

за розрахунками за 2005 рік вийшла Харківська область.

На протилежному фланзі шкали у 2000 році знаходилися Луганська, Миколаївська та Сумська області. В 2005 році склад аутсайдерів повністю змінився і останні місця посідали відповідно: Кіровоградська, Одеська та Волинська. Така значна ротація областей відбувається за рахунок того, що індекс рівня життя населення регіонів, що знаходяться внизу рейтингу, не сильно відрізняються за абсолютним значенням, тому будь які позитивні або негативні зміни у показниках рівня життя населення змінюють розташування регіонів.

Найбільше свій рейтинг покращила Луганська область, вона піднялася з 27 місця на цілком пристойне 11, найбільше падіння рейтингу продемонструвала Кіровоградська – з 18 сходинки у 2000 році до 27 у 2005 році та Тернопільська області – з 4 у 2000 році до 21 у 2005.

Значна варіація регіонів за індексом рівня життя населення пояснюється використанням показників, які мають високу динамічність, тому збільшення або зменшення показників веде до значного пересування у рейтингу.

IV. Висновки. Розроблена методика вимірювання рівня життя населення забезпечує

можливості ранжування регіонів як за інтегральним індексом рівня життя населення, так і за узагальнюючими показниками кожного з визначених трьох основних аспектів: матеріального добробуту, умов проживання населення та соціального середовища. Розрахунки рівня життя населення регіонів України мають велике значення для розробки регіональних прогнозів та визначення основних напрямів регіональної соціально-економічної стратегії у довго-, середньо- та короткостроковій перспективі. Віддаленість горизонту прогнозування визначає ступінь деталізації прогнозу рівня життя.

1. Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень /Держкомстат України. – К., 2005. – 32 с.

2. Власюк О. С., Пирожков С. І. Індекс людського розвитку: Досвід України /НІСД – К.: ПРООН. – 1995. – 84 с.

3. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан /Лібанова Е. М., Власенко Н. С., Шишкін В. С. та ін. – К.:ПРООН, 2002. – 123 с.

The article is devoted to problems of an living standard's estimation of regions of Ukraine. The author offers hierarchical system of living standard's parameters of the population and a technique of construction of an living standard's integrated estimation of regions of Ukraine. In article calculations of living standard's index of the population for 2000 and 2005 also are resulted.

Новак І.М.

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК ІНСТРУМЕНТ ІНВЕСТИВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ (РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ)

Здійснений аналіз сучасного стану інвестування людського капіталу в регіонах України через використання колективних договорів і угод. Визначено найбільш важливі напрями і першочергові завдання в сфері використання договірної регулювання колективних трудових відносин як інструменту інвестування людського капіталу на регіональному рівні.

Ключові слова: інвестування людського капіталу, договірне регулювання, колективні трудові відносини, регіональний розвиток.

I. Вступ. Глобальні структурні зрушення у світовій економіці, масштабна трансфор-

мація інституційних основ світового ринку, розвиток інтеграційних процесів та створення єдиних планетарних механізмів з універсальною системою регулювання впродовж останніх двох десятиріч призвели світову спільноту до усвідомлення необхідності формування якісно нових соціальних, ресурсних, екологічних та інших стандартів в усіх сферах власного існування. Відбувається бурхливий розвиток ринку знань, система пріоритетів науково-технічного прогресу спрямована на капіталізацію витрат, що вкладаються в людський капітал, який стає «найважливішим ресурсом постіндустріального суспільства» [1, 394]. За цих умов накопичен-

ня нематеріальних елементів багатства (наукових досягнень, зростання рівня освіти населення тощо) набуває першорядного значення для всього суспільного відтворення. «Головним ресурсом розвитку... стають відносно мобільні завдяки володарюванню інформаційних технологій і демократичних стандартів фінанси та інтелект...» [2, 222]. Наприклад, у США, які сьогодні є технологічним лідером світового масштабу, вже у 1991 році людський капітал становив 48% загального багатства країни [3, 161], за деякими оцінками, частка інвестицій у людський розвиток становить понад 15% ВВП, що перевищує «чисті» валові інвестиції приватного капіталу в заводи, обладнання і складські приміщення [4]. Американські компанії ще десять років тому витрачали у середньому 5–7% фонду заробітної плати тільки на навчання своїх працівників, вважаючи це одним з найбільш вигідних вкладень капіталу [5].

Становлення та розвиток ринкової економіки позначені «впровадженням гнучких систем заробітної плати..., прив'язаних до угод, досягнутих в рамках колективних переговорів» [6, 67]. Саме тому одним з ефективних інструментів інвестування людського капіталу з метою його якісного поліпшення має бути договірне регулювання колективних трудових відносин, в процесі якого здійснюється формування соціальних та економічних гарантій в сфері праці.

Важлива роль договірного регулювання колективних трудових відносин в Україні зумовлена, передовсім, національною практикою законодавчого визначення державних соціальних стандартів та гарантій. Політика у цій сфері ґрунтується на встановленні мінімальних соціальних стандартів, рамкових параметрів та зобов'язань, у той час як визначення конкретних кількісних параметрів має здійснюватися з використанням механізмів соціального діалогу, під час укладення колективних договорів та угод різних рівнів. При цьому система договірного регулювання побудована таким чином, що зобов'язання і гарантії кожного рівня є обов'язковими для суб'єктів, які перебувають у сфері дії угоди (колективного договору), а гарантії нижчого рівня не можуть бути меншими від встановлених на більш високому рівні.

Аналіз досліджень і публікацій. Історичні коріння теорії людського капіталу мо-

жуть бути знайдені в працях У.Багхота, Т.Вітстейна, Ф.Ліста, Г.Сіджвіка, С.Струмліна, Е.Енгеля й багатьох інших економістів минулого. Оформлення сучасної неокласичної теорії людського капіталу припадає на кінець 50-х і початок 60-х років ХХ століття. У її витоків стояли відомі американські економісти, представники «чиказької школи», – Г.Беккер, У.Боуен, Б.Вейсборд, Е.Дженісон, Дж.Мінцер, Л.Турроу, Л.Хансен, Т.Шульц. Пізніше значний внесок у розробку даної теорії внесли М.Блауд, С.Боулс, Й.Бен-Порет, К.Ланкастер, Р.Лейард, Дж.Псахаропулос, Ф.Велч, Б.Л.Хансен, Б.Чізвік та ін. Сьогодні дослідження людського капіталу є предметом наукових розробок багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, серед яких С.Дятлов, В.Калькова, Т.Стоуньєр, О.Тоффлер та ін.

Актуальні проблеми договірного регулювання колективних трудових відносин досліджуються А.Арсеєнком, Дж.Віндміллером, Р.Волтерсом, Дж.Данлопом, Н.Єсіновою, В.Жуковим, А.Колотом, С.Перлманом, Ю.Поповим, Р.Рейнолдсом, Дж.Філіпсом, А.Шевчуком та ін. Проблемам розвитку регіональної економіки присвячені праці М.Долішнього, Є.Качана, Т.Морозової, М.Чумаченка, Є.Чернишової та ін.

Невирішені раніше проблеми. Сфера впливу договірного регулювання колективних трудових відносин на економіку країни постійно розширюється. В період 1994-2005 років кількість укладених колективних договорів, за даними Держкомстату України, зросла більш ніж у два рази. У 2005 році кількість працівників, охоплених колективними договорами, становила 82,1% від облікової кількості штатних працівників порівняно з 64,4% у 1994 році, тобто за одинадцять років збільшилась в 1,3 рази.

Перенесення акцентів державної політики з централізованого управління на регіональний розвиток, що супроводжується передачею владних повноважень регіональним органам виконавчої влади та місцевого самоврядування, відкриває найбільш широкі можливості для використання засобів соціального діалогу для стимулювання інвестицій у людський капітал. Однак до теперішнього часу саме цей рівень залишається найбільш «слабкою ланкою» в усій системі договірного регулювання колективних тру-

дових відносин. Викладені аргументи визначають *актуальність* проблеми кількісної та якісної оцінки ситуації щодо інвестування людського капіталу в регіонах України за допомогою використання механізмів договірної регулювання колективних трудових відносин.

II. Постановка завдання. Метою даної роботи є здійснення, на основі економічного аналізу даних статистики праці, оцінки стану інвестування людського капіталу в регіонах України через колективні договори та угоди, визначення основних проблем і напрямів його удосконалення.

III. Результати. Офіційні дані, вміщені у статистичних збірниках «Праця України», дозволяють проаналізувати стан інвестування людського капіталу за трьома напрямками: визначені колективним договором витрати на соціальні пільги понад розміри, передбачені законодавством; матеріальна допомога та соціальні пільги індивідуального характеру в структурі фонду оплати праці; розподіл працівників за розмірами мінімальної місячної тарифної ставки, встановленої колективним договором і галузевою угодою.

Згідно Інструкції [7], до складу *витрат на соціальні пільги* відносяться суми витрачених коштів на додаткові (не передбачені законодавством) пільги та виплати, зокрема: матеріальну допомогу на оздоровлення, у зв'язку з хворобою, дотації на оплату комунальних послуг, харчування, житлове будівництво тощо. Зазначені кошти можуть як входити до фонду оплати праці, так і не включатись до нього. Для аналізу динаміки витрат на соціальні пільги в регіональному розрізі за період 2003–2005 років був проведений розрахунок відносного показника суми витрачених коштів у середньому на одного працівника, на якого поширюється дія колективного договору, у відсотках до середньомісячної заробітної плати штатного працівника.

Отримані результати свідчать, що впродовж аналізованого періоду практично в усіх регіонах спостерігалось зменшення частки витрат на соціальні пільги по відношенню до середньої заробітної плати працівників. Лише Івано-Франківська область збільшила цей відносний показник за визначений період на 13,4%. При цьому, якщо у таких областях, як Одеська, Полтавська та в м. Київ,

у 2003 році сума витрачених на соціальні пільги коштів становила більш як половину середньої заробітної плати, то у 2005 році максимальний показник дорівнював лише 44,6% для м. Києва.

Якщо у 2003 році мінімальна частка витрат на соціальні пільги була у Кіровоградській та Черкаській областях (близько 15% від середньомісячної заробітної плати), то у 2004 році нижче цієї межі перебували вже дев'ять областей, а в 2005 році — дванадцять областей, причому в АР Крим, Закарпатській, Кіровоградській та Тернопільській областях цей показник був менше 10%. Впродовж трьох років такі області, як Житомирська, закарпатська та Одеська скоротили витрати на соціальні пільги приблизно на дві третини. Слід підкреслити, що таке погіршення ситуації з інвестуванням людського капіталу через колективні договори відбувається на тлі істотного й постійного зростання середньомісячної заробітної плати, збільшення якої у 2005 році по відношенню до 2003 року у різних регіонах склало від 1,9 до 1,6 рази.

Структура фонду оплати праці в частині витрат на інвестування людського капіталу загалом також погіршується. У 2005 році по відношенню до 2003 року сумарна частка витрат на матеріальну допомогу та соціальні пільги індивідуального характеру в цілому по Україні скоротилась на 0,7%. Збільшилась вона лише у Хмельницькій області (на 0,1%), а залишилась незмінною — у Закарпатській та Тернопільській областях. Таке погіршення ситуації зумовлено значним скороченням фінансування соціальних пільг, оскільки частка витрат на матеріальну допомогу в аналізованому періоді збільшилась в одинадцяти областях, переважно західних та центральних (на 0,1–0,4%), у той час, як частка коштів, витрачених на надання соціальних пільг індивідуального характеру у таких областях, як Волинська, Кіровоградська та Рівненська, за три роки зменшилась у 5–7 разів. Жодна з областей у визначений період не мала приросту даного показника, а найменше він скоротився у Закарпатській області та м. Севастополі (в 1,2 рази).

Аналіз *розподілу працівників за розмірами мінімальної місячної тарифної ставки, встановленої колективним договором*, за даними 2003–2005 років дозволив виявити наступні

особливості. В 2003 році в усіх без винятку регіонах існували порушення чинного законодавства про працю щодо мінімальних розмірів її оплати. В цілому по Україні 28,8% працівників, або понад 2,7 млн. осіб, перебували у сфері дії колективних договорів, положення яких щодо оплати праці були недійсними, оскільки встановлений ними розмір мінімальної тарифної ставки (окладу) був нижчим від законодавчо визначеного. Зокрема, у Хмельницькій області таких працівників було майже 60%, в АР Крим, Київській, Львівській та Херсонській областях — від 41 до 49%, від 20 до 40% — ще у 14-ти регіонах України. При цьому вищий від законодавчо встановленого рівень мінімальної оплати праці у колективних договорах мали лише 17,7% працівників країни.

У 2004 році ситуація значно покращилась, внаслідок чого у сфері дії нелегітимних колективних договорів перебували лише 140,8 тис. осіб (або 1,5%) у 12-ти регіонах, а 94,8% працівників мали визначений мінімальний рівень оплати праці вищий від законодавчо встановленого. Однак, за даними 2005 року кількість порушень законодавства знову збільшилась – вони мали місце у 16-ти регіонах і загалом стосувались 430,3 тис. осіб. Найбільша кількість працівників, щодо яких порушувалось законодавство про працю, була зайнята у Хмельницькій (17,8%), Донецькій (16,8%) та Житомирській (9,5%) областях. На дві останні області припадала найбільша кількість порушень законодавства також і в 2004 році – відповідно 5% та 5,7%. У 2005 році стрімко зменшилась кількість працівників, які мали мінімальний рівень оплати праці вищий, від законодавчо встановленого – до 22,6%, або більше, ніж у чотири рази до рівня попереднього року.

Розподіл працівників за розмірами мінімальної оплати праці, встановленими колективним договором та галузевою угодою свідчить, що у 2003 році 601,8 тис. осіб, охоплених колективними договорами, перебували поза сферою дії галузевих угод. У наступні роки кількість таких осіб зростала і в 2005 році їх було на 65,4 тис. осіб більше, що свідчить про загальне звуження сфери дії галузевих угод.

Слід зазначити, що законодавчо визначеним інструментом договірного регулювання колективних трудових відносин на регіональному рівні є регіональні угоди. Однак,

державна статистична звітність з праці не передбачає збирання інформації щодо цих угод, а статистичний збірник «Праця України» подає дані щодо встановлення мінімальної оплати праці галузевими угодами у регіональному розрізі.

Аналіз наявних даних свідчить, що впродовж 2003–2005 років у більшості регіонів мало місце порушення норм чинного законодавства про працю, згідно яких положення угод є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері їх дії. Відтак, колективний договір не може встановлювати мінімальний розмір оплати праці менший від визначеного галузевою угодою. Втім, колективними договорами, нелегітимними з точки зору мінімальних гарантій оплати праці галузевих угод, у 2003 році були охоплені 990,3 тис. осіб у 21 регіоні, у 2004 році — 612 тис. осіб у 19 регіонах та в 2005 році — 703,7 тис. осіб у 22 регіонах. У 2003 році більше третини таких працівників було зайнято у Луганській та Хмельницькій областях, у 2004 році — кожен п'ятий на Дніпропетровщині, у 2005 році – понад 17% у Запорізькій та Хмельницькій областях.

Якщо структура фонду оплати праці, з точки зору фінансування соціальних пільг, є кращою у західних та центральних областях, то більш високі гарантії мінімальної оплати праці, встановлені колективним договором та галузевою угодою, переважно мають працівники промислових регіонів півдня і сходу країни. Втім, упродовж аналізованого періоду загалом менше одного мільйона працівників мали визначний колективним договором мінімальний розмір оплати праці, який був вищим від встановленого галузевою угодою. При цьому від половини до двох третин з них були зайняті у п'яти регіонах — Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Миколаївській областях та м. Києві.

IV. Висновки. Відсутність чітких тенденцій у динаміці проаналізованих показників інвестування людського капіталу свідчить про стохастичний характер цих процесів, а також про те, що існуючі механізми договірного регулювання колективних трудових відносин належним чином не використовуються або є не результативними на регіональному рівні. Прямим наслідком цього є загальне погіршення ситуації щодо інвес-

тування людського капіталу. З огляду на це, *першочергові завдання* в сфері використання договірної регулювання колективних трудових відносин як інструменту інвестування людського капіталу на регіональному рівні мають бути реалізовані за кількома основними напрямками.

Першим напрямом є формування соціальних настанов на розбудову основних інституційних елементів громадянського суспільства, зокрема, структурованих належним чином регіональних організацій роботодавців та регіональних профспілок, що дозволить створити умови для підвищення ефективності регіональних угод, чіткого визначення сфери їхньої дії. Надзвичайно важливою в цьому плані є всебічна підтримка ініціатив щодо створення таких організацій, надання їм юридичної, консультаційної допомоги з боку організацій, які є сторонами соціального діалогу національного рівня. Передусім, це Національна тристороння соціально-економічна рада при Президентові України, Федерація профспілок України, Федерація роботодавців України та інші суб'єкти.

Другий напрям передбачає активізацію діяльності сторін соціального діалогу щодо розширення кола питань, які мають безпосередній вплив на інвестування людського капіталу, та регулюються за допомогою колективних договорів і угод різних рівнів, включення до них зобов'язань в сфері освіти, охорони здоров'я, культури та ін.

Заходи третього напрямку мають бути спрямовані на удосконалення статистики праці в частині забезпечення збирання даних щодо кількісних параметрів регіональних угод та передбачених ними зобов'язань сторін.

Згідно міжнародних стандартів у сфері праці, забезпечення реалізації відповідного законодавства для захисту прав працівників на робочому місці є завданням системи інспекцій праці. Відтак, компетентним державним органам необхідно розробити та запровадити заходи з четвертого напрямку -

підвищення ефективності діяльності державної інспекції праці у цій сфері, зокрема щодо приведення норм колективних договорів з питань встановлення мінімальних розмірів оплати праці у відповідність з чинними національними соціальними стандартами та законодавством.

Реалізація наведених вище напрямів удосконалення використання інструментів договірної регулювання колективних трудових відносин для підвищення ефективності інвестування людського капіталу, визначення регіональних пріоритетів у цій сфері, є важливими завданнями в контексті розбудови України як демократичної соціальної держави з ринковою економікою та курсом на євроінтеграцію.

1. *Стоуньер Т.* Информационное богатство: профиль постиндустриальной экономики. Новая технологическая волна на Западе. – М.: «Прогресс», 1986.

2. *Делягин М.Г.* Мировой кризис: общая теория глобализации: Курс лекций. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2003. – С. 768.

3. *Eisner, R.* Extended Accounts for National Income and Product. *Journal of Economic Literature* 26 (December 1988), pp. 1611-1684.

4. *Краев А.В.* Теория человеческого капитала. <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/61323>.

5. *Бреслав Л., Лесовик Б., Ломова И.* Кадровый потенциал и пути его повышения. <http://www.chelt.ru/2003/4-03/breslav.html>.

6. *Чернышев И.В.* Статистика для новых рынков праці в країнах з перехідною економікою: Техн. посіб. з джерел, методів, класиф. та політики / За участю Г.Стендінга; Передм. Ф.Мехрана. – Укр.вид., перекл. та доповн. – К.: НДІ статистики Держкомстату України, 2000. – 282 с.

7. Інструкція щодо заповнення форм державної статистичної звітності про використання робочого часу. Затверджена наказом Держкомстату України від 04.01.2000 № 1.

The modern condition of human capital investment in regions of Ukraine with using of collective treaties and agreements are analysed. The most important directions and tasks in the sphere of contractual regulation of collective labour relations as an instrument of human capital investment at the regional level are certain.