

економічної незалежності і упередження залежності від чоловіка, який може залишити родину; нестача зарплати однієї людини для підтримки матеріального добробуту родини; кризовий стан економіки країни й у зв'язку з цим невпевненість у завтрашньому дні.

Ця класифікація дасть змогу виконати більш конструктивні дослідження поведінки жінки на ринку праці, знайти інструменти мотивації жінок для більш продуктивної діяльності на підприємстві, а також розробити державні програми використання жінок у суспільному виробництві через соціальну та сімейну політики.

Висновки щодо проведеного в даній статті дослідження полягають у такому. Роль жінки в суспільному виробництві зростає, а тому існує необхідність розвитку методичного забезпечення дослідження її як трудового ресурсу. До передумов, що дозволяють ефективно аналізувати поведінку жінки на ринку праці та створювати моделі її поведінки, належать встановлення особливостей жінки як трудового ресурсу та попередня їх класифікація на основі дедуктивного підходу. Запропонована класифікація виділяє "чисті" типи жінки як носіїв трудового потенціалу і потребує уточнення з використанням індуктивних методів дослідження.

Позитивним моментом дедуктивно побудованої в статті класифікації є те, що на її основі можна розробити програму соціологічного дослідження, яка дозволить визначити більш складні типи жінок, а також відповідні моделі їхньої поведінки на ринку праці. Це створить підґрунтя формування ефективної соціальної та сімейної політики держави, ефективного використання жінок в суспільному виробництві і виконання нею своїх обов'язків у сім'ї.

**Література:** 1. Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці. — Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції. — Тернопіль: 2004. — 294 с. 2. Гендерний калейдоскоп: Курс лекцій. / Под ред. М. М. Мальшева: Рос. акад. наук, Моск. центр гендер. исслед. Ин-т соц.-экон. пробл. народонаселения. — М.: Academia, 2002. — 520 с. 3. Женщины в обществе: реалии, проблемы, прогнозы. — М.: Наука, 1991. — 128 с. 4. Губань Р. Ми — майбутня країна амазонок // Україна. — 2001. — №9. — С. 30. 5. Антология гендерной теории: Сб. пер. / Сост., коммент. Е. Гаповой, А. Усмановой. — Мн.: Пропилей, 2000. — 384 с. 6. Журженко Т. Ю. Социальное воспроизводство и гендерная политика в Украине / Худож. оформитель А. С. Юхтман. — Харьков: Фолио, 2001. — 240 с. 7. Бабаева Л. В. Жінки Росії в умовах соціального перелому: робота, політика, повсякденне життя. — М.: Фонд Джона і Кетрін Марко — Артуров, 1997. — 130 с. 8. Чернова И. И. Женщина и работа: мнения россиян и канадцев // Социологические исследования. — №12. — 1999. — М.: Типография "Наука". — С. 108 — 113. 9. Будаева И. Б. Социально-экономические проблемы домашнего труда: социологический аспект. / Отв. ред. В. Д. Патрушев. — Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1991. — 144 с. 10. История экономических учений: Учебник для вузов. / Под ред. проф. В. С. Адвалзе, проф. А. С. Квасова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. — 392 с. 11. Соціологія: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / За ред. В. Г. Городяненка — К.: Видавничий центр "Академія, 2002. — 560 с. 12. Давыдова И. О. Труд и старость в Харькове: Проект "Восточноукраинского фонда социальных исследований" / И. О. Давыдова, А. И. Кизилов, М. Н. Ким, А. И. Навроцкий, В. Н. Николаевский, И. И. Шеремет и др. / Под ред. В. С. Бакирова. — Харьков: Восточноукраинский фонд социальных исследований, 1999. — 206 с.

Стаття надійшла до редакції  
27.07.2004 р.

УДК 322,122(043.5)

Васенко В. К.

## СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ І ОПЛАТА ПРАЦІ У ВІЛЬНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ЗОНАХ

*The analysis of social guaranties and labour payment in the free economic zones of countries of market, transitional economy and developing states is conducted. The major factors of the systems of labour payment that influence of the FEZ are selected. The ways of perfection of the systems of payment of labour on prospect are offered in FEZ of Ukraine.*

Все частіше й частіше різні за ступенем свого економічного й соціального розвитку країни світу звертаються до нетрадиційних методів впливу на національну економіку шляхом використання механізмів вільних економічних зон.

Сутність дії механізмів прискореного розвитку територій ВЕЗ полягає в тому, що на їх території встановлюється такий режим інвестиційної діяльності, який передбачає надання суб'єктам економічного формування привабливих податкових пільг та економічних преференцій, а також відповідні ринкові "вольності," що в деякій мірі зменшують міру втручання держави в господарську діяльність, і, навпаки, значно посилюють ринкові методи регулювання економічного життя зональної території, стрижнем яких є конкуренція і максимізація прибутку.

Метою дослідження є аналіз соціальних гарантій і оплати праці в провідних країнах ринкової, перехідної економіки та країнах, що розвиваються, виокремлення основних чинників у соціальних гарантіях і оплаті праці, які забезпечують високу ефективність функціонування ВЕЗ, запропоновання найефективніших форм стимулювання праці у вільних економічних зонах України.

У Законі України "Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон" наголошується, що метою створення спеціальних (вільних) економічних зон є залучення іноземних інвестицій та сприяння їм, активізація спільно з іноземними інвесторами підприємницької діяльності для нарощування експорту товарів і послуг, поставок на внутрішній ринок високоякісної продукції та послуг, залучення і впровадження нових технологій, ринкових методів господарювання, розвитку інфраструктури ринку, поліпшення використання природних і трудових ресурсів, прискорення соціально-економічного розвитку України [1].

Звичайно, такі великі завдання, що покладаються державою на спеціальні економічні зони, на погляд автора статті, мають забезпечуватися і відповідними високими соціальними стандартами, і соціальними гарантіями та високоєфективним стимулюванням праці в такому економічному формуванні.

Проведені нами дослідження та аналіз досвіду функціонування вільних економічних зон у світовому господарстві не тільки підтверджують нашу думку, а навіть більше — показують пряму залежність ефективності функціонування зональних територій в залежності від рівня соціальних стандартів і особливо систем оплати праці.

Наприклад, у всіх країнах ринкової економіки, а особливо в США, Японії, Великобританії, ФРН та інших країнах, діють загальноосвітні соціальні стандарти і соціальні гарантії, які нівелюють національні традиції, звичаї та особливості в загальнопланетарні стандарти і тим самим сприяють створенню атмосфери довіри, надійності інвестиційної діяльності й гарантій високих прибутків та ін. [10, с. 115].

Останнім часом, особливо після прийняття Верховною Радою України 5 жовтня Закону України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" і Послання Президента України до Верховної ради України "Європейський вибір: концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002 – 2011 роки", в Україні також відбуваються радикальні зміни стосовно формування ринкової соціально орієнтованої економіки з дотриманням загальноєвропейських соціальних стандартів і гарантій.

Вперше за роки незалежності України в законодавчому порядку в жовтні 2000 року було визначено, що державні соціальні стандарти — це встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій [3].

Державні соціальні гарантії — це встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних витрат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму:

прожитковий мінімум — вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини й збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості;

соціальні норми і нормативи — показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами;

нормативи витрат (фінансування) — показники поточних і капітальних витрат з бюджетів усіх рівнів на забезпечення задоволення потреб на рівні, не нижчому від соціальних стандартів і нормативів [3].

"Геополітична спрямованість сучасного цивілізаційного процесу, — відмічається в Посланні Пре-

зидента України "Європейський вибір: концептуальні засади стратегії економічного розвитку України на 2002 – 2011 роки," — визначається його глобалізацією, прогресуючим зростанням значущості гуманітарної сфери, високих інформаційних технологій, постіндустріальних принципів суспільного розвитку, підвищенням ролі інтелектуального капіталу та менеджменту, соціальних і гуманітарних чинників економічного прогресу, утвердженням пріоритетності базових засад сталого розвитку, який сприяє не тільки економічному зростанню, а й справедливому розподілу його результатів, розширенню можливостей людей їхньому збагаченню" [7].

Суб'єкти підприємницької діяльності мають право самостійно обирати види своєї діяльності на території вільної економічної зони, за винятком тих, що суперечать чинному законодавству і міжнародним угодам, учасником яких є Україна. На всі об'єкти і суб'єкти економічної діяльності спеціальної економічної зони поширюється система державних гарантій захисту інвестицій, а також на вивезення прибутків і капіталу, інвестованого у ВЕЗ, за її межі та за кордон.

На вільні економічні зони поширюються положення Конвенції Міжнародної організації праці, яку також ратифікувала і Україна. Підприємства, що діють у вільній економічній зоні, повинні дотримуватися принципів тристоронньої декларації Міжнародної організації праці про багатонаціональні підприємства і соціальну політику.

Таким чином, як бачимо, економічна та інші види діяльності, які не заборонені чинним законодавством України, забезпечуються необхідними державними соціальними стандартами і державними соціальними гарантіями й у вільних економічних зонах України, що має позитивно впливати на конкурентоспроможність вітчизняних ВЕЗ на світовому ринку інвестицій та на їх привабливість. На думку автора, у вітчизняних спеціальних економічних зонах максимально має діяти принцип: слабому — соціальний захист, всім іншим — свобода підприємницької діяльності [10], так як за кількістю підприємств малого бізнесу на 10 тис. населення наш показник складає 48 одиниць, що в 13 – 18 разів менший від США і Японії (650 – 720), котрий складає стрижневу основу ринку і економіки цих держав, на долю яких припадає більше 50% ВВП та майже 2/3 новостворюємих робочих місць.

Дрібні підприємства є також оптимальною формою виробництва в умовах підвищеного ризику. По-перше, малий бізнес забезпечує необхідну мобільність в умовах ринку, створює глибинну спеціалізацію і розгалужену кооперацію виробництва, без яких немислима його висока ефективність.

По-друге, він здатний не лише швидко заповнювати вільні ніші у споживчих сегментах ринку, але й порівняно швидко окуповуватися, застосовуючи підчас сучасне обладнання і технології.

По-третє, малий бізнес створює необхідну для ринку атмосферу конкуренції, множину форм, що швид-

ко створюються і зникають, має здатність миттєво реагувати на будь-які зміни ринкової кон'юнктури.

По-четверте і найголовніше — малий бізнес створює те середовище і дух підприємництва, без яких жодна ринкова економіка, побудована на особистій заінтересованості і ініціативі виробників, неможлива.

Аналізуючи стан оплати праці у ВЕЗ України та порівнюючи його з аналогами країн ринкової економіки, на долю яких припадає найбільша частина усіх світових інвестицій, слід відзначити, що в Україні вона знаходиться на рівні, що і віддалено не відповідає економічній сутності цих юрисдикцій світового господарства.

Провідні країни ринкової економіки сьогодні широко застосовують у своїх спеціальних економічних зонах стимулювання праці персоналу за допомогою системи участі в прибутках.

Найбільш повно система участі в прибутках діє в Японії, де саме вона слугує однією з причин високого рівня трудової мотивації працівників та конкурентоспроможності продукції. На більшості підприємств Японії існує порядок, коли, крім щомісячних премій різного характеру, постійному промислово-виробничому персоналу видається двічі на рік спеціальний бонус за рахунок прибутку, отриманого фірмою. В середньому він складає майже 25% заробітку, отриманого працівником за місяць, квартал або рік, а в найбільш вдалі періоди може досягати шестимісячної основної заробітної плати робітника чи інженерно-технічного працівника або службовця.

У США система участі в прибутках здійснюється у поєднанні з їх участю у власності, яка реалізується в основному шляхом надання працівникам акцій "своїх" підприємств. Володіння робітниками та службовцями акціями підприємств, де вони працюють, має на меті значно більше, ніж проста участь у прибутках через отримання відповідних дивідендів. Головна мета такого заходу — сприяти гармонійній "ідентифікації" економічних інтересів і на цій основі стимулювати особисті доходи і грошові заощадження населення для інвестування у виробництво фірм, де вони працюють. Число фірм США, що практикують такі форми розподілу акцій серед персоналу, постійно зростає. Лише за 1982 – 1990 роки їх чисельність зросла від 6 тисяч у 1982 році до 10 тисяч у 1990 році, а чисельність акціонерів-працівників — відповідно з 4,2 млн. до 12 млн., що становить більше 10 відсотків загальної кількості працюючих у США [10, с. 184].

Систему участі в прибутках і капіталі використовує і Великобританія, де тільки за 80-і роки кількість дрібних власників акцій збільшилася втричі і на кінець 1990 року склала понад 8 млн. осіб або майже 20% загальної кількості дорослого населення країни [10, с. 132].

Особливої уваги, на погляд автора, заслуговує "шведська модель" участі в прибутках і капіталі фірм, яка поєднує в собі майже ідеальні мотивації високопродуктивної трудової діяльності персоналу фірми

та соціального захисту від існуючих ринкових коливань і навіть потрясень. Сутність цієї моделі полягає в тому, що працівники фірми, як дрібні власники "робочих" акцій, не мають реального впливу на стратегію фірм, проте мають високий ризик від фінансової участі у капіталі "рідної" фірми і в разі її банкрутства мають найменші можливості відшкодувань своїх втрат.

Світовий досвід засвідчує, що реальні шанси на співволодіння активами фірми мають лише ті дрібні акціонери-працівники, які беруть участь у капіталі не безпосередньо, а через інвестиційні фонди, кооперативні профспілкові банки та інші форми колективного володіння акціями. "Шведська модель" участі в прибутках і капіталі фірми не бере і відображає важливість колективної участі в прибутках та власності підприємств у формі трудових фондів працівників профспілки, які передбачають реальну їх участь у контролі не лише за приватною власністю, а й за всією економікою країни.

За цих умов у трудових фондах працівників поєднується в єдине ціле участь у прибутках, акціонерному капіталі й управлінні фірмою.

Розуміючи значні переваги колективної участі в інвестуванні порівняно з дрібноакціонерним, Верховною Радою України 13 березня 2001 року був прийнятий Закон "Про інститути спільного інвестування (пайових і корпоративних інвестиційних фондах)", яким закладено фундамент правових і організаційних основ створення, діяльності і відповідальності суб'єктів спільного інвестування, особливості управління їх активами, особливості розміщення і обігу цінних паперів спільного інвестування, порядок та обсяг розкриття інформації інститутами спільного інвестування тощо [4].

Проте слід відзначити, що за умов, коли більшість підприємств ВЕЗ не має відповідних прибутків, які можна розподіляти, система участі в прибутках буде неефективною. Головний недолік існуючої системи оплати праці у вільних економічних зонах полягає в тому, що оплата праці робітників підприємств залежить від кількості і якості виробленої продукції або обсягу виконаних робіт, а платня керівників і спеціалістів здійснюється за посадовими окладами, тобто без прямої залежності від кінцевих результатів діяльності. Вважаємо такий підхід, м'яко кажучи, нелогічним. Якщо від того, як робітник відноситься до роботи, залежить, головним чином, кінцевий результат праці на його робочому місці, то від керівника і спеціаліста (їх знань, умінь управляти виробництвом, приймати вірні рішення) залежить результат діяльності підприємства або зонального економічного формування в цілому. Звідси витікає необхідність вдосконалення існуючої системи оплати праці з метою встановлення прямої залежності якості управління з кінцевими результатами діяльності.

Про те, що посадові оклади є гальмом для виробництва і мають такий же економічний ефект, як почасова форма оплати праці у порівнянні з відрядною, ми відмічали в ході своїх досліджень і раніше [9].

В якості підвищення ефективності управлінської дії на кінцевий результат діяльності ми пропонували контрактну форму організації й оплати праці для керівників і спеціалістів.

Наприклад, начальник відділу чи цеху отримує заробітну плату в розмірі середньомісячної заробітної плати одного працівника цеху, яким він керує, плюс додаткова оплата за раніше визначеним критерієм; головний інженер — у розмірі середньої заробітної плати начальників цехів чи відділів плюс додаткова оплата за приріст продукції та інтенсивність і т. д. Перерахунок за кінцевий результат діяльності підприємства чи фірми керівнику і спеціалістам здійснюється по закінченні року з врахуванням показників економії матеріальних грошових ресурсів і зниження собівартості продукції. Такий підхід, як вважає автор, має велике соціальне та економічне значення:

по-перше, керівник і спеціаліст розуміє, що розмір його авансу залежить від оплати праці підлеглих, а отже, необхідно створювати відповідні умови та вдосконалювати їх працю з метою підвищення продуктивності праці на підприємстві й обсягів виробництва;

по-друге, розмір авансу знаходиться в прямій залежності від відсотка збільшення реалізації продукції чи прибутку, а отже, такий підхід буде сприяти підвищенню якості продукції, її конкурентоспроможності і завоюванню нових ринків збуту продукції, включаючи й зовнішні;

по-третє, доплата за інтенсивність праці здійснюється в разі налагодження конкретних ділових відносин з іноземними партнерами, які сприяють зростанню обсягів виробництва, вдосконаленню технології, збільшують вихід продукції на одиницю сировини чи енергії, зменшення енергомісткості продукції, збільшення наукомісткості продукції та ін.

Після досягнення стабільного економічного положення підприємства доцільним буде перехід до системи участі в прибутках.

Проведені нами дослідження засвідчують, що важливою передумовою діяльності вільних економічних зон та її суб'єктів з залучення вітчизняних та іноземних інвестицій є ефективні державні соціальні гарантії та система стимулювання праці. Світовий досвід засвідчує, що доля будь-яких урядових рішень, навіть найкращих, знаходиться в прямій залежності від заінтересованості мас, від їх трудового ентузіазму, а це визивають соціальні гарантії й матеріальні стимули. Основу такої заінтересованості складає оплата праці, так як лише вона здатна управляти поведінкою людей шляхом дії на їх потреби і економічні інтереси.

Підбиваючи підсумки проведеним дослідженням, ми можемо прийти до висновку, що найкращих результатів у функціонуванні вільних економічних зон добиваються ті держави, де використовуються ефективна система оплати, яка стимулює високопродуктивну працю і має високу мотиваційну силу трудової діяльності.

Досвід функціонування ВЕЗ провідних країн ринкової економіки — США, Японії, Великобританії та інших — засвідчує, що в основі їх успіху закладені високі мотиваційні системи трудової діяльності людей, що тісно пов'язуються з результатами виробничої діяльності (зростання обсягів продаж, економія ресурсів та ін.). Найефективнішою є система участі в прибутках у поєднанні з участю персоналу фірми у власності, яка дає змогу підприємству бути не лише конкурентоспроможним, але й забезпечувати високі темпи економічного розвитку.

Звичайно, сьогоденні економічний стан вітчизняних підприємств не дає можливості в повній мірі використовувати систему участі в прибутках. Проте на окремих підприємствах ВЕЗ така можливість цілком реальна в разі надходження іноземних інвестицій. На інших підприємствах економічної зони є доцільним застосування контрактної форми організації і стимулювання праці командирів виробництва через вдосконалення системи оплати керівників і спеціалістів, підвищуючи тим самим вплив організуючого начала на кінцеві результати діяльності.

**Література:** 1. Закон України "Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон" від 13 жовтня 1992 року // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — №21. 2. Закон України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 року. // Урядовий кур'єр. — 1995. — №56. 3. Закон України "Про державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії" від 5 жовтня 2000 року №206 // Урядовий кур'єр. — 1995. — №56. 4. Закон України "Про інститути спільного інвестування (пайових і корпоративних інвестиційних фондах)" від 13 березня 2001 року // Збірник нормативно-правових актів з коментарем "Інвестиційне право України". — Харків: Еспада, 2002. — С. 89 – 120. 5. Концепція створення спеціальних (вільних) економічних зон в Україні, схвалено Постановою Кабінету Міністрів України №167 від 14 березня 1994 року // Урядовий кур'єр. — 1994. — №54. 6. Програма розвитку в Україні спеціальних (вільних) економічних зон і територій із спеціальним режимом інвестиційної діяльності на період до 2010 року, схвалено Постановою Кабінету Міністрів України №1756 від 24 вересня 1999 року // Офіційний вісник України. — 1999. — №39. 7. Послання Президента України до Верховної Ради України "Європейський вибір: концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002 – 2011 роки" // Урядовий кур'єр. — 2002. — №100. 8. Васенко В. К. Методические рекомендации и положение по контрактной форме организации и оплаты труда для руководителей и специалистов в сельскохозяйственном производстве. — Сумы: Изд. Нац. унив. внутр. дел. — 1992. — 56 с. 9. Васенко В. К. Гальмо виробництва — оклади // Сумщина. — 1993. — №11. 10. Васенко В. К. Яке октанове число потрібне Україні? / Добрий день, Суми. — 1994. — №45. 11. Васенко В. К. Вільні економічні зони: стратегія розвитку. Монографія. — Суми: Видавництво "Довкілля", 2004. — 348 с.

*Стаття надійшла до редакції  
22.06.2004 р.*