похвалення та зростання рівня оплати праці у громадян з'явилося більше бажання і можливостей заробляти, ніж удавати з себе безробітних.

У зв'язку із зростанням виробництва почав підвищуватися попит на робочу силу (табл. 6.7). Кількість заявлених підприємствами вільних вакансій за 2000–2003 рр. зросла вдвічі. Оскільки одночасно зменшувалася чисельність незайнятих громадян, навантаження на одне вільне робоче місце знизилося до 7 осіб. Завдяки цьому істотно підвищився рівень працевлаштування. У 1999 р. через державну службу зайнятості були працевлаштовані лише 18,9% незайнятих громадян, які перебували на обліку протягом року, у 2003 р. – вже 30,9%. Проте рівень працевлаштування неконкурентоспроможних категорій населення, яким державою надаються додаткові гарантії зайнятості в межах 5%-ї квоти, залишається помітно нижчим, ніж по всіх незайнятих.

Стабільно зростає кількість осіб, направлених державною службою зайнятості на професійне навчання та залучених до громадських робіт. Як уже зазначалося, навчання проходять переважно молоді люди. Участь молоді у громадських роботах значно нижча, ніж у безробітних старшого віку. Очевидно, види діяльності, у яких організуються громадські роботи (більше третини робочих місць припадає на сільське господарство), не приваблюють молодь ні характером праці, ні можливим заробітком.

Отже, діяльність державної служби зайнятості, безперечно, сприяє забезпеченню зайнятості населення. Проте й тепер рівень зареєстрованого безробіття в Україні один з найвищих серед країн СНД (вищий показник має лише Вірменія). Значна частина безробітних, навіть шукаючи роботу тривалий час, не звертаються до центрів зайнятості. Звичайно, ефективність діяльності служби зайнятості залежить від загального рівня соціально-економічного розвитку та авторитетності державних органів влади. Але безсумнівно, державна інфраструктура ринку праці потребує подальшого розвитку. Насамперед, необхідно привести національне законодавство про зайнятість у відповідність до міжнародних стандартів; посилити співпрацю з об'єднаннями роботодавців та працівників; активніше працювати з населенням, виявляючи прихованих безробітних та зневірених громадян; налагодити облік рецидивного безробіття (тобто повторного одержання офіційного статусу безробітного), що дасть можливість точніше визначити обсяги інституціонального безробіття; запровадити ринкові стимули для приведення якості існуючих та новостворених робочих місць у відповідність принципам гідної праці.

Підсумовуючи аналіз динаміки ринку праці України, можна виокремити такі основні етапи його розвитку:

1991–1993 рр. – формування (точніше, легалізація) ринку праці: законодавче оформлення його існування, створення спеціалізованої інфраструктури (зокрема державної служби зайнятості), поява перших безробітних.

1994–1999 рр. – загострення ситуації на ринку праці: стрімке розшарування населення за статусом економічної активності, зростання контингенту безробітних та тривалості безробіття, криза системи оплати праці, поява різноманітних форм і статусів зайнятості.

2000–2003 рр. – стабілізація та поступове поліпшення ситуації на ринку праці: зниження рівня безробіття, зростання обсягів та рівня зайнятості.

Динаміка ринку праці в цілому узгоджується із загальними тенденціями розвитку всієї економічної системи України, але має й суттєві відмінності. Розвиток ринку праці впродовж перехідного періоду характеризується переважно латентними, прихованими процесами, що пояснюється намаганням його учасників (держави, роботодавців та населення) протистояти глибокій економічній кризі. На ринку праці України не спостерігалось таких відкритих наслідків розпаду єдиної економічної системи СРСР та „шокової терапії”, як у виробничій сфері. Стрімке падіння обсягів ВВП не супроводжувалося адекватним зменшенням зайнятості та масовим безробіттям, оскільки вони були компенсовані поширенням часткового безробіття, неадекватних та паліативних форм зайнятості, накопиченням заборгованості з виплати заробітної плати.

Формування та розвиток ринку праці України відбувалися в екстремальних умовах, пристосовуючись до несприятливого економічного (а часто й правового та політичного) середовища, переважно як компенсатор не надто успішних економічних реформ та державного регулювання. Тому на сьогоднішній день, навіть за умов економічного зростання та підвищення попиту на робочу силу, наявність роботи як такої не може бути самодостатньою передумовою для реалізації концепції гідної праці. Оскільки за всіма прогнозами значного зростання пропозиції робочої сили у найближчі десятиріччя не очікується, на перший план виходять якісні аспекти праці та можливості розвитку, що надає людині зайнятість.

6.2. Продуктивність зайнятості

Однією з визначальних характеристик гідної праці виступає достойна винагорода працівнику залежно від трудозатрат та продуктивності праці. Проте в країнах перехідної економіки, до яких належить і Україна, рівень доходів далеко не завжди визначається ступенем вкладу працівника у вироблений продукт. З іншого боку, зайнятість в Україні не гарантує достатній для гідного життя рівень доходів. Основною причиною такої ситуації є загально низькі стандарти оплати праці в країні та економічні деформації перехідного періоду.

Останніми роками намітилась тенденція до підвищення не тільки номінальних, а й реальних доходів працюючого населення. Аналіз структури особистих доходів населення України за 1999–2003 рр. свідчить про позитивні зміни в бік підвищення ролі доходів від зайнятості.

За даними обстеження умов життя домогосподарств, протягом 1999–2003 рр. помітно зросла питома вага заробітної плати за основним місцем роботи: в 1999 р. вона становила 59,2%, а в 2003 р. – вже 63,9% загальних особистих доходів населення (табл. 6.8).

Частка заробітної плати в натуральній формі за основним місцем роботи зменшилася в 2003 р. до 0,43%, що є свідченням зниження ступеня натуралізації оплати праці. Порівняно з 1999 р. зросла роль оплати праці на додаткових та тимчасових роботах, що свідчить про необхідність додаткових заробітків.

Протягом 1999–2003 рр. відбулося незначне збільшення питомої ваги доходу від підприємницької та самостійної трудової діяльності. Таким чином, розвиток малого та середнього бізнесу в країні практично не впливає на матеріальне становище переважної більшості населення.

Таблиця 6.8. Структура особистих доходів населення України у 1999 та 2003 рр.(у %)

Вид особистого доходу	1999	2003
Загальний особистий дохід	100,0	100,0
Заробітна плата за основним місцем роботи	59,20	64,09
Заробітна плата в натуральній формі за основним місцем роботи	2,70	0,43
Заробітна плата на інших роботах в грошовій та натуральній формах	0,21	0,24
Доход від підприємницької діяльності	1,04	0,89
Доход від самостійної трудової діяльності	4,01	4,43
Оплата праці на тимчасових роботах	2,25	3,31
Пенсії	27,60	24,67
Стипендії	0,21	0,29
Допомога по безробіттю	0,63	0,59
Виплати у зв'язку з припиненням роботи	0,29	0,07
Інші доходи	1,85	0,99

Джерело: обстеження умов життя домогосподарств

На рівень доходів працюючих безпосередньо впливає статус зайнятості. Доходи від зайнятості найманих працівників набагато нижчі, ніж у роботодавців: в середньому 313 та 593 грн. на місяць. Рівень доходів самозайнятого населення перевищує показник найманих працівників на 59 грн. або на 19%. В середньому доходи від найманної праці майже вдвічі поступаються надходженням від підприємницької діяльності.

Рівень трудових доходів великою мірою залежить від статі та місцевості проживання. Доходи чоловіків у середньому на 41,6% перевищують доходи жінок: 320 грн. на місяць проти 226 грн. Рівень доходів від зайнятості знижується зі зменшенням розміру населеного пункту: від 339 грн. у великих містах до 279 в малих і 166 грн. – у сільській місцевості. При цьому найбільший розрив у доходах між чоловіками і жінками спостерігається у великих містах, найменший – у сільській місцевості (рис. 6.6).

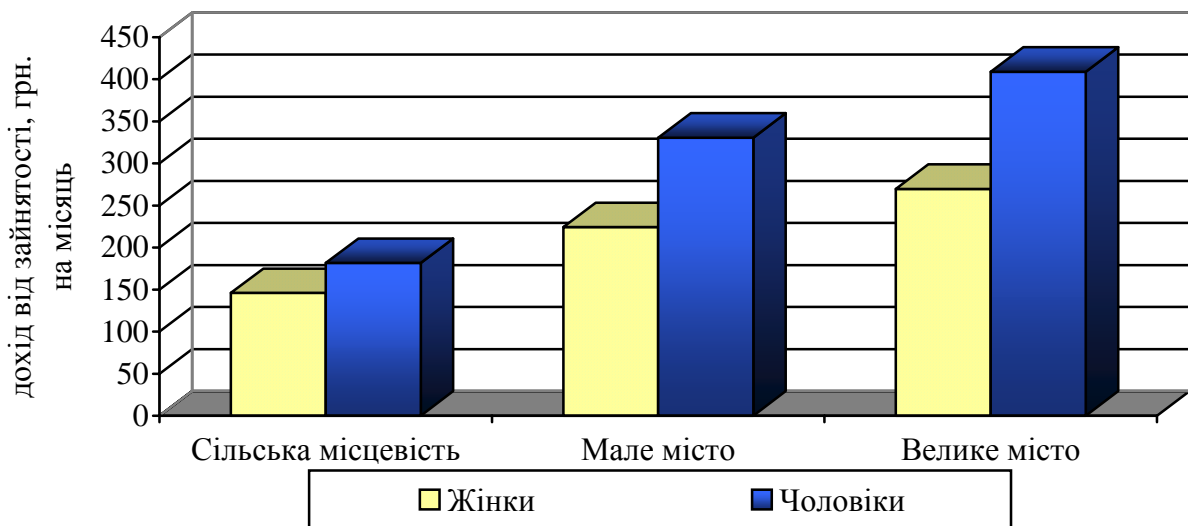


Рис.6.6. Доходи від зайнятості населення за статтю та типом населеного пункту, грн. на місяць (за даними обстеження умов життя домогосподарств)

Розмір трудового доходу залежить також від віку працюючого (рис. 6.7). Найпродуктивнішим віком щодо рівня заробітку можна вважати інтервал 25–50 років, у групі від 50 років до пенсійного віку доходи від зайнятості дещо знижуються, але все ж таки перевищують середнє значення по всій сукупності. Найнижчий рівень доходів спостерігається серед осіб пенсійного віку.

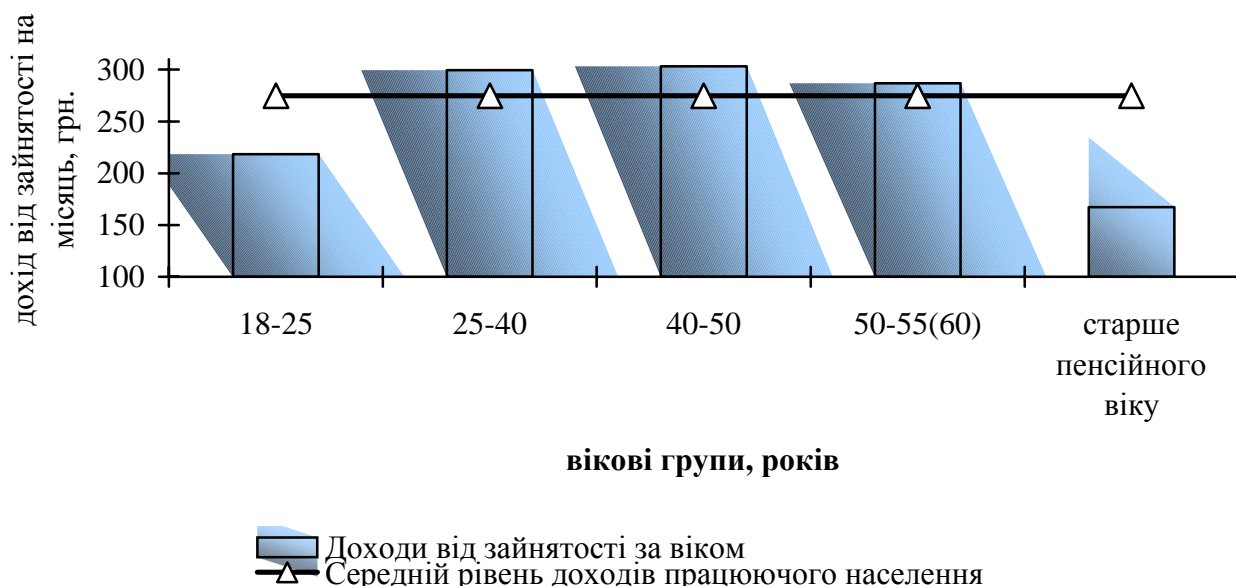


Рис. 6.7. Доходи від зайнятості за віковими групами, грн. на місяць (за даними обстеження умов життя домогосподарств)

Доходи від зайнятості в бюджетах домогосподарств

Протягом 1999–2003 рр. помітно зросла питома вага доходів від зайнятості в структурі загальних доходів домогосподарств – з 37,9% до 50,6% (табл. 6.9). При цьому слід зазначити, що зростання ролі трудових доходів у бюджетах відбулося здебільшого за рахунок оплати праці.

Таблиця 6.9. Питома вага доходів від зайнятості в загальних доходах домогосподарств*

	1999	2000	2001	2002	2003
Загальна частка доходів від зайнятості	37,8	42,0	45,7	47,9	50,3
в тому числі:					
заробітна плата, включаючи заробіток в натуральній формі, виплати, допомоги за основним місцем роботи	33,7	37,6	40,0	42,0	44,3
оплата праці на інших роботах, включаючи виплати, допомоги, заробіток в натуральній формі	1,4	1,9	2,5	2,6	2,4
дохід від підприємницької та індивідуальної діяльності	2,7	2,5	3,2	3,3	3,6

*Джерело: дані обстежень умов життя домогосподарств

Простежується чітка закономірність підвищення показників сукупних еквівалентних доходів та витрат зі збільшенням питомої ваги працюючих у складі домогосподарства. Рівень доходів та витрат домогосподарств, де всі працюють, в 1,6–1,7 раза вищий, ніж у домогосподарствах без працюючих, та в 2 раза – ніж у домогосподарствах, де працюють менше 25% його членів. Якщо у

домогосподарствах без працюючих, які здебільшого складаються з осіб пенсійного віку, значну роль в бюджеті відіграють соціальні трансферти, та в інших домогосподарствах матеріальний добробут має пряму залежність від ступеня демоекономічного навантаження на працюючих. Тобто, чим більше в домогосподарстві працюючих, тим вище рівень середньодушових доходів та витрат.

Простежується також чітка закономірність наповнення витратних квінтілів залежно від наявності працюючих в домогосподарстві (рис. 6.8). Якщо домогосподарства, що мають у своєму складі менше 25% працюючих, становлять 24,2% першого квінтілю, то у найвищій витратній групі їх лише 4,2%. Натомість домогосподарства, які складаються виключно з працюючих, становлять 2,5% у першому квінтілі і 21,9% – у п'ятому.

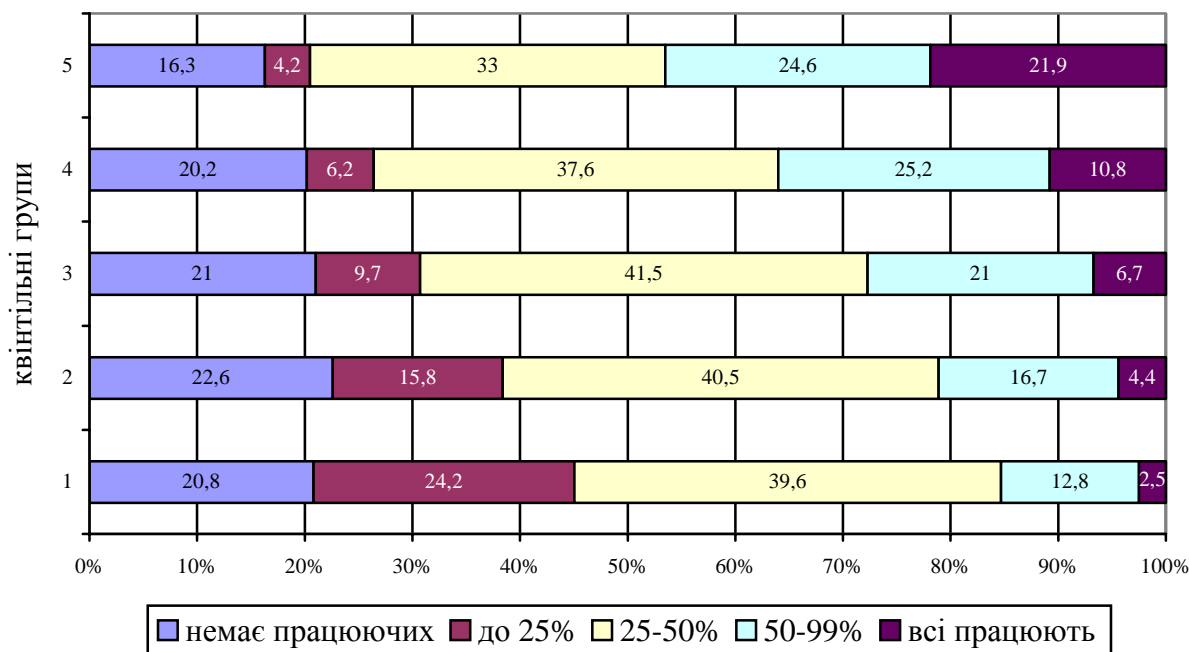


Рис. 6.8. Склад квінтільних витратних груп залежно від питомої ваги працюючих у домогосподарстві у 2003 р. (%)

Нижча квінтільна група складається переважно з домогосподарств, де працюючих менше 50% від загального числа осіб, а найвища витратна група наполовину заповнена домогосподарствами, де працюючих більше, ніж непрацюючих. Отже, очевидним є існування прямого зв'язку між питомою вагою працюючих осіб в домогосподарстві і вірогідністю потрапляння до вищих квінтільних груп за витратами.

Залежність рівня доходу від соціально-економічного статусу підтверджується і на рівні домогосподарства. Можна стверджувати, що на даний момент в Україні високий статус в зайнятості виступає певним гарантом достатнього рівня доходів домогосподарства. Майже п'ята частина домогосподарств, голова яких безробітний, сконцентрована у найнижчому (першому) децилі, і лише 6% з них потрапили до 10-го децилю. Домогосподарства пенсіонерів мають більшу вірогідність опинитися в нижчих децильних групах. І навпаки, майже третина домогосподарств роботодавців потрапляє до 10% найбагатших, у 1-му децилі їх взагалі немає.

Бідність працюючого населення

Як уже зазначалося, з 2002 р. в Україні спостерігається зниження рівня та глибини бідності, підвищення реальних доходів найменш забезпечених верств населення. Серйозним позитивним свідченням впливу доходів від зайнятості на матеріальне становище населення стало зменшення рівня бідності в домогосподарствах, що

складаються виключно з працюючих осіб, у 2003 р. до 7,4% проти 9,2% в 1999 р. (табл. 6.10). За досліджуваний період рівень бідності помітно знизився практично по всіх домогосподарствах, які складаються з дорослих осіб і мають у своєму складі працюючих. Навіть у домогосподарствах з дітьми, де всі дорослі працюють, у 2003 р. рівень бідності нарешті став нижчим за середнє значення (у попередні роки в таких домогосподарствах він перевищував середнє по країні значення).

Натомість продовжує зростати рівень бідності в домогосподарствах, що мають підвищене демоекономічне навантаження на працюючих, є діти і непрацюючі дорослі. У них рівень бідності за 1999–2003 рр. зріс з 35,8% до 42,4%, що перевищує середній показник в 1,6 раза.

Таблиця 6.10. Динаміка рівня бідності за типами домогосподарств України, %*

Домогосподарства, у яких:	Рівень бідності, %				
	1999	2000	2001	2002	2003
всі працюють	9,2	8,0	9,6	7,6	7,4
всі дорослі, є працюючі та непрацюючі	19,5	19,0	18,6	18,6	18,7
є працюючі та непрацюючі	20,6	19,2	15,4	17,2	16,4
є діти і всі дорослі працюють	28,1	25,7	27,5	27,4	25,0
є діти і є працюючі та непрацюючі дорослі	36,4	34,8	36,6	38,9	39,4
є діти та пенсіонери і є працюючі та непрацюючі	35,8	37,2	38,2	39,5	42,4

* Джерело: обстеження умов життя домогосподарств

Рівень бідності має чітку залежність від частки працюючих у складі домогосподарства. В домогосподарствах, де менше 25% працюючих, рівень бідності становить 48,9%, що у 6,6 раза (7,4%) більше, ніж у домогосподарствах, де всі працюють. З підвищенням частки працюючих у складі домогосподарства до 25–50% ризик бідності знижується в 1,8 раза, а з підвищенням частки працюючих в домогосподарстві з 50% до 100% рівень бідності знижується в 2,5 раза.

Слід зазначити, що порівняно з 1999 р. вплив доходів від зайнятості на рівень бідності став відчутнішим, оскільки збільшився розрив у рівнях бідності залежно від наявності в домогосподарстві працюючих осіб. Таким чином, зайнятість поступово починає виконувати функцію захисту від бідності. Проте в домогосподарствах, де всі особи працюють, залишаються досить високі за стандартами розвинутих країн масштаби бідності (хоча вони й значно поступаються середнім по Україні значенням).

Рівень бідності домогосподарства залежить не тільки від частки працюючих, а й від їх статусу. Слід зазначити позитивні зрушення в бік зменшення рівня бідності серед домогосподарств, де голова є роботодавцем або працюючим за наймом відповідно на 7 і 3 в.п. Водночас, рівень бідності серед домогосподарств, де головою є безробітний або самозайнятий, продовжує поступово зростати. Протягом останніх п'яти років рівень бідності серед домогосподарств самозайнятих зріс майже на 5 в.п., але у той же час він не перевищує середнє значення по країні. У домогосподарствах, де голова безробітний, рівень бідності впродовж останніх п'яти років зріс лише на 1 в.п., але він перевищує рівень бідності в середньому по країні майже на 13 в.п.

Підсумовуючи аналіз продуктивності праці з погляду забезпечення матеріального добробуту, слід зазначити, що доходи від зайнятості сьогодні не захищають населення України від ризику бідності, оскільки не можуть повністю задовольнити

потреби самого працюючого, не кажучи про його утриманців. Наявність у домогосподарстві дітей, навіть за умови зайнятості всіх дорослих членів домогосподарства, значно підвищує ризик бідності. Це є свідченням, передусім, низьких стандартів оплати праці, що не покривають витрати на утримання непрацюючих членів домогосподарства.

Разом з тим, в останні два роки відбулися позитивні зміни не лише в ситуації з бідністю взагалі, а й щодо бідності працюючого населення. Причому зниження рівня бідності у домогосподарствах, де всі дорослі працюють, відбувалося значно вищими темпами, ніж по країні в цілому. Водночас, дещо зросли показники бідності по домогосподарствах, у складі яких є непрацюючі дорослі особи, насамперед, пенсійного віку. Отже, загалом можна зробити висновок щодо позитивного впливу зростання доходів від зайнятості на масштаби бідності населення.

Освіта і професійна підготовка як передумова продуктивної зайнятості

Поступальний рух, успішність і незворотність українського соціально-економічного відродження вирішальною мірою залежать від глибини усвідомлення і взяття на озброєння тих кардинальних гуманітарних і техніко-технологічних нововведень, які найбільш інтенсивно впроваджуються у розвиненому світі. Оскільки трудова діяльність виступає одним із системоутворюючих чинників суспільного життя, люди та їх праця відіграють провідну роль у суспільно-економічній організації й розвитку. Саме осмислення сучасних зрушень у змісті, характері і умовах праці має першорядне значення.

Праця у технологічно розвинутих країнах нині набуває суперіндустріального характеру, що базується на розвинутій технології, сукупності наукових знань, різнобічних умінь та кваліфікації. У постіндустріальному суспільстві формуються умови, за яких суспільно-економічні (у тому числі соціально-трудові) відносини дедалі більше визначаються володінням інформацією, знаннями і освітою. Значно прискорюється оновлення засобів виробництва, форм його організації, умов і змісту праці, набагато швидше відбувається моральне старіння загальних і професійних знань. Зміни у характері праці формують потребу в принципово новому типі висококваліфікованих інтелектуальних працівників. Працівники третього тисячоліття – це, насамперед, високоосвічений персонал найвищої кваліфікації. Зростання ролі, значущості і вимог до освітньо-кваліфікаційних параметрів працівників диктується загальноісторичною логікою демоекономічного розвитку, згідно з якою з прогресом суспільного виробництва роль кількісних параметрів (маси праці або кількості робочої сили) знижується, натомість роль якісних характеристик – неухильно зростає, тобто кількість праці заміщується її якістю.

Становлення ж постіндустріального суспільства, по суті, знаменує перехід до інтелектуальної економіки, здатної до швидких і ефективних перетворень, в якій скарбниця колективних знань і здібностей на будь-якому рівні (країни, фірми тощо) дає незрівнянні переваги у конкурентній боротьбі. А відтак, у новому тисячолітті найбільшу цінність мають не матеріально-речові засоби виробництва, а працівники, їх знання та досвід. Коли організація виробництва й інноваційний процес виступають провідними чинниками економічного успіху, зростання виробництва та підвищення його ефективності все більшою мірою залежить від стану наукового знання і освіти, інноваційної спрямованості персоналу, від раціоналізації виробництва і адміністрування, а отже – все більше визначається якістю робочої сили і, зокрема, освітньо-кваліфікаційними спроможностями працівників.

В останні десятиріччя у найбільш розвинутих країнах світу відбувається скорочення і поступове відмирання традицій масових робітничих професій, пов'язаних із зайнятістю переважно фізичною працею, і зростає кількість зайнятих розумовою

працею, менеджерів і професіоналів, що пов'язані з передовими технологіями, широкими спеціальними знаннями й унікальними професіями. Все чіткіше виявляється зв'язок між розумовим характером праці, необхідним для виконання роботи, професійним й інтелектуальним рівнем та здійсненням престижних функцій соціального управління, організації й контролю. Аналізуючи дані процеси, західні дослідники роблять висновки щодо формування і швидкого розширення нового „класу знання”, неухильного підвищення ролі людського капіталу й активного заміщення ним у цьому сенсі капіталу фізичного, а також про зростаючий вплив освіти на соціально-трудова сферу, перетворення освітньо-професійних ресурсів на провідний чинник соціальної стратифікації у постіндустріальному суспільстві³⁰. Науково-технічні знання, нові технології і власне інформація нині стають основою економічного зростання і соціального прогресу, а високоосвічені верстви населення, залучені до створення інформаційних технологій, розвитку і розширення нових знань, відіграють непересічну роль у переструктуруванні сучасного суспільства і, зростаючи чисельно, перетворюються на ядро нової суспільної ієрархії, що базується на знанні, інтелектуальному капіталі, формуючи основу нового середнього класу.

Роль таких постійних і універсальних основ міжпрофесійної стратифікації, як значущість професії (в тому числі ступінь її унікальності), рівень освіти та інтелекту, необхідний для успішного виконання професійних обов'язків, особливо зростає у сучасних умовах небувалої рухомості й змінності технологій, засобів виробництва, способів професійної діяльності, службових функцій. Ці ж умови формують об'єктивну основу загострення проблем функціональної неграмотності, технологічного безробіття, дефіциту економічних, технічних та інших знань у певних верств працівників. При цьому різко ускладнюється (а іноді стає практично неможливим) ефективне здійснення професійних функцій без постійного оновлення знань. Працівники, які не оцінюють весь час свої знання і не розвивають їх, ризикують потрапити до категорії незатребуваних спеціалістів, що загрожує їм тривалим безробіттям. Щоб відповідати трудовим вимогам нового тисячоліття, працівники мають дбати про поповнення освітнього багажу, зростання професійної майстерності, самовдосконалення і розвиток. Це водночас сприяє посиленню мотивації праці, стимулює і підвищує ринкову цінність таких носіїв інтелектуального капіталу.

Однак формування поколінь працівників, які б цілком відповідали сучасним вимогам щодо освітньо-професійної підготовки, є двосторонньо зумовленим процесом, в якому значущу роль покликані відігравати як зацікавленість та ініціатива працівника, його індивідуально-досяжні установки та відповідно спрямовані зусилля, так і інвестиції (державні, приватні тощо) у довгостроковий розвиток людського капіталу, перебудова системи освіти і професійної підготовки, гуманізація праці і виробництва, створення для високоосвічених і професійних працівників відповідних умов і стимулів, комплекс яких забезпечує реалізацію основних складових концепції гідної праці. Адже працівники третього тисячоліття уособлюють когорти, для яких характерні не лише більш тривалий термін життя і праці, значний обсяг знань і різнобічні вміння, а й нові інтелектуальні потреби, вимоги до якості трудового життя, умов праці й творчості.

³⁰Bell D. The coming of Post-Industrial Society. – Basic Books: Harper Collins Publishers, 1973. Drucker P.F. Post-Capitalist Society. – Oxford: Linacre House. Jordan Hill, 1993. – P. 199; Giddens A. The Class Structure of Advanced Societies - Basic Books: Harper Collins Publishers, 1973; Gouldner A.W. The Future of Intellectuals and the Rise of the New Class// Social Stratification. Class, Race and Gender in Sociological Perspective. – Westview Press, 1994 – P. 726. .

Оскільки в Україні процеси розвитку тенденцій постіндустріального суспільства перебувають у зародковому стані³¹, можна висловити лише сподівання, що майбутнє розвитку соціально-трудової сфери в нашій країні за такими проявами сучасної інформатизації суспільства як прискорений змістовний розвиток “сервісної” форми праці³², техніко-організаційна раціоналізація праці на виробництві, переміщення значної частки ресурсів і суспільно-економічних відносин у сферу відтворення людини, зміни в характері праці, нова трудова етика, що орієнтує людину на творчість та невідчужену працю, а також участь країни у світовому розподілі праці у сфері високих технологій.

Як уже зазначалося, для населення України в цілому і його економічно активної частини, зокрема, традиційно характерний доволі високий рівень освіти. Представництво осіб з вищою освітою у зайнятому населенні є відчутно більшим, ніж у відповідних вікових групах незайнятих: високоосвічені відзначаються вищим рівнем зайнятості і частіше є економічно активними (табл. 6.11). Із зростанням рівня освіти збільшуються можливості отримання роботи, підвищуються шанси щодо більш привабливої зайнятості та професійної самореалізації; тривала освіта й професійна кар’єра сприяє формуванню стійких переваг за всіма ринковими показниками і стає важливою умовою досягнення матеріального добробуту, соціального престижу тощо.

Якщо рівень економічної активності змінюється прямо пропорційно зростанню освіченості населення, і зайнятість зростає з підвищенням рівня освіти (причому дана залежність в цілому справджується і щодо обох статевих груп та сукупностей міського й сільського населення), то показник, іншої грані економічної активності – рівня безробіття – не настільки однозначно залежить від освітнього рівня.

Як видно з табл. 6.11, підвищення рівня безробіття з переходом від найвищого освітнього рівня до базової вищої та професійно-технічної освіти надалі змінюється помітним зниженням і є мінімальним для економічно активних осіб, які не мають навіть базової середньої освіти. Остання обставина пояснюється тим, що найнижчий рівень освіти мають переважно літні люди, серед яких безробіття майже немає.

Таблиця 6.11. Економічна активність населення в Україні за рівнем освіти у 1999-2003 рр.*

	Рівень економічної активності, %		Рівень зайнятості, %		Рівень безробіття, %	
	1999	2003	1999	2003	1999	2003
Все населення	62,3	62,3	54,9	56,6	11,9	9,1
у тому числі має освіту:						
повну вищу	81,4	80,8	75,5	76,5	7,2	5,4
базову вищу	77,3	75,3	68,3	68,9	11,6	8,5
професійно-технічну	77,8	77,7	66,3	68,7	14,7	11,6
повну загальну	59,7	55,3	51,4	49,4	13,8	10,7
базову загальну	34,3	28,9	30,6	26,5	11,0	8,3
початкову загальну або не мають освіти	19,4	14,8	18,7	14,5	3,9	2,0

*Джерело: *Економічна активність населення України, 2003. Стат. зб.* – К.: Держкомстат України, 2004. – С.83.

³¹ Еськов А. Л. Гуманізація труда и производства в постиндустриальном обществе. – К.: «Науковий світ», 2003. – С. 46.

³² До неї відносять функції, пов’язані з навчанням, спостереженням та контролем за трудовим процесом, його організацією, плануванням та управлінням, де праця як така виступає предметом діяльності.

Загалом існує щільний зворотний зв'язок між рівнем освіти та ймовірністю втрати роботи – переходу в категорію безробітних. Освіта підвищує продуктивність праці. Відповідно, в умовах зменшення попиту на працю підприємства скорочують, як правило, менш освічених працівників як менш продуктивних. Крім того, вищий рівень освіти суттєво збільшує віддачу від професійної підготовки на виробництві, яка призводить до накопичення специфічного для даного підприємства людського капіталу. А чим більшим специфічним людським капіталом володіє працівник, тим менші його шанси бути звільненим або добровільно залишити дане підприємство (при інших рівних умовах). Підвищення рівня освіти сприяє скороченню тривалості безробіття. По-перше, високо кваліфіковані працівники мають більший вибір: вони можуть погодитися на менш кваліфіковану роботу як тимчасову, тоді як некваліфіковані не можуть розраховувати на роботу, що потребує вищого, ніж вони мають, рівня освіти. По-друге, в умовах підвищення рівня безробіття і зростаючої конкуренції серед працівників за робочі місця підприємства нерідко підвищують стандарти найму, висуваючи вищі вимоги, в тому числі і до рівня освіти кандидатів. Отже, освіченіші люди мають більше шансів здобути роботу. По-третє, високоосвічені працівники мобільніші і використовують ефективніші способи пошуку роботи. Вони менш схильні припиняти пошук роботи, тоді як низькокваліфіковані частіше переходять до категорії економічно неактивного населення.

Слід підкреслити, що, згідно з результатами соціологічних досліджень, на шанси вдалого первинного й подальшого працевлаштування, а також кар'єрні перспективи, ступінь професійної самореалізації та зростання матеріального добробуту працівників значною мірою впливають початково задані планки і стандарти професійної діяльності, індивідуально-досяжні установки у професійній сфері. Як важливий ресурс можна розглядати цілеспрямованість і працелюбство, захопленість роботою, професійний прагматизм, налаштованість на професійні досягнення і кар'єрне просування, на поліпшення свого добробуту власними силами, що взагалі більш характерно для високоосвічених працівників, представників „сильних” професійних груп, середнього класу³³. Негативну ж роль відіграє інертність, зневіра, відсутність здорових кар'єрно-професійних амбіцій, невпевненість у власних силах.

Із зростанням рівня освіти підвищуються також шанси щодо більш привабливої зайнятості та професійної самореалізації. Проте слід відзначити й вельми далеку від прогресивної структуру попиту на робочу силу в Україні та явну деформованість професійного складу зайнятих, за якого надто високою серед них лишається частка представників найпростіших професій – осіб, зайнятих ручною працею (нерідко пов'язаною з докладанням значних фізичних зусиль), яка потребує мінімальної професійної підготовки та не передбачає наявності скільки-небудь високого освітньо-кваліфікаційного рівня. Особливо значний попит на низькокваліфіковану робочу силу та працівників, зайнятих переважно фізичною працею, дотепер фіксується за такими видами економічної діяльності, як сільське господарство, мисливство та лісове господарство, промисловість, оптова та роздрібна торгівля, торгівля транспортними засобами та послуги з ремонту, операції з нерухомістю та здавання під найм. У професійній структурі зайнятих продовжує підвищуватися частка технічних службовців, працівників сфери обслуговування й торгівлі та представників найпростіших професій. Водночас не виявлено стійкої тенденції до зростання частки більш високоосвічених представників розумової праці – професіоналів, що не узгоджується з необхідністю переходу країни до інноваційної моделі економічного розвитку. У 2003 р. найбільша частка працівників з вищою освітою (відповідно 81,9% та 80,8% зайнятих) була у фінансовій діяльності та державному управлінні. Висока насиченість ними спостерігалася у сфері освіти, охорони здоров'я та соціальної

³³ Попова И.П. Профессионализм – путь к успеху // СОЦИС. – 2004. – №3. – С. 50.

допомоги (відповідно 69,8% та 64,3%), відпочинку та розваг, культури та спорту (69,5%).

Висока освіта й професійна підготовка сприяють формуванню стійких переваг за всіма ринковими показниками і стають важливою умовою досягнення матеріального добробуту. Однак не завжди спеціалістам з вищою освітою вдається знайти робоче місце, що відповідало б їх освітньо-кваліфікаційному рівню. Проблема отримання освіченим працівником роботи, що, принаймні, потенційно забезпечувала б реалізацію його професійних інтересів, передбачала використання і можливість розвитку його здібностей (інтелектуальних, творчих, організаторських тощо), певну автономію трудової діяльності, а також підвищення кваліфікації є дуже актуальною для нашої країни. Достатньо зазначити, що кожний дванадцятий працівник з вищою освітою в Україні зайнятий на роботах, які такого рівня освіти не потребують. Ще гостріше питання низької ефективності використання освіти працівників стоїть у сільській місцевості та у трудодепресивних регіонах України.

У цій проблемі, крім власне неадекватності обсягу і структури попиту на висококваліфіковану робочу силу, варто виділити ще два аспекти. По-перше, робота на посаді, що не відповідає освітньо-кваліфікаційному рівню працівника, може бути зумовлена як дефіцитом відповідних робочих місць (за профілем освіти, видом економічної діяльності тощо), так і тим, що наявні вакансії не влаштовують високоосвіченого спеціаліста щодо рівня заробітної плати. У такому випадку вибір альтернативного місця роботи (сфери прикладання праці) визначається економічними міркуваннями, чинником доходів. Подібна ситуація стала досить типовою для вітчизняного соціально-трудового середовища у перехідний період через руйнацію і до того слабких зв'язків між соціальним статусом і рівнем освіти та рівнем добробуту.

По-друге, витоки неузгодженості між рівнем освіти працівника і його соціально-професійною позицією можуть коренитися у невідповідності характеристик самого працівника конкретним вимогам до даної посадової позиції, розбіжністю між формально високим освітнім рівнем і ступенем актуальності набутих знань у сучасних умовах або недостатнім володінням необхідними інноваційними навичками. Зазвичай найгостріше така проблема стоїть для „порогових” вікових категорій зайнятого населення: випускників вищих навчальних закладів, які ще не мають досвіду роботи і не набули достатньої професійної кваліфікації, пов'язаних з роботою знань і вмінь, та старших груп працівників, які мають застарілі, незатребувані нині професії або не володіють інноваційними навичками.

В умовах незадовільного рівня добробуту працюючого населення України у трансформаційний період особливого поширення набула додаткова зайнятість як підтримка або заміна основної. Можливості отримання додаткової роботи, її суттєві умови, соціально-демографічний склад зайнятих диференціюються залежно від різновиду додаткової зайнятості (регулярна робота чи випадкові підробітки). Працівників, що мають додаткову зайнятість, як правило, вирізняє високий рівень нематеріальних ресурсів, які характеризують людський капітал: заповзятливість, опора на власні сили у розвитку трудової кар'єри, активне прагнення до поліпшення матеріального добробуту, певною мірою – схильність до ризику, самостійності, підприємництва. Регулярна додаткова зайнятість, на відміну від випадкових підробіток, частіше трапляється у більш освічених групах населення.

Однак, слід зазначити, що оскільки основною причиною додаткової (інколи й множинної) зайнятості в Україні виступає надто низький рівень оплати праці, у ряді випадків (неповна зайнятість за основним місцем роботи), додаткова зайнятість здебільшого має вимушений характер, інколи супроводжується надмірно

інтенсивним самовитрачанням, виснаженням, а відтак – суперечить таким принципам концепції гідної праці, як праця на вільних умовах та гармонійне поєднання професійного і сімейного життя.

Між різними освітньо-професійними групами зайнятих соціальна дистанція і певні відмінності не лише щодо можливостей одержати роботу як таку, а й щодо суттєвих умов праці, інших обставин, що визначають здійснення трудових функцій як гідну працю. Зокрема, професійна позиція, тісно пов'язана з рівнем освіти, виступає центральною детермінантою доступу до продуктивної зайнятості, яка дає можливість отримувати прийнятний заробіток для гідного утримання себе і своєї родини, а відтак – відмінностей у доходах, стилі життя та місці у суспільній ієрархії.

Одна з основних складових індивідуального людського капіталу – рівень освіти працівника – використовується ним в економічній діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці, а отже – збільшенню заробітків працівника, підвищенню рівня його добробуту. Аналіз розмірів середніх річних доходів населення України залежно від рівня освіти підтверджує положення теорії людського капіталу щодо зростання доходів людини в міру накопичення людського капіталу: вищий рівень освіти, як правило, забезпечує працівникам і вищий рівень доходів (рис. 6.9).

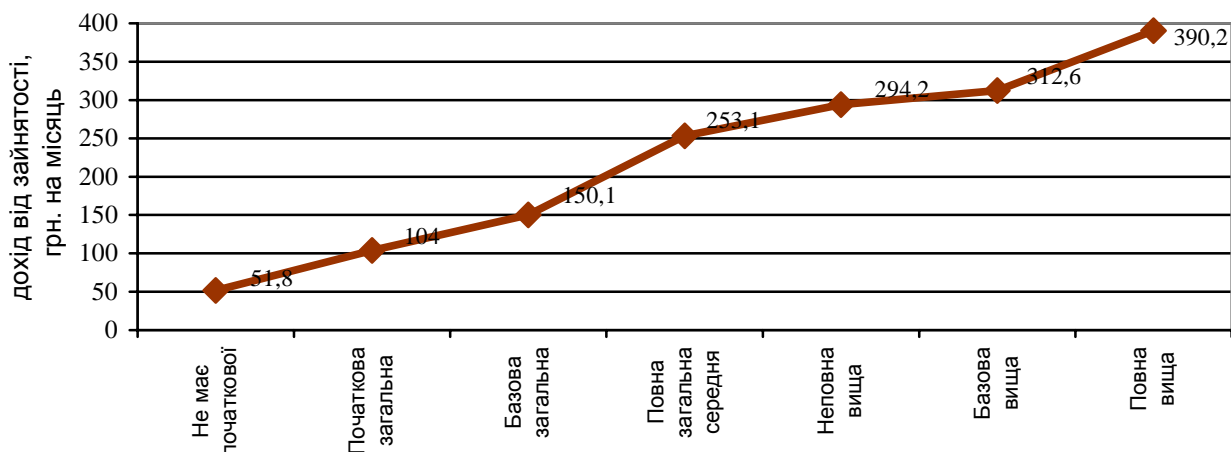


Рис. 6.9. Доходи від зайнятості населення старше 25 років залежно від рівня освіти, грн. на місяць (за даними обстеження умов життя домогосподарств)

Наявність повної вищої освіти порівняно із загальною середньою дає можливість підвищити дохід в середньому на 54%, а порівняно з базовою вищою освітою – на 25%. Особи з базовою вищою освітою отримують в середньому на 23% вищий дохід, ніж працівники із загальною середньою освітою. В свою чергу, загальна середня освіта дає переваги в отриманні доходів порівняно з нижчими освітніми рівнями. Ця залежність простежується також у динаміці: у 2000–2003 рр. зростали доходи працівників з рівнем освіти, вищим за базову загальну середню, тоді як доходи осіб з нижчих освітніх груп, практично не зростали.

Хоча в Україні, безумовно, простежується пряма залежність між рівнем освіти та доходами, ситуація щодо майнового стану і соціального статусу високоосвічених осіб загалом складається неоднозначно. Надзвичайно низькі стандарти оплати праці у нашій країні не дозволяють віднести до вітчизняного середнього класу значну частину найманих професіоналів з вищою освітою, наприклад осіб, які зайняті у бюджетній сфері (особливо у галузях соціальної інфраструктури), не кажучи вже про гігантський розрив у рівні життя з відповідними освітньо-професійними групами населення західних країн.

За очевидної недооцінки складної (висококваліфікованої) праці в Україні у цілому слід констатувати, що спільнота осіб з високим рівнем освіти і професійної підготовки

(як і все населення країни) є значною мірою розколотою, подекуди й поляризованою за ознакою матеріального добробуту. Причому лінія цього розколу визначається не тільки (а можливо, й не стільки) освітньо-професійними детермінантами, а й низкою переважно макроекономічних, індивідуально-психологічних та “тіньових” чинників, які на них накладаються. Йдеться, насамперед, про те, що рівень доходів освічених осіб і можливості отримання ними належно оплачуваної роботи залежать від типу та розміру поселення (столиця, велике чи мале місто, село). Рівень оплати складної праці істотно диференціюється за видами економічної діяльності, залежить від форми власності підприємства, нарешті, подеколи складається під впливом монопольного становища окремих виробників, особливостей розміщення виробництва, тобто значною мірою залежить від чинників, не пов’язаних з кваліфікацією, інтенсивністю чи складністю праці. Малозабезпеченість широкого загалу працюючих в Україні (у тому числі й високоосвіченої інтелігенції) зумовлюється також станом регіональних ринків праці, структурними економічними диспропорціями, низкою продуктивністю додаткової зайнятості, обмеженістю можливостей отримання додаткових прибутків у жителів периферійних територій тощо. Через це загальна перевага високоосвічених осіб за рівнем доходів не відбиває існуючу диференціацію за даними ознаками.

Більш продуктивною в аспекті доходності є економічна діяльність самозайнятих осіб та підприємців-роботодавців. Освітньо-професійний потенціал є особливо значущим саме для підприємця, адже він має виконувати важливу інноваційно-економічну роль. Підприємці-роботодавці України загалом випереджають інші статусні групи зайнятих за освітнім рівнем. За даними Всеукраїнського перепису населення, частка осіб з повною вищою освітою серед роботодавців країни становила близько 46%, з базовою і неповною вищою – понад 28%, в той час як щодо найчисленнішої статусної групи працюючих за наймом ці показники становили близько 24% та понад 27% відповідно. Разом з тим, наприклад, самозайняті особи відрізняються від своїх колег по бізнесово-підприємницькому колу порівняно нижчим рівнем освіти: особи з повною вищою освітою становили серед них лише дещо більше 20%. Це пояснюється тим, що значна частина самозайнятих – особи, зайняті в особистих селянських господарствах.

Крім осіб, зайнятих підприємницькою діяльністю, до заможних груп освітньо-професійної верхівки українського суспільства, безумовно, належить і певна частина найманих працівників: керівники першої ланки, державні службовці, що обіймають посади вищих категорій, „нові” професіонали, управлінці приватного сектору – у своїй більшості працівники молодого і середнього працездатного віку з вищою освітою (часто за двома й більше спеціальностями), які переважно проживають у великих містах, як правило, мають сімейну базу і традиції накопичення освітньо-професійних ресурсів (попереднє покоління, зазвичай, також мало вищу освіту), добре володіють сучасними навичками професійної діяльності (робота на ПК, знання іноземних мов, інноваційний вид діяльності тощо). Сучасне соціально-економічне становище заможніших осіб з вищою освітою у ряді випадків визначається чинниками, що сягають корінням у минулі, дотрансформаційні їх соціально-професійні позиції: серед них багато колишніх державних чиновників, партійних працівників, правоохоронців, співробітників міністерств тощо.

У формуванні соціальної поляризації і неприродно різкого майнового розшарування високоосвічених працівників вирішальну роль нині відіграє невиправдано глибока диференціація оплати праці за видами економічної діяльності, що свідчить про нерівність умов доступу до продуктивної зайнятості. Спостерігається помітна розбалансованість між співвідношеннями рівнів заробітної плати і відмінностями в освітньому складі зайнятих за видами економічної діяльності (рис. 6.10), причому

особливо гостро ця проблема стоїть для бюджетного сектору та галузей соціальної інфраструктури.

На сьогодні в Україні для активізації інноваційної складової ринкових перетворень необхідне подолання розбалансованості (а подеколи й розірваності) ланцюга „освіта – професія – добробут” і створення прийнятних умов для виконання інтелігенцією своїх професійних і соціотворчих функцій. На противагу декомпозиції соціально-економічної структури, що притаманна перехідному періоду і виявляється у неузгодженості між змінами професійно-кваліфікаційної позиції індивідів та зрушеннями у їх доходах, соціальному статусі тощо, має бути сформоване сучасне соціально-трудове середовище, в якому дотримувалася б синхронність між рухом працівника вгору в освітньо-кваліфікаційному аспекті (тобто освоєння нових необхідних знань та формування цінних навичок) і службовим зростанням, підвищенням рівня добробуту, відповідною зміною місця у суспільній ієрархії.

Одна з важливих засад концепції гідної праці передбачає можливість розвитку професійних навичок. В цьому аспекті найсуттєвіше значення має навчання й підвищення кваліфікації працівників на підприємствах. Починаючи з 2000 р. відбулися деякі позитивні зрушення в цій сфері. У 2003 р. у країні було навчено новим спеціальностям 296,6 тис. осіб, що на 3,9% більше, ніж у 2002 р.

Спостерігаються позитивні зрушення і в процесах підвищення кваліфікації кадрів на виробництві. Зокрема, у 2001 і 2002 рр. чисельність працівників, які підвищили кваліфікацію, склала 854,9 тис. та 974,2 тис. осіб відповідно, даний показник становить 6,8% та 8,0% облікової кількості штатних працівників. Однак у 2003 р. ця позитивна тенденція послабилася: чисельність працівників, які підвищили кваліфікацію, зменшилася на 64,8 тис. осіб та становила 7,7% облікової кількості штатних працівників.

Дані модульного обстеження з питань гідної праці³⁴ показують, що проблема професійної підготовки та підвищення кваліфікації найгостріша для працівників підприємств приватної форми власності. Професійну підготовку або навчання з метою підвищення кваліфікації з вересня 2002 р. по вересень 2003 р. пройшли лише 4% найманих працівників приватного сектору, тоді як на підприємствах колективної форми власності – близько 9%, а на державних підприємствах, в організаціях і установах – понад 14% працюючих.

Протягом року проходили професійну підготовку або підвищували кваліфікацію 15,4% найманих працівників в освіті, охороні здоров'я та соціальній допомозі, близько 12% у транспорті і зв'язку, фінансовій діяльності, операціях з нерухомістю, здаванні під найм та послугах юридичним особам, 10% – у промисловості. У кілька разів нижчими були частки осіб, які проходили професійну підготовку або підвищували кваліфікацію, серед найманих працівників, зайнятих у торгівлі, послугах з ремонту, готелях та ресторанах (4,3%) та сільському, лісовому і рибному господарстві (4%).

Більш високою навчальною активністю, спрямованою на підвищення кваліфікації, відзначилися представники найбільш освічених груп працюючих, зайнятих висококваліфікованою розумовою працею, а серед них – професіонали, 18% яких за період з вересня 2002 р. по вересень 2003 р. пройшли професійну підготовку або навчання з метою підвищення кваліфікації. У складі законодавців, вищих державних службовців і керівників професійну перепідготовку та підвищення кваліфікації за цей період пройшли понад 15% опитаних, приблизно такою ж була ця частка й у фахівців.

³⁴ Обстеження було проведено Державним комітетом статистики України у вересні 2003 року як додатковий модуль до обстеження економічної активності населення.

Щодо робітничих професій, то серед них найвища частка осіб, які пройшли професійну підготовку або підвищили кваліфікацію, у операторів та складальників устаткування і машин (9%), однак і вона є вдвічі нижчою, ніж у професіоналів.

За результатами обстеження виявлено також певні вікові особливості активності працівників у нарощуванні й оновленні своїх професійних ресурсів. Найчастіше професійну перепідготовку та навчання з метою підвищення кваліфікації проходять найменше працівники віком від 30 до 49 років (понад 62% загальної чисельності осіб, які пройшли підготовку або підвищили кваліфікацію). Зайняті цього віку часто вже обіймають відповідальні посади, що вимагають високого рівня кваліфікації та професійної компетентності. Потреба у підвищенні кваліфікації або перепідготовці цих працівників зумовлена розширенням кола їх професійних обов'язків, певною девальвацією первинно набутої ними професійної освіти у результаті швидкого старіння знань тощо.

Важливою характеристикою при розгляді освітньої активності підприємств України є витрати коштів на навчання своїх працівників. Розвиток персоналу для підприємства є істотним елементом виробничих інвестицій, і нерідко саме підприємства стають найефективнішими виробниками людського капіталу. Це зумовлено тим, що підприємства здійснюють підготовку відповідно до поточних та перспективних потреб, мають достовірні дані щодо перспективних напрямів капіталовкладень у навчання та професійну підготовку.

Загальні обсяги фінансування складаються з фінансування професійного навчання безпосередньо на підприємстві та навчання на договірних умовах поза межами підприємства. Як свідчить досвід розвинутих країн та провідних вітчизняних підприємств, оптимальними є витрати на професійне навчання в обсязі 3–4% від фонду заробітної плати. Досвід найуспішніших вітчизняних та зарубіжних компаній показує, що інвестиції в персонал, створення умов для професійного зростання працівників та підвищення їх готовності вирішувати проблеми дають високу віддачу. Особливо це стосується довгострокових навчальних програм (1,5–2-річних), які вимагають великих капіталовкладень.

У 2003 р. середній розмір витрат власних коштів підприємств на навчання одного працівника, який проходив навчання, склав 192,21 грн., в тому числі на виробництві – 91,10 грн. та у навчальних закладах – 344,13 грн. на рік. Такі малі суми свідчать про переважання короткострокових дешевих (або й формальних) навчальних програм та вкрай мізерні обсяги фінансування професійного навчання найманих працівників. Роботодавці практично не несуть відповідальності за забезпечення належного рівня кваліфікації найманої робочої сили.

Як показують результати обстеження з питань гідної праці, серед найманих працівників підприємств, організацій та установ державної форми власності, які проходили професійну підготовку або підвищували кваліфікацію минулого року, переважна більшість (78%) навчалися повністю за рахунок підприємства чи організації, ще 10% – частково за рахунок підприємства або організації, близько 11% – за власний рахунок, незначна решта (0,5%) – за рахунок технічної допомоги організації-спонсора. У структурі джерел оплати навчання працівників колективних підприємств дещо менша частка повного фінансування з боку підприємств (близько 74%), помітнішу роль відіграє підвищення кваліфікації за власний рахунок (16%). Працівники приватного сектору, хоч і можуть певною мірою розраховувати на оплату професійного навчання за рахунок роботодавця (на таких фінансових засадах навчалося 40% найманих працівників), однак мають бути готові вирішувати проблему професійної підготовки за рахунок власних коштів (у 40% випадків) або ж лише частково за рахунок роботодавця (18%).

Продуктивність трудових міграцій населення України

При обмежених можливостях працевлаштування та низькій продуктивності зайнятості, чимало носіїв економічної активності в Україні прагнуть використати нестандартні способи її реалізації: працюють на двох (чи більше) роботах, займаються неформальною чи "тіньовою" діяльністю, веденням особистого селянського господарства або ж стають учасниками трудових міграцій. Трудові міграційні поїздки українських громадян за кордон стали об'єктивною реальністю і, без сумніву, – масовим явищем.

У вітчизняній науковій та публіцистичній літературі наводяться різні оцінки щодо чисельності зовнішніх трудових мігрантів. За даними обстеження "Життєві шляхи населення України"³⁵ в 2000 р. за межами України працювало за наймом 380,5 тис. жителів 8 областей західного регіону України та Донбасу, що в 70 раз більше, ніж зареєстровано державним центром зайнятості (5579 чол.)³⁶. Рівень участі усього населення в трудових міграціях склав 3,2%, а у осіб віком 20–49 років – 4,9%. Крім того, 95 тис. чол. (0,8% населення віком 15–70 років) були задіяні в так званому економічному туризмі ("човниковій" торгівлі). При цьому виявлений обсяг трудових міграцій населення 8 областей України є мінімальною оцінкою, свого роду нижньою межею довірчого інтервалу масштабів явища. Поєднання результатів обстеження з інформацією з інших джерел дозволяє оцінити обсяг трудових міграцій, як мінімум, в 1 млн. осіб.

Найбільш масові потоки трудової міграції мешканців прикордонних регіонів, згідно з даними згаданого обстеження, спрямовані до Росії (37,2%), Польщі (18,7%), Чехії (16,9%), Італії (8,5%), Португалії (3,8%), Угорщини (2,5%), Греції (2,2%), Словаччини (2,0%), Білорусі (1,7%). У цілому на країни Західної і Центральної Європи (включаючи Туреччину і Кіпр) припадає майже 60% загального потоку трудових мігрантів, у тому числі країни Вишеградської групи (Польща, Чехія, Словаччина, Угорщина) акумулюють 2/5 обсягу трудових мігрантів (2/3 потоку міграції до країн нового зарубіжжя). Майже 40% українських трудових мігрантів працюють у державах СНД і Балтії, на частку неєвропейських країн (США, Канада, Аргентина) припадає менше 1% трудових мігрантів.

Основними країнами призначення заробітчанин – мешканців сільської місцевості Тернопільщини, згідно з даними обліку трудових мігрантів на 1 жовтня 2001 р., здійсненого Тернопільським обласним центром зайнятості, є Польща (30,8%), Італія (21,1%), Росія (13,3%), Португалія (12,0%), Іспанія (5,1%) та Чехія (4,2%)³⁷. За розрахунками дослідників, сумарні обсяги трудових міграцій населення області становлять 42,4 тис. осіб, а України в цілому – не перевищують 2 млн. осіб.

За експертними оцінками МЗС України, за кордоном на заробітках нелегально перебуває понад 2 млн. громадян України, з них половина – в Російській Федерації (у сезонний пік ця чисельність збільшується втричі), у Польщі працює 300 тис. наших громадян, в Італії – 200 тис., в Чехії – 100–200 тис., у Португалії – 150 тис., Іспанії – 100 тис., Туреччині – 35 тис., у США – 20 тис., Словаччині – 5 тис., Аргентині та Білорусі – по 4 тис., у Греції – 3 тис.³⁸

³⁵ Обстеження проведено у березні 2001 р. додатковим модулем до обстеження економічної активності населення.

³⁶ Зовнішні трудові міграції населення України / За ред. Е.М.Лібанової, О.В.Позняка. – К.: РВПС України НАН України, 2002.– 206 с.

³⁷ Трудова міграція населення Тернопільської області: кількісний та географічний аспекти. – Тернопіль: Лідер, 2002. – С. 25.

³⁸ Стан дотримання та захисту прав громадян України за кордоном: Спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини – К., 2003. – С. 18.

Очевидно, дані експертної оцінки МЗС (які практично збігаються з оцінками Тернопільського обласного центру зайнятості) відображають найбільш реальні обсяги зовнішніх трудових міграцій, хоча ряд аналітиків називає набагато більші цифри. Так, фахівці Міністерства праці та соціальної політики України оцінюють трудову міграцію за кордон приблизно в 3–4 млн. “зниклих” з національного ринку праці осіб працездатного віку. Однак, не виключено, що частина цих осіб працює у “тіньовому” секторі економіки в межах України. В доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини називається цифра 5 млн. трудових мігрантів.

Отже, масштаби трудових міграційних поїздок українських громадян за кордон, за різними оцінками, становлять від 1 до 5-и млн. осіб, за найбільш реальними оцінками – близько 2 млн. При цьому за сприянням офіційних посередників за кордоном працевлаштовано менше 40 тис. осіб. Отже, в структурі робочої сили України сформувався численний контингент осіб, для яких трудова міграція є основним видом зайнятості.

Трудові мігранти – майже виключно особи віком 20–49 років, тобто представники найбільш економічно продуктивного віку. Максимальний рівень участі в трудових міграціях спостерігається у віковому діапазоні 25–29 років. Більше до роботи за кордоном залучається сільське населення, майже 70% становлять чоловіки. Міське населення, передусім жінки, частіше здійснюють човникові поїздки. Одружені чоловіки і заміжні жінки більшою мірою залучені до трудової міграції, ніж особи, які ніколи не перебували в шлюбі. Багато в чому це пояснюється більшою потребою сімейних бюджетів у надходженнях “міграційних грошей”, порівняно з бюджетами самотніх людей. Однак найвища інтенсивність трудових міграційних поїздок властива розлученим, які, з одного боку, мають досвід сімейного життя і заробітку грошей для сім'ї, а з іншого – не пов'язані подружніми зобов'язаннями і не підпадають під ризик загубити сім'ю внаслідок тривалої розлуки. Крім того, розлучені нерідко стикаються з проблемою утримання дитини без допомоги другого з батьків (особливо це стосується мігрантів-жінок), і часто саме трудова міграція стає чи не єдиною можливістю вирішити цю проблему. Згідно з даними обстеження українських трудових мігрантів, що працюють в Італії, тільки 6,1% жінок не мають дітей, тоді як понад 3/4 залишили вдома 1–2 дитини, а майже 8% – 3 і більше³⁹.

Частіше трудовими мігрантами стають особи з професійно-технічною та повною середньою освітою. Малоосвічені люди через низьку кваліфікацію мають менше можливостей працевлаштування за кордоном, а високоосвічені прошарки мають кращі можливості працевлаштування в Україні. Українські трудові мігранти-чоловіки зайняті переважно будівельними роботами. Крім того, в Росії серед наших мігрантів спостерігається підвищена частка зайнятих на транспорті і в зв'язку, у Польщі – в сільському господарстві, численним є також контингент українських моряків, зайнятих на іноземних судах. Галузева структура зайнятості жінок-мігрантів у різних країнах різна, залежно від потреб національних економік. Серед жінок, що працюють у Росії, найбільшими є контингенти зайнятих у торгівлі за наймом і будівництві, у Чехії – в громадському харчуванні і промисловості (переважно легкій та харчовій), у Польщі – в сільському господарстві та в якості домашньої прислуги, остання сфера діяльності переважає серед українських мігранток, що перебувають в Італії. Загалом наші співгромадяни переважно займаються роботами, які мало сприяють підвищенню їхньої кваліфікації, набуттю навиків, потрібних для майбутньої продуктивної діяльності в Україні.

Абсолютна більшість українських трудових мігрантів працює за кордоном нелегально, одним з наслідків чого є наявність численних порушень їх прав. З метою

³⁹ Соціальне обличчя новітньої української трудової міграції. – Львів, 2003.– С. 11.

максимізувати дохід від продажу своєї робочої сили за кордоном при мінімізації витрат, мігранти свідомо погоджуються на несприятливі умови праці і перебування. Умови праці українських працівників за кордоном абсолютно не відповідають нормативам, встановленим як на батьківщині, так і в країні перебування. Звичайною ситуацією є ненормований робочий день, недотримання техніки безпеки, виконання робіт, пов'язаних з ризиком для життя і здоров'я, трапляються випадки несвоєчасної та неповної виплати заробітної плати. Зазвичай гірші умови праці та перебування за кордоном мають українські будівельники, дещо кращі – моряки, домашня прислуга.

Тривалість робочого дня українського трудового мігранта за кордоном практично завжди перевищує 8 годин, як правило, вона становить 10–12 годин. В ході обстеження "Життєві шляхи населення України" при відповіді на питання анкети про тривалість робочого часу респондентам було запропоновано (на вибір) вказати або тривалість робочого тижня, або робочого дня. Для тих трудових мігрантів, хто віддав перевагу варіанту робочого тижня (таких дещо менше третини контингенту) його середня тривалість склала 55,8 годин, що на 40% більше прийнятої в Україні норми. Тільки в 1/6 контингенту середня тривалість робочого тижня не перевищувала 40 годин, тоді як у половини складала понад 60 годин, у кожного четвертого – 70 і більше годин. Для тих трудових мігрантів, що вказали тривалість робочого дня, вона в середньому становила 9,9 годин. Понад 2/3 представників даного контингенту мали робочий день тривалістю 10 годин і більше, чверть – 12 годин і більше⁴⁰. Восьмигодинний робочий день для українських трудових мігрантів є нормою в тому випадку, якщо йдеться про працю на заводах із змінним режимом роботи (тривалість робочого дня відповідає тривалості зміни).

Загалом наші громадяни, як правило, задоволені умовами праці, вони свідомо погоджуються працювати в напруженому режимі з метою заробити якомога більше коштів. Цьому сприяє те, що при тимчасовому перебуванні за кордоном, в іншому соціумі, у наших громадян різко знижуються потреби витрат часу на підтримку соціальних зв'язків, зокрема немає необхідності виділяти час на сім'ю. Задля мінімізації витрат в країні-реципієнті наші громадяни проживають у некомфортних умовах, деякі навіть привозять продукти з України.

Тривалість перебування українських громадян на роботі за кордоном становить від двох тижнів до кількох років, у середньому – близько шести місяців. Оскільки в трудових міграціях бере участь близько 10% економічно активного населення, пропозиція робочої сили громадян України за межами нашої держави складає 5% загальної чисельності людино-місяців пропозиції робочої сили. При цьому понад 80% учасників трудових міграцій не мали постійної роботи в Україні в цей період, і ще 7% – перебували в неоплачуваній відпустці.

Майже ¾ осіб, які мають досвід трудових міграцій, орієнтовані на повторення поїздки. Водночас можливості їх здійснення останнім часом ускладнилися. Західні сусіди України у зв'язку із вступом до Євросоюзу вводять візовий режим з Україною, наслідком чого стане зменшення трудових міграційних потоків до цих країн. Поліпшення можливостей прикладання праці в деяких країнах Південної Європи (Португалія, Греція) не є рівнозначним. Як свідчить досвід, власну справу в Україні за рахунок накопичених за кордоном коштів відкриває близько 10% колишніх трудових мігрантів, і лише окремі особи створюють робочі місця для найманих працівників. Тобто вірогідне зменшення масштабів трудової міграції викличе певне посилення навантаження на вітчизняний ринок праці.

⁴⁰ Зовнішні трудові міграції населення України / За ред. Е.М.Лібанової, О.В.Позняка. – К.: РВПС України НАН України, 2002.– С. 94.

Порівняно з учасниками стаціонарних міграцій заробітчани переважно переміщуються на менші віддалі, внаслідок чого основні країни-приймачі осіб, які виїждять з України на постійне (або, принаймні, тривале проживання) за межі колишнього СРСР (в Ізраїль, Німеччину, США), не входять до числа найбільших реципієнтів української робочої сили. Трудова міграція, як правило, є альтернативною можливістю постійному виїзду, а не підготовкою до цього.

Українські трудові мігранти займають ніші на відносно менш привабливих ринках праці країн перехідної економіки і Південної Європи. Обсяги трудових міграцій залежать від відстані, ємності ринків праці країн-реципієнтів та ментальних особливостей їх населення – основна частина трудових мігрантів виїжджає до сусідніх слов'янських країн, які досягли більших успіхів на шляху переходу до ринкових відносин. Інтенсивність трудових міграцій помітно вища в областях, які мають кордони з країнами далекого зарубіжжя, і особливо висока – у Закарпатській області, що межує з усіма чотирма західними сусідами України.

Для значної частини населення країни зовнішні трудові міграції стали основним засобом забезпечення прийняттого рівня життя. Головним фактором, що зумовлює їх розвиток, є істотна різниця в оплаті праці між Україною та сусідніми країнами, особливо якщо перераховувати на долари (або євро) за курсом Національного банку України.

Визначення реального обсягу заробітків трудових мігрантів є чи не найскладнішим при проведенні вибірових опитувань. Узагальнення відповідей респондентів (експертів та трудових мігрантів) обстеження трудової міграції молоді, здійсненого Державним інститутом сім'ї та молоді, дає такі результати: місячний заробіток основної частини українських працівників за кордоном становить від 200 до 1000 дол. США. Зайняті у будівництві в сусідніх з Україною державах (Росія, Польща, Чехія, Угорщина) некваліфіковані робітники зазвичай заробляють по 200–400 дол., кваліфіковані – 500–700 дол.; в Німеччині, Італії та інших країнах з розвинутою ринковою економікою ця цифра є набагато більшою. Заробіток моряків складає 600–1300 дол. для рядового складу і від 1800 до 4000–5000 дол. – для командного. Щодо зарплати програмістів, то називалася цифра 5 тис. дол. Переважно по 200–300 дол. на місяць отримують прибиральниці, офіціанти, доглядальниці (хоча окремі особи називали цифри 600 і навіть 1000 дол.).

Розрахунки обсягу коштів, які заробляють наші співвітчизники за кордоном проводились для трьох варіантів оцінки масштабів трудової міграції: 1 млн. осіб (мінімальна оцінка, виявлена в результаті обстеження "Життєві шляхи населення України"), 2 млн. осіб (найбільш вірогідна оцінка, здійснена експертами МЗС України) та 5 млн. осіб (максимальна оцінка, названа Уповноваженою Верховної Ради України з прав людини Н.Карпачовою).

Оскільки основними країнами призначення трудових мігрантів з України є Росія, Польща, Чехія, Італія та Португалія, то українські заробітчани були розподілені між названими країнами зі збереженням існуючих співвідношень (обсягами міграцій до інших країн, враховуючи похибку розрахунків, можна знехтувати).

Для проведення підрахунку обсягу коштів, зароблених українськими трудовими мігрантами, у межах кожної країни було проведено гіпотетичний розподіл мігрантів за статтю та основними видами економічної діяльності (табл. 6.16).

Відомості про розмір заробітної плати українських заробітчани були отримані під час опитування трудових мігрантів та експертів у рамках обстеження "Особливості зовнішньої трудової міграції молоді в сучасних умовах", проведеного Державним інститутом з проблем сім'ї та молоді. На жаль, з результатів цього дослідження не

вдалося отримати всіх необхідних даних. Ці пробіли були заповнені на основі співвідношення розміру заробітної плати в Україні та країнах-реципієнтах. Зарплати осіб, що працюють у галузях, які не увійшли до табл. 6.12, розраховувались як середня арифметична із заробітків осіб відповідної статі, які працюють у найбільш поширених галузях.

Таблиця 6.12. Розподіл зовнішніх трудових мігрантів за країнами призначення, статтю та видами економічної діяльності (прийнятий для розрахунку обсягу їх заробітків)*

Росія (50%)		Польща (20%)		Чехія (15%)		Італія (10%)		Португалія (5%)
Жінки (30%)	Чоловіки (70%)	Жінки (30%)	Чоловіки (70%)	Жінки (30%)	Чоловіки (70%)	Жінки (70%)	Чоловіки (30%)	Чоловіки (100%)
Торгівля (30%)	Будівництво (73%)	Сільське господарство (65%)	Будівництво (65%)	Громадське харчування (50%)	Будівництво (100%)	Прибирання приміщень (55%)	Будівництво (100%)	Будівництво (100%)
Будівництво (25%)	Транспорт (11%)	Прислуга (20%)	Сільське господарство (26%)	Промисловість (31%)		Догляд за членами родини (45%)		

*Джерело: дані обстеження "Життєві шляхи населення України"

Чим більша кількість трудових мігрантів, тим вища серед них частка осіб, які займаються працею високої кваліфікації і отримують за неї, відповідно, вищу платню. При проведенні розрахунків вважалося, що при загальній кількості трудових мігрантів 5 млн., частка таких осіб становить приблизно 20%, при загальній кількості 2 млн. - 10%, і при кількості 1 млн. осіб – майже дорівнює нулю.

Розрахунки дали такі результати: для першого варіанта масштабів трудової міграції (1 млн. осіб) розмір суми, заробленої трудовими мігрантами за місяць склав 354 млн. дол. США, для другого варіанту (2 млн. осіб) – 786 млн. дол. США, і для третього варіанта (5 млн. осіб) – 1,9 млрд. дол. США. Оскільки середня тривалість перебування українських трудових мігрантів за кордоном становить 6 місяців, знайдені суми помножено на 6. Таким чином, обсяги коштів, зароблених українськими трудовими мігрантами за кордоном для трьох зазначених варіантів масштабів складають 2,1; 4,7 та 11,6 млрд. дол. США в рік. А це, в свою чергу, складає 5; 11 та 28% ВВП України за 2002 р.

З огляду на недосконалість існуючих джерел, отримані дані не претендують на абсолютну точність, але порядок цих сум відповідає дійсності. Подальше уточнення обсягів заробітків українських трудових мігрантів потребує проведення нових досліджень.

Реалізуючи свій трудовий потенціал за межами рідної держави, українці зазвичай не сплачують податки і тому збіднюють нашу країну на дуже значну суму. Таким чином, проблеми оподаткування коштів, зароблених трудовими мігрантами, та залучення цих сум в економіку України набувають особливої актуальності.

Наші співгромадяни виїжджають за кордон з метою найти собі роботу та отримати належні кошти для існування. В підсумку ж, працюючи переважно не за спеціальністю на некваліфікованих роботах, зазвичай при відсутності забезпечення безпеки на виробництві, українські трудові мігранти отримують набагато менше, ніж

громадяни країн-реципієнтів, не мають можливостей для кар'єрного росту, не можуть брати участь у прийнятті рішень щодо умов своєї праці, відмовлятися від виконання завдань роботодавця, навіть якщо існує реальна загроза їх життю та здоров'ю. Отже, переважна більшість українських громадян, які працюють за кордоном, перебувають в умовах, які не відповідають принципам гідної праці. Громадяни України є зовсім незахищеними від сваволі роботодавців та посередників. Багатьом мігрантам взагалі загрожує небезпека опинитися в нелюдських умовах існування та праці, реальною є загроза (перш за все це стосується молодих жінок) потрапити в тенета торговців людьми.

Подальший перебіг трудових міграцій населення України залежить від розвитку ситуації на вітчизняному ринку праці та ефективності державної міграційної політики. За оптимістичних тенденцій, найближчими роками слід очікувати збільшення інтенсивності трудових міграцій. Водночас, інтенсифікація трудових міграцій є й необхідною умовою реалізації оптимістичного варіанта розвитку національного ринку праці: частина мігрантів після повернення матиме можливість відкрити власну справу і створити нові робочі місця, інші перейдуть до категорії економічно неактивного населення. Міграції трудоактивних контингентів призведуть до зниження загальної напруги на ринку праці. Зменшення зацікавленості українських громадян у трудових міграціях можливе лише у віддаленій перспективі, при закріпленні сприятливих тенденцій демоекономічного розвитку.

За песимістичного сценарію розвитку подій інтенсивність трудових міграцій, очевидно, знизиться (через відсутність коштів, необхідних для їх здійснення, у більшості потенційних учасників). Натомість все більше виїжджаючих за кордон прагнучиме залишитися там на постійне проживання.

Проблема оптимізації зовнішніх трудових міграцій та удосконалення міграційної політики є надзвичайно гострою для України на сучасному етапі. І основним завданням слід визнати скорочення масштабів нелегальної трудової міграції населення за межі країни. Найефективнішим шляхом реалізації цього завдання є удосконалення механізмів легального працевлаштування громадян України за кордоном на основі системи міждержавних договорів про взаємне працевлаштування громадян та їх соціальний захист. Подібні угоди вже укладені з більшістю колишніх республік СРСР (в т.ч. підписано багатосторонню угоду в рамках СНД), Польщею, Чехією, Словаччиною та Португалією, а також В'єтнамом, але терміново необхідно урегулювати міграційні відносини з Німеччиною, Грецією, Ізраїлем, Італією, Іспанією, США та іншими економічно розвиненими країнами, а також з найближчими західними сусідами, перш за все з Угорщиною. Крім того, слід намагатися розширити квоти для працевлаштування українців у тих країнах, з якими договори вже укладені.

Іншим напрямом протидії нелегальній міграції є просвітницька діяльність щодо умов та наслідків нелегальної трудової діяльності, розповсюдження інформації (рекламно-інформаційні буклети, спеціальні телепередачі, цільові випуски газет) щодо існуючої системи міждержавних угод про працевлаштування, законодавства України та країн-реципієнтів у сфері трудової міграції та регулювання ринку праці в цілому, а також можливості отримання допомоги з боку українських дипломатичних установ під час перебування за кордоном. Водночас слід посилити контроль за діяльністю організацій – вербувальників вітчизняної робочої сили для роботи за кордоном.

Велике значення має зниження безробіття серед молоді. Для цього потрібно впровадити комплекс спеціальних програм щодо посилення професійно-освітньої підготовки, підвищення кваліфікації, перекваліфікації, стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва, орієнтованих саме на молодь. Необхідність таких заходів пов'язана з тим, що в трудових поїздках за кордон більшою мірою задіяна молодь,

передусім особи віком 25–29 років (рівень участі представників цієї вікової групи є удвічі вищим, ніж в цілому для населення 15–70 р.). До того ж, саме молодіжна міграція є особливо небезпечною для України: працюючи на низькокваліфікованих роботах за кордоном, молоді люди “втрачають” найефективніший період здобуття освіти і кваліфікації. Небезпека стати об’єктом торгівлі людьми в основному загрожує молодим дівчатам. Одним з наслідків молодіжної міграції може стати зниження народжуваності через розрив сімейних зв’язків у молодих шлюбних парах, а збереження високої інтенсивності трудової міграції молоді протягом тривалого часу створює реальну загрозу нівелювання соціальної значимості трудової діяльності в Україні.

Заходи з протидії нелегальній зовнішній трудовій міграції мають супроводжуватися створенням ефективних механізмів усунення її причин. Перш за все, йдеться про раціоналізацію регіональної соціально-економічної політики, вирівнювання умов життя населення у різних регіонах держави, забезпечення можливостей продуктивної зайнятості, нормальних побутових умов життя, доступності чистої питної води та продуктів харчування, доступу до освіти, інформації, якісного медичного обслуговування мешканцям усіх територій навіть при можливому посиленні нерівномірності економічного розвитку регіонів. Вирівнювання має відбуватися шляхом досягнення менш благополучними регіонами високих стандартів якості життя населення, поширених у благополучніших регіонах. Відповідно необхідне стимулювання мікропідприємництва та самозайнятості, створення нових робочих місць, перш за все в тих регіонах, де можливості економічного зростання заздалегідь є обмеженими, а також здійснення заходів щодо розвитку соціальної, транспортної та ринкової інфраструктури в усіх без винятку регіонах.

Відмінності в умовах зайнятості та можливостях заробітку між регіонами держави зумовлюють поширення в Україні внутрідержавних трудових міграційних переміщень. За даними Першого Всеукраїнського перепису, майже 200 тис. зайнятих працює за межами регіону постійного проживання⁴¹, при цьому 62,7% від загалу становлять мешканці Київської, Чернігівської та Житомирської областей, які працюють у Києві. На Київщині особи, чиє місце роботи знаходиться у столиці, становлять 16,6% усього зайнятого населення, на Чернігівщині – 2,0%, на Житомирщині – 0,8%. Рівень участі у маятникових поїздках до столиці помітно зменшується зі збільшенням відстані: сумарний показник для 10 районів та 6 міськрад приміської зони м. Києва⁴² становить 26,3%, тоді як показник для решти адміністративних одиниць Київської області – 2,2%.

Підвищена інтенсивність поїздок на роботу до Києва зафіксована в тих районах, через які проходять магістральні залізниці. Так, рівень участі в маятникових поїздках до Києва у віддаленому від ядра агломерації Яготинському районі дещо вищий, ніж у Макарівському районі, який входить до приміської зони Києва. У Чернігівській області регіон підвищеної інтенсивності поїздок до Києва сформувався вздовж залізниці Київ–Москва. Зокрема, у Ніжинському районі, що відділений від Київської області територіями двох районів, інтенсивність маятникових поїздок до Києва удвічі вища, ніж в Козелецькому – найближчому до столиці серед районів Чернігівщини. В Житомирській області до лідерів за інтенсивністю маятникових поїздок до Києва

⁴¹ Під регіоном розуміється область, АР Крим, Київська або Севастопольська міськрада, на жаль, маятникові поїздки у межах одного регіону переписом не фіксувалися.

⁴² До приміської зони входять Баришівський, Бориспільський, Бородянський, Броварський, Васильківський, Вишгородський, Києво-Святошинський, Макарівський, Обухівський, Фастівський райони, міста обласного підпорядкування Березань, Бориспіль (з сільськими поселеннями, підпорядкованими міськраді), Бровари, Васильків, Ірпінь (з селищами міського типу, підпорядкованими міськраді) та Фастів.

належить ряд районів, що не межують з Київщиною, але мають залізничне сполучення (Бердичівський, Андрушівський). Такі особливості територіальної диференціації інтенсивності маятникової мобільності насамперед пояснюються меншою вартістю проїзду електричками порівняно з проїздом автобусами. Відповідно для мешканців населених пунктів, прилеглих до залізниць, вигідніше працювати в Києві, ніж для мешканців тих поселень, де залізничного сполучення немає.

У містах обласного підпорядкування, що належать до приміської зони Києва, частка працюючих у столиці серед зайнятого населення в 1,3–1,8 раза менша порівняно з районами, на території яких ці міста знаходяться. Це пояснюється більшими можливостями зайнятості за наймом у містах порівняно з селами. Виняток становлять Бровари – місто, яке, по-перше, розташоване ближче до Києва і має кращу транспортну доступність до нього, ніж будь-яке село Броварського району, а, по-друге, є найбільшим за чисельністю населення (і відповідно за показником пропозиції робочої сили) з усіх міст приміської зони Києва.

У маятникових поїздках до Києва переважно беруть участь молоді люди: частка молоді серед працюючих в столиці мешканців трьох областей майже в 1,5 раза вища, ніж серед усіх зайнятих. Особливо висока інтенсивність маятникових поїздок до столиці спостерігається у віковому діапазоні 18–28 років. Причому переважання молоді серед мігруючих до Києва стає істотною зі збільшенням відстані. Так, у Київській області маятникові мігранти в середньому на 1,7 року молодші від загального контингенту зайнятих, в Чернігівській – на 3,9 року, в Житомирській – на 5,7 року.

До видів економічної діяльності, де найчастіше в економіці Києва використовується праця маятникових мігрантів, належать транспорт (особливо наземний), будівництво та охорона здоров'я. Маятникові мігранти займаються у Києві переважно менш кваліфікованими роботами, ніж кияни. Серед тих, хто приїздить до Києва на роботу з прилеглих областей, порівняно із зайнятими-постійними мешканцями столиці в 1,6 раза менше законодавців, вищих державних службовців та керівників (при тому, що частка зайнятих у державному управлінні серед двох контингентів майже однакова), в 1,8 раза – професіоналів (в т.ч. в 2,4 раза менше викладачів), натомість в 1,6 раза більше працівників сфери обслуговування, в 1,4 раза більше кваліфікованих працівників з інструментом, а також операторів та складальників устаткування та машин, в 1,2 раза – представників найпростіших професій.

Поїздки на роботу за межі свого населеного пункту, зазвичай, є вимушеним кроком, пов'язаним з неможливістю знайти підходящу роботу за місцем проживання. Однак, залишаючись у правовому полі української держави, внутрішні трудові мігранти, порівняно із зовнішніми, мають можливість працювати у більш безпечних умовах. Тобто за рівнем відповідності умов зайнятості принципам гідної праці внутрішні трудові мігранти (якщо не брати до уваги окремі категорії останніх, зокрема незареєстрованих будівельників) істотно не відрізняються від осіб, працюючих в населеному пункті постійного проживання.

6.3. Рівність жінок і чоловіків у праці

Концепція гідної праці визнає необхідність для глобальної економіки створення більшої кількості робочих місць, але за умови забезпечення гідних умов праці, соціального захисту і представництва всіх груп населення відповідно до основних принципів і прав у сфері праці. Таким чином, поняття “гідна праця” передбачає існування рівних можливостей зайнятості для всіх, хто готовий і прагне працювати, незалежно від статі. Гендерна рівність є невід'ємною складовою концепції гідної

праці в рамках якої особливий наголос робиться на створення рівних можливостей для жінок і чоловіків в умовах свободи, захищеності та поваги людської гідності.

Для України традиційно характерні високі показники економічної активності та зайнятості як жінок, так і чоловіків, і незначні, за міжнародними стандартами, гендерні відмінності в цій сфері (див. п. 6.1). Висока зайнятість жінок на ринку праці формується під впливом комплексу факторів: демографічних (значне перевищення рівня смертності чоловіків, що формує чисельну перевагу жінок у складі рівня працездатного населення), соціально-економічних (високий рівень освіти та професійної підготовки жінок) та психологічних (прагнення підвищити сімейний бюджет за умов загального зниження рівня життя).

Специфіка жіночої зайнятості значною мірою визначається репродуктивною діяльністю. Чим повніше враховується цей фактор, тим кращі соціально-економічні умови створюються для успішного поєднання професійної діяльності жінок і відтворення населення. Разом з тим деякі пільги і трудові гарантії мають зворотний ефект, оскільки не лише захищають жінку, а й закріплюють за нею традиційну роль матері і домогосподарки, обмежуючи її можливості в сфері професійної реалізації, доступу до престижних і високооплачуваних професій.

Характерною рисою українського ринку праці є професійна сегрегація за ознакою статі, яка виявляється в тому, що жінки переважають в одних професіях та сферах діяльності, а чоловіки – в інших. До традиційно “жіночих” видів економічної діяльності в Україні належать освіта, охорона здоров'я та соціальна допомога, роздрібна торгівля побутовими товарами, готелі та ресторани, в яких жінки становлять понад 70% працюючих. Але, навіть за умови чисельного домінування в складі зайнятих, жінки, як правило, обіймають тут посади нижчих рівнів з низькими рівнями оплати праці. Надзвичайно висока концентрація жінок у цих видах економічної діяльності є наслідком не стільки економічних, скільки соціально-психологічних причин, впливу сталих гендерних стереотипів. Водночас у лісовому та рибному господарстві, в будівництві та на транспорті близько 70% працюючих становлять чоловіки. Виключно “чоловічими” видами економічної діяльності залишаються сфера підприємництва та галузі важкої промисловості, тоді як легка, харчова та медична галузі промисловості традиційно залишаються місцем застосування жіночої праці.

Дані обстеження економічної активності у 2003 р. свідчать, що за статусом зайнятості чоловіки перебувають у більш сприятливому становищі. Чоловіки переважали серед роботодавців, в той час як серед жінок спостерігалась більша питома вага безкоштовно працюючих членів сім'ї та самозайнятих. Жінки становили лише близько 32% усіх роботодавців, маючи внаслідок цього менший доступ до економічних ресурсів та обмежені можливості прийняття економічних рішень.

Жінки переважно зайняті на низькооплачуваних посадах, що не потребують високої кваліфікації. Навіть жінки з високою освітою рідко прориваються через так звану “скляну стелю”, що відокремлює їхні позиції (в основному, виконавців і менеджерів) від вищих посад у будь-якій організації, на рівні прийняття рішень. Про обмежений доступ жінок до престижних посад свідчать такі показники: хоча жінки становлять 63% усіх спеціалістів та технічних працівників в Україні, серед керівників усіх рівнів їх частка складає лише 38%. Жінки становлять лише п'яту частину вищих державних службовців (рис. 6.10) і дуже мало представлені серед законодавців.

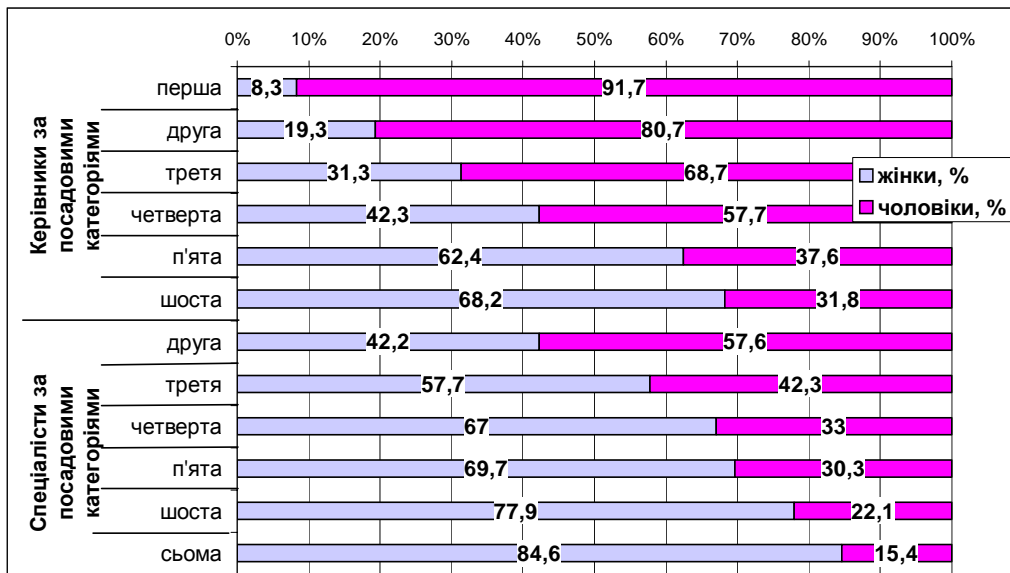


Рис. 6.10. Гендерна структура державних службовців в Україні за посадовими категоріями станом на 1 січня 2003 р.

Внаслідок цього середня заробітна плата жінок не перевищує 70% середньої заробітної плати чоловіків, причому протягом останніх років гендерний дисбаланс в оплаті праці на користь чоловіків посилюється (рис. 6.11). За даними 2003 р. середня заробітна плата жінок склала лише 68,6% середньої заробітної плати чоловіків (378,84 проти 552,04 грн. на місяць). Зважаючи на загальне зростання нерівності в доходах населення, ця тенденція може призвести до посилення "фемінізації" бідності в країні.

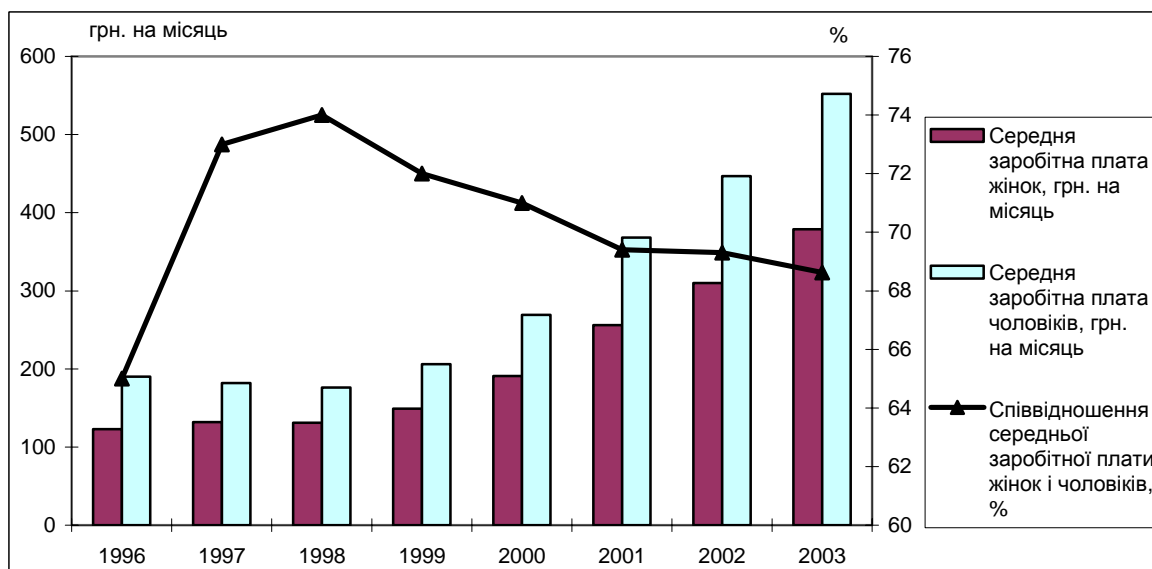


Рис. 6.11. Динаміка співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків, 1996–2003 рр.

Середня заробітна плата жінок не перевищує відповідного показника для чоловіків у більшості з видів економічної діяльності в Україні, проте, існує певна варіація гендерного розриву залежно від сфери зайнятості. Найменший гендерний розрив у рівні оплати праці (до 10%) у сільському, лісовому та рибному господарстві, що пояснюється найнижчим рівнем оплати праці у цих видах діяльності. Із зростанням середнього рівня заробітної плати гендерний дисбаланс на користь чоловіків

посилюється. Досить значні (10–20%) гендерні відмінності в рівні оплати праці в оптовій та роздрібній торгівлі, на транспорті, у сфері операцій з нерухомістю, здавання під найм та послуг для юридичних осіб, державного управління, охорони здоров'я та соціальної допомоги, незважаючи на традиційно високу концентрацію жінок серед зайнятих. Водночас у високооплачуваних галузях економіки, таких як промисловість, будівництво, фінансова діяльність, пошта і зв'язок, колективні, громадські та особисті послуги, середньомісячна заробітна плата жінок склала 69% заробітної плати чоловіків.

Відмінності в оплаті праці жінок і чоловіків частково пояснюються тим, що трудове законодавство забороняє використання праці жінок на важких та шкідливих роботах, за які надаються пільги та компенсації. Проте вони яскраво свідчать і про те, що в сучасних умовах зберігається і навіть посилюється роль демографічних ознак у визначенні ринкової позиції індивіда та гендерні обмеження щодо „доступу” до елітних соціально-професійних груп населення, де найбільш продуктивна зайнятість. Незважаючи на загальну перевагу жінок за рівнем освіти з переходом до вищих ешелонів влади участь жінок послідовно скорочується. Жінки значно частіше зустрічаються у вразливих щодо ринкової позиції групах населення і поступаються за чисельністю чоловікам у найбільш сильних і престижних професійних та статусних групах (підприємці, законодавці, керівники вищого рангу), але переважають у бюджетній сфері і на посадах виконавців.

Значного поширення на ринку праці України набула неповна зайнятість, зокрема вимушена її форма: робота в режимі неповного робочого дня (тижня) та надання неоплачуваних відпусток з ініціативи адміністрації. Негативні наслідки цього типу зайнятості в першу чергу впливають на жінок, оскільки скорочуються і без того низькі рівні оплати праці та можливості підвищення кваліфікації і професійного зростання жінок. Зокрема, в легкій промисловості, в якій близько 80% працюючих становлять жінки, залишається найвищий рівень вимушеної неповної зайнятості: у 2003 р. 19,8% працівників перебували у відпустках з ініціативи адміністрації і 35,8% – працювали в режимі неповного робочого дня (тижня).

Для відновлення професійно-кваліфікаційного рівня жінок після тривалої перерви, викликаній народженням та вихованням дітей, необхідно створювати спеціальні умови (адаптаційні курси, курси підвищення кваліфікації і професійної перепідготовки). Та, хоча працюючі жінки в середньому мають вищий, ніж у чоловіків, освітній рівень, їх можливості підвищувати свою професійну кваліфікацію впродовж трудової діяльності більш обмежені. У 2003 р. серед працівників, що підвищили свою професійну кваліфікацію, жінки становили тільки 42,4%, серед навчених новим професіям – лише чверть (24,9%). Хоча співвідношення зайнятих в економіці за статтю було майже рівним, новим професіям на виробництві більшою мірою навчались чоловіки (4% облікової чисельності працівників-чоловіків проти 1,2 % відповідного числа жінок). Це пов'язано також з тим, що в переважній більшості підготовки являють собою оволодіння новими робочими професіями, більш складними і важкими, які належать до сфери застосування чоловічої праці (промисловість, транспорт і транспортні послуги, будівництво).

Вищезазначене опосередковано свідчить про наявність певних проблем щодо забезпечення рівності у сфері праці, адже труднощі жінок в освоєнні вигідніших професійно-статусних позицій значною мірою пов'язані з поєднанням ними сімейних та професійних обов'язків. До основних гендерних диспропорцій на ринку праці України належать:

в області пропозиції: жінки поступаються чоловікам за наступними показниками: якість та кваліфікаційний рівень роботи, що їм пропонують; можливості навчання і

перекваліфікації; доступ до виробничих ресурсів і контроль над ними; відсутність визначених практичних програм, що створюють реальні можливості заробітку у формальному секторі;

в області попиту: гендерна сегрегація за професійною ознакою є основним показником і джерелом нерівності на ринку праці. Жінки стикаються з серйозними труднощами, пов'язаними з професійною мобільністю. Відмінності в оплаті праці є яскравим свідченням дискримінації за ознакою статі.

Таким чином, трудовий потенціал жінок не використовується повною мірою. Посилення конкуренції на ринку праці сприяє формуванню гендерних диспропорцій і має негативні наслідки щодо економічної активності жінок. Основні причини гендерної дискримінації, вразливого становища жінок у сфері праці і зайнятості перебувають за межами проблем ринку праці. Всеохоплююча стратегія, спрямована на забезпечення гідної праці для жінок, має включати спеціальну політику на ринку праці як один з компонентів. Іншими компонентами гендерної політики повинні стати законодавчі реформи, макроекономічні, бюджетні і фінансові заходи, створення спеціальних інститутів, мобілізація й координація організацій, що представляють різні верстви громадського суспільства, освіта й усвідомлення суспільством необхідності подолання гендерної нерівності.

Можливості гармонійного поєднання зайнятості з виконанням сімейних обов'язків

Праця зазвичай розглядається як системоформуючий чинник економічного життя, однак при цьому значно меншу увагу привертає її вплив на перебіг демографічних процесів. А тим часом саме у сучасний період суспільного реформування роль чинників соціально-трудового характеру по відношенню до новітньої динаміки народжуваності, процесів шлюбності та трансформації інституту сім'ї важко переоцінити.

По-перше, проявляється загальноцивілізаційна тенденція, згідно з якою все більше людей (в тому числі, й жінок) починають визначати своє життя в термінах економічної діяльності, виконуваної роботи, власної професійної позиції. Праця та пов'язані з нею прагнення до кар'єрного зростання, трудової самореалізації, матеріальної незалежності й добробуту посідають дедалі значніше місце у почутті самоповаги і системі життєвих цінностей особи – члена сучасного індивідуалізованого суспільства – витісняючи, певною мірою, традиційні сімейні цінності, корелюючи з відчуженням сімейних і батьківських ролей, з „інфляцією” значущості батьківського та материнського призначення як сенсу людського життя. Об'єктивно ж зростає „конкуренція” між потребою у дітях та іншими потребами, переважно тими, що пов'язані з особистим розвитком та самореалізацією, задоволення яких також потребує витрат часу та фінансових інвестицій. При цьому набір згаданих конкуруючих потреб, гострота конкуренції чи ступінь узгодженості між економічною та демографічною функціями („результат” конкурентної боротьби) у конкретному суспільстві залежать саме від реалізації складових гідної праці і визначаються умовами доступу до продуктивної зайнятості, специфікою трудових відносин, ступенем суспільного визнання праці, пов'язаної з народженням і вихованням дітей, зрештою, обсягами державної підтримки сімей з дітьми, що, у свою чергу, залежать від ситуації на ринку праці.

По-друге, саме загострення соціально-трудових проблем в Україні, особливо протягом першого трансформаційного десятиріччя, виступило провідним чинником падіння дітородної активності населення, істотно вплинуло й на динаміку шлюбності та розлученості. Аргументами на користь різкого обмеження кількості дітей в сім'ї, відкладення народжень у цей період стали: низькі трудові доходи, що не можуть

повністю задовольнити навіть особисті потреби, не кажучи вже про потреби сімейних утриманців; реальність втрати жінкою роботи (принаймні, у приватному секторі) через перебування у тривалій відпустці по догляду за малою дитиною або „лікарняні” у зв’язку з доглядом за хворою дитиною; небажання втрачати кар’єрні можливості або дискваліфікуватися в умовах напруженої конкуренції на ринку праці.

Можливість отримання роботи і доступ до продуктивної зайнятості є надзвичайно важливими передумовами формування необхідної для створення сім’ї і народження дітей матеріальної бази, забезпечення дієвості зусиль особи з поліпшення власного життя і майбутнього своїх дітей, а відтак – для почуття впевненості у завтрашньому дні.

Зміна внутрішніх соціально-економічних умов і, зокрема, відмирання державного патерналізму, а також орієнтація населення на західні стандарти і стиль життя, зумовлюють підвищення ролі матеріального чинника у функціонуванні сім’ї, забезпеченні стабільності шлюбів, формуванні дітородних установок. Більшість молодих людей прагне, насамперед, отримати освіту і навіть „зробити кар’єру”, перш ніж створювати сім’ю, і тим більше – народжувати дітей. Причому, як свідчать результати соціологічних досліджень, більша зацікавленість у цінностях, пов’язаних з освітою та професійною кар’єрою, їх пріоритетність у життєвих планах нині вирізняє саме молодих жінок ⁴³.

Тож не випадково деяке підвищення рівня дітородної активності, що спостерігається у нашій країні останніми роками, торкнулося насамперед жінок віком від 25 до 35 років, що пов’язано як з реалізацією частини народжень, „відкладених” у найтяжчі роки соціально-економічної кризи, так і з певним „постарінням народжуваності” за взірцем розвинутих європейських країн, в яких, на відміну від України (де традиційно найвища інтенсивність дітонородження фіксується у 20–24-річному віці), жінки найчастіше народжують у віці між 25 і 30 роками. На користь цього висновку свідчить і переважання первістків серед народжених 25–34-річними матерями немовлят. Варто зазначити також, що згаданий процес „переміщення піку народжуваності” у порівняно старші вікові групи швидше протікає у містах, ніж у сільській місцевості України.

Все ще гострі проблеми безробіття молоді, забезпечення продуктивної зайнятості як необхідної передумови досягнення матеріальної незалежності й добробуту пролонгують сімейну невлаштованість молодих людей, підвищують ризик розпаду вже існуючих шлюбних союзів, стимулюють свідому й вимушену бездітність чи одностатність.

Пріоритетність освітньо-професійних досягнень у життєвих планах сучасної молоді за умови переміщення цілей, пов’язаних зі створенням власної родини та народженням дітей, на останні місця, прагнення до першочергового створення економічного фундаменту подальшого (у т. ч. сімейного) життя поєднується з поширенням тривалого дошлюбного співжиття юнаків і дівчат у формі „пробних” союзів, „громадянських шлюбів” тощо. Цей процес корелює, певною мірою, зі зростанням частки позашлюбних народжень (з 11% у 1989 р. до 15% у 1997 р. і до 20% - у 2003 р.). І хоча серед цих народжень, ймовірно, значною є частка народжених у незареєстрованому (громадянському) шлюбі, однак вистачає й незапланованих (у тому числі ранніх) вагітностей і народжень, пов’язаних з ризиком поширеного нині соціального сирітства дітей, у тому числі через відсутність роботи і матеріально-побутову невлаштованість одиноких молодих матерів.

⁴³ Молодь на порозі самостійного життя. – К.: Державний інститут проблем сім’ї та молоді, 2004. – С. 50.

А загалом абсолютне домінування у життєвих планах молоді стратегій досягнення особистого успіху й збагачення у поєднанні з завищеними матеріальними запитами і домаганнями зумовлює вельми неоднозначні, з погляду відтворення населення, наслідки. Так, прагнення молодих сімей реалізувати ці стратегії здійснюється, насамперед, за рахунок різкого обмеження дітонородження. Пріоритетом у стосунках між молодим подружжям стає не народження дитини, а особиста самореалізація. Все більш поширене зосередження на кар'єрі, досягненні матеріального добробуту, прагнення виключно до професійної самореалізації протягом усього працездатного періоду життя виступає одним із чинників, що зумовлює відчуження сімейних і батьківських ролей, за якого вдала професійна діяльність здійснюється на шкоду вихованню дітей, душевному міжпоколінному спілкуванню, часто – задоволенню самої потреби в дітях.

На демографічну ситуацію в Україні, безперечно, впливає і такий чинник трудового характеру, як стан умов праці. Його дія опосередковується впливом на стан загального і репродуктивного здоров'я населення, а відтак – на народжуваність та медико-демографічні показники, що характеризують контингент новонароджених: мертвонароджуваність, поширеність вроджених вад, захворюваність тощо. Негативну дію різноманітних професійних шкідливих чинників на стан репродуктивного здоров'я осіб дітородного віку, показники безпліддя, на невиношування вагітностей, ризик появи вроджених вад розвитку у новонароджених доведено у численних медико-демографічних та санітарно-гігієнічних дослідженнях.⁴⁴ Зважаючи на численність контингенту зайнятих (у тому числі жінок), що працюють в умовах впливу несприятливих виробничих факторів, поліпшення санітарно-гігієнічних умов праці, підвищення рівня її безпечності, скорочення частки важкої фізичної праці в Україні слід розцінювати не лише як важливу складову досягнення цілей гідної праці для всіх, а й як вагомий резерв збереження здоров'я населення працездатного й дітородного віку, покращання загальної медико-демографічної ситуації.

Складовою гідної праці, що перебуває в „епіцентрі” прояву взаємозв'язків між соціально-трудовими умовами і демографічними явищами, є можливість гармонійного поєднання трудової діяльності із сімейним життям. Оцінити умови поєднання трудової й сімейної функцій для населення України у працездатному віці дозволяють результати модульного обстеження з питань гідної праці. Розподіл чоловіків і жінок за обраним варіантом відповіді на запитання щодо складності поєднання трудової діяльності з виконанням домашніх обов'язків подано на рис. 6.12.

Близько 47% працюючих чоловіків і жінок працездатного віку вважають, що їм порівняно легко дається поєднання трудової функції з виконанням домашніх обов'язків. Разом з тим чимало респондентів (майже 28% жінок і понад 24% чоловіків) визнають, що їм порівняно складно поєднувати трудову та сімейну функції; кожна дев'ята жінка і кожен десятий чоловік вважають, що їм складно це робити. Лише близько 17% чоловіків і менше 13% жінок легко поєднують домашні обов'язки з трудовою діяльністю. При цьому дуже незначна частка працюючих вважає, що їм взагалі не вдається поєднувати роботу з виконанням домашніх обов'язків. Цікаво, що серед чоловіків частка осіб, які це визнали, є вчетверо більшою, ніж серед жінок, яким, як відомо, ціною будь-яких зусиль доводиться поєднувати робочі обов'язки і широке коло сімейних справ, несучи подвійне навантаження.

⁴⁴ Див. наприклад: Жилка І., Іркіна Т., Стешенко В. Стан репродуктивного здоров'я в Україні (медико-демографічний огляд) – К.: Мін. охорони здоров'я України, Ін-т економіки НАНУ, 2001; Курило І. Проблема здоров'я нації в сучасній Україні // Журнал практичного лікаря. – 2002. – №5. – С. 2-9; Репродуктивна функція жінчини. – Ташкент: ТашГосМи, 1984; Основні показники діяльності акушерсько-гінекологічної служби і стану здоров'я жіночого населення України в 2001 році. – К.: „Тріумф”, 2002.

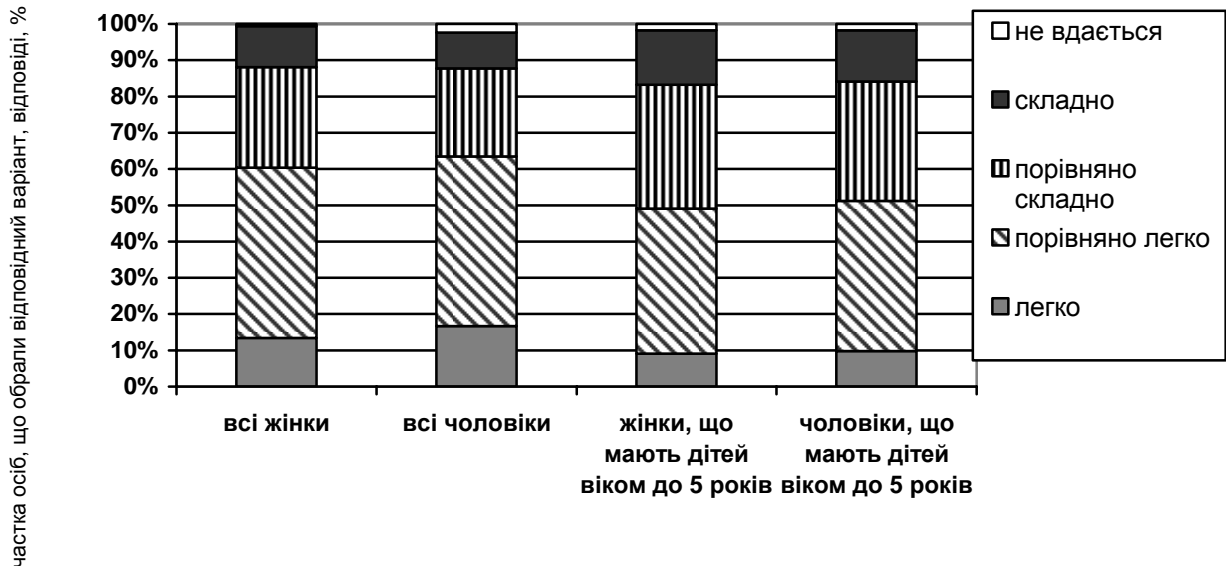


Рис. 6.12. Розподіл зайнятих жінок і чоловіків України за ступенем складності поєднання трудової діяльності з виконанням домашніх обов'язків

Наявність у сім'ї дитини (дітей), надто – малолітніх, помітно ускладнює поєднання трудової зайнятості з домашніми обов'язками, особливо для жінок. Так, більше половини жінок, які мають дітей дошкільного віку, заявили, що їм „порівняно складно”, „складно” або ж „не вдається” поєднувати роботу з виконанням домашніх обов'язків. І хоча модальним для осіб з дітьми залишається варіант відповіді „порівняно легко”, однак його внесок, як і частка відповідей „легко”, у загальній кількості відповідей є меншими, ніж у розподілі для всіх чоловіків і жінок. Характерно, що чоловіки, які мають дітей віком до 5 років, загалом дещо більш оптимістично, ніж жінки оцінюють можливості поєднання трудової діяльності з виконанням домашніх обов'язків (думається, через їх традиційну „відстороненість” від догляду за дітьми та ряду інших побутових проблем), однак і вони більшою мірою відчувають складність поєднання трудового та домашнього навантаження, ніж ті, хто не має малолітніх дітей.

Оцінки ступеня складності поєднання трудової і домашньої ролей варіюють залежно від віку працюючих. Показово, що найбільші частки оптимістичних відповідей („легко” і „порівняно легко”) припадають на молодші вікові групи. З віком поєднання трудової діяльності з виконанням домашніх обов'язків ускладнюється як через посилення навантажень на роботі (скажімо, внаслідок зайняття більш відповідальних посад, додаткову зайнятість тощо), так і через появу численних домашніх клопотів, пов'язаних зі формуванням сім'ї, народженням дітей тощо. Найбільш напруженим щодо цього відношенні є віковий інтервал від 25 до 40 років. Коли діти стають дорослими, поєднання їх батьками трудової і сімейної функцій полегшується, вже не досягаючи, однак, тієї легкості, яка притаманна молодості.

Певна частина жінок, які мають дітей віком до 5 років, тимчасово не працюють. Натомість працюючі жінки, що мають дітей дошкільного віку, віддають роботі не менше часу, ніж їх ровесниці, які не мають малих дітей, і навіть ненабагато менше, ніж чоловіки відповідного віку. Судячи зі структури тривалості відпрацьованого такими жінками робочого часу, можна говорити і про поширеність додаткової зайнятості серед матерів, які мають дітей-дошкільнят: близько 12% з них працювали більше 40 годин на тиждень.

Особливо часто до множинної зайнятості доводиться вдаватися жінкам, які виховують дітей без чоловіка. Матеріальне становище більшості неповних сімей в

Україні віддзеркалює специфіку вітчизняного соціально-трудового середовища, в якому надто важко для єдиного працюючого заробити достатньо коштів для утримання себе й дитини (тим більше – кількох дітей), особливо – для жінки, адже, як уже зазначалося, жіноча зарплата в Україні в середньому майже на третину нижча.

Відповіді осіб працездатного віку, які мають дітей дошкільного віку, на питання щодо форм організації догляду за дітьми підтверджують відому тезу про кратне трудове навантаження жінок і матрицентричність вітчизняної сім'ї, в якій більшість обов'язків, а разом з ними – і важливих рішень покладається на плечі матерів. Так, частка жінок, які виключно особисто здійснюють догляд за своїми дітьми, у 2,5 раза перевищує відповідну частку чоловіків. Та найбільше матерів (понад 45%) і батьків (понад 70%) здійснюють догляд за своїми дітьми спільно з іншими родичами. Думається, що, окрім взаємної кооперації членів подружжя у справі догляду за дітьми, йдеться насамперед про традиційну для вітчизняного менталітету активну участь бабусь та дідусів. До речі, найвищою частка відповідей „спільно з іншими родичами” є у наймолодшій групі батьків віком до 20 років, які, ймовірно, найчастіше користуються допомогою старшого покоління.

Понад 22% матерів та 16% батьків дітей віком до 5 років у справі догляду за своїми дітьми покладаються на дитячі дошкільні заклади. Послугами найманої няні або гувернантки користується мізерно мала частка родин. Окрім відсутності традицій щодо даної форми організації нагляду за дітьми, її незначна поширеність в Україні обумовлюється, головним чином, фінансовою недоступністю послуг достатньо надійних та кваліфікованих нянь і гувернанток для широкого загалу сімей. Зважаючи на те, що нині більшість жінок з дітьми дошкільного віку працює, а умови утримання і виховання дітей у дитячих дошкільних закладах викликають немало нарікань, затребуваність послуг домашніх нянь та виховательок у певних колах працюючого населення не викликає особливих сумнівів. Думається, перспективним варіантом задоволення потреби у цих послугах на прийнятних умовах може стати реалізація ініціативи щодо запровадження інституту домашніх вихователів.

У цілому ж створення належних умов для поєднання працівниками трудової діяльності з сімейним життям та вихованням дітей може сприяти гармонізації сімейних відносин і розвитку підростаючих поколінь, узгодженню цілей професійної самореалізації з відповідальним материнством та батьківством, а відтак – протидіяти кризовим явищам у відтворенні населення, забезпечувати гуманізацію всього суспільного життя та прогрес людського розвитку в Україні.

Серед напрямів соціальної політики, реалізація яких створювала б передумови для досягнення цих цілей, слід особливо виділити необхідність зростання трудових доходів, подолання бідності й малозабезпеченості працюючого населення, підтримки сімейного підприємництва та фермерства, поліпшення житлових умов сімей з дітьми, а також гармонійного розвитку дошкільного і позашкільного виховання і освіти дітей, включаючи сімейні форми. При цьому реальне забезпечення інтересів людини і сім'ї у соціально-економічній сфері є наріжним каменем побудови того економічного порядку, який відповідає як умовам гідної праці, так і вимогам концепції людського розвитку.

6.4. Безпека праці

Безпека на робочому місці є невід'ємним атрибутом гідної праці. Цей аспект передбачає, насамперед, відсутність шкідливих або несприятливих чинників, що можуть загрожувати здоров'ю чи життю працюючих.

Звичайно, будь-яка праця вимагає певних розумових та фізичних зусиль, витрат енергії та здібностей людини. Систематичне виконання навіть найлегшої роботи може спричинити утому, і навіть хобі, крім задоволення, приносить інколи розчарування чи інші неприємності. З цього погляду, будь-яке заняття забирає частину здоров'я та життя, і з цим доводиться змиритися, оскільки повна бездіяльність для людини має ще більш згубні наслідки, а безробіття виснажує не лише фізичні сили, а й нервову систему.

Отже, повністю запобігти впливу умов праці на здоров'я зайнятого населення неможливо (принаймні поки що), але слід намагатися створити прийнятні умови для якомога більшої кількості працюючих. У першу чергу необхідно усунути найбільш шкідливі та несприятливі чинники виробничого оточення, зменшити ризики професійних захворювань, травмування та смерті на робочому місці. Праця у відверто небезпечних умовах завдає шкоду не лише здоров'ю, а й соціальному самопочуттю та розвитку людини. Якщо працівник, ідучи на роботу, не буде певен, що повернеться додому, це неминуче відіб'ється на його ставленні і до роботи, і до життя. Страх за свою долю деморалізує, заважає будувати плани на майбутнє, пригнічує інтерес до професійного та культурного росту, штовхає до алкоголізму та наркоманії, знецінює життя інших людей. Таким чином, незадовільні умови праці негативно впливають не лише на стан здоров'я, а й на показники смертності та тривалості життя, соціального середовища та інших складових людського розвитку.

Створення сприятливих умов праці запобігає виникненню техногенних катастроф. Як складова безпеки громадян країни і елемент конкурентоспроможності її економіки безпека на виробництві є також невід'ємною частиною загальнонаціональної безпеки, запорукою подальшого розвитку.

Ступінь безпеки та комфортності умов праці може бути визначений безпосередньо шляхом опитування працівників. Безперечно, така суб'єктивна оцінка як індикатор трудового самопочуття має важливе значення. Разом з тим вона відображатиме, швидше, середній ступінь задоволеності умовами праці, оскільки працівники мають різне уявлення про те, якими вони повинні бути. Рівень їх вибагливості залежить від освіти, практичного досвіду, загального культурного рівня, багатьох інших індивідуальних рис. При цьому слід враховувати, що за умов досить низького рівня життя населення України для зайнятих значно більше значення має заробіток, ніж безпека на виробництві.

Об'єктивна оцінка умов праці потребує проведення атестації робочих місць на предмет відповідності певним медико-санітарним вимогам. У цьому випадку адекватність оцінки залежить від обґрунтованості чинних стандартів та повноти охоплення зайнятого населення. На сьогоднішній день в Україні діють застарілі санітарно-гігієнічні норми, що, як і переважна більшість норм праці, були розроблені ще за радянських часів і не враховують зміни, що відбулися у виробничих та технологічних процесах. Крім того, у складних умовах перехідного періоду у зв'язку із спадом виробництва, скрутним фінансовим становищем, зміною форми власності чи власника на багатьох підприємствах значно послабилася увага до умов праці та якості робочих місць. Із запровадженням загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (Закон України від 23 вересня 1999 р. №1105-XIV), деякі роботодавці стали свідомо приховувати наявність шкідливих виробничих чинників, щоб уникнути сплати внесків. Зокрема, за даними вибіркового обстеження промислових підприємств з питань політики гнучкості праці, проведеного Держкомстатом України у травні 2002 р., майже 30% підприємств не

здійснювали атестації робочих місць і не збиралися цим займатися.⁴⁵ І це в галузі, де працівники найбільшою мірою оточені техногенним середовищем.

Регулярні офіційні дані про стан умов праці (з урахуванням результатів атестації робочих місць) збираються лише по великих та середніх підприємствах, що надають державну статистичну звітність у повному обсязі, і основним видом діяльності яких є сільське господарство, промисловість, будівництво, транспорт або зв'язок. Ці дані не можна вважати повними, оскільки несприятливі фактори праці бувають і на малих підприємствах, і у невиробничих видах діяльності, зокрема у деяких наскрізних професіях (вантажників, прибиральників тощо). Таким чином, спостерігається лише основний масив зайнятості у несприятливих умовах.

За даними звітності підприємств, облікова кількість штатних працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, станом на 31 грудня 2003 р. становила 1614,5 тис. осіб (табл. 6.13). За період 1995–2003 рр. вона зменшилася на 292,3 тис. осіб або на 15,3%. Але робити висновок про поліпшення стану умов праці не можна, оскільки на динаміку цього абсолютного показника впливає зменшення загальних масштабів зайнятості на великих та середніх підприємствах.

Насправді розвивалася цілком протилежна тенденція: питома вага зайнятих у несприятливих умовах в загальній кількості штатних працівників крупних підприємств постійно збільшувалася – за цей час вона зросла до 26,1%. Причому з початком збільшення обсягів виробництва вона зросла значно швидше. За 1995–1999 рр. її приріст становив лише 0,5 п.п., а протягом 2000–2003 р. – вже 3,1 п.п. Отже, доводиться констатувати, що в Україні спостерігається стале погіршення умов праці, і останні успіхи економічного зростання досягнуті значною мірою за рахунок послаблення безпеки працівників.

Таблиця 6.13. Зайнятість в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам у 1995–2003 рр. (станом на кінець року)*

	1995	1999	2000	2001	2002	2003
Всього зайнято в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, тис. осіб	1906,8	1898,2	1774,9	1668,9	1704,3	1614,5
з них жінки, %	27,1	26,9	26,3	25,8	26,4	25,2
Число зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, у % до облікової кількості штатних працівників:						
всього	22,5	23,0	23,9	24,7	25,5	26,1
жінки	15,0	15,7	16,0	16,4	16,9	16,7
чоловіки	27,8	27,8	29,0	30,0	31,2	32,3

*Джерело: Стат. зб. "Праця України" за 1995, 1999–2003 рр.

Переважає більшість працюючих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, – чоловіки, і їх питома вага поступово зростає (з 72,9% у 1995 р. до 74,8% у 2003 р.). Наприкінці 1995 р. у несприятливих умовах було зайнято 27,8% облікової кількості штатних працівників – чоловіків, у 2003 р. – вже 32,3%. Тільки за останній рік цей показник зріс на 1,1 п.п.

⁴⁵ Джерело: Праця України 2001: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2002. – С. 22.

Зростання частки зайнятості жінок в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, було істотним (з 15% у 1995 р. до 16,9% у 2002 р.), а протягом 2003 р. вона навіть трохи зменшилася (до 16,7%). Таким чином, погіршення умов праці відбувалося переважно по чоловічому сектору зайнятості.

Відмінності в умовах праці жінок і чоловіків пояснюються кількома чинниками: законодавчим обмеженням використання праці жінок на найбільш небезпечних роботах, вищим освітнім рівнем жінок, а також існуючими стереотипами про розподіл праці на “жіночу” та “чоловічу”. Очевидно, для чоловіків вирішальним чинником при виборі місця роботи є можливий розмір заробітку або перспективи кар’єрного зростання, умови праці їх турбують значно менше. Як відомо, чоловіки взагалі легковажніше ставляться до власного здоров’я. Жінки набагато більше уваги приділяють умовам праці, власне кажучи, це й зумовлює їх націленість на одержання вищої освіти. Внаслідок гірших умов праці чоловіки, дійсно, в середньому заробляють значно більше, ніж жінки. Але вони розплачуються за це вдвічі вищим рівнем смертності у працездатному віці та набагато коротшою тривалістю життя (див. п. 4.1).

Найбільш поширені серед несприятливих факторів виробничого оточення перевищення гранично допустимих норм шуму, інфразвуку, ультразвуку (11,4% облікової кількості штатних працівників), пилу переважно фіброгенної дії (9,3%), шкідливих хімічних речовин (7,2%), мікроклімату у приміщенні (6,7%) (табл. 6.14).

Найгірші умови праці у добувній промисловості, де 68% працівників працюють в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. При цьому значна їх кількість працює під впливом одразу кількох несприятливих чинників (в середньому на одного працівника припадає 2–3 фактори). Найчастіше працівники добувних підприємств працюють під впливом пилу переважно фіброгенної дії (47,2% облікової кількості штатних працівників), перевищення гранично допустимих норм шуму, інфразвуку, ультразвуку (30,3%), важкості та напруженості праці (відповідно 24,6% та 17,1%), робочої пози (15,3%).

В обробній промисловості та виробництві електроенергії, газу та води у несприятливих умовах зайнято майже 30% штатних працівників, а на металургійних та нафтопереробних підприємствах – понад половину (відповідно 57,4% та 52,6%). Найбільш поширені фактори впливу – підвищений рівень шуму, інфразвуку, ультразвуку, шкідливі хімічні речовини, мікроклімат у приміщенні, пил переважно фіброгенної дії.

У будівництві, транспорті та зв’язку в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, зайнято близько 20% працівників. Будівельники найчастіше страждають від перевищення гранично допустимих норм шуму, інфразвуку, ультразвуку та важкості праці, впливу шкідливих хімічних речовин та пилу. Працівники транспорту та зв’язку найчастіше потерпають від перевищення гранично допустимих норм напруженості праці, робочої пози, шуму, інфразвуку, ультразвуку.

У сільському господарстві, де у несприятливих умовах зайнято 9,2% штатних працівників, до найпоширеніших факторів впливу належать вібрація, перевищення гранично допустимих норм шуму, інфразвуку, ультразвуку та важкості праці.

Відмінності у шкідливих чинниках на робочому місці визначаються особливостями кожного з видів діяльності. Але майже скрізь працівники, зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, працюють під впливом не якої однієї, а одразу двох і більше несприятливих обставин. Це означає, що вони зазнають атаки цілого комплексу шкідливих чинників, підсилених взаємодією, від чого уражаються не окремі органи, а в цілому весь організм.

Таблиця 6.14. Частка працюючих під впливом окремих факторів за видами економічної діяльності у 2003 р. (станом на кінець року; у % до облікової кількості штатних працівників)*

	Всього	Сільське господарство	Добувна промисловість	Обробна промисловість	Виробництво елек-троенергії, газу та води	Будівництво	Транспорт та зв'язок
Всього	26,1	9,2	68,0	29,8	28,5	20,9	18,4
у т.ч. працюють під впливом:							
шкідливих хімічних речовин	7,2	1,3	7,3	11,9	8,8	5,8	3,8
пилу переважно фіброгенної дії	9,3	1,1	47,2	10,4	4,3	5,5	2,1
вібрації	2,9	2,2	10,4	2,3	1,4	2,8	2,1
шуму, інфразвуку, ультразвуку	11,4	2,5	30,3	15,2	12,8	6,4	5,4
мікроклімату у приміщенні	6,7	1,1	12,8	10,7	9,3	2,7	1,8
температури зовнішнього повітря або атмосферного тиску	2,4	0,5	4,8	2,1	3,4	4,3	3,1
важкості праці	5,5	1,6	24,6	4,9	3,2	5,6	3,2
робочої пози	6,0	0,4	15,3	7,0	7,2	4,4	6,3
напруженості праці	5,9	0,8	17,1	5,7	5,2	4,7	8,1
інших факторів	0,4	0,1	0,6	0,4	1,2	0,3	0,2
Середня кількість факторів на одного працівника	2,2	1,3	2,5	2,4	2,0	2,0	2,0

*Джерело: Праця України 2003: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2004. – С. 340–341.

Поганий стан умов праці зумовлює високий рівень виробничого травматизму. Хоча за 1990–2003 рр. загальна кількість потерпілих на виробництві скоротилася у 5 разів (із 139,6 тис. до 25,7 тис. осіб), кількість смертельних травм за 1990–1999 рр. зменшилася лише вдвічі, а в останні п'ять років залишається практично на одному рівні: 1,3–1,2 тис. осіб (табл. 6.15).

Відносні показники виробничого травматизму показують, що зменшення кількості потерпілих значною мірою пояснюється зменшенням загальних обсягів зайнятості на підприємствах. За 1990–1999 рр. рівень травматизму у розрахунку на 1000 працюючих зменшився лише вдвічі, а у 2001 р. відбулося навіть деяке підвищення цього показника. Рівень смертельного травматизму за 1990–1999 рр. знизився тільки на третину, а з 1999 р. знову почав зростати. І це не зважаючи на значне скорочення обсягів виробництва та структурний перерозподіл працівників за видами діяльності у бік зростання невиробничої сфери. Слід також зауважити, що облік нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, скоріше, є неповним, оскільки залежить від звертань працівників до медичних закладів та за оформленням лікарняних. З розвитком приватного сектору зайнятості рівень охоплення працюючих державним соціальним страхуванням, зокрема по тимчасовій непрацездатності, неминуче

знизився. Власникам підприємств буває зручніше сплатити грошову компенсацію потерпілому працівнику або оплатити надані йому медичні послуги, ніж оформлювати документи про нещасний випадок.

Таблиця 6.15. Виробничий травматизм в Україні*

	1990	1995	1999	2000	2001	2002	2003
Кількість потерпілих, тис. осіб	139,6	80,5	43,3	34,3	33,9	27,8	25,7
у т.ч. зі смертельним наслідком	2,6	2,1	1,3	1,2	1,3	1,2	1,1
У розрахунку на 1000 працюючих:							
всього потерпілих	6,2	4,5	3,0	2,6	2,7	2,3	2,1
у т.ч. зі смертельним наслідком	0,117	0,116	0,092	0,095	0,105	0,100	0,094

*Джерело: Статистичний щорічник України за 2002 рік: Стат. зб. – К.: „Консультант”, 2003. – С. 532. Травматизм на виробництві у 2003 році: Стат. бюл. – К.: Держкомстат України, 2004. – С. 3.

Найвищі показники виробничого травматизму у Донецькій, Луганській та Дніпропетровській областях, де знаходяться вугледобувні шахти. Праця шахтарів в Україні найбільш небезпечна. Викликає здивування, що під час страйків, мітингів, пікетувань та інших заходів, які досить часто проводяться їх профспілковими організаціями, ставляться переважно фінансові вимоги (виплата заборгованості із заробітної плати або її підвищення), а питання поліпшення безпеки праці майже не піднімаються. Тим більше, що причиною аварій на шахтах часто буває зневага до елементарних правил експлуатації та техніки безпеки. Очевидно, гірняки не уявляють собі інших умов праці, їх непокоїть в основному недостатня грошова компенсація за повсякденний ризик та нелюдські навантаження.

На тлі загального погіршення умов праці зайнятого населення особливо несправедливо виглядає зниження кількості працівників, яким надаються пільги та компенсації за несприятливі умови чи особливий характер праці. У 1995 р. їх одержували 42,2% облікового складу штатних працівників, що майже вдвічі більше, ніж працювало в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. У 2003 р. пільги та компенсації одержувало вже лише 28,6% працівників, – тільки на 2,5 п.п. більше, ніж зайнято у несприятливих умовах (табл. 6.16). Якщо врахувати, що певна кількість працівників одержують пільги та компенсації не за умови, а за особливий характер роботи, виявляється, що певна частина працюючих в умовах перевищення санітарно-гігієнічних норм не одержують жодної компенсації за завдану шкоду своєму здоров'ю. Зокрема, у сільському господарстві частка працівників, які мають хоча б один вид пільг або компенсацій, помітно нижча частки працюючих у несприятливих умовах: відповідно 8,7% та 9,2%. У 1995 р. їх співвідношення становило 3,2 раза на користь пільговиків.

Зменшення контингенту працюючих, які одержують пільги та компенсації за умови чи характер праці, певною мірою було зумовлене запровадженням більш жорсткого контролю за порядком їх надання з бюджетних коштів (зокрема посилення вимог щодо атестації робочих місць на відповідність санітарно-гігієнічним нормам). Але основною причиною стало погіршення фінансового стану підприємств або небажання їх керівників витратити „зайві” гроші, оскільки особливо були урізані пільги та компенсації, що надаються з власних коштів підприємств, зокрема видача молока або інших рівноцінних продуктів (у 1995 р. одержували 22,4% штатних працівників, у 2003 р. – 8,9%) та надання додаткових відпусток, встановлених колективними договорами (відповідно 8,3% та 3,8%). Імовірно також, що у теперішніх умовах

працівники надають перевагу грошовій компенсації, а не натуральним продуктам чи відпусткам, оскільки відсоток працівників, які одержують доплати за несприятливі умови праці збільшився з 10,1% до 12,4%.

Таблиця 6.16. Частка працівників, яким встановлені пільги та компенсації за несприятливі умови праці, за видами економічної діяльності у 2003 р. (станом на кінець року; у % до облікової кількості штатних працівників)*

	Всього	Сільське господарство	Добувна промисловість	Обробна промисловість	Виробництво елек- троенергії, газу та води	Будівництво	Транспорт та зв'язок
Всього	28,6	8,7	70,3	31,8	32,9	22,4	25,5
у т.ч. мають право на:							
додаткові відпустки згідно з списком	19,4	3,3	60,9	24,3	18,5	16,6	8,8
додаткові відпустки за колективним договором	3,8	1,6	10,0	4,0	3,7	5,1	2,3
скорочений робочий тиждень	4,1	0,2	34,1	1,7	2,0	2,1	1,0
доплати	12,4	1,3	7,8	18,3	21,4	7,5	12,8
молоко або інші рівноцінні продукти	8,9	1,0	12,5	14,7	10,3	6,2	3,9
лікувально-профілактичне харчування	0,6	0,0	0,5	1,0	1,3	0,2	0,0
Середня кількість пільг на одного працівника	1,9	0,8	1,9	2,1	2,0	1,8	1,6

*Джерело: Праця України 2003: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2004. – С. 330–331.

У добувній промисловості майже всім працівникам, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, надаються додаткові відпустки згідно з списком професій та посад, визначеним урядом; половині з них встановлено скорочений робочий тиждень. Більше, ніж в інших видах діяльності, поширені додаткові відпустки, встановлені колективним договором. Тобто на добувних підприємствах шкідливі умови праці компенсуються переважно збільшенням часу відпочинку. Очевидно, вважається, що працівники і так достатньо заробляють для відновлення здоров'я.

В обробній промисловості та виробництві електроенергії, газу та води, поряд з додатковими відпустками за урядовим списком, використовуються доплати, порівняно часто видається молоко або інші рівноцінні продукти. У будівництві та сільському господарстві надаються переважно додаткові відпустки згідно зі списком, у транспорті та зв'язку – доплати.

Найбільша кількість пільг та компенсацій у розрахунку на одного працівника, що працюють в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, надається в обробній промисловості та виробництві електроенергії, газу та води (в середньому 2 і більше), найменше – у сільському господарстві (менше 1). Очевидно, кількість пільг та компенсацій визначається переважно фінансовим становищем підприємств

певного виду діяльності, а не законодавчо-нормативною базою. Бідність сільськогосподарських підприємств не дозволяє їм забезпечити навіть мінімальні соціальні гарантії для своїх працівників щодо умов та оплати праці.

Ще одним видом компенсації за роботу у несприятливих або особливих умовах є право вийти на пенсію на пільгових умовах (у більш ранньому віці, ніж встановлено загальним пенсійним законодавством, або при досягненні певного стажу роботи – за вислугою). Станом на 31 грудня 2003 р. загальна чисельність працівників, що мають таке право, сягала 967,7 тис. (15,7% облікової кількості працівників). Переважну їх більшість склали працівники добувної та обробної промисловості, які мають право вийти на пенсію у більш ранньому віці за затвердженими списками професій та робіт.

Як уже зазначалося, наведені дані про стан умов праці стосуються лише великих та середніх підприємств. Разом з тим очікувати, що у некорпоративному секторі ситуація краща, не доводиться. Щоправда, серед малих підприємств та підприємницької діяльності фізичних осіб значно менше поширені промислові види діяльності, які найчастіше пов'язані з впливом несприятливих чинників. Проте на них частіше використовуються застарілі технології та обладнання, більші обсяги фізичної праці. Крім того, сектор самостійної зайнятості в Україні залишається поза нормами трудового законодавства, зокрема щодо тривалості роботи та відпочинку. За даними обстеження економічної активності населення у 2003 р., 12,5% зайнятих (без зайнятих в особистому селянському господарстві) не мали нормативної тривалості робочого тижня, а середня тривалість фактично відпрацьованого ними часу становила 46 годин на тиждень. Середня тривалість робочого тижня на приватних підприємствах (42 години) суттєво вища, ніж на державних та колективних (відповідно 38 та 40 годин). У той час, як найменші працівники працюють в середньому 39 годин на тиждень, роботодавці працюють 45 годин, працюючи за власний рахунок – 42 години, і навіть члени сім'ї, що допомагають у родинному бізнесі, – 43 години. У видах економічної діяльності, де найпоширеніші дрібні форми підприємництва, – торгівлі, готелях та ресторанах, будівництві, – найбільша середня тривалість робочого тижня (42 години).⁴⁶

Особливе занепокоєння викликає те, що підвищена тривалість відпрацьованого робочого часу (41 година на тиждень) спостерігається у професійних групах, які працюють з механізмами: у кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства, операторів та складальників устаткування і машин. Перевтома від понаднормової праці може призвести цих працівників до послаблення уваги та травмування.

Крім сприятливих умов праці, безпека на виробництві як складова концепції гідної праці передбачає захищеність працівників насамперед через охоплення соціальним страхуванням. В Україні соціальний захист працівників регулюється Основами законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що передбачають запровадження п'яти видів страхування: пенсійного; медичного; у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням; на випадок безробіття; від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. На сьогоднішній день функціонують чотири види страхування (крім медичного). Діяльність фондів, розміри внесків, нагляд у сфері соціального страхування, страхові випадки і розмір страхових виплат по кожному з них регламентуються окремими законами.

⁴⁶ Джерело: Економічна активність населення України 2003: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2004. – С. 102–112.

Основна проблема розвитку соціального страхування в Україні полягає у відсутності дієвих механізмів фінансового забезпечення та управління коштами страхових фондів, що призводить до неповного охоплення працюючих, надмірних адміністративно-організаційних видатків, розпорошення коштів по безлічі різноманітних напрямів. Два фонди – у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності і від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання – й досі мають значну заборгованість з виплат по страхових випадках (відповідно 63,9 та 230,4 млн. грн.). Хоча ця заборгованість складається переважно з власних коштів підприємств, її наявність дискредитує саму ідею соціального страхування.

Підсумовуючи, слід визнати, що за станом безпеки на виробництві Україна знаходиться ще дуже далеко від ідеалів гідної праці та інноваційної моделі соціального розвитку. Основними задачами держави в цьому напрямі мають бути:

- розробка нових, науково обґрунтованих норм праці та санітарно-гігієнічних умов на робочому місці, які враховуватимуть міжнародні стандарти та сучасний рівень технологічного розвитку;
- заохочення підприємств до проведення атестації робочих місць (можливо, слід зробити цю послугу безкоштовною для роботодавців, виділяючи кошти з державного бюджету або залучаючи інші джерела), посилення контролю за періодичністю цього процесу;
- сприяння інноваційній діяльності підприємств, технічному переоснащенню та впровадженню нових технологій, без чого неможливо досягти конкурентоспроможності національної економіки та вирішити проблему економічної безпеки і, зокрема, безпеки на виробництві;
- удосконалення системи соціального страхування, спрощення механізму збирання внесків по державному загальнообов'язковому соціальному страхуванню, підвищення ефективності використання його коштів, негайне погашення існуючої заборгованості з виплат по страхових випадках;
- посилення державного нагляду за станом дотримання норм та правил безпеки на виробництві.

Разом з тим ця проблема не може бути вирішена лише на державному рівні, без партнерської участі роботодавців та працівників. Є багато заходів з підвищення культури виробництва та поліпшення умов праці, що не потребують великих матеріальних чи організаційних витрат і часто навіть входять до кола службових обов'язків певних осіб, але ігноруються або виконуються формально. Це підвищення трудової дисципліни (зокрема, заборона праці у нетверезому стані), роз'яснення і контроль виконання правил техніки безпеки, перерви для проведення виробничої гімнастики, створення прийнятних побутових умов (обладнання кімнат для відпочинку, прийому їжі, фізкультурних занять) тощо.

6.5. Свобода асоціацій та соціальний діалог

Становлення та розвиток ринкових відносин в Україні, формування громадянського суспільства на демократичних засадах сприяли створенню умов для активізації взаємодії різних верств населення, передусім, шляхом використання механізмів соціального діалогу.

В Резолюції про трипартизм та соціальний діалог, прийнятій Міжнародною конференцією праці на її 90-й сесії 18 червня 2002 р., відзначається, що соціальний діалог і трипартизм є цінним демократичним засобом вирішення соціальних проблем, формування консенсусу і вирішення широкого кола трудових проблем, по

відношенню до яких соціальні партнери відіграють безпосередню, легітимну і незамінну роль.

Процеси реформування українського суспільства, започатковані у 1990-х роках, були і залишаються найбільш динамічними, передусім, у соціально-економічній сфері, що безпосередньо пов'язана з реалізацією економічних і соціальних прав та інтересів людини. Саме тому застосування принципів і засобів соціального діалогу в регулюванні соціально-економічних і трудових відносин сьогодні відбувається найбільш активно та має певні успіхи.

Використання механізмів соціального діалогу в Україні донедавна відбувалось в контексті розвитку соціального партнерства, під яким у загальному визначенні розуміється система колективних відносин між працівниками, роботодавцями, їх представниками, органами державної влади і місцевого самоврядування щодо реалізації трудових та соціально-економічних інтересів сторін шляхом колективних переговорів, консультацій, обміну інформацією, прийняття спільних рішень, застосування узгоджувальних процедур.

Можливості соціального діалогу дозволяють створити передумови для реалізації концепції гідної праці, передусім стосовно таких важливих її складових, як гідність у праці та праця в умовах свободи. Саме завдяки соціальному діалогу працівники мають право через свої організації колективно представляти власні інтереси, заявляти про проблеми і брати участь у прийнятті рішень щодо трудових та соціально-економічних відносин. У свою чергу, використання механізмів участі працівників у прийнятті вищезначених рішень сприяє забезпеченню можливості одержати роботу, створенню умов для продуктивної та безпечної праці.

Сторонами соціального діалогу, які сформовані й функціонують у сучасному українському суспільстві, є працівники, роботодавці, їх представники – профспілкові організації, організації роботодавців та їх об'єднання усіх рівнів, а також органи державної влади і місцевого самоврядування. Представники сторін діють на підставі Конституції України, законів України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, „Про організації роботодавців”, „Про місцеві державні адміністрації” та „Про місцеве самоврядування в Україні”, „Про колективні договори і угоди”. Чинна законодавча база в цілому зорієнтована на врахування світової практики, конвенцій та рекомендацій МОП щодо правового врегулювання соціального діалогу.

Соціальний діалог на національному, галузевому та територіальному рівнях відбувається на тристоронній, а на виробничому рівні – на двосторонній основі. Основною та найбільш поширеною його формою в Україні є колективні переговори.

Основоположний принцип соціального діалогу – рівність сторін. Соціальні партнери мають рівні права щодо ініціювання колективних переговорів, визначення переліку питань, що є предметом переговорів, та обговорення цих питань, отримання необхідної інформації для ведення конструктивного діалогу. Дотримання принципу рівноправності учасників є стимулом і необхідною передумовою для подальшого розвитку ефективного соціального діалогу. Один з головних моментів процедури соціального діалогу – збалансованість вимог і врахування інтересів партнерів, в іншому випадку переговорний процес втрачає ефективність і основу для компромісу.

Соціальна практика свідчить, що нині організації працівників в Україні переживають складний період реформування та адаптації до ринкових умов. Він об'єктивно пов'язаний з прискороною приватизацією галузей економіки, їх структурною перебудовою, скороченням промислового і аграрного секторів, що призводить до зменшення традиційної бази профспілкового руху, який є найбільш поширеною формою представництва інтересів працівників. Найбільш чисельним профспілковим

об'єднанням залишається Федерація профспілок України, однак уже тривалий час розвиток профспілок в Україні постійно перебуває у динаміці змін і пошуку взаємоприйнятних організаційних форм. Актуальним завданням щодо реалізації принципу рівності сторін соціального діалогу повинна стати консолідація профспілкового руху, підвищення ефективності діяльності об'єднань профспілок для розробки узгодженої стратегії і солідарної тактики.

Найменш структурованою ланкою соціального діалогу в Україні сьогодні є організації роботодавців. Першою організацією роботодавців нового типу, що виникла в Україні, був Союз підприємців Криму, створений у лютому 1989 р. На початку 1990-х років на всій території України створювалась велика кількість союзів, спілок, асоціацій роботодавців, формування яких здійснювалося за регіональною, галузевою, професійною та іншими ознаками.

Наступним етапом у розвитку організацій роботодавців в Україні стало створення загальнонаціональних об'єднань. 15 лютого 1992 р. було створено Український союз промисловців та підприємців (УСПП), який у 1996 р. став членом Міжнародної організації роботодавців, що об'єднує організації 120 країн світу і представляє їхні консолідовані інтереси у МОП. Важливою подією у консолідації національних роботодавців стало створення 5 листопада 1998 р. за рішенням Установчого з'їзду об'єднань роботодавців Конфедерації роботодавців України.

Чинним законодавством визначено правові засади створення й діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань, повноваження і взаємовідносини з органами державної влади та організаціями працівників. Нині існує досить розгалужена структура організацій роботодавців та їх об'єднань, що діють за територіальною або галузевою ознакою, але разом з цим можна констатувати, що рівень сформованості інститутів представництва інтересів роботодавців та їх активність є недостатніми для ефективного соціального діалогу, й нижчими порівняно з організаціями працівників.

Головною проблемою інституційного представництва роботодавців є їхня диференціація за соціальними, політичними і, особливо, економічними інтересами. Крім того, в Україні все ще триває процес формування нових власників. На етапі первісного нагромадження капіталу вони часто дбають передусім про найшвидше нарощення капіталу (нерідко у будь-який спосіб), а про соціальні потреби турбуються лише в разі крайньої необхідності. В Україні поки що, на жаль, немає стійких традицій, культури вирішення соціально-економічних проблем шляхом пошуку компромісів, а корумпованість влади і криміналізація господарської діяльності лише посилюють диктат сильної сторони.

Певні неузгодження з практикою формування об'єднань роботодавців має й Закон України "Про організації роботодавців". Так, у ньому відсутнє положення про галузеві організації роботодавців і можливість регіональних об'єднань роботодавців (місцевих і обласних) брати участь в організації і діяльності аналогічних об'єднань вищого рівня. Це актуалізує питання дотримання тих прав і принципів, які закладені у Конституції України і використовуються у практиці європейських країн, і відповідно до яких необхідно удосконалювати законодавство з питань соціального діалогу.

Недостатня структурованість та активність сторони власників у ряді випадків значно ускладнює реалізацію соціального діалогу, особливо на територіальному та галузевому рівнях. Зокрема, ця проблема безпосередньо пов'язана з питанням підтвердження повноважень на ведення колективних переговорів, що є досить актуальним в умовах збільшення недержавного сектору, розвитку корпоративного управління. В ряді випадків проблема ідентифікації власника та наявності у його представників необхідних повноважень є стримуючим фактором у процесі колективних переговорів.

Серед інших причин неефективної роботи організацій роботодавців - недостатня соціальна взаємодія влади і бізнесу, а також необізнаність роботодавців із законодавством та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці і соціально-трудових відносин.

Відтак створення потужної мережі структур і громадських організацій підприємців соціально-ринкової орієнтації, спрямованих на розвиток соціального діалогу, залишається актуальним завданням усіх інститутів громадянського суспільства.

В Україні розвивається тристороння модель соціального діалогу, де в регулюванні соціально-трудових відносин держава виконує, по-перше, функції арбітра, по-друге, виступає як соціальний партнер. Держава створює законодавче та нормативно-правове поле, встановлює правила і процедури соціального діалогу, а також визначає правовий статус учасників переговорного процесу, виступає як посередник при вирішенні конфліктних ситуацій між партнерами та гарант інтересів сторін у процесі соціального діалогу. Водночас органи державної влади та місцевого самоврядування, що виконують функції управління державною і комунальною власністю, здійснюють функції роботодавця і виступають стороною угод різного рівня.

На жаль, ставлення державних органів до профспілок і роботодавців часто носить формальний характер. Це пояснюється слабкістю ідеології соціального діалогу в суспільній свідомості і відсутністю досконалого законодавчого забезпечення механізмів участі держави у соціальному діалозі, внаслідок чого вона компенсує цей недолік через адміністративні функції.

Актуальним завданням органів державної влади та місцевого самоврядування є налагодження тісної взаємодії з організаціями роботодавців і профспілок та їх об'єднаннями. Окремим питанням є удосконалення розподілу повноважень і взаємовідносин між органами державної влади різних рівнів та органами місцевого самоврядування у межах, визначених Конституцією України.

Підвищення ролі держави як гаранта рівноправної участі у переговорах та інших формах соціального діалогу всіх його сторін має виходити з концептуальних положень розбудови соціально орієнтованої економіки і соціальної держави. Останні проголошують економічну свободу й право на тарифну автономію роботодавців, працівників, профспілок і підприємців, економічну відповідальність працівників та роботодавців за добробут і соціальну спрямованість бізнесу, солідарну участь членів суспільства в регулюванні соціальної політики та недопущення надмірних розривів у доходах різних категорій населення, економічну демократію і участь працівників у виробленні й реалізації соціальної політики.

Для забезпечення ефективного соціального діалогу в Україні створена і функціонує Національна рада соціального партнерства. За рішенням сторін можуть утворюватися постійно діючі ради соціального партнерства на галузевому, територіальному та виробничому рівнях, що мають статус консультативно-дорадчих органів, до складу яких входять представники сторін відповідного рівня на паритетних засадах.

Пропозиції Національної ради соціального партнерства враховуються при прийнятті або внесенні змін до законів, інших нормативно-правових актів, що стосуються соціально-трудової сфери. Пропозиції галузевих та територіальних рад соціального партнерства мають бути обов'язковими для розгляду відповідними органами державної влади та місцевого самоврядування.

Впродовж останніх років однією з дієздатних інституцій соціального діалогу є створена у 1998 р. Національна служба посередництва і примирення (НСПП). Тільки

у 2003 р. за сприяння НСПП було вирішено 244 колективних трудових спори (конфлікти). Національна служба посередництва і примирення також брала участь у своєчасному розв'язанні 1415 розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин і запобіганні виникнення колективних трудових спорів на 6203 підприємствах, організаціях, установах, де зайнято понад 676 тис. чоловік. На доконфліктній стадії вирішено 37% (522) розбіжностей, попереджено виникнення 411 колективних трудових спорів.

Найбільш поширеними причинами виникнення колективних трудових спорів у 2003 р., як і у попередні роки, залишалися заборгованість із заробітної плати та несвоєчасна виплата поточної заробітної плати. Тому НСПП зосереджувала свої зусилля, передусім, на колективах підприємств галузей, де допущені найбільші обсяги заборгованості із заробітної плати, а також на підприємствах, де відбувається відновлення платоспроможності або процедура банкрутства, оскільки при цьому часто порушуються трудові права найманих працівників.

Внаслідок стійкої тенденції до позитивних змін в економіці дія вказаних конфліктогенних чинників зменшується. Водночас досить вагомими факторами загострення конфліктів залишаються низький рівень оплати праці, ігнорування адміністрацією підприємств інтересів працюючих, порушення умов колективного договору, неритмічність роботи підприємств і вимушені неоплачувані відпустки, протистояння роботодавців і трудового колективу внаслідок приховування керівниками підприємств прибутків, зміна форми власності, у тому числі на соціальні об'єкти, без врахування інтересів працівників, несприятливий соціально-психологічний клімат, незадовільні умови та безпека праці тощо. Розповсюдженість таких явищ – наслідок нерозвиненості громадянського суспільства і слабкої правової захищеності населення, низького рівня соціальної відповідальності бізнесу, якому поки що не властиві поширені у розвинутих країнах принципи гуманізації соціально-трудова відносин.

П'ятирічний досвід застосування Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” доводить, що назріла необхідність в удосконаленні організаційного механізму не тільки вирішення спорів, а й реалізації рішень органів, що здійснюють примирні процедури. Необхідно ввести додатковий територіально-галузевий рівень колективних трудових спорів, удосконалити порядок формування і затвердження вимог працівників шляхом збору підписів, забезпечити надійні гарантії для представників працівників і контроль виконання рішень примирних органів (примирної комісії, трудового арбітражу).

Якщо примирні органи не змогли врегулювати розбіжності між сторонами, працівники або уповноважений ними орган чи професійна спілка мають право з метою виконання висунутих вимог застосовувати усі дозволені законодавством засоби. Одним з таких засобів є звернення до суду. Нині конфліктні ситуації розглядаються у судах загальної юрисдикції, де трудове право поглинається іншими галузями права, від чого зменшується його соціально-економічне значення. Практика розвинутих країн, де форми соціального діалогу набули високого рівня розвитку, доводить ефективність створення спеціалізованих судів, орієнтованих виключно на соціально-трудова відносини. Основна перевага спеціалізованих трудових судів – швидкість і компетентність розгляду спорів.

Одним з основних чинників розвитку соціального діалогу є підвищення ролі і значення колективних договорів та угод у регулюванні соціально-трудова відносин на різних рівнях.

За українським законодавством, колективний договір може укладатися на всіх підприємствах, незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. При цьому для початку переговорів достатньо ініціативи однієї з сторін соціального діалогу.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства та є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників. Положення генеральної, галузевої, регіональної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Закон України “Про колективні договори і угоди” встановлює чітке співвідношення законодавства і зобов'язань колективних договорів, угод. Мінімальні гарантії та зобов'язання сторін у сфері соціально-трудова відносин встановлюються на рівні генеральної угоди. Вони не повинні бути нижчими за визначені державні соціальні стандарти і гарантії. Галузева угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою. Угоди регіонального рівня також включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії. Зрештою, колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги. Використання даної схеми дає сторонам переговорного процесу можливість встановлювати локальні норми права в межах їх компетенції, дає можливість враховувати широке коло інтересів працівників і роботодавців, визначати їх обов'язки, що потенційно поліпшує соціально-трудова відносини, закладає ґрунтовні підвалини їх регулювання і зменшує вірогідність виникнення колективних трудових конфліктів.

З часу прийняття у 1993 р. Закону України „Про колективні договори і угоди” в країні накопичено значний практичний досвід з розробки колективних договорів і угод, ведення переговорів з їх укладення, відбувалось удосконалення вказаного закону. Втім сьогодні ще існує ряд проблем у сфері регулювання колективних трудових відносин, що потребують свого вирішення.

Протягом 2003 р. в Україні діяли Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та профспілками і профоб'єднаннями, понад 70 галузевих і 26 регіональних угод, близько 81 тисячі колективних договорів (табл. 6.17).

Таблиця 6.17. Стан укладання колективних договорів за період 1994–2004 рр.*

Рік	Кількість укладених колективних договорів, од.	Кількість працівників, охоплених колективними договорами	
		тис. осіб	у % до облікової кількості штатних працівників
1994	38 657	10107,8	64,4
1995	39 421	9324,7	60,7
1996	39 585	8590,8	60,3
1997	47 919	8732,4	66,7
1998	58 505	10613,3	68,9
1999	62 748	10604,5	71,9
2000	72 089	10361,4	75,6
2001	75 669	10139,7	78,2
2002	77 020	9829,5	80,3
2003	80 934	9662,3	82,0

* Джерело: Стат. зб. Держкомстату України „Праця України” за 1994–2003 рр.

Збільшення кількості колективних договорів у 2003 р. порівняно з 1994 р. в 2,1 рази відбулося, передусім, за рахунок проведення реструктуризації підприємств, що супроводжується відокремленням структурних підрозділів і створенням на їх основі нових суб'єктів господарювання. Однак навіть за таких умов майже п'ята частина працівників не охоплено колективними договорами. Охоплення колективними договорами працівників за окремими видами економічної діяльності є ще меншим. Найнижчі показники діяльності у сфері відпочинку і розваг, культури та спорту – 57,9%, фінансовій діяльності – 55,4%, державному управлінні – 29,1%.

За даними на початок 2003 р. мінімальний розмір тарифної ставки, вищий від установленого чинним законодавством, було визначено лише у 17,7% укладених колективних договорів. При цьому в бюджетних галузях, сільському, лісовому та рибному господарстві цей показник не перевищував 1%.

Сума витрачених у 2003 р. коштів на запровадження додаткових, не передбачених законодавством пільг та виплат у розрахунку на одного працівника за окремими видами економічної діяльності залишається суто символічною: колективні громадські та особисті послуги – 63,63 грн., з них діяльність у сфері відпочинку і розваг, культури та спорту – 57,84 грн., освіта – 53,24 грн., рибне господарство – 40,03 грн., охорона здоров'я та соціальна допомога – 31,17 грн., сільське господарство – 19,98 грн.

Аналіз виконання колективних договорів за офіційними статистичними даними свідчить, що у 2003 р. фактично було виконано 93,5% встановлених у них зобов'язань з питань зайнятості працівників, 92,6% – з питань оплати праці та 91,9% – з питань охорони праці.

Як показує практика, на всіх рівнях соціально-трудових відносин має місце декларативний, рекомендаційний характер багатьох положень, що визначають зміст колективних договорів та угод, внаслідок чого значна кількість зобов'язань не виконується або мають місце відхилення від запланованих результатів. Про це свідчать результати перевірок з боку органів територіальних державних інспекцій праці. Так, у 2003 р. в цілому по Україні було здійснено 40888 перевірок на 20903 підприємствах, організаціях, установах. На 97% з них були виявлені порушення, за якими було складено 35678 приписів, з яких 15199 або 42,6% було оформлено у вигляді протоколів про адміністративні правопорушення і передано до суду.

Визначений законодавством перелік соціальних і трудових гарантій найманим працівникам є досить обмеженим, а їх рівень недостатнім для забезпечення розширеного відтворення робочої сили та належного рівня життя населення. Недосконалість, а часто й відсутність державних соціальних стандартів і гарантій, потребує значного посилення ролі колективних договорів, робить їх одним з основних інструментів регулювання відносин між роботодавцем і працівниками для узгодження інтересів сторін, визначення наявних можливостей їх задоволення.

Крім того, в ряді випадків законодавство передбачає встановлення окремих гарантій у сфері праці безпосередньо в колективних договорах. Це стосується, наприклад, форм і систем оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, строків виплати заробітної плати, встановлення скороченої тривалості робочого часу, розміру одноразової матеріальної допомоги працівнику, який отримав виробничу травму при виконанні ним трудових обов'язків, розміру вихідної допомоги, тривалості додаткових оплачуваних відпусток за умови чи характер праці тощо. Отже, якщо колективний договір на підприємстві не укладено, то низка трудових прав і гарантій працівникам не можуть бути належним чином реалізовані.

Важливим є те, що коло питань, які сторони мають право вирішувати в колективному договорі, є практично необмеженим. Ним можуть встановлюватися додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами вищого рівня, гарантії, соціально-побутові пільги. З іншого боку, законодавством визначено механізм притягнення до відповідальності винних у невиконанні зобов'язань за колективним договором.

Певною перешкодою на шляху розвитку соціального діалогу є концентрація уваги партнерів на класичних методах організації системи тристоронніх відносин. Між тим, у ЄС традиційна модель соціального діалогу набуває диверсифікованого характеру. Він поширюється на усі рівні соціально-економічних відносин. Консультації та діалог зміщуються по вертикалі вниз на рівень підприємств і фірм, розширюється горизонтальний переговорний процес, охоплюючи території і галузі. Поглиблюється предмет переговорів, зачіпаючи не тільки соціальну, а й економічну тематику.

В Україні процес подібної диверсифікації потребує інституціоналізації форм соціального діалогу, які мають бути пристосовані до економічних, технологічних і соціальних змін, що відбуваються в суспільстві. Потрібне подальше поглиблення переговорів на галузевому рівні з включенням до нього широкого кола проблем, що стосуються якості людського потенціалу, конкурентоспроможності фірм, продуктивності праці і професійної етики.

У зв'язку з цим необхідним є продовження роботи щодо формування та вдосконалення законодавчої бази соціального діалогу, що має передбачати інституціоналізацію соціального діалогу як самостійної і провідної сфери соціально-економічного розвитку в країні, права й обов'язки учасників соціального діалогу, узгодження з відповідними міжнародними стандартами, існуючим правовим полем України.

7. Перспективні напрями людського розвитку в Україні

7.1. Соціалізація ринку праці – необхідна передумова реалізації принципів гідної праці

Перехід економіки України до фази повноцінного та зростання обумовлює необхідність розробки нової політичної та економічної доктрини сталого розвитку в рамках моделі соціально орієнтованої держави, визначеної Конституцією України.

Оскільки ступінь соціалізації економічної системи визначається станом ринку праці, рівнем зайнятості і доходів населення, то саме соціально орієнтований ринок праці є найбільш адекватним соціально орієнтованій моделі держави.

Функціонування ринку праці і рівень зайнятості населення, що забезпечується ним, визначально залежать від рівня розвитку економіки країни в цілому та суспільних відносин, основу яких становлять відносини власності, виробничі зв'язки, економічна свобода суб'єктів ринку праці, баланс між ринковою ефективністю та соціальною справедливістю, а також від ступеня розвитку людини як носія робочої сили. Залежність ця виражається через соціальну орієнтацію ринку праці, тобто певні якісні параметри розвитку його суб'єктів, відносини між ними, результати взаємодії, ефективність функціонування, гуманістичне спрямування. При цьому об'єктами соціалізації на соціально орієнтованому ринку праці виступають не тільки наймані працівники, а й власники засобів виробництва. Останні повинні ефективно поєднувати фактори виробництва (капітал і робочу силу) і забезпечувати високу ефективність виробництва на основі науково-технічного прогресу як в інтересах учасників взаємодії, так і суспільства загалом.

Під соціально орієнтованим ринком праці мається на увазі система соціально-економічних відносин, складові якої визначають і регулюють відтворення робочої сили (формування, розподіл, перерозподіл і використання) в умовах сталого економічного розвитку та забезпечують прогресивні стандарти якості життя населення. При такому підході відтворення людини як самостійна система і одночасно ланка в складних господарських і соціальних системах розглядається як першооснова розвитку системи та вирішальна умова формування орієнтованого ринку праці. Це дає можливість визначити сутність поняття соціалізації ринку праці як процес спрямування державою діяльності його суб'єктів на забезпечення базових потреб населення за прогресивними стандартами шляхом досягнення високої ефективності економіки.

Соціалізація ринку праці в Україні – об'єктивний процес, пов'язаний з розширенням зайнятості, підвищенням добробуту і якості життя населення. Він спирається на об'єктивні вимоги і норми Міжнародної організації праці, зокрема стосовно включення до міжнародних угод „соціальних статей”, які передбачають обов'язкове поліпшення умов життя і праці, ліквідацію зловживань і форм експлуатації працівників.

Процес соціалізації ринку праці має пряму кореляційну залежність від ефективності заходів побудови соціально-орієнтованої моделі ринкової економічної системи. Разом з тим ринок праці є однією з найважливіших складових реформування економіки, інструментом побудови обраної ринкової економічної моделі, а рівень соціалізації ринку праці – це основний показник соціальної орієнтації тієї чи іншої ринкової економічної системи. Низький рівень і недостатня інтенсивність процесів соціалізації ринку праці спричиняє низьку ефективність ринкових перетворень. Для підвищення результативності реформування необхідний новий методологічний

підхід, який в основу економічного зростання покладає соціалізацію ринку праці, визначаючи її найбільш суттєвим фактором впливу і головним засобом економічного зростання.

Розвинутий соціально орієнтований ринок праці має передбачати:

продуктивну зайнятість і ефективне використання факторів виробництва, впровадження нових технологій, наявність необхідних умов для формування і розвитку трудового потенціалу, адекватного вимогам науково-технічного процесу і соціально-економічних пріоритетів, для задоволення зростаючих потреб членів суспільства на основі сталого економічного розвитку, що є стратегічною метою державного регулювання;

наявність умов для прояву і реалізації інтересів на всіх рівнях: індивідуальному, груповому, суспільному. Це означає, що всі суб'єкти економічної діяльності вільні у виборі сфери і виду зайнятості, керуються власними соціально значущими інтересами, спрямованими на задоволення особистих потреб і розвиток суспільства в цілому. Таким чином зумовлюється розмаїття форм зайнятості і підприємницької діяльності, для яких створюється сприятливий регуляторний клімат;

узгодження, консенсус та зближення інтересів суб'єктів ринкової економіки на основі співробітництва праці і капіталу. Останнє базується на системі колективних договорів і створенні відповідного трудового законодавства, єдиних стратегічних і тактичних цілях роботодавців і найманих працівників;

соціально відповідальну поведінку, дотримання морально-етичних норм з боку суб'єктів ринку праці. Для найманих працівників нормами соціально відповідальної поведінки є: обов'язковість досягнення мети праці через реалізацію своїх фізичних і розумових здібностей та усвідомлення власної відповідальності за досягнення соціального результату; свідомий вибір, застосування, удосконалення знарядь і методів роботи, що потребують творчого ставлення працівника до праці, прагнення до професійного зростання, зацікавленості в інноваціях; усвідомлення причетності до організації та управління, свого місця в реалізації її стратегічних цілей та залежності власних доходів від результатів вкладеної праці. Соціально відповідальна поведінка підприємців передбачає недискримінаційне використання продуктивної праці з оплатою її не нижче ринкової вартості і створення сприятливих умов для функціонування робочої сили, у протилежному разі – передбачення компенсаційних доплат до заробітної плати за відхилення умов праці від норми. Крім того, підприємці повинні приділяти увагу підвищенню кваліфікації і професійного зростання працівників згідно зі стратегією розвитку підприємства, здібностями та інтересами працівників, надавати медичне обслуговування і соціальне страхування;

інтеграцію державного регулювання і корпоративного управління в сфері формування і використання робочої сили. Держава відповідає за інвестування в освіту та охорону здоров'я, сприяючи тим самим формуванню високоякісного трудового потенціалу суспільства, та стимулює приватне інвестування в основний капітал. Це означає, що створюються і забезпечуються можливості для участі людей у суспільно корисній діяльності, розвитку нормальних соціальних контактів, засвоєння учасниками ринку праці норм раціональної ринкової поведінки. Тобто, формується пропозиція робочої сили на ринку праці, забезпечується її конкурентоспроможність і підтримується ефективний сукупний попит на неї.

Що стосується конкретно соціалізації ринку праці в Україні, то в основу методології державного регулювання цього процесу на сучасному етапі слід покласти перехід до забезпечення повної продуктивної зайнятості населення як необхідної бази для прискорення економічного зростання.

Вирішальним фактором і результатом процесів соціалізації ринку праці і формування продуктивної зайнятості є якість трудового потенціалу. Саме висока якість і конкурентоспроможність робочої сили є передумовою високопродуктивної і високооплачуваної праці – основних показників соціально орієнтованого ринку праці. В епоху бурхливого розвитку процесів інформатизації економіки, впровадження новітніх технологій, становлення інформаційного суспільства кількісні показники робочої сили і сировинних ресурсів все менше розцінюються як конкурентна перевага. На перший план в економічному зростанні і підвищенні якості життя населення виходить фактор людського капіталу, рівень освіти, знання, ступінь інноваційної активності, мобільність працівника. Робоча сила, яка має потенціал нової якості, стає навіть головнішим фактором розвитку виробництва, ніж передова технологія, а в умовах, коли підприємства на світовому ринку працюють практично на одному технічному рівні, якість робочої сили стає ключовим чинником конкурентоспроможності і економічної ефективності їхніх виробництв.

Зміни в структурі та якості робочої сили в перехідному періоді були зумовлені соціально-економічними та організаційно-технологічними факторами. Дія цих чинників взаємопов'язана і виявляється насамперед через структурні зрушення в економіці, які, з одного боку, обумовили процес перерозподілу робочої сили між сферами економічної діяльності і створили нові вимоги до чисельності та професійно-кваліфікаційного складу робочої сили, а з другого боку, в умовах падіння виробничого потенціалу призвели до звуження сфер прикладання праці, зростання безробіття, появи феномену прихованого безробіття. Наслідком цих процесів стали зниження професійно-кваліфікаційних якостей значної частини робочої сили, структурна невідповідність пропозиції попиту на неї.

Аналогічні зміни в структурі і якості робочої сили викликала диверсифікація зайнятості. Формування і розвиток різноманітних форм зайнятості та само зайнятості визначили нові вимоги до якості робочої сили, які дозволили адаптувати певну частину робочої сили до ринкових умов, що, безперечно, є позитивним, і водночас – через нерозвиненість нових форм зайнятості і низький інвестиційний рівень сфери її прикладання – призвели до зниження професійно-кваліфікаційних якостей та недовикористання трудового потенціалу.

Управління розвитком трудового потенціалу має спиратися на врахування тенденцій руху робочої сили за характером та змістом праці. В майбутньому на ринку праці виступатиме не будь-яка здатність до праці, а лише та, що орієнтована на досягнення світового рівня продуктивності. Тому вимоги до якості трудового потенціалу значно зростуть. Першочергового значення набуде фундаментальна підготовка на базі повної середньої освіти, а рівень кваліфікації з орієнтацією на мотивацію праці стане вирішальним для підвищення конкурентоспроможності найманих працівників.

Оскільки робоча сила визначається значною кількістю властивостей і рис (природних і набутих), якими володіє працівник, то для вирішення питань підвищення її якості і конкурентоспроможності у процесі соціалізації ринку праці необхідний комплексний підхід. Для надання робочій силі необхідних характеристик потрібне створення системи безперервної професійної підготовки та перепідготовки робочої сили, яка вивільнюється; формування і розвиток полі професіоналізму, підприємництва, самостійного господарювання, організації комерційної діяльності, маркетингу, управління; створення комплексної системи безперервного навчання кадрів, яка охоплює всі рівні, починаючи із загальноосвітніх шкіл (з практичною орієнтацією навчального процесу), та цілеспрямованої професійної орієнтації молоді відповідно до вимог ринку праці.

Необхідним є якісне оновлення ставлення до праці, трудового менталітету працівників у напрямі формування ринкової свідомості з орієнтацією на ефективну трудову діяльність, постійне професійне удосконалення, набуття фахової багатопрофільності та суміщення спеціальностей, високого рівня загальної і технічної культури, динамізму; прагнення працівника відповідати певним критеріям конкурентоспроможності, професійно-кваліфікаційним характеристикам, що сприятиме зростанню продуктивності праці та творчому розвитку працівника і дозволить реалізувати інтереси найманого працівника і роботодавця в конкретних умовах ринкової кон'юнктури.

Для досягнення зацікавленості працівників у набутті високої кваліфікації, інтенсивному творчому зростанні та реалізації своїх знань і здібностей у праці має діяти мотиваційна система, спрямована на підвищення конкурентоспроможності працівників на всіх рівнях. Така система передбачає розробку і впровадження державної програми стимулювання підготовки та використання конкурентоспроможних кадрів у вітчизняній економіці.

Глобалізація та інформатизація економіки зумовлюють необхідність формування могутнього інтелектуального потенціалу. Інвестиції в сферу науки і освіти належать сьогодні до головних пріоритетів держави. Головним фактором соціально-економічного зростання є не просто збереження інтелектуальних ресурсів країни, а створення умов для їхнього динамічного розвитку. Сучасні умови становлення та розвитку соціально орієнтованого ринку праці диктують необхідність змін у характері відтворення робочої сили. У цьому зв'язку основну роль мають відіграти система освіти та масштабне поширення знань.

Найголовнішою умовою соціалізації ринку праці, від реалізації якої залежить досягнення високого рівня життя населення та сталий розвиток підприємницької діяльності, є активна інноваційно-інвестиційна діяльність. Саме інновації та інвестиції дають змогу сформувати прогресивну структуру виробництва, зорієнтовану на виробництво конкурентоспроможних товарів з високим попитом як на внутрішніх, так і на зовнішніх ринках (комп'ютерна техніка, автомобілі, електроніка, побутова техніка тощо), що дозволить промисловому виробництву країни, за умови його ефективного розвитку, значно зменшити імпорт аналогічної продукції. Для того щоб інвестиції спрямовувались саме в інновації, необхідно мати оптимальне співвідношення ціни робочої сили і ціни інвестицій. В Україні на сьогодні такого співвідношення немає – надто низька заробітна плата і надто високий банківський процент інвестицій, (значно вищий, ніж на світових фінансових ринках). Це створює великі проблеми для подальшого розвитку. Наближення до європейських соціальних стандартів якості життя вимагає, як вже зазначалося, суттєвих вкладень в соціальну сферу та перерозподілу коштів з послідовною орієнтацією на розвиток людського капіталу та створення умов, сприятливих для життєдіяльності людини, тобто в науку, освіту, медицину, культуру, екологію.

Нинішній етап економічного реформування потребує уточнення пріоритетів структурної політики в напрямках: підтримки наукоємних галузей і високих технологій; розвитку галузей з високим ступенем обробки та коопераційних зв'язків з іноземними компаніями; виробництва конкурентоспроможної продукції машинобудівного комплексу як основи технологічної реконструкції економіки; нарощування виробництва в галузях із швидким оборотом капіталу та високою бюджетною ефективністю, які працюють безпосередньо на наповнення споживчого ринку.

Взаємодія суб'єктів ринку праці реалізується в сфері трудової діяльності і набуває форм соціально-трудова відносин, які і визначають умови поєднання і використання

факторів виробництва та методи розподілу новоствореної вартості. Соціально-трудові відносини як необхідний елемент становлення соціально орієнтованого ринку праці спрямовуються на співробітництво всіх сил суспільства та створення ефективної системи захисту інтересів учасників цих відносин. Актуальність формування якісно нових соціально-трудових відносин в Україні зумовлена різким загостренням соціальних проблем на ринку праці, що супроводжує масштабні трансформаційні процеси.

Наукою доведено, а практикою підтверджено, що стійкість суспільної системи залежить від двох основних параметрів: рівня життя більшості населення і ступеня диференціації доходів. Тому перехід України до соціально орієнтованої ринкової економіки системно пов'язаний з формуванням потужного середнього класу, що є одним з найважливіших показників соціально орієнтованого ринку праці, виступає фактором політичної і соціально-економічної стабільності. Це справедливо для будь-якого суспільства. Маючи високий рівень життя, представники цього класу не схильні до радикальних змін в суспільній системі і не зацікавлені у перерозподілі власності. Як суб'єкт соціально-трудових відносин середній клас позитивно впливає на їх дієвість та ефективність, дотримуючись в усіх видах економіко-політичної та соціальної діяльності засад співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, між працею і капіталом. Середній клас є головним економічним фактором в суспільстві, оскільки майновий стан переважної більшості його представників забезпечується власними трудовими доходами. Він є основним платником податків, а отож, джерелом надходжень коштів до бюджету країни, що сприяє вирішенню багатьох соціальних проблем та розвитку неринкової сфери послуг. На економіку країни середній клас впливає і як головний споживач матеріальних і духовних благ, який формує ефективний споживчий попит і стимулює виробництво. Він є каталізатором зростання індустрії споживчого сектору економіки через підвищення стандартів споживання і вимог до якості товарів та послуг.

Системні трансформації в Україні створили інституціональні та економічні передумови для формування середнього класу (приватизація підприємств, землі, житла, розвиток підприємництва і малого бізнесу тощо), однак через об'єктивні і суб'єктивні причини очікуваного результату вони не дали. Соціальні зрушення, що були зумовлені перерозподілом власності, участю в управлінні економікою, ступенем реалізації прав і свобод суб'єктами економічної діяльності, призвели до падіння рівня життя більшості населення і різкого розшарування його за доходами. Регрес у соціальній стратифікації населення України відбувається на фоні певного збереження кваліфікаційного та інтелектуального рівнів трудового потенціалу, що генерує і посилює не тільки процеси маргіналізації, а й зумовлює когнітивний дисонанс у представників творчої інтелігенції, висококваліфікованих спеціалістів, призводить до соціальної напруги у суспільстві.

Негативні соціально-економічні процеси на перехідному етапі мають значні довготривалі макроекономічні наслідки і звужують базу економічних реформ. Тому поява середнього класу має розглядатися сьогодні як свідчення ефективного здійснення в Україні соціально-економічних перетворень та суттєва ознака цивілізованого, розвинутого суспільства. Проблема формування середнього класу разом з проблемою подолання бідності, являючись гострою соціальною проблемою, повинна визначати стратегію економічного розвитку і соціалізації ринку праці та етапи її реалізації.

Процеси соціалізації економіки та ринку праці нерозривно пов'язані зі створенням умов, які забезпечують доступність матеріальних і духовних благ відповідно до здібностей і трудової та підприємницької активності кожного члена суспільства, дотриманням принципів соціальної справедливості в розподілі створеного продукту і

суспільних благ. Соціальна справедливість у ринкових умовах має визначатися сукупністю таких основоположних принципів: встановленням мінімально граничних нормативів базових соціальних гарантій і забезпеченням державою надання цих гарантій усьому населенню; підвищенням мінімальних базових гарантій в міру економічного зростання; запобіганням надмірному розшаруванню в суспільстві з метою забезпечення максимальної соціально-економічної рівноправності всіх громадян.

Розуміння процесів соціалізації економічного розвитку дає можливість зробити висновок, що головним суб'єктом і об'єктом цих процесів є людина – як працівник, як власник, як споживач, як особистість.

До умов соціалізації ринку праці в Україні на сучасному етапі слід віднести:

активізацію інноваційно-інвестиційної діяльності згідно програм структурної перебудови економіки, відновлення інвестування ключових галузей економіки на рівні, що забезпечує активне оновлення фізично зношеного і знеціненого кризою основного капіталу;

удосконалення системи професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів відповідно до вимог ринку та науково-технічного прогресу, збільшення інвестицій в галузі з орієнтацією на підвищення якості людського капіталу;

широке залучення у виробництво вітчизняного наукового потенціалу;

реформування заробітної плати з метою посилення її відтворювальної та стимулюючої функцій, пенсійної системи та системи страхування населення;

стимулювання процесів „дифузії” власності з метою формування впливового прошарку працівників-власників;

удосконалення соціально-трудових відносин та методів активної політики зайнятості населення;

розробку індикативних планів соціально-економічного розвитку.

При цьому слід зазначити, що за класифікацією Світового банку саме економічне зростання і наявність ефективної системи соціального захисту визнані ключовими критеріями ефективності ринкових реформ. Тобто, можна говорити про соціалізацію реформ, пріоритетним напрямом яких є соціалізація ринку праці.

Від вирішення державою проблем у сфері соціально-трудових відносин і підтримання певного рівня життя населення залежить забезпечення соціальної злагоди в суспільстві. У цьому зв'язку особливого значення набуває проблема взаємозалежного регулювання зайнятості і доходів населення в різних сегментах регіональних ринків праці. Досягнення раціональних масштабів державного втручання в регулювання грошових доходів населення і соціальних відносин дасть можливість розв'язати протиріччя між економічною ефективністю і соціальною справедливістю.

Необхідно констатувати, що за роки реформування в Україні державне регулювання значно послабилось, а як показує світовий досвід, ринок праці сам по собі (тим більше нерозвинутий), об'єктивно не має достатньої бази для розвитку в напрямі соціалізації. Це зумовлено тим, що на етапі становлення ринкових відносин ринок праці деформований і частково зорієнтований проти інтересів найманих працівників, на ньому відсутні нормальні соціально-трудові відносини між суб'єктами, які ще не сформувалися. Таким чином, державне регулювання на ринку праці є об'єктивно необхідним. Найбільше це стосується соціальної сфери, де роль держави повинна залишатись визначальною, при цьому її регулююча та контрольна функції мають

суттєво посилюватись формуванням державних і регіональних соціальних програм для цільового вирішення проблем освіти, охорони здоров'я та екології. Крім того, необхідно створити сучасний ринковий механізм соціальних гарантій та соціального захисту. Саме регулюючими функціями держави у соціальній сфері характеризується рівень соціальної орієнтації тієї чи іншої моделі ринкової економічної системи.

Держава представляє інтереси суспільства в цілому. Забезпечуючи соціальну орієнтацією, вона має створити економічний механізм нівелювання та пом'якшення негативних соціально-економічних наслідків, які об'єктивно виникають у процесі ринкових перетворень. Серед відпрацьованих і широко розповсюджених методів пом'якшення впливу ринку слід виокремити: прогресивне оподаткування великих доходів; державної дотації вітчизняним товаровиробникам для зниження цін на товари, які забезпечують життєвий мінімум населення; розвинуте трудове законодавство, що першочергово орієнтовано на створення робочих місць, професійне навчання та перепідготовку кадрів, соціальне страхування тощо. Вирішальне значення має макроекономічне регулювання, завдяки якому створюються нормальні умови для функціонування господарчих суб'єктів усіх форм власності, формується конкурентне середовище, активізується трудова, ділова, підприємницька діяльність, забезпечується продуктивна зайнятість економічно активного населення.

Таким чином, на сучасному етапі розвитку ринкових відносин в Україні державне регулювання набуває особливого значення, стає фактором соціалізації ринку праці та досягнення ідеалів гідної праці. Стратегічна концепція соціалізації ринку праці повинна передбачати розширене відтворення робочих місць на основі максимального залучення внутрішніх і зовнішніх інвестицій, істотне збільшення інвестицій в людський капітал, радикальне реформування заробітної плати та пенсійної системи, законодавче і нормативно-правове забезпечення соціально-трудова відносин.

7.2. Регулювання оплати праці та зайнятості як провідний чинник економічного забезпечення людського розвитку

У перехідний період заробітна плата виступає як один з основних регуляторів ринку праці. Однак аналізу і оцінці впливу зарплат на ринок праці і, передусім, на зайнятість в Україні у контексті економічного забезпечення людського розвитку не приділялася належна увага, що призвело у 90-і роки минулого століття до негативних наслідків – зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці, зубожіння більшості населення країни.

Після тривалого спаду з 2000 р. в Україні спостерігається стабілізація та поліпшення макроекономічної ситуації. Індекс споживчих цін не перевищує 8% за рік, що майже відповідає показникам інфляції у економічно розвинутих країнах. За 2000–2003 рр. темпи зростання ВВП в Україні становили 5–9% на рік, річний приріст інвестицій перевищував 7%. Це більш високі показники, ніж у інших країнах СНД. Однак зростання почалося з дуже низького рівня і досягнуте, в основному, за рахунок приватизації та корпоратизації. Це означає, що далі можливе зниження темпів розвитку економіки. Через якийсь час уповільнення зростання продуктивності в Україні порівняно зі збільшенням заробітної плати і доходів може завадити випереджаючому зростанню економіки, призвести до зменшення конкурентоспроможності продукції (послуг) і робочої сили.

Про рівень оплати праці у перехідній економіці України свідчать дані структури ВВП за категоріями доходу (табл. 7.1). З таблиці видно, що мають місце значні негативні

зрушення структури ВВП за категоріями доходу. Частка оплати праці знизилася за 1990–2003 рр. на 7,8 п.п. Динаміка оплати праці, скоригована на чисті податки, виявляє ще більше зменшення: з 44,7% у 1990р. до 33,2% у 2003 р. Ці дані підтверджують необхідність значного підвищення реальної заробітної плати.

Таблиця 7.1. Структура ВВП України у 1990–2003 рр. (%)^{*}

	1990	1995	1999	2000	2001	2002	2003
Оплата праці найманих працівників	53,1	43,5	44,3	42,3	43,0	43,7	45,3
Податки за виключенням субсидій	8,4	19,1	17,6	16,8	12,9	13,6	12,1
Валовий прибуток, змішаний дохід	38,5	37,4	38,1	40,9	44,1	42,7	42,6

^{*}Джерело: Статистичний щорічник України за 2002 рік / Держкомстат України – К. : Видавництво “Консультант”, 2003. – С. 39. Україна у цифрах у 2003 р. Кор. стат. дов./ Держкомстат України. – К, 2004. – С. 31. Дані за 2003 р. – попередні.

Необхідно зазначити, що частка оплати праці найманих працівників у ВВП не така вже й мала – 45,3% у 2003 р. У розвинутих країнах світу цей показник становить 50–60%. Але проблема не стільки у величині питомої ваги, скільки в розмірі самого ВВП, який у 2003 р. склав всього 264,2 млрд. грн. Як уже зазначалося, за середньодушовим показником ВВП, Україна значно відстає не лише від розвинутих країн, а й від усіх сусідніх держав (за винятком Молдови) та багатьох інших країн.

Подолання розриву в обсягах ВВП на одну особу між Україною та державами – членами ЄС потребує реалізації стратегії випереджального розвитку, яка має забезпечити зростання ВВП у 2,3–2,4 раза, що, у свою чергу, викликає необхідність збільшення капіталовкладень щонайменше в 4 раза. При цьому середньорічний темп приросту інвестицій має складати 12–13%⁴⁷.

Про рівень зарплати свідчить також показник питомої ваги витрат на оплату праці у загальних витратах на виробництво продукції (робіт, послуг) –11% у промисловості у 2002 р., в той час як у розвинутих країнах цей показник становив 30–35% .

Вирішальною умовою реструктуризації загальних витрат є безперервний технічний прогрес. Впровадження нової техніки, комплексна механізація та автоматизація виробничих процесів, вдосконалення технології, поліпшення конструкцій виробів, впровадження прогресивних видів матеріалів дають можливість значно знизити загальні витрати з одночасним підвищенням в їх структурі частки заробітної плати.

Необхідно підкреслити однак, що обладнання у промисловості значною мірою фізично і морально застаріло. Так, ступінь зносу основних фондів у промисловості становив у 2000 р. 49%, а у 2004 р. – перевищував 60%. Середній вік основних фондів, що діють в промисловості України, понад 20 років⁴⁸. При цьому частка промислових підприємств, що здійснювали механізацію та автоматизацію виробництва, склала у 2003 р. всього лише 3,2% від їх загального числа.

Економічне зростання йде на користь всьому суспільству, але різною мірою, про що свідчать показники диференціації в оплаті праці та доходах. Як уже зазначалося, у перехідний період співвідношення в оплаті залежно від результатів праці, кваліфікації, складності, відповідальності, між фізичною і розумовою працею були остаточно деформовані. Збільшується розрив у рівнях оплати і доходів за видами

⁴⁷ Перехідна економіка : Підручник / В. М. Геєць, Є. Г. Панченко, Е. М. Лібанова та ін.; За ред. В. М. Гейця. – К. : Вища шк., 2003. – С.6, 8.

⁴⁸ Економіка України : стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. акад. НАН України В. М. Гейця. – К. : Ін-т екон. прогноз.; Фенікс, 2003. – С.672.

діяльності, зокрема між банківською і посередницькою сферами та виробничою і бюджетною; поглиблюються необ'єктивні диспропорції в державному і недержавному секторах економіки. Міжгалузєва диференціація середніх заробітних плат зросла з 256% у 1990 р. до 500% у 2003 р.⁴⁹

Переважає більшість економістів сходяться на тому, що рівність чи нерівність в оплаті праці у її екстремальному вираженні негативно впливає на економічний розвиток.⁵⁰ Екстремальні форми диференціації зарплат негативно позначаються на ефективності економічного розвитку, оскільки вони підривають відчуття справедливості як у окремої людини, так і в суспільстві загалом.

З погляду оцінки впливу заробітної плати на зайнятість необхідно підкреслити, що в Україні склався надто низький рівень зарплати. За даними статистики, з-поміж 11 млн. працівників, які відпрацювали 50% і більше робочого часу, встановленого на грудень 2003 р., 49,7% була нарахована заробітна плата не вище встановленого на той час прожиткового мінімуму для працездатних осіб (365 грн.). Середньомісячна номінальна зарплата одного працівника у 2003 р. становила усього 462 грн.

Що стосується макрорівня, оплата праці має впливати на зайнятість через регулювання мінімальної заробітної плати. Попри те, що її розмір поки що прямо не пов'язаний з тарифною системою, будь-яке помітне зростання її величини зумовлює необхідність підвищення тарифних ставок кваліфікованим робітникам і посадових окладів службовцям, а також збільшення різних соціальних виплат. Таким чином, підвищення розміру мінімальної заробітної плати збільшує (за незмінної продуктивності ресурсів) витрати на оплату праці, а отже, витрати на продукцію та її ціну, знижуючи тим самим попит на робочу силу і посилюючи її пропозицію (внаслідок привабливості нової, більш високої зарплати).

Це обумовлює необхідність реального дослідження, з урахуванням існуючих в Україні процедур і механізмів, можливостей зростання мінімальної заробітної плати з урахуванням світового досвіду. В цьому зв'язку виникла необхідність в методологічному забезпеченні розрахунків мінімальної заробітної плати, які повинні базуватися на прогнозних значеннях макро- і мікроекономічних показників, таких як показники вартості життя та продуктивності праці. Доцільно відмовитися від єдиної абсолютної величини мінімальної заробітної плати для всієї країни, і перейти до встановлення мінімальної заробітної плати у відсотках до прожиткового мінімуму для працездатних осіб з урахуванням різниці у вартості життя в різних регіонах України, яка нині сягає 50–60%.

Оплата праці виступає регулятором попиту, пропозиції, співвідношення попиту і пропозиції робочої сили. Однак спроба аналізу впливу заробітної плати загалом на український ринок праці приречена на невдачу, оскільки він складається з секторів і сегментів, кожний з яких потребує специфічного підходу.

У перехідному періоді в Україні здійснено суттєві інституціональні перетворення, які значно вплинули на вартість і ціну робочої сили. Перш за все, ці перетворення необхідно розглядати через призму змін форм власності. Формування ефективного власника в країні визначається процесами реформування власності та ступенем розвитку корпоративного сектору економіки – як державного, так і приватного. Формування і ефективне функціонування цього сектору є необхідним етапом на шляху реалізації інноваційної моделі розвитку економіки України.

⁴⁹ Розраховано автором за: Статистичний щорічник України за 2001 рік / Держкомстат України. – К.: Техніка, 2001. – С. 406. Україна у цифрах у 2003 р. Кор.. стат. дов./ Держкомстат України. – К., 2004. – С. 218.

⁵⁰ Фільолі Л., Лисоволик Б. Як зберегти високі темпи економічного зростання в Україні // Дзеркало тижня.–2004.–№32, 14 серпня.–С.7.

У корпоративному секторі економіки накопичено багато серйозних проблем у сфері праці, що негативно впливають на якість і ціну робочої сили. Майже кожне четверте акціонерне товариство у 2003 р. було збитковим, а серед акціонерних товариств, пакети акцій яких перебувають під управлінням держави (частка держави становить контрольний пакет акцій – 23%), збиткових підприємств у два рази більше, ніж у середньому по Україні. Держава практично самоусунулася від реалізації своїх безпосередніх обов'язків у цій сфері майнових відносин. Не подолане відчуження робітників від участі в управлінні виробництва та його результатів Триває процес декваліфікації персоналу, майже половина найманих працівників отримують заробітну плату, нижчу за прожитковий мінімум для працездатної особи. Гальмує підвищення вартості та ціни робочої сили низький рівень корпоративного управління, у тому числі корпоративними правами. Як свідчить аналіз, у 90% акціонерних товариств порушуються права та інтереси акціонерів, не забезпечується необхідний рівень правового захисту. Зокрема, більшість акціонерних товариств роками не сплачують дивіденди акціонерам, що вкрай негативно впливає на ціну робочої сили. Несформований законодавчий супровід корпоративного сектору економіки.

Аналіз тенденцій заробітної плати і ринку праці показує, що зарплата, не виконуючи свої основні функції (відтворювальну, регулюючу, мотиваційну, стимулюючу і соціальну), виконує інші функції, зумовлені особливостями перехідного періоду, а саме: збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною низької реальної зарплати; перерозподілу зайнятих за секторами економіки, її галузями і регіонами; зростання нелегальної діяльності й вторинної, навіть третинної зайнятості; посилення конкуренції на ринку праці; підвищення мобільності робочої сили. Отже, заробітна плата певною мірою виконує деякі свої ринкові функції, впливаючи на динаміку попиту і пропозиції на ринку праці. Специфіка організації і диференціації заробітної плати в умовах перехідної економіки зумовила її своєрідну роль як регулятора ринку праці.

Враховуючи вище сказане, особливої важливості набуває механізм державного регулювання оплати праці та доходів населення. Головне, щоб держава втручалася в економіку настільки, наскільки це необхідно. У контексті підвищення реальної зарплати за допомогою механізму державного регулювання національної економіки важливо вирішувати такі завдання: створення умов для розвитку підприємництва, перш за все, малого і середнього, з тим, щоб було сформовано конкурентне середовище; реформування податкової системи на основі Податкового кодексу, прийняття якого слід прискорити; створення у країні та її регіонах сприятливого інвестиційного клімату з метою залучення іноземних і вітчизняних інвесторів; проведення політики протекціонізму і захисту вітчизняного товаровиробника; здійснення антиінфляційної політики; вдосконалення грошово-кредитної системи; державне регулювання попиту на робочу силу та ін. Але для цього необхідна політична воля. Слід зазначити також, що підвищення реальної заробітної плати пов'язане з запуском механізму банкрутства підприємств, що сприятиме створенню дієвого конкурентного середовища.

За умов економічної трансформації значно посилюється роль заробітної плати як найважливішого засобу стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва і зміцнення трудової дисципліни. Отже, заробітна плата може впливати на зайнятість як прямо, так і опосередковано.

Заробітна плата є одним з головних регуляторів секторів і сегментів ринку праці. А відтак варто прагнути до того, щоб регулювання зарплати відображало сегментаційні процеси на ринку праці. З огляду на це, доцільно перейти від загального аналізу і

прогнозу розвитку всього ринку праці до аналізу і прогнозу його окремих секторів і сегментів.

Заробітна плата відіграє важливу, але неоднозначну роль у загальному процесі сегментації ринку праці в Україні. Річ у тім, що регулювання оплати праці може негативно впливати на зайнятість, бо з підвищенням загальних витрат на заробітну плату послаблюються мотиви і стимули до створення нових економічно доцільних робочих місць. Тому за низької заробітної плати спостерігається самоексплуатація, коли люди змушені найматися на роботу до двох-трьох і більше роботодавців, що негативно позначається на їхньому здоров'ї.

Нині питання оптимізації взаємозв'язку заробітної плати і зайнятості, їх регулювання – нагальні, складні й тому вимагають постійної посиленої уваги всіх учасників соціального діалогу на загальнодержавному, галузевому, регіональному рівнях і на рівні підприємства. Це дало б змогу зменшити і навіть позбутися необґрунтованих перекосів у рівні й динаміці заробітної плати та зайнятості між галузями, регіонами, а також на підприємствах і між різними категоріями працюючих.

Звичайно, проблеми зайнятості населення не можна вирішувати лише підвищенням або зменшенням заробітної плати. Це є проблеми макроекономічного рівня. Вкрай важливим завданням є вдосконалення законодавчої та нормативної бази регулювання заробітних плат, трудових доходів і зайнятості. Розділ про оплату праці має бути одним з центральних у програмах зайнятості населення – як у національній, так і у регіональних.

7.3. Роль освіти у стабілізації соціально-економічного становища в Україні

Процес формування соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні, що супроводжується модернізацією всіх видів економічної діяльності на базі впровадження новітніх технологій, вимагає зміни підходів до цілей та факторів економічного розвитку. Стратегічними цілями справедливо можна вважати стале соціально орієнтоване економічне зростання та економічно орієнтований соціальний розвиток. Це означає, що економічне зростання відбувається в інтересах підвищення добробуту та якості життя людей за умов мінімізації витрат на виробництво матеріальних та інтелектуальних продуктів. Водночас визначальним фактором соціально-економічного розвитку визнається людина, її знання, мотивації, творчий потенціал. На думку аналітиків Світового банку, виробнича складова ВВП розвинутих країн становить 18 – 20%, а 80% безпосередньо залежить від якості людського капіталу.

Оскільки динамічне економічне зростання країни дедалі більше залежить від сукупності "неречових" факторів – інтелектуальних, інформаційних, організаційних управлінських ресурсів, то ефективне управління працею, загальноосвітня і професійна підготовка та безперервний розвиток населення, мотивація праці, гідна людини якість життя розглядаються як необхідна умова забезпечення цього зростання. Особливого значення в період поширення інформаційно-телекомунікаційних технологій набуває нагромадження і ефективне використання інтелектуального капіталу. На думку американських менеджерів, інтелектуальний капітал повинен складати не менше 40% від всього людського капіталу підприємства, організації. Тільки за таких умов останні можуть бути перспективними і конкурентоспроможними на ринку.

Теорією людського капіталу переконливо доведено, що інвестиції в розвиток персоналу дають високий і стабільний економічний та соціальний ефект. Інтереси

роботодавця вимагають підвищення кваліфікації працівників, вмотивованості, творчого ставлення їх до роботи, а цього можливо досягти лише на базі постійного підвищення якості трудового життя та неперервного професійно-кваліфікаційного зростання персоналу. Тому зростання ролі людського капіталу як визначального чинника конкурентоспроможності виробництва стає, за сучасних умов, основою для зближення економічних інтересів роботодавців та найманих працівників.

Освіта є фундаментом людського розвитку і прогресу суспільства. Вона також виступає гарантом індивідуального розвитку, плекає інтелектуальний, духовний та економічний потенціали суспільства.

У розвинутому світі значення освіти як найважливішого чинника формування нового якісного рівня суспільства й економіки збільшується внаслідок зростання впливу людського капіталу на ці процеси. Надаючи пріоритетного значення розвитку національної освіти та професійної підготовки, нарощуючи інвестиції в своїх громадян, країна може в порівняно короткий термін вийти на передові позиції у світовій економіці. Яскравим підтвердженням цього є досвід соціально-економічного зростання країн, що не мають істотних природних багатств, а також країн із зруйнованою в ході війн економікою (Тайвань, Корея, Японія, Німеччина). Стратегія їх розвитку будувалася у розрахунку на людський капітал – найважливішу складову науково-технічного прогресу і невичерпний ресурс економічного зростання. Саме така стратегія забезпечила високу динаміку економічного розвитку і вражаючі соціальні результати.

Вивчення ефективності освіти з погляду її впливу на економічне зростання має велику практичну цінність у зв'язку з тим, що виявляє джерела і чинники економічного зростання, сприяє оптимальному розподілу ресурсів між різними сферами, пояснює розподіл доходів у суспільстві, впливає на поведінку споживачів освітніх послуг як інвесторів системи освіти.

Аналізуючи механізм, який пов'язує освіту і економічний розвиток, вчені встановили, що підвищення рівня освітньо-професійної підготовки неминуче приводить до зростання продуктивності праці. Напрями впливу освіти на продуктивність праці базуються на тому, що:

1) Освіта та професійна підготовка роблять продуктивнішою працю кожної окремої людини. Освіта або збільшує продуктивність працівника на даному робочому місці, або робить його здатним до такої роботи, результати якої становлять вищу цінність, і тому вона краще оплачується. Отже, зростання кваліфікації і рівня освіти зайнятого населення підвищує продуктивність праці в економіці.

2) Освіта розвиває в людині ділові навички і підприємливість; підвищує чутливість людей до нових економічних і наукових ідей та технічних розробок, у зв'язку з чим скорочується лаг часу між відкриттям та його широким застосуванням, що стимулює економічне зростання.

3) Освіта збільшує не лише швидкість, з якою поширюються відкриття, а й швидкість, з якою вони здійснюються. Прискорення темпів науково-технічного прогресу підвищує суспільну продуктивність праці.

Як активний чинник людського розвитку система освіти та професійної підготовки вирішує такі надважливі завдання:

- нагромадження людського капіталу, що збільшує доходи та розширює економічні можливості як окремої людини, так і країни в цілому;
- сприяння поширенню культури, духовності, демократії тощо, а отже, розширенню можливості вибору в усіх сферах людського життя;

- пом'якшення нерівності на ринку праці і в економічній діяльності загалом;
- розширення можливостей зайнятості і зростання її продуктивності;
- перенавчання і трудова реабілітація працівників, які залишилися без роботи у зв'язку зі структурною перебудовою економіки і науково-технічним прогресом;
- акумуляція потенційно незайнятої молоді в системі стаціонарної освіти;
- поліпшення екологічної ситуації за рахунок екологічної спрямованості навчання на всіх рівнях.

Українська система освіти також може і має виконувати роль визначального чинника соціально-економічного розвитку. Однак для цього необхідні певні передумови: орієнтація на цілі людського розвитку; чіткі стратегічні пріоритети суспільства загалом і освіти зокрема; широка підтримка громадськістю активної освітньої політики; відновлення відповідальності і провідної ролі держави у сфері освіти; глибока і всебічна модернізація освіти з виділенням необхідних для цього ресурсів і створенням механізмів ефективного їх використання.

Освітня політика України, відображаючи національні інтереси у цій сфері та орієнтуючись на ідеали людського розвитку, має водночас враховувати загальносвітові тенденції розвитку, що зумовлюють необхідність суттєвих змін у системі освіти та професійної підготовки і виявляються в наступному:

- прискорення темпів розвитку суспільства, розширення можливостей політичного, соціального й економічного вибору, що викликає необхідність підвищення рівня готовності громадян до такого вибору;
- перехід до постіндустріального, інформаційного суспільства, економіки знань, за яких визначальним чинником конкурентоспроможності як окремого працівника, так і підприємства й держави в цілому стає інтелектуальний потенціал людини, що висуває нові вимоги стосовно його розвитку до системи освіти;
- зростання ролі людського капіталу, який в розвинутих країнах становив 70–80% національного багатства і є об'єктом найвигідніших інвестицій, що зумовлює інтенсивний, випереджальний розвиток освіти як молодого покоління, так і дорослих;
- глобалізація економіки і суспільного життя, розширення масштабів міжкультурної взаємодії, входження України до Європейського освітнього простору в межах Болонського процесу, що вимагає, зокрема, універсалізації й стандартизації соціально-економічних понять, індикаторів та методів навчання, розвитку чинників мобільності, комунікабельності й толерантності;
- зростання масштабів глобальних проблем, які можна вирішити лише шляхом співробітництва в межах міжнародного співтовариства в результаті підвищення загального рівня відповідальності, освіченості й культури громадян, що потребує формування сучасних знань і мислення молодого покоління;
- динамічний розвиток економіки, загострення конкуренції, скорочення сфери малокваліфікованої праці, глибокі структурні зміни в зайнятості, що зумовлюють постійну необхідність підвищення професійної кваліфікації працівників, їх перепідготовки, самовдосконалення, зростання рівня професійної мобільності.

У зв'язку з тим, що зростаюча роль освіти в нашому суспільстві обумовлена не лише потребами людського розвитку, й такими більш прагматичними чинниками, як науково-технічний прогрес, наростаюча міжнародна конкуренція на фоні глобалізації та технологізації розвинутих країн, сучасна освіта в Україні повинна забезпечити:

- високий рівень загальної грамотності населення (в тому числі, технічної і технологічної);
- необхідний рівень знань і розуміння в галузі національної культури;
- можливість кожному громадянину отримати таку професійну підготовку, яка дасть можливість досягти гідного рівня життя;
- необхідний рівень освіченості населення у життєво важливих питаннях особистого існування та розвитку.

До найважливіших особливостей потрібної в майбутньому системи освіти належать: фундаменталізація освіти, що значно підвищить її якість; випереджальний характер системи освіти; розвиваюча орієнтація освіти; більша доступність освіти для населення. Формалізовано проблеми сучасної системи освіти та напрями вирішення їх на шляху створення нової системи освіти зображено на рис. 7.1.



Рис. 7.1. Проблеми сучасної системи освіти та напрями їх вирішення

Фундаменталізація освіти передбачає її орієнтацію на вивчення основних законів природи й суспільства, а також призначення людини у цьому світі. Одним з основних способів досягнення фундаменталізації освіти є забезпечення пріоритетності інформаційних складових у перспективній системі освіти людей, яким належить жити і працювати в інформаційному суспільстві, де визначальну роль будуть відігравати фундаментальні знання про інформаційні процеси в природі та нові інформаційні технології.

Одна з головних проблем сучасної освіти в Україні пов'язана з неадекватністю її рівня якості та змісту стратегічній спрямованості постіндустріального розвитку світової цивілізації, безпрецедентним темпам розвитку взагалі. Суть проблеми полягає в тому, що і зміст, і можливості вітчизняної освітньої системи суттєво відстають від світових реалій, особливо від тенденцій дедалі ширшого використання наукоємних технологій та інформаційних ресурсів суспільства, досягнень в галузі інформатики й електроніки, комп'ютерних інформаційно-телекомунікаційних систем тощо. Глибинна причина цього відставання сфери освіти – відставання у розвитку

економіки, згорання наукового виробництва в Україні, руйнація наукових шкіл в ході соціально-економічної кризи 90-х років.

Основною причиною, що стримує прогресивний розвиток освіти та професійної підготовки в нашій країні, є низький попит на висококваліфіковану працю в умовах трудонадлишкової кон'юнктури ринку праці, нестабільності економічного розвитку, відсутності чітких економічних пріоритетів. Стратегічним завданням держави у цьому напрямі є забезпечення умов для ефективного використання й адекватної оцінки висококваліфікованої праці: збереження існуючих та створення нових робочих місць висококваліфікованої праці, створення передумов для впровадження на підприємствах усіх секторів економіки виваженої, успішної й ефективної концепції підвищення якості робочої сили. Такими передумовами мають бути конкретні цілі економічної політики та підприємницької діяльності, оновлення виробництва, орієнтація на науково-технічний прогрес, що спонукає до підтримання високої кваліфікації працюючих.

Економічне пожвавлення останніх років має знаменувати принципово новий етап розвитку нашої країни, курс на перехід до інноваційної моделі розвитку економіки на базі пріоритетного розвитку і якнайширшого використання досягнень науки, техніки і технологій, входження до глобального інформаційного співтовариства. Необхідно виділити кілька пріоритетних напрямів розвитку науки, техніки і технологій в Україні, серед яких мають обов'язково бути космічні й авіаційні технології, нові матеріали, хімічні й біохімічні технології, електроніка та інформаційно-телекомунікаційні технології.

Реалізація такої стратегії вимагає і відповідної переорієнтації системи освіти як основного чинника науково-технічного і соціально-економічного відродження країни, для чого, передусім, необхідно:

- на базі наукових і освітніх центрів країни створити інтегровані наукові, науково-технічні й науково-освітні структури, орієнтовані на проведення наукових досліджень і розробок та на підготовку спеціалістів з пріоритетних напрямів розвитку науки, техніки і технологій;
- переглянути державні освітні стандарти, типові програми і базові навчальні плани на всіх рівнях системи освіти з метою їх адаптації до нового стратегічного курсу розвитку країни;
- здійснити підвищення кваліфікації або й і перепідготовку викладачів з урахуванням нової орієнтації змісту освіти;
- розширити підготовку наукових кадрів найвищої кваліфікації (кандидатів та докторів наук) для науково-дослідної і педагогічної роботи в системі освіти.

Глобальна інформатизація суспільства стає сьогодні визначальною тенденцією і ключовим чинником розвитку цивілізації. Сформувався й стрімко розвивається інформаційний сектор світової економіки, який забезпечує найвищу прибутковість вкладеного капіталу. Останнім часом в цей сегмент ринку успішно увійшли такі країни, як Індія, Малайзія, Угорщина, Польща, Китай, але, на жаль, не Україна. Українські школярі і студенти – переможці олімпіад, в тому числі і міжнародних, з математики й інформатики, – потенційні працівники інформаційного сектору інших країн, і передусім тому, що в Україні поки що привабливих перспектив професійного зростання у цій галузі вони не мають.

Разом з тим, за нашими оцінками, створення вітчизняної індустрії програмного забезпечення для інформаційних технологій могло б стати одним з найперспективніших напрямів соціально-економічного розвитку на найближчі

десятиріччя. Робота лише в цьому одному напрямі, який, до того ж, не вимагає значних капіталовкладень, через кілька років дасть можливість Україні забезпечити обсяги продажу, порівнянні з сьогоднішніми обсягами експорту металу. Визначальну ж роль у розвитку цієї галузі в Україні має відіграти вітчизняна система освіти. Для цього необхідно:

- організувати підготовку необхідної кількості спеціалістів в галузі розробки програмного забезпечення для інформаційних технологій, яка б за якістю відповідала сучасному міжнародному рівню;
- створити в системі вищої освіти України спеціалізовані навчальні заклади і факультети для підготовки висококваліфікованих спеціалістів в галузі інформатики, інформаційних технологій, програмного забезпечення для них, а також наукових кадрів для проведення досліджень у цій галузі;
- випереджальними темпами здійснити інформатизацію самої системи освіти, яка має стати основою не лише для розвитку інформаційної економіки, й для інформатизації усього суспільства.

Серйозною проблемою, без вирішення якої не можна досягти позитивних результатів ні в економічному, ні в соціальному розвитку, є в Україні забезпечення доступності освіти усіх рівнів для кожного, хто хоче і здатен її здобути. Цю проблему слід вирішувати як за рахунок розширення й демократизації джерел фінансового забезпечення освіти, так і за рахунок використання можливостей дистанційного навчання та самоосвіти із застосуванням перспективних інформаційних та телекомунікаційних технологій.

Бурхливі процеси науково-технічного розвитку, ринкових перетворень, глобалізації соціально-економічного життя, що активізувалися впродовж останніх років, вимагають адекватної реакції і цілеспрямованої трансформації системи освіти, і передусім, – вищої. Вимоги ринку праці, який швидко глобалізується, загальносвітові тенденції розвитку освітньої діяльності визначають шляхи вдосконалення освітньої системи України у напрямі євроінтеграції, приєднання до Болонського процесу.

В цьому контексті слід виділити такі основні напрями вдосконалення науково-освітнього процесу. По-перше, іманентною ознакою вищої освіти має бути тісне переплетення навчального і наукового процесів, вища освіта повинна ґрунтуватися на наукових дослідженнях, наукова робота має проводитися на високому рівні і органічно інтегруватися в навчальний процес. По-друге, важливим завданням розвитку освіти в контексті сучасних вимог є впорядкування робочих навчальних планів як за змістом, зорієнтованим на нові потреби людини і ринку праці, так і за структурою навчальної роботи з орієнтацією на розвиток творчості й самостійності. Це потребує реструктуризації навчального навантаження студента в бік збільшення частки самостійної роботи, реального розширення форм та поглиблення змісту індивідуальної навчальної та наукової роботи, забезпечення адекватного і справедливого її оцінювання. По-третє, важливим аспектом “цивілізації” та демократизації навчального процесу має стати також забезпечення повної інформованості студентів, абітурієнтів, учнів і їхніх батьків про зміст навчальних планів і програм, про їхні права і можливості, соціальний захист тощо. Демократизація передбачає також розширення довільної частини навчальних планів, зрозумілість і однозначність системи оцінювання знань, в якій дедалі більшого значення набуватиме самостійна і наукова робота.

Перехід країни до соціально орієнтованої ринкової економіки зумовлює реформування освіти, яке повною мірою сприяло б формуванню самостійного мислення, посиленню індивідуального підходу до розвитку творчих здібностей,

докорінному поліпшенню професійної та загальноосвітньої підготовки спеціалістів. Першочергова реалізація цих важливих завдань є передумовою не лише успішного входження до Європейського освітнього простору, а й головне – ефективного формування й використання людського капіталу України, визначального чинника її соціально-економічного розвитку.

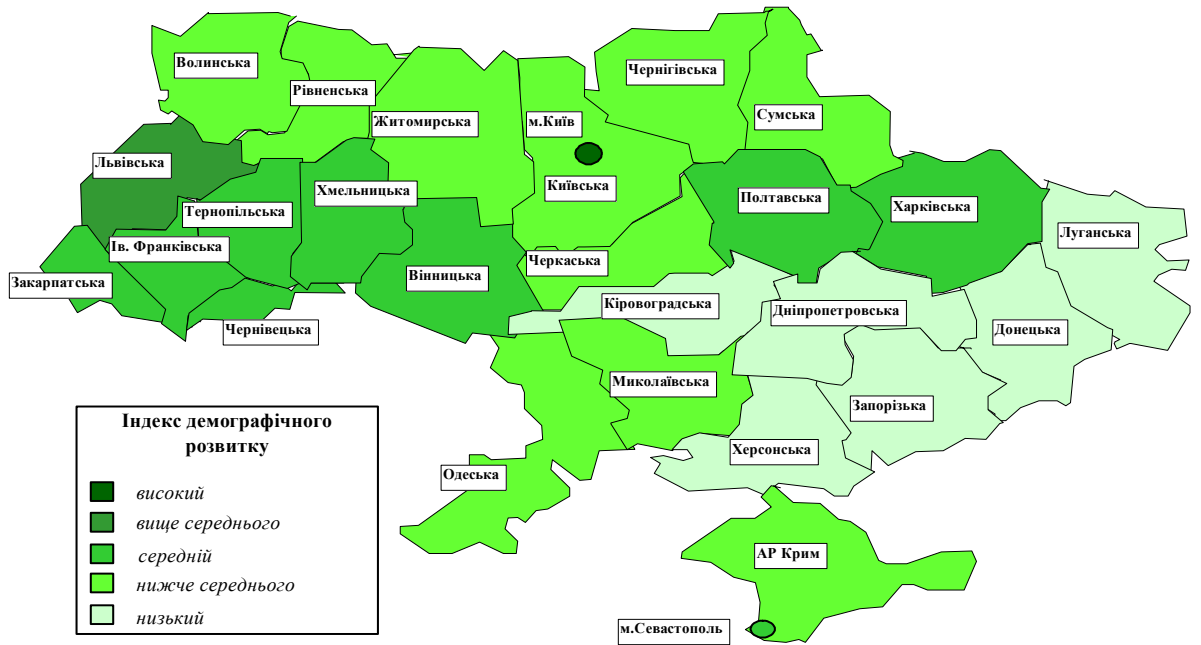
Таким чином, освіта є визначальним інститутом людського розвитку не лише тому, що рівень освіти населення безпосередньо впливає на рівень людського розвитку, а передусім тому, що досконала освіта зумовлює розширення можливостей людей в усіх сферах життя, а, отже, і підвищення ефективності усіх видів людської діяльності. Важливою передумовою гармонійного і сталого людського розвитку в Україні є вдосконалення системи освіти як активного чинника стабілізації соціально-економічного становища.

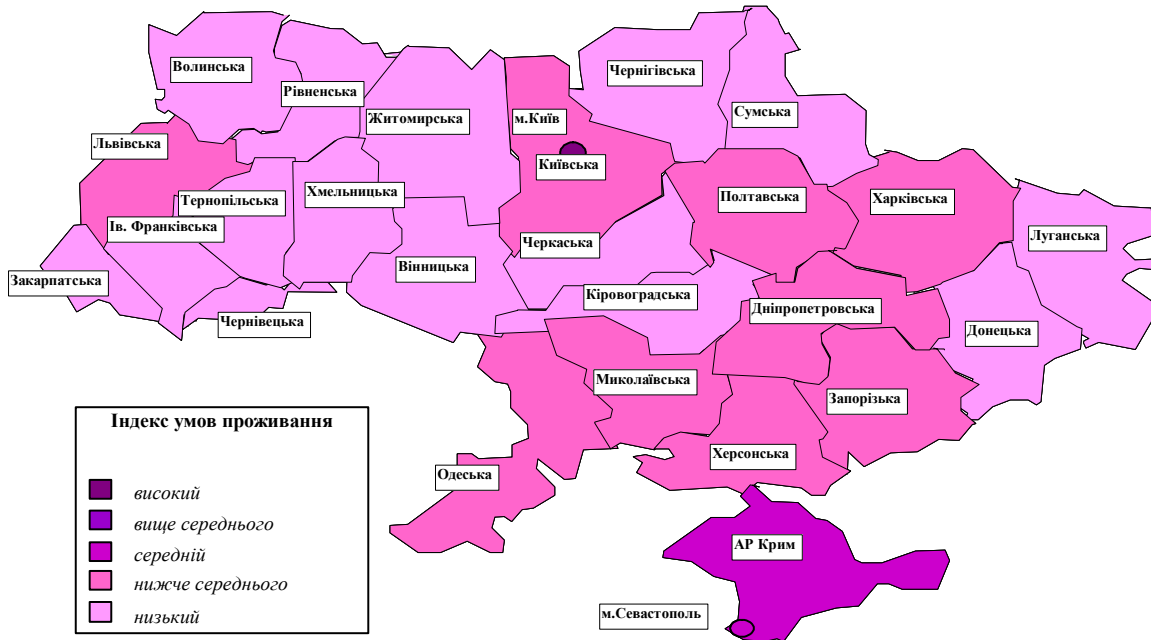
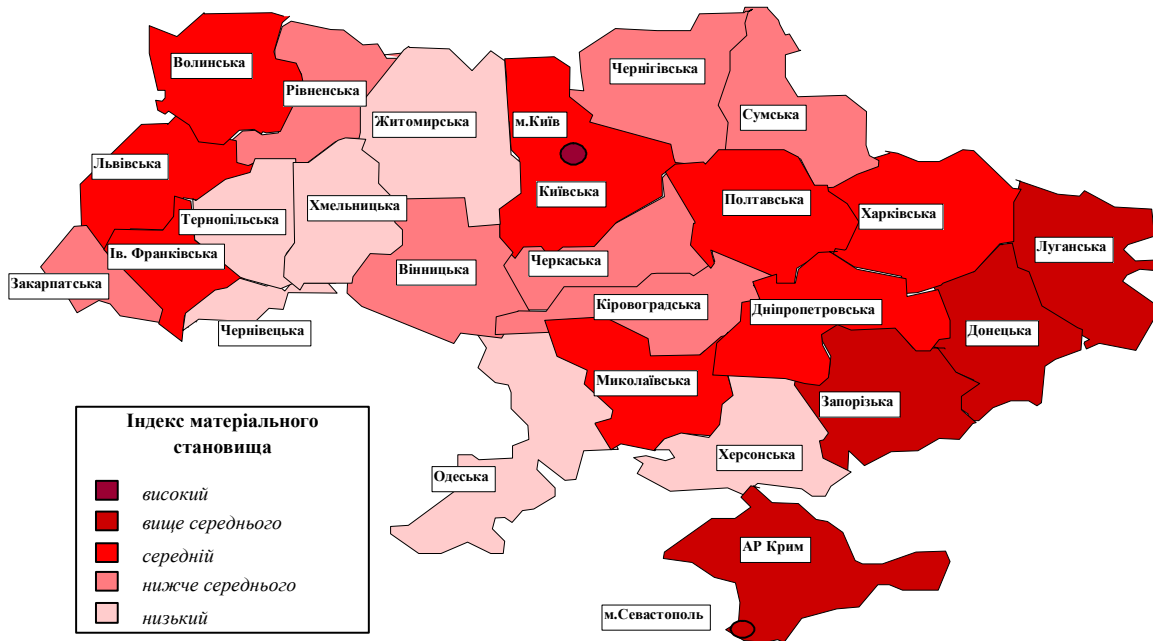
ДОДАТОК

Часткові та інтегральний індекси людського розвитку регіонів України у 1999-2003 рр.

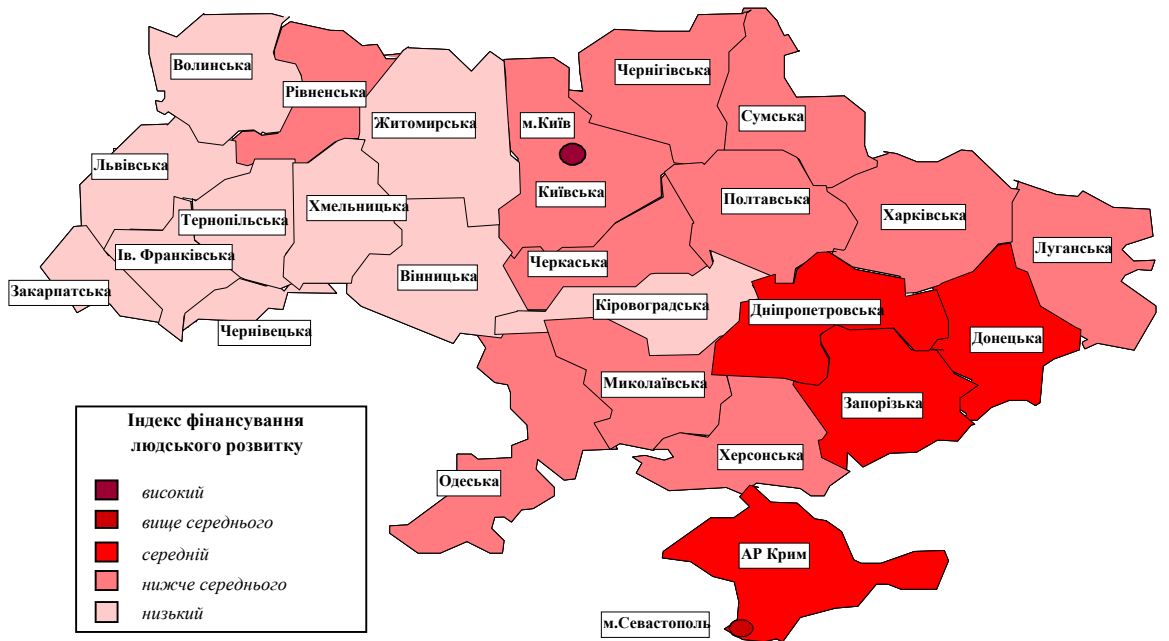
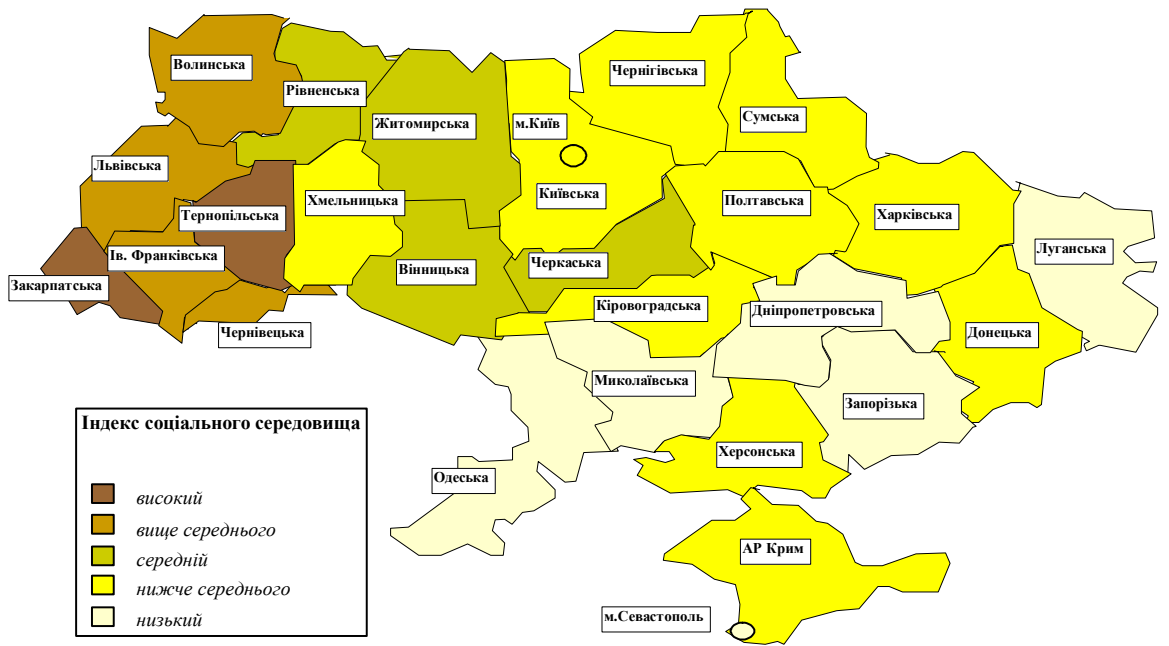
	Роки	Демографічний розвиток		Розвиток ринку праці		Матеріальне становище		Умови проживання		Стан та охорона здоров'я		Рівень освіти		Соціальне середовище		Фінансування людського розвитку		Екологічна ситуація		Людський розвиток	
		індекс	ранг	індекс	ранг	індекс	ранг	індекс	ранг	індекс	ранг	індекс	ранг	індекс	ранг	індекс	ранг	індекс	ранг	індекс	ранг
АР Крим	1999	0,229	24	0,474	22	0,418	19	0,479	3	0,632	13	0,422	15	0,540	18	0,463	5	0,972	6	0,523	16
	2000	0,394	16	0,629	6	0,508	9	0,451	3	0,673	10	0,435	20	0,568	14	0,593	2	0,974	7	0,577	3
	2001	0,328	17	0,645	3	0,458	10	0,479	3	0,628	20	0,419	19	0,576	9	0,638	3	0,965	8	0,565	2
	2002	0,344	16	0,721	2	0,532	5	0,466	3	0,554	17	0,413	19	0,531	13	0,543	3	0,963	8	0,558	4
	2003	0,373	15	0,618	5	0,510	7	0,467	3	0,519	19	0,412	19	0,520	13	0,538	3	0,982	4	0,546	5
Вінницька	1999	0,655	5	0,655	4	0,436	13	0,252	19	0,680	7	0,467	10	0,626	8	0,356	20	0,966	8	0,563	6
	2000	0,525	6	0,698	2	0,388	24	0,259	18	0,686	9	0,510	8	0,638	8	0,305	16	0,960	11	0,551	6
	2001	0,553	3	0,681	2	0,350	23	0,241	22	0,695	6	0,495	9	0,615	8	0,333	20	0,959	9	0,544	6
	2002	0,471	8	0,668	4	0,396	20	0,268	18	0,673	6	0,440	17	0,611	8	0,309	23	0,965	7	0,531	6
	2003	0,497	8	0,649	3	0,408	17	0,233	21	0,570	14	0,435	16	0,636	8	0,374	19	0,889	19	0,517	11
Волинська	1999	0,636	7	0,505	21	0,488	7	0,241	21	0,603	17	0,376	21	0,662	7	0,287	26	0,911	18	0,522	17
	2000	0,429	13	0,391	26	0,451	14	0,257	19	0,629	17	0,409	23	0,641	7	0,223	25	0,898	18	0,485	21
	2001	0,464	11	0,373	26	0,414	17	0,237	23	0,634	18	0,412	22	0,646	7	0,288	22	0,976	5	0,496	17
	2002	0,400	12	0,327	26	0,452	13	0,251	22	0,623	12	0,355	24	0,697	4	0,311	22	0,980	4	0,490	15
	2003	0,438	12	0,285	27	0,458	14	0,223	23	0,593	12	0,372	23	0,659	7	0,360	22	0,989	2	0,488	19
Дніпропетровська	1999	0,221	27	0,571	14	0,456	10	0,411	5	0,565	22	0,434	13	0,481	22	0,406	12	0,743	25	0,476	25
	2000	0,279	21	0,508	13	0,533	3	0,426	4	0,610	20	0,487	13	0,484	24	0,433	6	0,682	25	0,496	20
	2001	0,268	20	0,598	5	0,492	6	0,429	4	0,542	26	0,463	13	0,424	26	0,447	6	0,673	25	0,481	21
	2002	0,263	22	0,559	9	0,503	7	0,433	4	0,576	15	0,475	11	0,397	26	0,486	6	0,656	25	0,483	19
	2003	0,299	18	0,536	13	0,543	3	0,441	4	0,580	13	0,494	9	0,410	26	0,503	5	0,677	25	0,499	16
Донецька	1999	0,297	25	0,610	8	0,484	8	0,261	17	0,531	23	0,347	25	0,566	14	0,453	7	0,465	26	0,440	26
	2000	0,176	25	0,655	4	0,519	6	0,249	21	0,548	25	0,401	25	0,541	18	0,504	5	0,511	26	0,450	26
	2001	0,131	27	0,558	9	0,517	4	0,264	18	0,546	25	0,374	25	0,462	25	0,516	5	0,497	26	0,425	26
	2002	0,135	26	0,566	7	0,560	2	0,255	20	0,525	18	0,280	26	0,481	21	0,496	5	0,543	26	0,421	26
	2003	0,177	25	0,605	8	0,585	2	0,249	20	0,374	26	0,268	26	0,496	20	0,486	6	0,532	26	0,413	27
Житомирська	1999	0,564	12	0,580	12	0,302	26	0,237	22	0,650	10	0,495	9	0,537	19	0,379	15	0,917	16	0,515	18
	2000	0,436	12	0,475	19	0,403	23	0,235	22	0,623	19	0,497	10	0,576	12	0,293	18	0,910	16	0,496	19
	2001	0,342	16	0,418	23	0,343	24	0,237	24	0,668	11	0,489	11	0,561	11	0,343	17	0,911	16	0,481	22
	2002	0,306	19	0,421	22	0,341	26	0,236	24	0,618	13	0,485	8	0,573	9	0,341	20	0,898	19	0,470	21
	2003	0,282	19	0,411	20	0,312	27	0,218	24	0,709	3	0,470	11	0,562	10	0,371	21	0,928	15	0,474	21

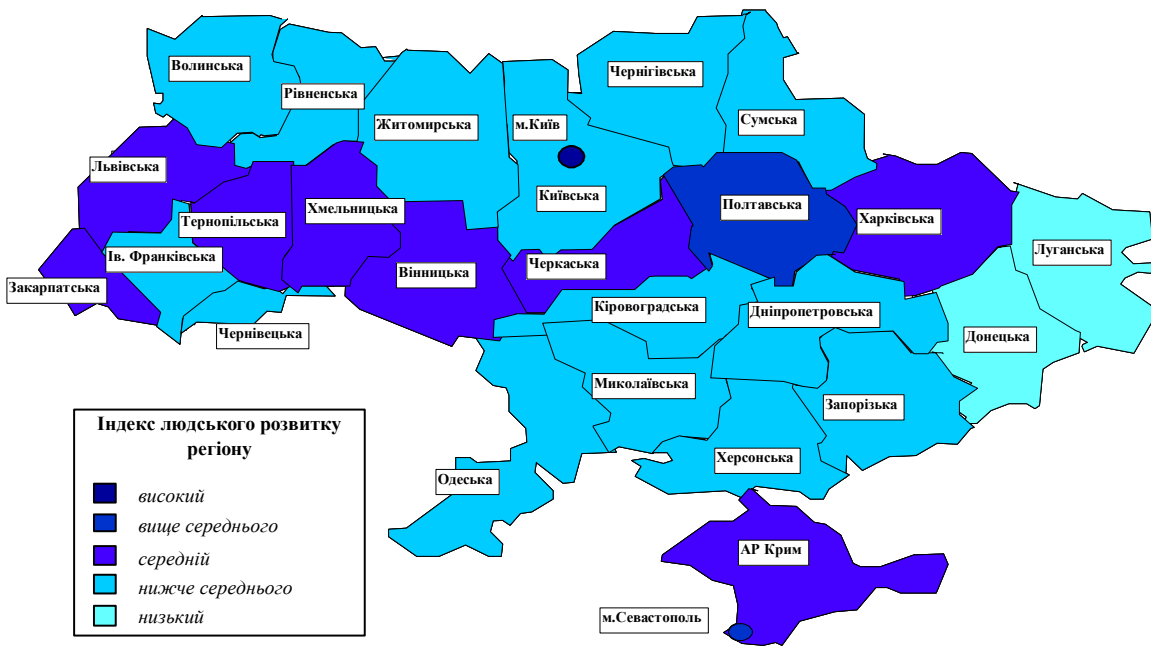
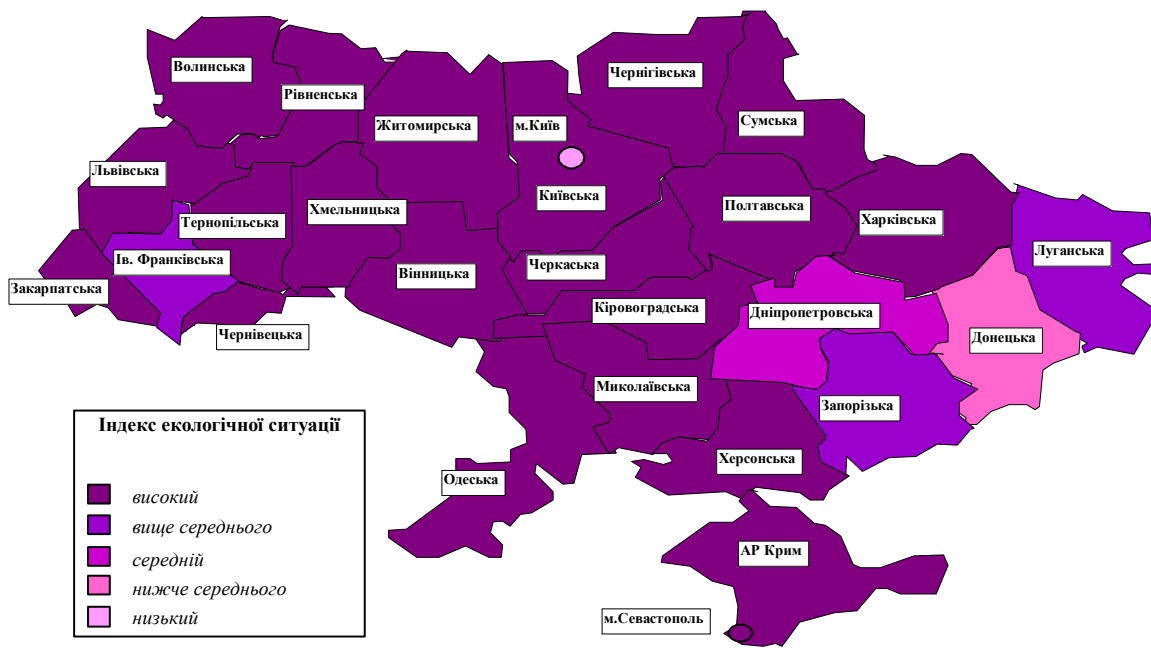
Херсонська	1999	0,281	26	0,646	6	0,450	11	0,337	9	0,596	18	0,417	19	0,432	26	0,346	22	0,997	1	0,500	20
	2000	0,144	27	0,538	12	0,417	21	0,352	9	0,654	13	0,439	18	0,466	26	0,301	17	0,997	1	0,482	23
	2001	0,149	26	0,520	14	0,312	26	0,350	9	0,644	16	0,415	20	0,517	18	0,395	9	0,998	1	0,477	23
	2002	0,158	25	0,449	16	0,355	25	0,392	9	0,467	22	0,479	9	0,497	20	0,385	15	0,950	11	0,461	24
	2003	0,166	26	0,418	19	0,358	23	0,378	8	0,435	24	0,459	12	0,484	21	0,426	10	0,962	9	0,455	25
Хмельницька	1999	0,689	4	0,552	16	0,344	24	0,274	15	0,698	6	0,521	7	0,607	9	0,384	14	0,986	2	0,560	7
	2000	0,513	9	0,505	14	0,425	19	0,285	15	0,733	3	0,509	9	0,568	13	0,287	19	0,982	3	0,537	11
	2001	0,480	9	0,505	16	0,278	27	0,291	15	0,728	1	0,515	8	0,575	10	0,350	15	0,984	3	0,523	12
	2002	0,420	11	0,462	15	0,360	24	0,304	13	0,741	2	0,549	5	0,551	11	0,346	19	0,985	2	0,527	8
	2003	0,535	7	0,349	24	0,340	25	0,278	15	0,705	4	0,550	6	0,519	15	0,378	16	0,981	5	0,518	10
Черкаська	1999	0,628	8	0,471	24	0,467	9	0,293	13	0,674	8	0,610	3	0,551	16	0,432	9	0,972	5	0,569	3
	2000	0,477	11	0,426	22	0,502	10	0,295	14	0,715	6	0,599	3	0,549	17	0,346	13	0,976	6	0,548	8
	2001	0,454	13	0,473	18	0,442	12	0,295	14	0,658	12	0,573	2	0,543	14	0,371	11	0,974	6	0,535	8
	2002	0,357	14	0,418	23	0,411	17	0,296	15	0,694	3	0,575	3	0,553	10	0,388	13	0,971	5	0,522	9
	2003	0,354	16	0,305	26	0,388	20	0,288	14	0,654	7	0,572	3	0,569	9	0,387	15	0,976	6	0,504	14
Чернівецька	1999	0,764	2	0,343	27	0,283	27	0,180	26	0,752	2	0,376	22	0,782	2	0,369	17	0,944	13	0,530	12
	2000	0,646	2	0,400	25	0,356	26	0,179	27	0,705	7	0,442	17	0,743	2	0,262	23	0,945	13	0,521	14
	2001	0,607	2	0,337	27	0,423	15	0,171	27	0,701	5	0,431	18	0,683	3	0,275	23	0,945	14	0,511	15
	2002	0,564	4	0,249	27	0,370	22	0,185	27	0,645	9	0,373	23	0,658	6	0,276	24	0,947	12	0,476	20
	2003	0,592	5	0,530	15	0,371	21	0,181	26	0,627	9	0,384	22	0,686	3	0,339	25	0,966	8	0,516	12
Чернігівська	1999	0,540	13	0,531	17	0,521	5	0,269	16	0,366	27	0,545	5	0,518	20	0,387	13	0,946	12	0,514	19
	2000	0,387	17	0,617	9	0,438	17	0,272	16	0,637	16	0,543	7	0,553	16	0,306	15	0,945	14	0,523	13
	2001	0,357	15	0,595	6	0,383	20	0,276	17	0,651	14	0,523	7	0,510	19	0,333	19	0,947	13	0,509	16
	2002	0,319	17	0,520	13	0,438	15	0,276	17	0,459	23	0,548	6	0,519	17	0,372	16	0,941	14	0,489	16
	2003	0,314	17	0,569	10	0,418	16	0,268	16	0,447	21	0,547	7	0,507	17	0,372	20	0,955	11	0,489	18
м. Київ	1999	0,878	1	0,820	1	0,711	1	0,825	1	0,707	4	0,785	1	0,573	12	0,674	1	0,220	27	0,689	1
	2000	0,894	1	0,803	1	0,717	1	0,822	1	0,758	2	0,815	1	0,558	15	0,724	1	0,360	27	0,717	1
	2001	0,973	1	0,752	1	0,664	1	0,824	1	0,687	8	0,819	1	0,477	22	0,645	2	0,429	27	0,699	1
	2002	0,916	1	0,739	1	0,642	1	0,824	1	0,505	19	0,852	1	0,551	12	0,767	1	0,400	27	0,688	1
	2003	0,931	1	0,750	2	0,644	1	0,812	1	0,532	17	0,885	1	0,504	18	0,747	1	0,405	27	0,691	1
м. Севастополь	1999	0,436	20	0,474	23	0,418	18	0,508	2	0,576	21	0,633	2	0,555	15	0,550	2	0,832	22	0,556	8
	2000	0,518	7	0,629	7	0,515	7	0,513	2	0,565	23	0,624	2	0,518	21	0,563	3	0,848	22	0,588	2
	2001	0,494	7	0,645	4	0,480	7	0,521	2	0,408	27	0,571	3	0,519	17	0,651	1	0,792	24	0,560	3
	2002	0,499	6	0,721	3	0,557	3	0,538	2	0,495	20	0,638	2	0,433	24	0,578	2	0,937	16	0,599	2
	2003	0,643	2	0,618	6	0,524	4	0,565	2	0,442	23	0,645	2	0,463	23	0,664	2	0,893	17	0,605	2











НАУКОВЕ ВИДАННЯ

Людський розвиток в Україні: 2004 рік

Щорічна науково-аналітична доповідь

Дослідження виконано авторським колективом під керівництвом Е.М. Лібанової

Редакційна колегія:

*Власенко Н.С., Григорович С.В., Калачова І.В., Лібанова Е.М. (головний редактор),
Макарова О.В., Новіков В.М., Онікієнко В.В., Осауленко О.Г., Пирожков С.І., Позняк
О.В., Стешенко В.С., Ткаченко Л.Г. (відповідальний секретар), Черенько Л.М.*

Редактор:

Денисов А.Ф.

Рецензенти:

Колот А.М., д.е.н., проф.
Палій О.М., к.е.н.

Затверджено до друку Вченою радою Інституту демографії та соціальних досліджень
НАН України (протокол № 9 від 28.10.2004 р.).

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції серії ДК № 1997 від
29.10.2004 р.