

Слава С.С., Висіч О.В., Павлович В.І.

## ДИНАМІКА ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

*Проаналізовано в динаміці основні показники, які характеризують ефективність системи державного регулювання у сфері оплати праці. Визначено основні проблеми організації оплати праці на макрорівні, запропоновано заходи щодо їх вдосконалення.*

**Ключові слова:** заробітна плата, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, середня заробітна плата, індекс Кейтса

**Постановка проблеми.** На сьогоднішній день можна констатувати, що в Україні гостро постала проблема бідності. Відповідно до українських критеріїв, встановлених «Методикою оцінки бідності» від 08.10.2012, в Україні за межею бідності проживає чверть населення, а за європейськими стандартами – близько 80%. Основною причиною такої ситуації є низький рівень доходів населення та їх основної частини – заробітної плати. Наявність значної кількості працюючих, які перебувають за межею бідності, загрожує соціальній стабільності держави, не мотивує працівників до продуктивної праці. Тому питання регулювання оплати праці на рівні підприємства та держави потребує ґрунтовного дослідження та вдосконалення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанню заробітної плати в Україні на сьогоднішній день приділяється значна увага. Багато науковців у своїх працях висвітлюють проблеми формування і розподілу заробітної плати, державного регулювання заробітної плати. Велика увага приділяється також аналізу мінімальної заробітної плати як основної, законодавчо закріпленої соціальної гарантії. Однак, незважаючи на значну кількість публікацій, ця проблема сьогодні не вирішена. Необхідно вдосконалювати механізм регулювання системи оплати праці. Важливе значення має практичне застосування надбань науковців.

Значний внесок у формування теоретичного підґрунтя заробітної плати зробили такі вчені, як В.Петті, Д. Рікардо, А. Сміт, А. Тюрго, Дж. Мілль, Дж. Мак Куллох, Т. Мальтус, Н. Сеніор, К. Маркс, А.Маршалл, Дж. Кейнс, П. Самуельсон, В. Нордгауз та інші. Серед вітчизняних вчених механізм оплати праці, зокрема і державне регулювання заробітної плати досліджували В. Антонюк, С. Бандур, А. Базилук, Д. Богиня, В.Брич, В. Данюк, О. Дороніна, А. Калина, А. Колот, Т. Костишина, Г. Куліков, Н. Лук'янченко, В. Лагутін, Е. Лібанова, Н. Рубльова та інші.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є визначення основних проблем, які існують у сфері державного регулювання оплати праці в Україні та розробка заходів щодо їх вирішення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Поняття заробітної плати завжди займало одне із основних місць у дослідженнях економістів. У процесі ево-

люції економічної думки у суспільстві формувалася система поглядів вчених на сутність заробітної плати та фактори, що визначали її загальний рівень і динаміку. Змінювалося змістове наповнення терміну «заробітна плата». Якщо Рікардо заробітну плату розумів лише як грошовий вираз мінімуму засобів існування, то сучасні автори це поняття трактують як засіб задоволення як матеріальних, так і духовних потреб, як інструмент стимулювання до праці.

На сьогоднішній день одним з найбільш поширених можна вважати визначення заробітної плати, подане в Законі України «Про оплату праці», відповідно до якого заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].

Про ефективність державної політики регулювання оплати праці можуть свідчити такі показники:

*1. Співвідношення номінальної та реальної заробітної плати, а також індексу споживчих цін.*

Номінальна заробітна плата – це грошова сума, нарахована працівнику за виконану роботу. Вона відображає витрати роботодавця на працю, має значення насамперед для роботодавця та держави, оскільки є безпосереднім об'єктом оподаткування та стягнення внесків до фондів соціального страхування. Реальна заробітна плата – це реальна купівельна спроможність грошової суми, отриманої працівником за виконану роботу. Вона визначається як різниця між сумою номінальної заробітної плати і сукупною сумою стягнень (податків, відрхувань до соціальних фондів та ін.), проіндексована відповідно до коефіцієнту інфляції [2, ст. 27-28]. Реальна заробітна плата відображає сукупність матеріальних, культурних благ, а також послуг, які може придбати працівник на номінальну заробітну плату. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання і послуги.

Якщо приріст номінальної заробітної плати значно перевищує приріст реальної, це означає, що при формальному збільшенні заробітної плати її реальна купівельна спроможність змінилася несуттєво. Як правило, така ситуація має місце в умовах інфляції, щоб компенсувати зростання споживчих цін. З рис. 1 видно, що за період 2005–2011 рр. номінальна заробітна плата в Україні зростає значно швидшими темпами, ніж реальна. Найбільшою різниця була у 2008 р., коли при зростанні номінальної заробітної плати на 33,7% реальна зарплата зросла всього на 6,3%. Важливе значення має також збалансована зміна реальної та номінальної заробітної плати. Але часто має місце зворотна ситуація. Як правило, при підвищенні номінальної заробітної плати реальна

© Слава Світлана Степанівна, к.е.н., проф. каф. економіки, менеджменту і маркетингу ДВНЗ «Ужгородський національний університет», заст. директора Закарпатського регіонального центру соціально-економічних та гуманітарних наук НАН України

Висіч Ольга Васи́лівна, економіст ТОВ «завод «Конвектор»

Павлович Василь Іванович, здобувач каф. економіки, менеджменту і маркетингу ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

знижується тоді, коли темпи зростання цін перевищують темпи зростання номінальної заробітної плати. В Україні споживчі ціни зростали швидшими темпами, ніж реальна заробітна плата в періоді 2007–2010 рр.

і швидше, ніж номінальна заробітна плата в 2009 р. Це свідчить про зниження купівельної спроможності населення. В 2010–2011 роках ситуація дещо вирівнялася.

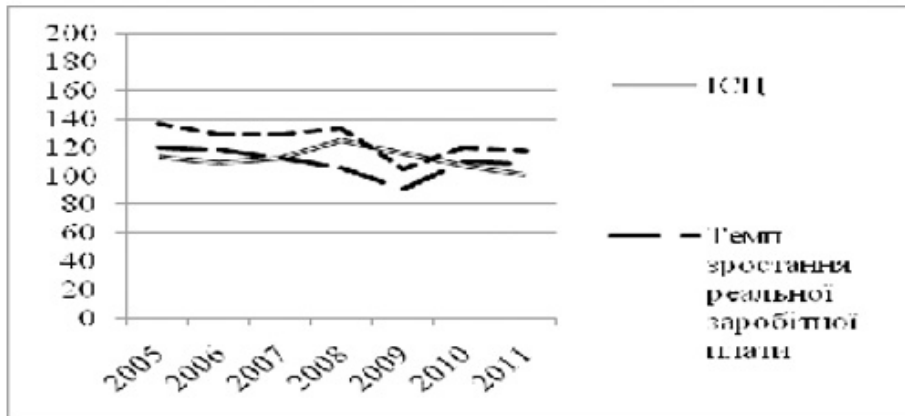


Рис. 1. Співвідношення темпів зростання споживчих цін, номінальної та реальної заробітної плати в Україні в 2005–2011 рр. [3]

2. Співвідношення мінімальної заробітної плати, реальної заробітної плати та прожиткового мінімуму.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт) [1]. Мінімальна заробітна плата виконує функції соціального захисту працівників підприємства щодо забезпечення гарантованих державою мінімумів засобів існування.

Основна мета законодавчого встановлення мінімальної заробітної плати – боротьба з бідністю, причому введення й підвищення рівня мінімальної заробітної плати є більш продуктивним методом боротьби з бідністю, аніж різнопланові форми соціального забезпечення [4, ст. 134].

У країнах з розвинутою економікою мінімальна заробітна плата виконує функцію соціального захисту працюючих від низького рівня заробітної плати та падіння купівельної спроможності населення внаслідок інфляції. Роботодавцям забороняється платити працівникам заробітну плату, нижчу за мінімальну [5, ст.4]. Ці країни під час визначення розміру мінімальної заробітної плати орієнтуються насамперед на динаміку

середньої заробітної плати. Радою Європи мінімальну заробітну плату рекомендовано встановлювати на рівні 60% національної середньої заробітної плати. В Україні ж розмір мінімальної заробітної плати визначають, виходячи зі встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Причому, щоб мінімальна заробітна плата виконувала стимулюючу функцію і виступала гарантом соціальної захищеності працівників, вона повинна перевищувати прожитковий мінімум. За стандартами ЄС, розмір мінімальної заробітної плати має становити 2,5 величини прожиткового мінімуму [6, с. 84]. В Україні мінімальна заробітна плата тривалий час була нижчою за прожитковий мінімум і лише в 2009 році зрівнялася з ним (рис. 2).

На рис. 2 ми бачимо, що середня заробітна плата в Україні зростає значно швидшими темпами, ніж мінімальна. Це означає, що при визначенні мінімальної заробітної плати в Україні не орієнтуються на динаміку середньої заробітної плати, що необгрунтовано знижує доходи найманих працівників. Значення мінімальної заробітної плати за досліджуваний період становить в середньому 38% середньої заробітної плати, тобто в 1,6 раза менше, ніж рекомендовано європейськими стандартами.

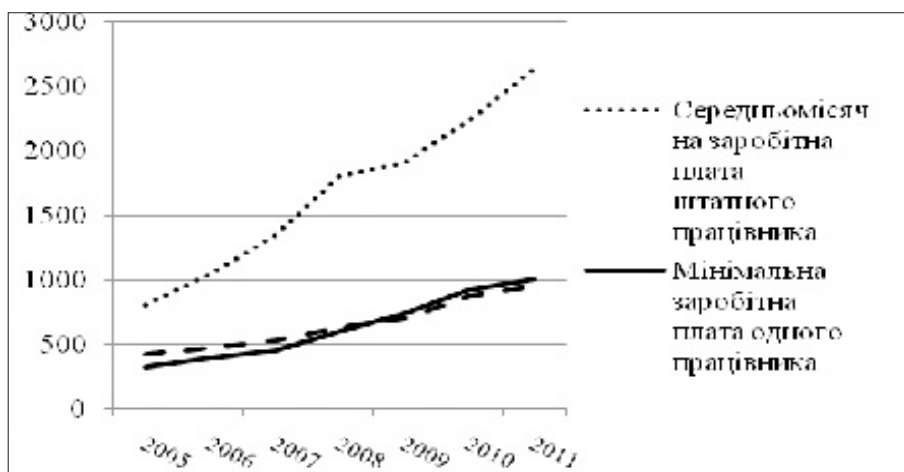


Рис. 2. Темпи зростання мінімальної, середньої заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні у 2005–2011 рр. [3, 7]

У сучасній світовій практиці використовуються два способи встановлення мінімальної заробітної плати:

1. Метод прожиткового мінімуму (працівника і членів його сім'ї) для визначення нормативно заданої величини мінімальної заробітної плати за відпрацьований час. Цей метод застосовується в країнах з низьким рівнем заробітної плати, де основна частка витрат населення спрямовується на харчування. До цієї категорії належить і Україна.

2. Оціночний метод визначення мінімальної заробітної плати шляхом її зіставлення із середньою заробітною платою (визначення індексу Кейтса)

[8, ст. 25]. Чим більшим є цей індекс, тим сильніше впливає МЗП на розподіл доходів. Даний метод застосовується в країнах з середнім і високим середнім рівнем заробітної плати, де важливу частку витрат населення становлять також витрати на соціальні потреби.

В розвинених країнах індекс Кейтса знаходиться у діапазоні 48-62%. Наприклад, у Японії він становить 44%, у США – 50%, у Франції – 60%, у Нідерландах – 75%. За рекомендаціями МОП, індекс Кейтса повинен бути більше 50%, за критеріями ЄС – більше 60%. В Україні мінімальне значення індексу Кейтса було у 2008р. – 29,5р. (рис. 3), найвище – у 2000р. – 43,5%.

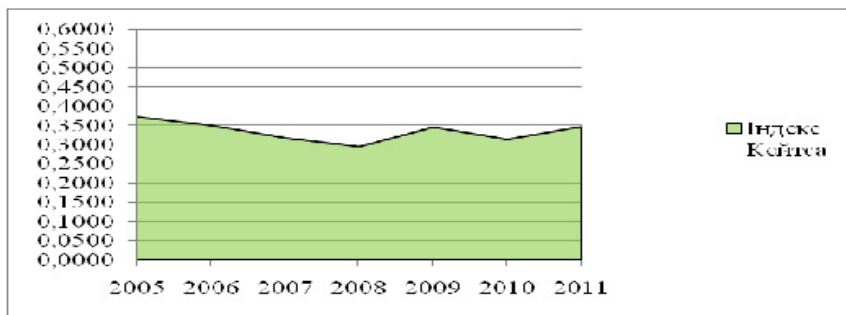


Рис. 3. Значення індексу Кейтса в Україні за період 2005-2011 рр.\*

\*Розраховано Висіч О.В. на основі [4]

3. Співвідношення темпів зростання мінімальної заробітної плати та індексу споживчих цін. Якщо споживчі ціни зростають швидшими темпами, ніж заробітна плата, це призведе до падіння купівельної спроможнос-

ті низькооплачуваних працівників. За період 2005–2011 рр. в Україні найгірша ситуація спостерігалася в 2007 р., коли темп зростання мінімальної заробітної плати практично дорівнював зростанню ІСЦ (рис.4).

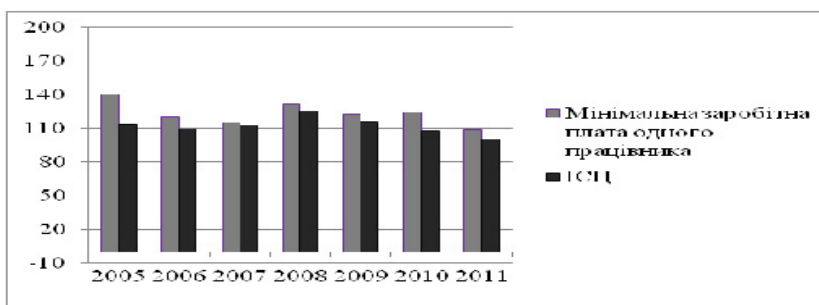


Рис. 4. Динаміка мінімальної заробітної плати та індексу споживчих цін в Україні в 2005–2011 рр. [4, 7]

4. Частка заробітної плати в структурі ВВП та доходів населення. Одним із основних макроекономічних показників будь-якої країни є валовий внутрішній продукт (ВВП). ВВП – сукупна вартість продукції сфери матеріального виробництва і сфери послуг, незалежно від національної належності підприємств, розташованих на території даної країни [Шинкар. Мікроекономіка]. Одним із складових еле-

ментів ВВП є оплата праці. Залежно від частки останньої у ВВП та чисельності найманих працівників визначається розмір їх заробітної плати. В розвинутих країнах, таких, як США і Японія, частка заробітної плати у ВВП становить більше 75%. В Україні цей показник за досліджуваний період становить менше 50% (рис. 5). Найбільшою частка зарплати у структурі ВВП була у 2010 р. – 49,9%.

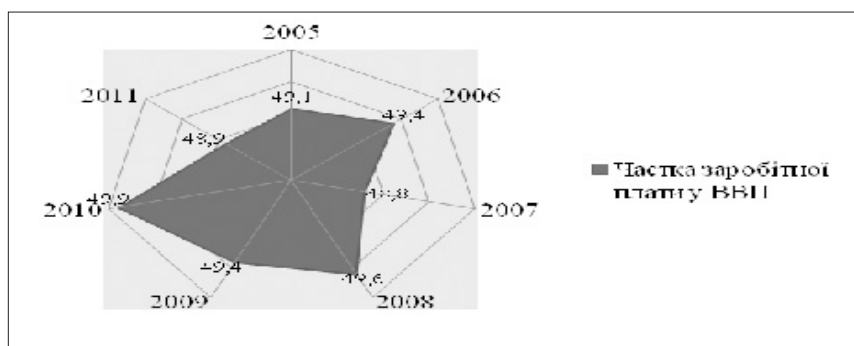


Рис. 5. Частка заробітної плати у ВВП України у 2005–2011 рр. [3]

Важливе значення має також частка заробітної плати у структурі доходів населення. У країнах Європи вона становить 80%. В Україні – трохи більше 40%. За досліджуваний період частка заробітної плати в доходах громадян становила 40,82 – 44,76% (рис.6). При цьому в структурі доходів значну част-

ку займають соціальна допомога та інші трансфери – 36,75 – 40,77% за досліджуваний період. Таким чином, можна зробити висновок, що заробітна плата незадовільно виконує відтворювальну функцію, не може забезпечити працівників необхідними для прожиття благами.

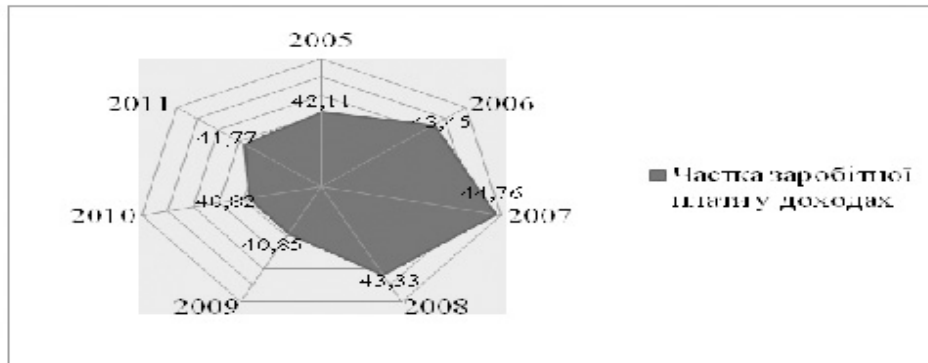


Рис 6. Частка заробітної плати у структурі доходів населення у 2005–2011 рр. [3]

5. Регіональна та міжгалузєва диференціація доходів населення.

Важливою проблемою в системі розподілу заробітної плати є значна диференціація заробітної плати за регіонами (рис.7) та видами діяльності (рис.8).

Найвища середня заробітна плата в 2011 р. була в м. Київ – 4012 грн., найнижча – в Тернопільській області – 1871 грн. Це означає, що диференціація в заробітній платі між регіонами перевищує 2 рази. Вищий за середній рівень по Україні рівень заробітної плати у Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Київській та Луганській областях.

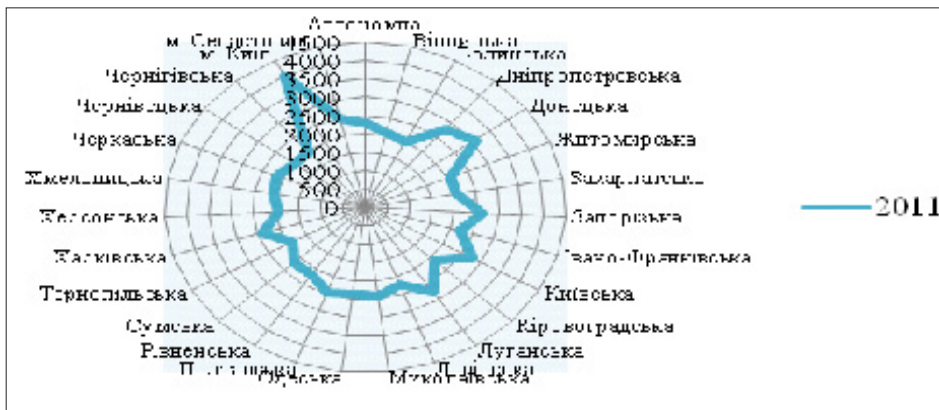


Рис. 7. Диференціація середньомісячної номінальної заробітної плати за регіонами в Україні в 2011 р. [3]

Значними є також розходження показника середнього рівня оплати праці за видами діяльності. Найвищою є заробітна плата у сфері фінансових послуг – 5340 грн., найнижчою – у галузі рибальства

– 1369 грн. Найбільш низькооплачуваними в Україні залишаються сільське господарство, діяльність готелів та ресторанів, охорона здоров'я та освіта.



Рис. 8. Диференціація середньомісячної номінальної заробітної плати видами економічної діяльності в Україні в 2011 р. [3]

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Проблема оплати праці займає на сьогоднішній день чільне місце в соціально-економічній політиці держави, оскільки вона тісно пов'язана з питаннями низької вартості робочої сили та бідності українського населення.

Таким чином, на сьогоднішній день основними проблемами державного механізму оплати праці в Україні є: низька купівельна спроможність номінальної заробітної плати, встановлення мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму, а не на основі динаміки середньої заробітної плати, низька частка заробітної плати у ВВП країни та в структурі доходів населення, що обумовлює низький її рівень для конкретного працівника, присутня надмірна міжгалузєва диференціація оплати праці.

Можна запропонувати такі заходи з вдосконалення діючої системи оплати праці в Україні на макрорівні:

1. Встановлення величини прожиткового мінімуму з врахуванням реальних потреб на-

селення та купівельної спроможності національної грошової одиниці.

2. Орієнтація при встановленні розмірів мінімальної заробітної плати на динаміку середньої зарплати.
3. Забезпечення однакового зростання номінальної та реальної заробітної плати.
4. Підвищення частки оплати праці у ВВП до 55%, у доходах населення – до 60%.
5. Створення єдиного документа концептуального характеру, який би регламентував соціальну політику держави в сфері оплати праці.

Проведений аналіз показав, що в нашій країні існує велика кількість проблем, що стосуються формування та розподілу заробітної плати на загальнодержавному рівні. Тому дане питання потребує подальшого розгляду та вдосконалення. На нашу думку, для України насамперед важливо орієнтуватися на європейський досвід та стандарти в галузі оплати праці.

#### ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про оплату праці. [Електронний ресурс]: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-ВР>.
2. Заробітна плата в Україні: на шляху до економічного зростання і добробуту // Національна безпека і оборона. – К.: Центр ім. О. Разумкова. – 2010. – №7. – С. 2–77.
3. Державний комітет статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
4. Пишуліна О.М. Соціальне значення мінімальної заробітної плати та її роль у формуванні ціни робочої сили на ринку праці України //Стратегічні пріоритети. – 2007. - № 4(5). – С.134–141.
5. Скрипник О. Шляхи підвищення заробітної плати //Праця і зарплата. – 2011. – № 18. – С. 4–5.
6. Левчунь Г. Реформування системи оплати і стимулювання праці //Галицький економічний вісник. – 2012. – №1(34). – С.84–88.
7. Мінімальна заробітна плата в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
8. Новак І. Мінімальна заробітна плата: методичні підходи до визначення та вплив на ринок праці / І. Новак //Україна: аспекти праці. – 2012. – № 5. – С. 23–29.

Одержано 15.09.2014 р.