

Оплата праці в процесі трансформації постсоціалістичної економіки

І. ПОВОРОЗНЮК
*Уманський державний
педагогічний університет
імені Павла Тичини*

У статті висвітлюються проблеми становлення інститутів оплати праці в постсоціалістичних економічних системах.

В статье определены проблемы становления институтов оплаты труда в постсоциалистических экономических системах.

This article is about the problems of formation the institutions of remuneration in post – industrial economic systems.

Ключові слова: *інститут оплати праці, доходи, соціалізація, постсоціалістична економіка, соціально-трудо-ві відносини, продуктивність праці, людський капітал, заробітна плата.*

Постановка проблеми. Проблеми становлення інститутів оплати праці в постсоціалістичних економічних системах розглядаються багатьма науковцями, здебільшого, в контексті сприйняття тих стандартів соціалізації розподільчих відносин, що були сформовані провідними країнами з ринковою (соціально орієнтованою) економікою протягом ХХ ст. Проте складність вирішення такого завдання зумовлюється не лише специфічністю інституціонального поля постсоціалістичних суспільств, а й далеко неідеальною готовністю засобів регламентації розподільчих відносин в країнах, обраних в якості «зразка», відповідати викликам постіндустріального суспільства. Так, зростання розриву між доходами найзаможніших і загальної маси суспільства, нерівномірність розподілу тягаря глобальної кризи між різними соціальними групами та неспроможність забезпечити рівний доступ широких верств населення до ресурсів, необхідних для розвитку й накопичення людського капіталу, нині свідчать про низку гострих проблем, властивих тим системам організації оплати праці, на які орієнтується сучасне українське суспільство.

Аналіз останніх публікацій та виділення невіршеної частини проблеми. Бачення майбутнього системи відносин розподілу між найманими працівниками і роботодавцями, зокрема щодо перспективних форм організації оплати праці, досі залишається суперечливим. Прибічники теорії людського капіта-

лу вважають, що інформатизація й інтелектуалізація економіки й праці зумовили принципово нову систему диференціації доходів, за якої в основі особистого добробуту стоїть вже не власність на матеріальні ресурси, а знання й здібності, затребувані сучасним ринком. При цьому, вони вважають, що ані зростання рівності розподілу доходів, ані збільшення чисельності середнього класу не належить до безпосередніх і закономірних результатів функціонування такої нової системи розподілу: вона лише знімає обмеження, пов'язані з концентрацією власності на матеріальні ресурси, але не гарантує, що новими можливостями зможуть скористатися всі або хоча б переважна частина суспільства. Зокрема, люди, які не змогли вчасно опанувати затребувані економікою знання і навички, закономірно опинятимуться на нижчих рівнях соціальної ієрархії, потерпаючи при цьому як від майнової нерівності, так і від неспроможності скористатись тими вигодами людського капіталу, що пов'язані з раціоналізацією споживацької поведінки та зростанням комунікативних можливостей: «Тим не менш, невидима рука ринку рухає і ринком праці. Оскільки знання є головним джерелом вартості, варто очікувати, що вигоди одержуватимуть ті, хто працює головою, а всі шишки випадуть тим, хто цього робити не вміє»¹. На думку прибічників цієї теорії, ринкові механізми конкуренції так само жорстко, як і раніше, карають за помилки у виборі сфери застосування власного ресурсу чи за недостатні інвестиції в створення його запасу. Вони вважають, що надмірна

¹ Дж. А. Стюарт Интеллектуальный капитал – новый источник богатства организаций – Пер. с англ.. В Ноздриной, М. : Поколение – 2007. – 368 с.

соціалізація розподілу ресурсів, необхідних для формування людського капіталу, надлишкове втручання державних структур і виведення багатьох сфер життєзабезпечення суспільства (зокрема, освіти й медицини) за межі комерційних принципів діяльності зумовлює вагомі втрати і загрози для його розвитку². Відповідно, й інститут оплати праці має бути підпорядкованим завданню заохочення максимально ефективних інвестицій в людський капітал, а не вирівнювання доходів. Його функціонування має виправдовувати все більші інвестиції в освіту і трудову мобільність, що неможливо без зростання диференціації і збереження жорсткої конкуренції за доступ до нових ключових для забезпечення індивідуального і суспільного добробуту ресурсів – актуальних знань, компетенції та процедур, що втілюються у формі людського, структурного і споживацького капіталу.

Прибічники теорії соціалізації капіталу виходять з того, що нова якість стосунків між соціальними групами в суспільстві необхідно зумовлена розвитком техніки і технологій, отже розширення чисельності середнього класу та поліпшення життєвого рівня переважної маси населення стає закономірним результатом поєднання сучасної технологічної бази виробництва із конкурентним ринком і трансформацією таких інститутів ринкової економіки як фірма, контракт, влада і власність. Зокрема, теоретик суспільства загального добробуту Л. Ерхард вважав, що поєднання конкуренції із прозорою соціально спрямованою політикою уряду дозволить виявити і реалізувати потенціал вільної та взаємовигідної взаємодії в господарській сфері: «...Соціальний сенс ринкового господарства в тому і полягає, що будь-який успіх економіки, будь-яке досягнення раціоналізації, будь-яке підвищення продуктивності праці йде на благо всьому народові та слугує кращому задоволенню потреб споживачів». В. Д. Якубенко вбачає, що інституціональні трансформації постіндустріального суспільства підпорядковані перетворенню власності на джерело загальносуспільного добробуту, а праці – на форму самовираження і активної участі людини у формуванні ресурсних передумов життєзабезпечення індивіда і соціуму³.

Третім напрямом наукового осмислення процесів трансформації інститутів соціально-трудоких відносин і, зокрема, оплати праці можна вважати роботи П. Кругмана, В. Іноземцева, К. Поланьї та інших вчених, які наполягають на обмеженості перспектив розвитку суспільства в межах ринкових, капіталістичних інститутів. Зокрема, П. Кругман наполягає, що

тенденції соціалізації розподілу і перетворення заробітної плати на джерело добробуту переважної більшості населення зумовлені не закономірностями стихійної трансформації капіталізму, а є, більшою мірою, результатом державного регулювання⁴. Так зростання протягом другої половини ХХ ст. в розвинутих країнах купівельної спроможності середньої заробітної плати і частки оплати праці в складі сукупних доходів суспільства вчений пояснює не закономірним сприйняттям бізнесом принципів соціального партнерства як необхідної умови підтримання глобальної конкурентоспроможності, а лише домінуванням політичних партій соціальної спрямованості в політичному житті таких держав. Відповідно, вирівнювання пропорцій розподілу суспільного продукту не виражає необхідну зміну форм адаптації суб'єктів ринку до вимог конкуренції, а є результатом заміщення ринкових механізмів державним регулюванням, що примусило власників засобів виробництва створити більш сприятливі умови для відтворення особистісного чинника виробництва.

Мета статті. Виявити місце постсоціалістичних економік у процесах глобальної трансформації розподільчих відносин між найманими працівниками і роботодавцями та сформулювати рекомендації щодо вдосконалення державного регулювання оплати праці в Україні з урахуванням загальних закономірностей становлення моделі розподільчих відносин постсоціалістичних економічних систем.

Викладення основного матеріалу статті. Ми виходимо з пріоритетності соціально-економічного аспекту нової структуризації оплати праці, що відбувалась у розвинутих країнах протягом ХХ ст. і відбивала процеси розмивання соціальних статусів головних суб'єктів відносин з приводу оплати праці, якісну трансформацію їх економічних інтересів, мотивів участі у виробництві й ставлення до його результатів і ресурсного забезпечення.

Так, залучення найманих працівників до розподілу прибутків у формі, наприклад, бонусних виплат за результатами роботи протягом кварталу ілюструє оновлення рис соціального статусу «найманого працівника». Те саме можна сказати про залучення працівників до одержання доходів від власності через поширення серед них пакетів акцій компанії, що використовує їх послуги праці. У таких випадках не просто змінюється набір показників, від яких залежать розміри винагороди за працю, а й в складі оплати праці з'являються доходи, розміри яких регулюються іншими, відмінними від заробітної плати, закономірностями. Місце одержувачів таких доходів у

² Becker G.S. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 1964

³ Якубенко В. Д. Базисні інститути у трансформаційній економіці: Монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – 252 с.

⁴ Кругман П. Кредо ліберала / Центр досліджень постіндустріального общества. М.: Європа, 2009. – 368 с.

суспільстві, їх роль, мотиви, ставлення до цілей і результатів виробництва принципово відрізняється від класичного бачення найманого працівника. Тут трансформація структури оплати праці, що відбувалась протягом ХХ ст., виражає розвиток відносин власності, форми взаємної адаптації економічних відносин, системи суспільних інститутів й динамічно оновлюваної технологічної бази виробництва. Залишаючи питання про першоджерело такої взаємної адаптації за межами цього дослідження, відзначимо лише, що впровадження досягнень НТП в господарську практику в ХХ ст. викликало потребу в оновленні багатьох суттєвих рис найманої праці, зокрема й щодо структури оплати праці й місця в ній заробітної плати. Так, зі збереженням типових для ХХ ст. рис соціального статусу «найманий працівник» структура оплати праці вичерпується лише тими доходами, що за природою є витратами виробництва і виражають частину необхідного продукту суспільства й розміри яких тяжіють до граничної продуктивності праці. Така структура оплати праці адекватна вимогам індустріального виробництва, де типовий найманий працівник – це виконавець чітко визначеного набору трудових операцій, кожна з яких може легко контролюватись за невеликою кількістю параметрів, значущих для цільової функції підприємства (для класичного індустріального капіталізму – одержання максимального прибутку). Така ідеологія організації поєднання особистісного ресурсу з матеріальними умовами виробництва вершини свого розвитку досягла в тейлористській концепції організації праці. Однозначна специфікація вимог до процесів і продуктів праці, висока спеціалізація, оптимальні знаряддя праці й трудові прийоми, що використовують працівники, приводячи їх в дію, раціональні режими праці та жорстка система позитивних і негативних стимулів (здебільшого – додаткових розмірів заробітної плати і штрафів) – ось усі важелі, що забезпечували суспільно необхідний рівень продуктивності праці в індустріальному виробництві. За таких умов, людина – учасник виробництва – орієнтована на задоволення базових потреб, на спосіб життя, який гармонійно поєднується з її функціями у виробництві. Великий обсяг знань і творче ставлення до своєї роботи скоріше заважають, ніж допомагають, більшості працівників гармонійно вписатись у виробничу систему індустріального суспільства. Зовнішні стимули ґрунтуються на принципі «батого і пряника». По-перше, застосовуються в разі, якщо вимоги технології і організації виробництва не дотримані в певному трудовому процесі (штраф), по-друге – коли трудовий процес відбувався відповідно до чітко визначених, формалізованих і легко контрольованих вимог. Класична для індустріального суспільства система відтворення здатності до праці, передбачає органічну єдність складових (включно із

структурою оплати праці, яка вичерпується заробітною платою), що відповідають одне одному: рівень кваліфікації і трудових зусиль в поєднанні з технологічними можливостями індустріального виробництва визначають рівень продуктивності праці і, відповідно, рівень винагороди за працю, а значить – спосіб життя і можливості для професійного розвитку переважної більшості працівників. В свою чергу, такі можливості професійного розвитку визначають рівень кваліфікації і трудових зусиль типового працівника, що, в свою чергу, відповідають вимогам індустріальної технології. Так формується врівноважена система, що відтворює сама себе, доки поступові кількісні зміни, що тривали в розвинутих країнах практично всю другу половину ХХ ст., не зумовили якісне радикальне оновлення всієї системи відносин із приводу поєднання матеріального і особистісного чинника.

Поширення праці нового типу вимагає не просто нових процедур організації праці, а зміни соціального статусу найманого працівника, подолання його відчуженості від засобів і результатів виробництва. Передумовою цих процесів в розвинутих країнах стало залучення найманих працівників до розподілу прибутків, збільшення частки надходжень від власності в сукупних доходах найманих працівників. Таким чином, структура оплати праці в сучасних розвинутих економічних системах відповідає якісно новим рисам соціального статусу найманого працівника. «Розмивання» цього статусу, позбавлення його багатьох рис, притаманних йому в індустріальній економіці, виражається, значною мірою, саме через урізноманітнення складових оплати праці, доповнення заробітної плати доходами від власності й виконання таких підприємницьких функцій як прийняття на себе ризику і запровадження інновацій в господарську діяльність.

Сучасне тлумачення поняття «оплата праці» передбачає, що, окрім заробітної плати, в основі розмірів якої гранична продуктивність праці, на доходи і рівень життя найманих працівників суттєво впливають доходи, що мають якісно відмінну від заробітної плати природу, розміри яких визначаються іншими закономірностями, ніж ті, що регулюють рух заробітної плати. Так, класичні чинники доходності підприємницької діяльності (інноваційність певної сфери бізнесу, здатність фірми створювати й утримувати конкурентні переваги, макроекономічна ситуація та місце країни в світовому поділі праці, ситуація на ринку позичкових засобів, прибутковість альтернативних фінансових інструментів тощо) стають безпосередніми чинниками доходів найманих працівників, при цьому формуючи не розбіжності, а тотожності в системі економічних інтересів найманих працівників і власників засобів виробництва. Тому, здебільшого, саме зміни структури оплати праці, позбавлення

заробітної плати монопольного значення єдиного джерела доходів найманих працівників виражає результати трансформації відносин найманої праці в розвинутих країнах і виступає неодмінним елементом формування інноваційної моделі економічного розвитку.

Вагомий вплив на трансформацію інституту найманої праці спричиняє також набуття знаннями і творчими, унікальними здібностями людини значення провідного, лімітуючого чинника виробництва. Заробітна плата вже не зводиться до відтворення фізичних й моральних сил працівника. Здатність заробітної плати забезпечувати задоволення таких базових потреб вже не відрізняє її від трансфертів і виводиться за межі мотиваційного механізму. Відтворювальна функція безпосередньо пов'язана з мотиваційною лише в індустріальному суспільстві. У сучасній економіці інституту оплати праці мають створюватися достатні стимули для таких обсягів інвестицій в людський капітал, що забезпечать конкурентоспроможність національного виробництва на глобальних ринках, а така конкурентоспроможність забезпечується лише перевагами в накопичених знаннях, потенціалі інноваційної діяльності. Тому трансформується сама економічна природа інституту оплати праці. Задоволення базових потреб, відтворення фізіологічної здатності до праці в сучасних провідних економічних системах все більше виводиться за межі економічних відносин, стає нормою, вбудованою в базові соціальні принципи функціонування всіх інститутів суспільства, в тому числі – й інституту заробітної плати. Достатність заробітної плати для відновлення фізіологічної здатності до праці перестає бути критерієм якості функціонування цього суспільного інституту: ця вимога виконується априорі й практично не залежить від індивідуальних особливостей працівника чи підприємства. Якщо певні обставини зумовлюють для суб'єкта господарювання неможливість виконання навіть такої базової функції заробітної плати, то система соціального страхування, інші механізми суспільної солідарності гарантують розмір виплат для працівників, який буде достатнім для задоволення базових потреб. Якість функціонування інституту оплати праці оцінюється вже за мірою виконання завдань більш високого рівня: зокрема за здатністю мотивувати до достатнього рівня інвестицій в людський капітал, до достатньої якості освіти й готовності до інновацій. Тому інститут оплати праці в країнах, де найбільш виражено виявляються ознаки становлення постіндустріальної економіки, являє собою якісно відмінне від звичного для індустріальної економіки утворення. Це вже не сукупність механізмів підтримання життєдіяльності працівника, а система довгострокового інвестування в людський капітал, у накопичення компетенцій, поліпшення

здоров'я, мотивації, трудової і соціальної мобільності працівника.

Показово, що більш високі темпи лібералізації соціально-трудова відносин, залучення господарського комплексу країни до участі в процесах інтернаціоналізації виробництва і глобалізації не стали для постсоціалістичних країн значущим чинником переважання рис, притаманних постіндустріальній моделі соціально-трудова відносин, закріпленню принципів соціального партнерства та високих стандартів плати й продуктивності праці. Наприклад, в Польщі, де радикальність реформування економіки в напрямку лібералізації ринків і відкритості щодо зовнішньоекономічних відносин була однією з найвищих серед постсоціалістичних країн. Інститути оплати праці тривалий час залишались чинником необґрунтованого зростання диференціації оплати праці різних професійно-кваліфікаційних груп. Так середня (незважена) за період 2001–2007 рр. частка оплати праці в складі ВВП становить у Польщі 37,65%, що є одним з найнижчих показників досліджуваної сукупності національних економік постсоціалістичних країн (табл. 1). Крім того, частка оплати праці у ВВП спадала з часом також протягом усього періоду 2000–2007 рр. При цьому, середньгеометричний темп зростання продуктивності праці в цій країні за період 2003–2010 рр. є одним із найвищих в досліджуваній групі: 104,63%. На тлі близького до моди досліджуваної сукупності національних економік значення рівня безробіття, наведена сукупність макроекономічних показників характеризує функціонування інституту оплати праці в Польщі як такі, що не відповідають принципам соціального партнерства та сприяють значному зростанню нерівності розподілу доходів. Така риса національного інституту оплати праці негативно позначається не лише на показниках рівня життя, якості людського капіталу та економічних передумовах його розширеного відтворення, а й на забезпеченості економіки висококваліфікованими і добре вмотивованими кадрами. Важливою, на нашу думку, рисою польської економіки й економіки інших постсоціалістичних країн є від'ємна кореляція здатності країни зберігати бажані параметри функціонування економіки в умовах глобального погіршення макроекономічної кон'юнктури і міри соціалізованості розподілу ВВП. Наприклад, кризовий 2009 р., який для всіх постсоціалістичних країн став роком погіршення показників ВВП та безробіття, саме для Польщі характеризується найменш негативною динамікою цих показників. Так, рівень безробіття підвищився лише на 1,1 в. п., а в більшості країн досліджуваної групи з вищою часткою оплати праці в складі ВВП – більше ніж на 2,5 в. п. Показник продуктивності праці Польщі в 2009 р. збільшився порівняно із 2008 р., а практично в усіх інших країнах досліджуваної групи – суттєво скоротився. Така

властивість постсоціалістичних економік принципово відрізняє їх від розвинутих економічних систем, для яких властивим є радикально інший зв'язок між мірою соціалізації структури ВВП (часткою оплати праці в складі валової доданої вартості) й стійкістю економіки щодо впливу глобальної фінансової кризи. Здатність протистояти глобальним кризовим явищам притаманна тим економічним системам, які характеризуються більшою мірою соціалізації, більш рівномірним розподілом доходів між різними верствами населення й масштабнішим перерозподільчим впливом державного сектору. До аналогічних висновків призводять і результати роботи з більш розгалуженими масивами соціально-економічних показників, що містяться, наприклад, у Звіті з людського розвитку⁵. Про значний позитивний вплив соціального клімату, згуртованості суспільства, схильності його членів до компромісних шляхів спільної реалізації економічних інтересів представників різних соціальних груп та готовності індивідів й організацій до самообмеження пише, зокрема, А. М. Колот⁶. Він ґрунтується саме на досвіді розвинутих країн з усталеними традиціями соціалізації ринкової економіки. Водночас, в країнах, де ринкові інститути, зокрема й у сфері оплати праці, мають нетривалу сучасну історію формування, соціалізація має, здебільшого, примусовий характер, єдиним її джерелом залишається держава (яка силою примусу спонукає бізнес до дотримання деяких принципів соціальної солідарності). Відповідно, й успіхи щодо такої соціалізації не стають запорукою більшої стійкості країни до негативних впливів світової економічної кон'юнктури. Така відмінність ролі й значення соціалізації інститутів розподілу (зокрема, й оплати праці) в провідних ринкових країнах, і країнах з трансформаційною економікою, де інститути соціалізації ринку характеризуються високою централізацією та провідною роллю держави, слугує важливою передумовою коректного розуміння багатьох сучасних тенденцій зміни ролі державного регулювання.

Підтвердженням наведеного вище слугує і виражена обернена залежність між рівнем продуктивності праці й часткою заробітної плати в складі ВВП у досліджуваній сукупності країн (табл. 2).

Так, у групі країн, що мають продуктивність праці вище середньої, в досліджуваній сукупності половина має меншу за середню частку заробітної плати в структурі ВВП. Так само і більшість країн із досліджуваної групи, що мають вищі за середні в групі темпи зростання продуктивності праці, мають менші за середні в групі показники темпів зростання частки

оплати праці в складі ВВП (табл. 2). Лише дві країни протягом досліджуваного періоду мають одночасно вищу за середню в групі (незважаючи на продуктивність праці й частку оплати праці у ВВП – Угорщина і Чехія. Інші країни, яким властиві здебільшого вищі за середні рівні продуктивності праці (Польща і Словаччина), характеризуються меншою за середню часткою оплати праці в складі ВВП. Серед країн, яким для більшості років досліджуваного періоду властива нижча за середню в групі продуктивність праці (Україна, Румунія і Росія) лише в Румунії частка оплати праці менша за середню в досліджуваній групі країн значення протягом більшості років облікового періоду – в Україні й Росії превалює вища за середню частка оплати праці в складі ВВП.

Така ж залежність спостерігається й між темпами зростання продуктивності праці й темпами зростання частки заробітної плати в складі ВВП. Серед країн, що характеризуються вищими темпами зростання продуктивності праці, переважають від'ємні темпи приросту частки оплати праці в структурі ВВП, а країни, де темпи зростання продуктивності праці порівняно нижчі, характеризуються вираженим зростанням частки оплати праці в складі ВВП.

Відповідно, для країн з постсоціалістичною економікою соціалізація розподілу і підвищення частки оплати праці в складі ВВП вступає в суперечність із вимогами економічної ефективності. Ця особливість зумовлена, здебільшого, примусовим характером такої соціалізації та монополізацією державою функції рушійної сили поширення соціального партнерства. У такій ситуації замість інвестицій в людський капітал із боку бізнес структур і економічно активного населення спостерігається масштабне вилучення державою новоствореної вартості із сектору підприємств на користь фінансування державних програм, яким властива надзвичайно низька соціально-економічна ефективність й відірваність напрямів використання акумульованих урядом ресурсів від реальних потреб економіки і ринку праці. Тому розширення участі бізнесу у фінансуванні вирішення соціальних проблем власного персоналу і суспільства загалом, яке передбачає, зокрема, розширення структури оплати праці, формування ефективних (із точки зору мінімізації трансакційних витрат) механізмів визначення розмірів і напрямів використання незарплатних складових оплати праці є невід'ємною складовою процесів становлення соціально орієнтованої ринкової економіки в постсоціалістичних країнах.

Висновки. По-перше, за результатами аналізу статистичних даних, що характеризують міру соціалі-

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

⁶ Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – 2-ге видання, без змін. – К.: КНЕУ, 2008 – С. 89

Таблиця 1*

Характеристики макроекономічних передумов становлення і соціалізації інституту оплати праці в деяких постсоціалістичних країнах

| Країна | Показники | 1995 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|------------|---|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Росія | Продуктивність праці, дол. США за ПКС | 7845 | 8595 | | | 10294 | 11090 | 1856 | 12879 | 14015 | 14767 | 13617 | 14166 |
| | Темпи зростання продуктивності праці, % | | | | | | 107,73 | 16,74 | 693,91 | 108,82 | 105,37 | 92,21 | 104,03 |
| | Темпи зростання ВВП, % | 4,1 | 1 | 5,1 | 4,7 | 7,3 | 7,2 | 6,4 | 8,2 | 8,5 | 5,2 | -8,2 | 3,2 |
| | Рівень безробіття | 9,5 | 10,6 | 9 | 7,9 | 8,2 | 7,8 | 7,2 | 7,2 | 6,1 | 6,3 | 8,4 | 7,5 |
| Польща | Частка оплати праці у ВВП | | 40,2 | 43 | 46,8 | 47,1 | 46 | 43,8 | 44,6 | 46,7 | | | |
| | Продуктивність праці, дол. США за ПКС | 9072 | 11814 | | | 12618 | 13298 | 13786 | 14655 | 15656 | 16459 | 16707 | 17326 |
| | Темпи зростання продуктивності праці, % | | | | | | 105,39 | 103,67 | 106,30 | 106,83 | 105,13 | 101,51 | 103,71 |
| | Темпи зростання ВВП, % | 7 | 4,3 | 1,2 | 1,4 | 3,9 | 5,3 | 3,6 | 6,2 | 6,8 | 5,1 | 1,6 | 3,8 |
| Угорщина | Рівень безробіття | 13,3 | 16,1 | 18,3 | 20 | 19,7 | 19 | 17,8 | 13,9 | 9,6 | 7,1 | 8,2 | 9,6 |
| | Частка оплати праці у ВВП | | 40,2 | 41 | 39,1 | 38,2 | 36,2 | 35,8 | 35,5 | 35,2 | | | |
| | Продуктивність праці, дол. США за ПКС | 11518 | 13930 | | | 15641 | 16385 | 16938 | 17580 | 17744 | 17922 | 16749 | 16983 |
| | Темпи зростання продуктивності праці, % | | | | | | 104,76 | 103,38 | 103,79 | 100,93 | 101,00 | 93,45 | 101,40 |
| Словаччина | Темпи зростання ВВП, % | 1,5 | 4,9 | 3,8 | 4,1 | 4 | 4,5 | 3,2 | 3,6 | 0,8 | 0,8 | -6,7 | 1,2 |
| | Рівень безробіття | 5,6 | 6,4 | 5,7 | 5,8 | 5,9 | 6,1 | 7,2 | 7,5 | 7,4 | 7,8 | 10 | 11,2 |
| | Частка оплати праці у ВВП | | 44,7 | 44,8 | 45,5 | 45,8 | 45,9 | 46,5 | 46 | 46,1 | | | |
| | Продуктивність праці, дол. США за ПКС | 10817 | 12698 | | | 14456 | 15178 | 16175 | 17537 | 19362 | 20454 | 19433 | 20169 |
| Румунія | Темпи зростання продуктивності праці, % | | | | | | 104,99 | 106,57 | 108,42 | 110,41 | 105,64 | 95,01 | 103,79 |
| | Темпи зростання ВВП, % | 7,9 | 1,4 | 3,5 | 4,6 | 4,8 | 5,1 | 6,7 | 8,5 | 10,5 | 5,8 | -4,8 | 4 |
| | Рівень безробіття | 13,1 | 18,8 | 19,3 | 18,7 | 17,6 | 18,2 | 16,3 | 13,4 | 11,1 | 9,5 | 12 | 14,4 |
| | Частка оплати праці у ВВП | | 40,6 | 39,8 | 41,2 | 38,8 | 36,8 | 37,2 | 36,8 | 36,4 | | | |
| Чехія | Продуктивність праці, дол. США за ПКС | 7180 | 6930 | | | 8196 | 8925 | 9327 | 10092 | 10759 | 11580 | 10786 | 10675 |
| | Темпи зростання продуктивності праці, % | | | | | | 108,89 | 104,50 | 108,20 | 106,61 | 107,63 | 93,14 | 98,97 |
| | Темпи зростання ВВП, % | 7,2 | 2,4 | 5,7 | 5,1 | 5,2 | 8,5 | 4,2 | 7,9 | 6,3 | 7,3 | -7,1 | 1,3 |
| | Рівень безробіття | | 7,3 | 6,8 | 8,6 | 7 | 8,1 | 7,2 | 7,3 | 6,4 | 5,8 | 6,9 | 7,3 |
| Чехія | Частка оплати праці у ВВП | | 41,1 | 40,7 | 39,8 | 37,5 | 37,1 | 39,2 | 38,4 | 38,4 | | | |
| | Продуктивність праці, дол. США за ПКС | 15599 | 16887 | | | 18392 | 19207 | 20366 | 21683 | 22888 | 23211 | 22118 | 22578 |
| | Темпи зростання продуктивності праці, % | | | | | | 104,43 | 106,03 | 106,47 | 105,56 | 101,41 | 95,29 | 102,08 |
| | Темпи зростання ВВП, % | 5,9 | 3,6 | 2,5 | 1,9 | 3,6 | 4,5 | 6,3 | 6,8 | 6,1 | 2,5 | -4,1 | 2,3 |
| Україна | Рівень безробіття | 4,1 | 8,7 | 8 | 7,3 | 7,8 | 8,3 | 7,9 | 7,2 | 5,3 | 4,4 | 6,7 | 7,3 |
| | Частка оплати праці у ВВП | | 46,2 | 42,3 | 42,6 | 46,6 | 42,7 | 43,1 | 43,1 | 42,9 | | | |
| | Продуктивність праці, дол. США за ПКС | 3920 | 3706 | | | 4793 | 5416 | 5605 | 6058 | 6578 | 6766 | 5793 | 6055 |
| | Темпи зростання продуктивності праці, % | | | | | | 113,00 | 103,49 | 108,08 | 108,58 | 102,86 | 85,62 | 104,52 |
| Україна | Темпи зростання ВВП, % | -12,2 | 5,9 | 9,2 | 5,2 | 9,6 | 12,1 | 2,7 | 7,3 | 7,9 | 2,3 | -14,8 | 4,2 |
| | Рівень безробіття | 5,6 | 11,6 | 10,9 | 9,6 | 9,1 | 8,6 | 7,2 | 6,8 | 6,4 | 6,4 | 8,8 | 8,1 |
| | Частка оплати праці у ВВП | | 42,3 | 42,33 | 45,67 | 45,70 | 45,623 | 49,07 | 49,37 | 48,83 | 49,62 | 49,42 | 49,70 |

* Джерело: Статистичний щорічник України за 2010р. – ТОВ «Август трейд» / за ред. А.Г. Осаулєнка – Київ 2001р., – 560с., Соколик М. П. Продуктивність та оплата праці за паритетом купівельної спроможності в Україні та інших країнах: порівняльний аналіз / Економіка і прогнозування, 2011 р.

Таблиця 2

Продуктивність праці і частка оплати праці у ВВП як відношення до середнього в групі досліджуваних країн*

| Країна | Показники | 1995 | 2000 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Росія | Рівень продуктивності праці в країні відносно середнього (незваженого) по групі | 83,27 | 80,69 | 85,39 | 86,74 | 15,46 | 89,72 | 91,69 | 92,99 | 90,60 | 91,86 |
| | Частка оплати праці в ВВП відносно середнього (незваженого) по групі | | 95,29 | 110,01 | 110,91 | 104,05 | 106,27 | 110,99 | | | |
| Польща | Рівень продуктивності праці в країні відносно середнього (незваженого) по групі | 96,29 | 110,91 | 104,66 | 104,01 | 114,81 | 102,09 | 102,42 | 103,65 | 111,17 | 112,35 |
| | Частка оплати праці в ВВП відносно середнього (незваженого) по групі | | 95,29 | 89,22 | 87,28 | 85,05 | 84,59 | 83,66 | | | |
| Угорщина | Рівень продуктивності праці в країні відносно середнього (незваженого) по групі | 122,25 | 130,78 | 129,74 | 128,15 | 141,06 | 122,47 | 116,08 | 112,86 | 111,44 | 110,12 |
| | Частка оплати праці в ВВП відносно середнього (незваженого) по групі | | 105,96 | 106,97 | 110,67 | 110,46 | 109,61 | 109,56 | | | |
| Словаччина | Рівень продуктивності праці в країні відносно середнього (незваженого) по групі | 114,81 | 119,21 | 119,91 | 118,71 | 134,71 | 122,17 | 126,66 | 128,80 | 129,30 | 130,78 |
| | Частка оплати праці в ВВП відносно середнього (незваженого) по групі | | 96,24 | 90,62 | 88,73 | 88,37 | 87,69 | 86,51 | | | |
| Румунія | Рівень продуктивності праці в країні відносно середнього (незваженого) по групі | 76,21 | 65,06 | 67,98 | 69,81 | 77,68 | 70,30 | 70,38 | 72,92 | 71,77 | 69,22 |
| | Частка оплати праці в ВВП відносно середнього (незваженого) по групі | | 97,43 | 87,59 | 89,45 | 93,12 | 91,50 | 91,26 | | | |
| Чехія | Рівень продуктивності праці в країні відносно середнього (незваженого) по групі | 165,57 | 158,54 | 152,56 | 150,22 | 169,61 | 151,05 | 149,73 | 146,17 | 147,17 | 146,40 |
| | Частка оплати праці в ВВП відносно середнього (незваженого) по групі | | 109,52 | 108,84 | 102,95 | 102,39 | 102,70 | 101,96 | | | |
| Україна | Рівень продуктивності праці в країні відносно середнього (незваженого) по групі | 41,61 | 34,79 | 39,76 | 42,36 | 46,68 | 42,20 | 43,03 | 42,61 | 38,55 | 39,26 |
| | Частка оплати праці в ВВП відносно середнього (незваженого) по групі | | 100,27 | 106,75 | 110,00 | 116,56 | 117,63 | 116,05 | | | |

* Джерело: Розраховано автором за даними табл. 1

лізації інституту оплати праці, досягнуті країнами результати щодо продуктивності праці й стійкості економіки до негативного впливу глобальних фінансово-економічних криз, можна виділити таку важливу для визначення завдань і пріоритетів державного регулювання оплати праці тенденцію: для країн із трансформаційною постсоціалістичною економікою, на відміну від розвинутих ринкових економічних систем, більша міра соціалізації інституту оплати праці (менші показники диференціації оплати праці, більша частка оплати праці в складі ВВП) пов'язана із гіршими досягненнями щодо продуктивності праці та більшою вразливістю економіки до негативного впливу глобальних фінансово-економічних криз. Така властивість трансформаційних економік пояснюється примусовим характером соціалізації інституту оплати праці. За цих умов зростання участі бізнесу у фінансуванні вирішення соціальних проблем суспільства відбувається не у формі стихійної адаптації суб'єктів господарювання до нових вимог конкуренції, а за провідної ролі держави, яка силою примусу вимушена вилучати більші обсяги доходів для реалізації державних соціальних програм. У межах цих програм ресурси здебільшого використовуються з низькою ефективністю та у відриві від реальних потреб економічного розвитку.

По-друге, протягом ХХ ст. у країнах з високою соціально-економічною ефективністю національного господарства сформувалась тенденція, згідно якої модель економічного розвитку, заснована на високій продуктивності праці й високому рівні її оплати, передбачає розширення джерел доходів типового найманого працівника. Відбувається залучення представників цієї соціальної групи до розподілу підприємницького прибутку, доходів від власності, що призводить до розмивання соціальних статусів учасни-

ків суспільного виробництва та відповідає новій ролі найманої праці в системі чинників постіндустріального виробництва.

По-третє, у вітчизняній економіці значною мірою простежується негативна тенденція суперечливості вирішення двох головних проблем функціонування інституту оплати праці. Зокрема, зростання соціальної спрямованості цього інституту досягається, переважно, завдяки посиленню державного тиску (зокрема, зростання податкового навантаження на фонд оплати праці й застосування більш жорсткої системи державного контролю за дотриманням соціальних гарантій, передбачених законодавством). Тому ціною такого поліпшення відповідності оплати праці соціальним критеріям стає вагоме погіршення економічної ефективності. Це відбувається, переважно, через пригнічення інноваційної й інвестиційної активності суб'єктів господарювання, що позбавляє виробничі структури ресурсів для підвищення продуктивності праці, а отже – й рівня її оплати.

З іншого боку, виражена підпорядкованість інституту оплати праці пріоритету економічної ефективності (зростанню продуктивності й рівня оплати праці) супроводжується значними втратами джерел фінансування соціальної сфери, досягається у вітчизняних умовах або на тлі тінізації значної частини винагороди найманих працівників, або за умов концентрації вигаду від зростання продуктивності в руках незначного за чисельністю кола найбільш кваліфікованих, конкурентоспроможних і мобільних працівників. Водночас, масштаби сфери застосування праці із високим рівнем оплати залишаються малими. Участь власників засобів виробництва у фінансуванні розвитку персоналу й вирішенні його соціальних проблем є епізодичною й загалом нетиповою складовою інституту оплати праці у вітчизняній постсоціалістичній економіці.