



УДК 331.2(477)(045)

Коденська М.Ю.,

докт. екон. наук, професор, заслужений економіст України,
завідувач кафедри економічної теорії та економіки підприємства АПСВТ

Соколюк К.Ю.,

аспірантка кафедри економіки Уманського національного університету садівництва

До питання різня заробітної плати в Україні

У статті висвітлено систему оплати праці в Україні за сучасних умов розвитку, її рівень та основні засади підвищення мінімальної заробітної плати й прожиткового мінімуму як найважливіших соціальних стандартів. Проаналізовано проблеми, що виникають на шляху формування ефективної моделі переходу на суттєво новий рівень оплати праці із врахуванням сучасних умов розвитку економічної системи країни. Наведено основні положення методики визначення мінімальної заробітної плати з урахуванням інвестицій у розвиток людського капіталу.

Ключові слова: заробітна плата, прожитковий мінімум, соціальні гарантії, інвестиції, людський капітал, мінімальна заробітна плата, продуктивність праці.

У системі виробничих відносин рівень заробітної плати є однією із складових економічного механізму функціонування економіки, нарощування продуктивної сили людини, формування й становлення людського капіталу – важливішого інвестиційного ресурсу прискореного розвитку економіки.

Сучасний рівень заробітної плати в Україні викликає проблеми, що стримують на даному етапі її соціально-економічний розвиток. У їх числі:

- нераціональна структура виробництва;
- стабільне зубожіння населення, у тому числі працездатного;
- відтік висококваліфікованих кадрів за кордон;
- зміна структури населення за рівнем доходності, зменшення середнього класу та особливо поширення тенденції до зростання чисельності населення, що знаходяться за межею бідності;
- поглиблення морального зубожіння країни;
- дестабілізація на ринку споживчих товарів та ринку праці, що викликано диспропорцією між попитом і пропозицією.

За підсумками 2012 р. імпорт товарів та послуг перевищив експорт на 9,2 млрд. доларів, а порівняно з попереднім роком – на 35,6% (мінусове сальдо у 2011 р. становило 6,7 млрд. доларів) [14]. Як наслідок, споживчий ринок перенасичений імпортованими товарами сумнівної якості, у той час, коли вітчизняні товари за якісними характеристиками відповідають вимогам ЄС та міжнародним стандартам.

Розвиток вищої освіти стримується проблемою працевлаштування випускників. Ринок перенасичений спеціалістами юридичної та економічних спеціальностей (через популяризацію престижу цих професій), при загостренні потреби у працівниках інших професій, особливо робітничих.

З невідомих причин останніми роками вивчення питання заробітної плати у дослідженнях науковців не висвітлені в достатній мірі. Окремі питання, що стосуються методології визначення рівня мінімальної заробітної плати та мінімального прожиткового мінімуму, вивчала О.М. Пищуліна.

Мета цієї статті полягає у дослідженні основних положень методики визначення мінімальної заробітної плати з урахуванням інвестицій у розвиток людського капіталу.



Одним із чинників, що негативно впливають на рівень заробітної плати, є політична залежність цього соціального стандарту. Це пояснюється тим, що мінімальна заробітна плата, мінімальний прожитковий мінімум є дієвими засобами формування її рівня. Незважаючи на те, що за 2011–2012 рр. мінімальну заробітну плату піднімали 9 разів (на 130 грн. за рік), її рівень залишався досить низьким і не забезпечував достатніх умов для життєдіяльності сім'ї, родини, навіть простого відтворення.

Відомо, що заробітна плата є основним мотиватором інтенсивності роботи працюючого, і її низький рівень негативно впливає як на продуктивність праці, так і на розвиток загальної економічної системи. Для прикладу наведемо динаміку і валового внутрішнього продукту, і середньої заробітної плати однієї з найбільш розвинутих країн світу – США, де остання значно перевищує темпи зростання ВВП у розрахунку на одну особу (рис. 1). Безумовно, одним із головних факторів тут є високий рівень розвитку економіки та тривалий період незалежності країни. Аналіз відповідних показників у сусідній Польщі вказує на те, що темпи зростання ВВП на одну особу перевищують зростання середньорічної заробітної плати, але її рівень не знижується навіть при деякому зниженні ВВП (рис. 2).

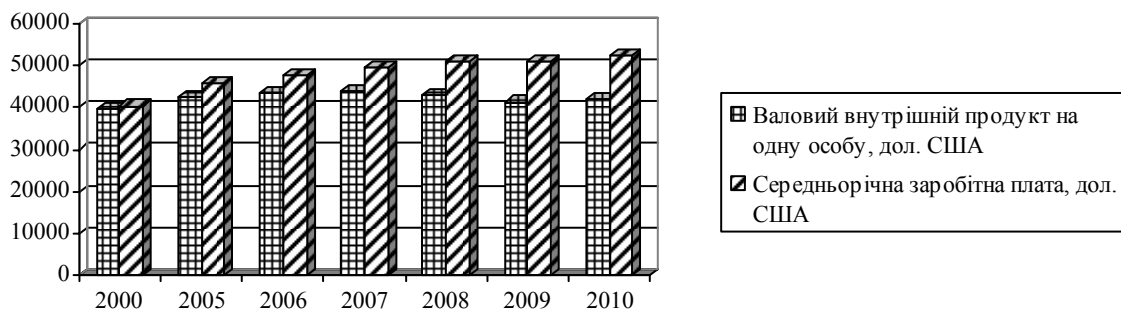


Рис. 1. Динаміка ВВП на одну особу та середньорічної заробітної плати в США, доларів [15]

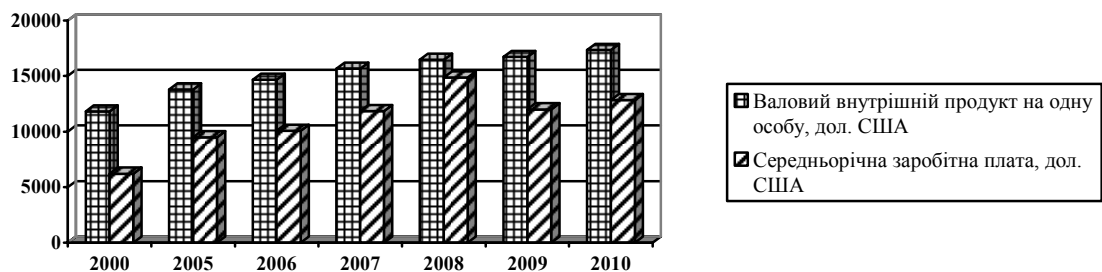
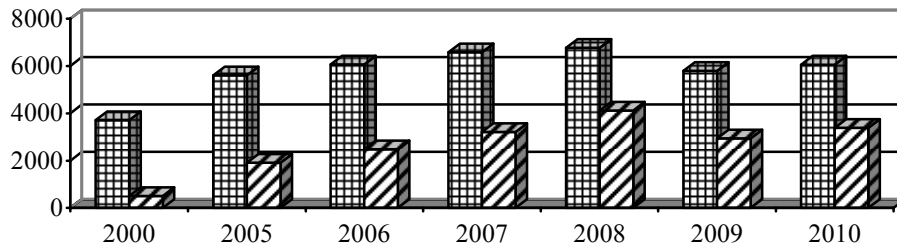


Рис. 2. Динаміка ВВП на одну особу та середньорічної заробітної плати в Польщі, долар США [15]

В Україні коливання рівня ВВП у розрахунку на одну особу дублює темпи зростання середньої заробітної плати, що засвідчує її суттєву нестабільність і взаємозв'язок із ВВП. Чим вища заробітна плата, тим більше виробляється ВВП у країні (рис.3).

Рівень заробітної плати в США перевищує вітчизняний показник у 15,4 рази, а обсяг ВВП в розрахунку на одну особу – у 7 разів. Порівняно із Польщею середній рівень заробітної плати нижче у 3,8 рази і як наслідок за рівнем ВВП у розрахунку на одну особу Україна відстає у 2,9 рази. Американці дорожать своєю роботою через достойний рівень її оплати і зацікавлені у результатах своєї праці, що сприяє її інтенсивності, підвищенню престижності і, як наслідок, економічному розвитку країни.



■ Валовий внутрішній продукт на одну особу, дол. США ▨ Середньорічна заробітна плата, дол. США

Рис. 3. Динаміка ВВП на одну особу та середньорічної заробітної плати в Україні, долар США [15]

До тих пір, поки роботодавці будуть економити на виплаті заробітної плати достатнього рівня, доти сподіватись на позитивні результати діяльності немає жодного сенсу. Тому саме в інтересах роботодавця забезпечити такий рівень заробітної плати, який не лише зацікавить працівника в результатах своєї праці, а й дасть змогу саморозвиватись та удосконалювати свої творчі й професійні здібності, тим самим підвищуючи продуктивність. Роботодавцю необхідно зрозуміти, що економлячи на фонді заробітної плати, він позбавляє себе можливості нарощувати свій капітал і, зокрема, людський, та одержати надприбутки, що значно перевищують витрати на оплату праці.

Низький рівень оплати праці та незацікавленість у тривалих трудових відносинах з обох боків зумовлює нестабільність українського ринку праці та плінність кадрів. Більшість молодих спеціалістів, та й працівників середнього віку, не затримуються на одному місці роботи більше двох-трьох років. Молоді спеціалісти мотивують працю за мінімальну заробітну плату необхідністю одержання трудового стажу, а інші категорії – безвихідною ситуацією, що полягає у необхідності забезпечення себе та своєї сім'ї лише найнеобхіднішим. За такого рівня заробітної плати жодні вкладення у розвиток людини неможливі.

Особливістю мінімальної заробітної плати в Україні є залежність її рівня від розміру прожиткового мінімуму, визначеного Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії». Згідно із Законом мінімальний прожитковий мінімум визначається як: «...вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору непродовольчих послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних проблем особистості» [4]. Цим Законом визначено, що прожитковий мінімум є базовим соціальним стандартом, тобто, мінімальна заробітна плата не має бути аналогом прожиткового мінімуму.

Основні функції, що має виконувати заробітна плата, у тому числі і мінімальна, це: відтворювальна, регулююча, стимулююча, соціальна [11, с.74-75]. Але розмір заробітної плати, який сьогодні в Україні неспроможний забезпечити й часткового виконання покладених на неї функцій.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» (ст. 3), мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений її розмір за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також годинну норму праці (обсяг робіт). У цьому самому Законі, а саме – у ст. 9, розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості [5]. Тобто, у цьому визначенні враховуються не лише потреби працівника, а й потреби його сім'ї. А отже, рівень прожиткового мінімуму не



має бути основою для встановлення розміру мінімальної заробітної плати, і тому, як зазначено у цьому законі, розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено у разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Проте з кінця 2009 р. мінімальна заробітна плата фактично відповідає рівню прожиткового мінімуму для працездатної особи, а загальний рівень перевищує лише на 40–50 грн. – 5,5% (табл. 1).

Відповідно до Закону України «Про державний бюджет України у 2013 році» розмір мінімальної заробітної плати встановлено на рівні 1147 грн. з 1 січня, а з 1 грудня – 1218 грн., що перевищує на 39 (3,5%) та 42 (3,5%) гривні прожитковий мінімум для працездатних осіб відповідно [3].

Таблиця 1

Динаміка розміру мінімального прожиткового мінімуму та заробітної плати у 2008–2013 рр.

Рік	Період з якого встановлено відповідний розмір	Розмір, грн.			Відхилення рівня мінімальної заробітної плати від загального показника прожиткового мінімуму (+,-)	Відхилення рівня заробітної плати від показника мінімального прожиткового мінімуму для працездатних осіб (+,-)
		мінімальної заробітної плати	прожиткового мінімуму. Загальний показник	прожиткового мінімуму. Працездатні особи		
2008	01.01.2008	515	592	633	-77	-118
	01.04.2008	525	605	647	-80	-122
	01.10.2008	545	626	669	-81	-124
2009	01.01.2009	605	626	669	-21	-64
	01.11.2009	744	701	744	+43	0
2010	01.01.2010	869	825	869	+44	0
	01.04.2010	884	839	884	+45	0
	01.07.2010	888	843	888	+45	0
	01.10.2010	907	861	907	+46	0
	01.12.2010	922	875	922	+47	0
2011	01.01.2011	941	894	941	+47	0
	01.04.2011	960	911	960	+49	0
	01.10.2011	985	934	985	+51	0
	01.12.2011	1004	953	1004	+51	0
2012	01.01.2012	1073	1017	1073	+56	0
	01.04.2012	1094	1037	1094	+57	0
	01.07.2012	1102	1044	1102	+58	0
	01.10.2012	1118	1060	1118	+58	0
	01.12.2012	1134	1095	1134	+39	0
2013	01.01.2013	1147	1108	1147	+39	0
	01.12.2013	1218	1176	1218	+42	0

Джерело: 12,13

Основою для розрахунку мінімального прожиткового мінімуму є мінімальний споживчий кошик, який затверджений у 1992 р. [9]. До складу прожиткового мінімуму включено витрати на продукти харчування, непродовольчі товари та на основні послуги. Не було враховано витрати на освіту, оздоровлення, утримання житла, будівництво, купівлю чи оренду житла, на послуги охорони здоров'я, зв'язку та транспорту, вартість яких постійно зростає [9]. Отже, цей соціальний стандарт сьогодні виконує функцію виживання. Умови для інтелектуального, творчого, культурного розвитку людини відсутні, що не сприяє покращенню демографічної ситуації у країні. До того ж при формуванні споживчого кошика є необхідність перегляду структури прожиткового мінімуму. За даними січня 2013 р. (рис. 4), найбільшу питому вагу у структурі прожиткового мінімуму для працездатних осіб становлять витрати на продукти харчування – 54,1%. Вартість непродовольчих товарів на рівні 17,9%, житлово-комунальних послуг – 17,8%. Через значну частку продовольчих



товарів, збільшення прожиткового мінімуму в основному здійснюється за допомогою коригувань (індексації) на рівень інфляції.

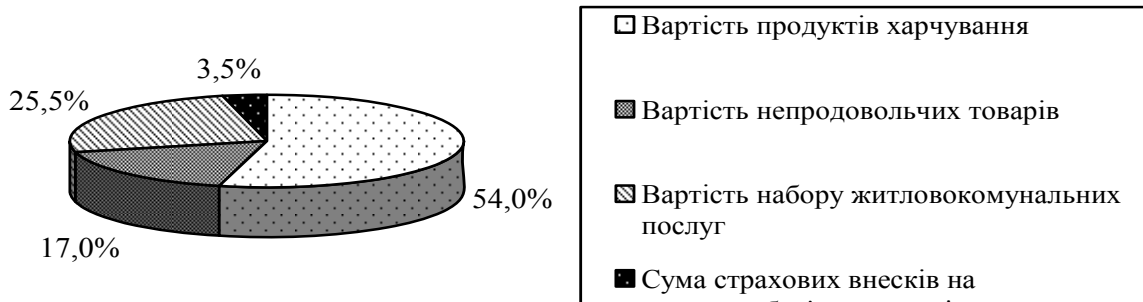


Рис. 4. Структура прожиткового мінімуму для працездатних осіб у січні 2013 р.

Враховуючи той факт, що мінімальний прожитковий мінімум один в один дублює мінімальна заробітна плата, то саме він і є відправною ланкою у формуванні загальної системи оплати праці. Складність формування гнучкої та стимулюючої системи оплати праці в Україні зумовлена саме розміром мінімальної зарплати, що лежить в основі Єдиної тарифної сітки [10], за якою на 2013 р., мінімальний оклад згідно з розрядом становить 852 грн., а максимальний – 3842,52 грн. (всього розрядів 25). Відповідно до тарифної ставки – мінімальне значення 1147 грн., а максимальне – 3843 грн. 3 грудня 2013 р. разом із зростанням мінімальної зарплати прогнозується збільшення мінімального окладу на 71 грн. (6,2%), а максимального – на 343грн. (8,9%).

Динаміка розмірів окладів за розрядами (з 1-го по 10-й) відображає зростання заробітної плати на десятки гривень – коефіцієнт підвищення кожного наступного розряду становить 0,9 (рис. 5). На нашу думку, і розмір зарплати, і її зростання за розрядом не є мотиваційним фактором до підвищення продуктивності, а лише спонукатимуть до пошуків додаткового заробітку, як правило, на тіньовому ринку праці.

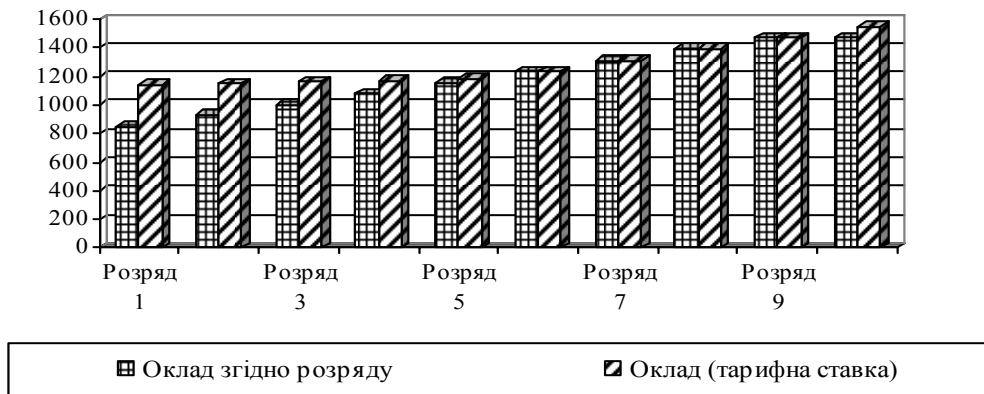


Рис. 5. Динаміка окладів та тарифних ставок за розрядом на 2013 р. [2]

Обмеження підвищення заробітної плати загалом стримує розвиток економіки країни, її ефективність, звужує також розвиток продовольчого ринку. Підвищення купівельної спроможності населення автоматично активізує діяльність в усіх сферах та галузях економіки, знижує соціально-психологічну напругу у суспільстві, покращує фізичне й духовне здоров'я населення.

Розробка нової методології визначення мінімальної заробітної плати має враховувати вимоги Конвенції Міжнародної організації праці № 131 та Європейської соціальної хартії [1,7], основна вимога яких враховувати «...потреби працівників та їх сімей...», що також включена до ст.9 Закону України «Про оплату праці». За рекомендаціями МОП розмір мінімальної заробітної плати має становити не один, а 2,5 прожиткових мінімуми [6].

Крім того, вважаємо, що розмір прожиткового мінімуму необхідно диференціювати відповідно до регіонального розвитку, з урахуванням географічних та інших особливостей



цін на продовольчі і непродовольчі товари, тарифи на ЖКГ та різного роду послуг, що суттєво різняться.

Важливим кроком на шляху реорганізації механізму оплати праці є врахування вартості життя не окремого індивіда, а усіх членів сім'ї. Наприклад, у США при розрахунку розміру мінімальної заробітної плати враховується вартість життя сім'ї з чотирьох осіб [8]. Аргументом у бік цього підходу насамперед є те, що за підсумками 2012 р. мінімальна заробітна плата у США становить 971,22 євро, а в Україні – 103,12 євро [8]. Необхідно також зазначити, що для більшості країн світу прожитковий мінімум не є основою для встановлення розміру мінімальної заробітної плати і носить суто інформативно-рекомендаційний характер.

Не є логічним з точки зору соціальної спрямованості та гуманізму план ФПУ про підвищення розміру мінімальної заробітної плати протягом чотирьох етапів, що займе три роки [6]. Перших два з них передбачають підвищення рівня заробітної плати до рівня фактичного прожиткового мінімуму (який нині реально не визначений), у складі якого витрати на продукти харчування становитимуть 40–45%, що на 10% нижче теперішнього показника. Сімейна складова буде врахована за цією програмою лише на третьому етапі, а інвестиції у розвиток людини – на четвертому. Логічним є запитання щодо інвестицій в людину протягом перших етапів. З точки зору поміркованості кроків, то тут логіка присутня. Але знову ж таки, повертаючись до Закону «Про оплату праці» та Європейської соціальної хартії, в яких чітко прописано необхідність врахування сімейної складової та потреб особистості у соціально-культурному розвитку, виникають сумніви щодо правомірності таких рішень.

Отже, система впровадження та використання таких соціальних стандартів як мінімальна заробітна плата, мінімальний прожитковий мінімум сьогодні є неприйнятною для українського суспільства та економіки. Маючи колосальні земельні багатства, невичерпний людський капітал із своєю інноваційністю, високим інтелектуальним, культурним та духовним розвитком, Україна могла б із одержанням незалежності стати лідером за розвитком абсолютно усіх галузей на пострадянському просторі. Проте через непомірковану політику у сфері оплати праці багато втрачено за ці роки.

Проблеми при регулюванні такого стратегічно важливого соціального стандарту як мінімальна заробітна плата є не лише в Україні. Відповідно до інформації МОП, незважаючи на те, що понад 90% країн світу мають законодавчі норми по регулюванню мінімально допустимого розміру заробітної плати, присутній значний розрив між розміром цього показника у 20% найбідніших та 20% найбагатших країн світу. У найбідніших середній розмір мінімальної заробітної плати становить 57 доларів США, а у найбагатших – 1185 доларів [8].

В основі формуванні механізму встановлення та впровадження мінімальної заробітної плати має бути розроблена методика щодо її визначення, яка включала б реальні потреби людини у продуктах харчування, одязі, послугах ЖКГ, культурного розвитку, освітніх послугах, медичному обслуговуванні, оздоровленні та інших послугах для забезпечення життєдіяльності, саморозвитку та соціально-культурного і інтелектуального розвитку не окремого індивіда, а сім'ї у цілому. Прожитковий мінімум при встановленні розміру мінімальної заробітної плати має бути таким собі індикатором, нижче якого роботодавець не повинен оцінювати працю. Безпосередньо при визначенні рівня прожиткового мінімуму необхідно враховувати регіональні особливості розвитку, тим самим диференціюючи його розмір. Таким чином, мінімальна заробітна плата виконуватиме покладені на неї законом функції та дасть змогу здійснити й реалізувати інвестиції в людський капітал, що в свою чергу стане поштовхом для активізації соціально-економічного розвитку країни.

Література:

1. Європейська соціальна хартія (офіційний переклад) [Електронний ресурс] Режим доступу: zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_062
2. Єдина тарифна сітка на 2013 [Електронний ресурс] Режим доступу: www.salary.net.ua
3. Закон України «Про Державний бюджет України на 2013 рік» / Відомості Верховної ради України (ВВР). – 2013. – №5-6. – Ст.60.



4. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>
5. Закон України «Про оплату праці» [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
6. Збільшення мінімальної зарплати – переваги для працівників та економіки // Профспілкові вісті. – 2013. – №23. – С.8-9.
7. Конвенція Міжнародної організації праці №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються [Електронний ресурс] Режим доступу: zakon.rada.gov.ua
8. Мінімальна заробітна плата – основний соціальний стандарт [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://expert.fpsu.org.ua/sotsialno-ekonomichnij-zakhist/37-minimalna-zarobitna-plata-osnovnij-sotsialnij-standart>
9. Пищуліна О.М. Зміна методики розрахунку прожиткового мінімуму – крок до реформування соціальної політики / О.М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. – 2009. – №1(10). – С.106-114.
10. Пищуліна О.М. Щодо зміни методології розрахунку мінімальної заробітної плати та забезпечення прожиткового мінімуму населення) [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/Oktober/6.htm>
11. Прогресивні форми організації і оплати праці – основи ефективного управління підприємством: [монографія] / Т.А. Костишина, Н.І. Огруд, Л.В. Степанова, О.І. Єрещенко. – Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2005. – 241 с.
12. Прожитковий мінімум [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://mojazarplata.com.ua/ua/main/minimum-wage/prozhitochnyi-minimum>
13. Розмір мінімальної заробітної плати [Електронний ресурс] Режим доступу: http://consultant.parus.ua/_dict_view.asp?rxn=.0DHE47fc09fe29cefe2626b6a689827b503d
14. Стан зовнішньоторговельного балансу України за 2012 рік. Державна служба статистики України. Експрес-випуск від 11.03.2013 р. №08.2-27/31.
15. Статистичний щорічник України за 2011 рік. Державна служба статистики України, 2012. – 559с.

Коденская М.Е., докт. экон. наук, профессор, заслуженный экономист Украины заведующий кафедры экономической теории и экономики предприятия АТСОТ, **Соколюк К.Ю.**, аспирантка кафедры экономики Уманского национального университета

К вопросу уровня заработной платы в Украине. В статье рассмотрены система оплаты труда в Украине в современных условиях развития, её уровень и основные тенденции повышения минимальной заработной платы и прожиточного минимума как главных социальных стандартов. Проанализированы проблемы, возникающие на пути формирования эффективной модели перехода на существенно новый уровень оплаты труда с учетом современных условий развития экономической системы страны. Приведены основные положения методики определения минимальной заработной платы с учетом инвестиций в развитие человеческого капитала.

Ключевые слова: заработная плата, прожиточный минимум, социальные гарантии, инвестиции, человеческий капитал, минимальная заработная плата, производительность труда.

Kodens'ka M. E., Doctor of Economic Sciences, Professor, merited economist of Ukraine, the Head of the Department of Economic Theory and Enterprise Economy, **Sokolyuk K.Y.**, Post-graduate student of the Department of Economics, Uman' National University

To the question of wage level in Ukraine. The article deals with the system of wage in Ukraine within its modern development, its level and the basic principles of the increase of minimum wage and living wage as important social standards. The problems arising in the way of formation of the effective model of transition to essentially new level of remuneration, taking into account the current conditions of the economic system of the country are revealed. The main methodological principles of minimum wage determination, taking into account investments in human capital are given.

Key words: salary, living wage, social guarantees, investments, human capital, minimum wage, labor productivity.