
СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ В ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ

УДК 331.2

В. М. КОВАЛЬОВ,
професор, доктор економічних наук,
завкафедрою економіки підприємств і менеджменту,
О. А. АТАЄВА,
доцент, кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки підприємств і менеджменту

Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут
Української інженерно-педагогічної академії
(Харків)

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Розкрито наукові підходи до кількісного визначення заробітної плати за такими критеріями, як соціальні потреби найманих працівників та їхніх родин, вартість робочої сили, відтворювальний рівень мінімальної заробітної плати, структуризація фонду оплати праці. Розроблено й апробовано методологію визначення резервів підвищення середньої заробітної плати залежно від економічних можливостей бізнесу.

Ключові слова: фонд оплати праці, структура ФОП, функції заробітної плати, рівень заробітної плати, вартість робочої сили, методологія розрахунків, резерви зростання.

V. M. KOVALYOV,
Professor, Doctor of Econ. Sci.,
Head of the Department of Economics of Enterprises and Management,
O. A. ATAIEVA,
Associate Professor, Cand. of Econ. Sci.,
Associate Professor of the Department of Economics of Enterprises and Management

Educational-Scientific Professional-Pedagogical Institute of
Ukrainian Engineering Pedagogics Academy
(Kharkiv)

SCIENTIFIC APPROACHES TO DETERMINE THE LEVEL OF LABOR PAYMENT IN UKRAINE

The article reveals the scientific approaches to the quantitative determination of wages by such criteria as: social needs of wage earners and their families, cost of labor, reproducible level of the minimum wage, structuring of the wage fund. The methodology for determining the reserves of increasing the average wage, depending on economic possibilities of business, has been developed and tested.

Keywords: wage fund, structure of the wage fund, functions of wages, wage level, cost of labor, methodology of calculations, growth reserves.

Відомо, що категорія оплати найманої праці виникла давно, з розшаруванням суспільства за ознакою власності на засоби виробництва, як форма виражен-

© Ковальов Валерій Миколайович (Kovalyov Valerii Mykolaiovych), 2017; e-mail: epmuipa@ukr.net;
© Атаєва Олена Алімівна (Ataeva Olena Alimivna), 2017; e-mail: ataevaolena@mail.ru.

ня еквівалентності індивідуальним затратам праці на виготовлення продукції. Її значущість у системі економічних відносин класового суспільства постійно зростає, що підсилювало інтерес до неї у сфері виробництва і науки. Зокрема, у виробничому секторі це зумовлено тим, що категорія оплати праці у формі заробітної плати стає найбільш вагомим елементом вартості будь-якого товару, а саме затратної частини на його виробництво, скорочення якої перетворюється для бізнесу на джерело прибутку.

Нерівнозначні пропорції розподілу доданої вартості, яку складають заробітна плата та прибуток, між найманою працею і капіталом загострюють соціальні суперечності в суспільстві. Таким чином, розробка методів кількісної оцінки рівня оплати праці в економічній науці та господарській практиці перетворюється на важливу підйому управління соціальними процесами у державі. Саме з цієї причини визначення наукових підходів до оцінки рівня оплати праці в сучасних умовах набуває дедалі більшої актуальності.

Стає очевидним, що в економічній науці інтерес до теми заробітної плати обмежується головним чином інтересами бізнесу до підвищення своєї ефективності та стимулювання працівників у разі зростання успішності їхньої праці. У цьому контексті відомими є наукові напрацювання українських дослідників А. Колота, Д. Богині, О. Єськова, А. Калини, О. Грішнкової, Е. Лібанової та інших. Свій внесок у розгляд даного питання зробили М. Волгін, Р. Яковлев, Р. Колосова, Б. Генкін, О. Мазін, Б. Мазманова. Серед учених-економістів в Україні найбільш глибоко і послідовно темою оплати праці займаються Е. Лібанова [1; 2] і М. Білопольський, який вважає за необхідне підвищити заробітну плату в країні в 3–4 рази [3].

Проте взагалі в економічній науці питання оплати праці розвиваються надто повільно. Таке враження, що вчені й практики ще не усвідомили, що заробітна плата — це головна проблема соціально-економічних відносин у світі. Ми поділяємо точку зору А. Колота щодо значного відставання України за рівнем заробітної плати і продуктивності праці від розвинутих країн [4]. Дійсно, в українській економіці надто низький рівень оплати праці персоналу підприємств, до якого додається зниження її реального рівня через невідповідність рівню вартості робочої сили та неконтрольовану інфляцію, на яку особливо чутливо впливає галопуюче зростання цін на споживчі товари та комунальні послуги.

Дуже гострою проблемою в управлінні оплатою праці, як і доходами на особисте споживання, стала поляризація заробітних плат, яка посилює соціальне розшарування в суспільстві. Тому як тимчасовий захід застосовується надання адресної або гуманітарної допомоги збіднілим верствам населення. Але, дивлячись у стратегічне майбутнє держави з питань оплати праці, більш доцільним шляхом вирішення даної проблеми вважаємо формування методології та практики науково обгрунованого і соціально спрямованого визначення рівня заробітної плати, який би також враховував наявні економічні можливості бізнесу і був втіленим на практиці.

Отже, **мета статті** — розглянути наукові підходи до визначення рівня заробітної плати в Україні відповідно до кількості та якості праці.

Наші дослідження переконують, що в сучасних умовах і представників економічної думки, і практиків, і управлінців більше турбують питання забезпечення ефективності бізнесу, темпів економічного зростання та збільшення об-

сягів виробництва, ніж соціальної безпеки суспільства і балансу виробництва та споживання у власній країні. Встановленню рівня оплати праці відповідно до затрачених її кількості та якості, які б забезпечували не тільки прибуток виробництва, а й безбідне існування найманих працівників та їхніх родин, заважають нерозуміння соціальної відповідальності бізнесу перед найманими працівниками та існуюча економічна система, яка дозволяє необмежену експлуатацію персоналу. Тому меншість власників засобів виробництва безмежно перевищили особисті потреби в коштах на існування, тоді як переважна більшість населення ледве зводить кінці з кінцями. І такий незадовільний стан соціальної сфери підсилюється відсутністю в Україні інституціональної системи управління оплатою праці в межах науково визначених соціальних стандартів і нормативів її регулювання на рівні безбідного існування працюючих людей, тобто на рівні еквіваленту вартості робочої сили.

Отже, спочатку слід науково визначити названі соціальні нормативи і стандарти, потім – методологічні основи встановлення мінімальної зарплати на відтворювальному рівні (тобто існує потреба у зміні самої ідеології сутності мінімальної зарплати та її диференціації залежно від чинників праці) і, нарешті, її підвищення відповідно до соціально-економічних умов життя і розвитку українського суспільства.

Такі три етапи формування системи оплати праці та її рівня відповідають завданням стратегічного розвитку української державності, яким суперечить злиденно-жебрацький напрям регулювання рівня оплати праці. Отже, треба виходити з розуміння методологічних підходів до визначення рівня заробітної плати як окремих працівників, так і персоналу в цілому.

У першу чергу визначимо сутність заробітної плати та методологію розрахунків її мінімального рівня, який повинен реалізовувати відтворювальну функцію. Як відомо, офіційне тлумачення сутності категорії “заробітна плата” закріплено у відповідному Законі України: “Це – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу (виділено нами. – *К.В.М., А.О.А.*)”.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства” *.

Але таке формулювання не відображає ні соціальних потреб працівника, які на мінімальному рівні мають забезпечувати її відтворювальний рівень, еквівалентний вартості робочої сили, ні умови ринку праці в товарному виробництві, ні умови диференціації її рівня. Тому, на нашу думку, сутність заробітної плати краще визначити як встановлену за трудовим договором ставку оплати праці найманого працівника, рівень якої залежить від умов ринку праці (умов наймання, попиту на робочу силу, пропозиції, конкуренції), методів диференціації за якістю праці (рівень кваліфікації, досвід і спеціалізація), умов праці та систем її стимулювання, вартості робочої сили, а також успішності самої праці.

Виходячи з такого розуміння і визначення сутності заробітної плати, стає можливим використати метод розрахунку її загального рівня ($Z_{\text{зп}}$) за такою формулою:

* Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

$$Z_{\text{зр}} = Z_{\text{мін}} \cdot K_{\text{уп}} \cdot K_{\text{тп}} \cdot K_{\text{н}}, \quad (1)$$

де $Z_{\text{мін}}$ — науково обгрунтований мінімальний рівень заробітної плати (грн./міс.); $K_{\text{уп}}$ — коефіцієнт успішності самої праці (за кількістю, якістю та умовами); $K_{\text{тп}}$ — коефіцієнт гарантованого підвищення заробітної плати за рахунок використання наявних резервів; $K_{\text{н}}$ — коефіцієнт накопичення коштів на перспективу.

Зрозуміло, що кожен з елементів формули (1) має свої методологічні особливості визначення. Зокрема, відтворювальний рівень мінімальної заробітної плати в соціальній державі, а саме до такого статусу прагне українське суспільство [5], повинен ґрунтуватися на рівні, еквівалентному вартості робочої сили. У свою чергу, вартість робочої сили визначається затратами на психо-фізіологічні та соціальні потреби для забезпечення розширеного відтворення робочої сили, яка тимчасово слабшає в результаті праці, та життєдіяльності працівника і його родини. Такі потреби повинні визначатися на основі їх науково обгрунтованих досліджень, як це відбувається в розвинутих країнах світу. Так, у сучасній економічній літературі іноді з'являються твердження про зв'язок мінімальної заробітної плати з якістю життя найманих працівників, тобто є спроби розв'язати проблему обгрунтування вартості робочої сили, яку відкрив засновник класичної школи політекономії У. Петті та розвинули А. Сміт і К. Маркс.

Нині увагу науковців і практиків дедалі більше спрямовано на людину (її потреби та інтереси) як на чинник розвитку суспільного виробництва. Водночас в Україні виникло таке становище, коли регулювання мінімальної заробітної плати відбувається не за соціальними, а за економічними факторами і залишковим принципом у разі наявності коштів у держбюджеті. Тому мінімальна заробітна плата не забезпечує навіть психо-фізіологічних потреб і змушує населення шукати додаткових заробітків або жити у злиднях, а державу і бізнес — надавати збіднілим верствам населення адресну або гуманітарну допомогу. На нашу думку, економічна наука жодним чином не повинна виправдовувати такі методи. Звертаючись до наукових підходів вирішення проблеми мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, слід зазначити, що темпи їх зростання повинні перевищувати не тільки зростаючі потреби працівників, а й темпи зростання споживчих цін. Проте аналіз методів обгрунтування навіть фізіологічного прожиткового мінімуму як джерела раціонального споживчого бюджету на 1 особу свідчить, що при цьому не враховуються витрати на інтелектуальні потреби, товари загального вжитку, заощадження, податкові платежі. Отже, для розрахунку раціонального прожиткового мінімуму на майбутнє ($\Pi_{\text{мр}}$), який створює рівень мінімальної зарплати, пропонуємо використовувати таку формулу:

$$\Pi_{\text{мр}} = \sum_i^n q_i \cdot \Pi_{\text{бі}} \cdot I_{\text{ці}} \cdot K_{\text{р}}, \quad (2)$$

де q_i — фізіологічно і соціально обгрунтовані норми споживання i -х життєво необхідних продуктів харчування, товарів домашнього вжитку, послуг на 1 особу (у натуральному вимірі); $\Pi_{\text{бі}}$ — базові ціни на окремі види продуктів харчування, предметів домашнього вжитку і послуг; $I_{\text{ці}}$ — індекс споживчих цін у конкретному році; $K_{\text{р}}$ — коефіцієнт реальності забезпечення нормованого рівня фізіологічних і соціальних потреб зайнятого населення країни.

Звідси

$$K_{\text{р}} = P_{\text{пф}} / (\Pi_{\text{мр}} \cdot \mathcal{C}_{\text{зн}}), \quad (3)$$

де $P_{\text{пф}}$ — рівень прогнозованого фінансування (млн. грн.); $\mathcal{C}_{\text{зн}}$ — чисельність зайнятого населення (млн. осіб).

До речі, виходячи з концепції Нового Прагматизму, польський професор Г. Колодко оцінює визначальну роль категорії задоволення і регулювання людських потреб з позицій не тільки покращення якості життя працюючих, а й оздоровлення економіки, забезпечення її раціональності, збалансованості відповідно до цілей людського розвитку. Зокрема, він вважає, що "...задоволення потреб людей при їх повній "задоволеності життям" – то цілі розвитку згідно з цінностями Нового Прагматизму. Зростання ВВП – це засіб досягнення мети, а не мета. Саме час високорозвинутим країнам відходити від максимізації доходу, і насамперед – від роздування ВВП" [6, с. 21]. У принципі погоджуючись з позицією Г. Колодко, слід, однак, визначитися в деталях.

По-перше, задоволення потреб людей було б справедливіше віднести до компетенції основного економічного закону посткапіталістичної формації, а не розвитку людства. Дійсно, навіщо людству ставити за мету, скажімо, таке: жити, щоб їсти, чи їсти, щоб жити?

На нашу думку, перед людством у процесі розвитку стоїть мета більш значуща і глобальніша, ніж задоволення своїх потреб. Якщо ж професор Г. Колодко, звичайно, справедливо, пов'язує проблему задоволення людських потреб з економічними підвалинами суспільства, то цілком слушно, що мета людського розвитку, яка є одночасно і кінцевою метою його існування, не може не провокувати додаткове запитання: "А навіщо вона в такому вигляді потрібна людству?". Тому кінцева мета людства – і про це свідчать і вся його історія, і еволюція – в ідеалі може визначатись як формування суспільства з високим рівнем матеріального буття, духовності та суспільної свідомості, заснованих на принципах справедливості, добра і людяності.

У поєднанні цієї мети із засобами її досягнення виникає об'єктивний закон людського розвитку, і як такий засіб історія висуває не ВВП (вироблений кінцевий суспільний продукт у вартісному вираженні), як про це стверджує Г. Колодко, а рівень суспільних продуктивних сил, здатних створювати не тільки виробничий, а й соціальний результат.

По-друге, пропозиція професора Г. Колодко повернути суспільне мислення у бік зміни пропорцій перерозподілу доходів між учасниками виробництва залежно від їхнього трудового внеску в загальні результати дійсно є велінням часу і соціальної ситуації у світі. Проте одними закликами до справедливого розподілу національного доходу, без зміни суспільної формації, не обійтись і не досягти принципів збалансованості міри праці та міри споживання на науково визначених засадах. У першу чергу потрібно розробити методологію наукового обґрунтування міри розподілу відповідно до міри праці, а також чи не найголовніше – законодавчо закріпити волю суспільства до політичного вирішення цієї проблеми.

По-третє, професор Г. Колодко справедливо вважає, що задоволення людських потреб повинно бути стриманим, а ми пропонуємо додати – розумним, науково обґрунтованим і суспільно визнаним, для чого в країні під егідою Міністерства соціальної політики мають бути налагоджені безперервні наукові дослідження і визначено рівень таких потреб працюючих та їх зміни залежно від об'єктивних обставин, на основі яких формуватиметься відтворювальний рівень мінімальної заробітної плати, еквівалентний вартості робочої сили. Однак треба розуміти, що при вирішенні проблеми мінімальної заробітної плати, з огляду на її відтворювальний рівень, еквівалентний вартості робочої сили, треба структурувати фонд

оплати праці (ФОП), тобто встановити оптимальну структуру його елементів, серед яких мінімальній заробітній платі у складі основної заробітної плати слід надати персонального статусу. У результаті принципово нова структура ФОП матиме приблизно такий вигляд (табл. 1).

Таблиця 1

Пропонована принципово нова структура ФОП *

Елементи структури ФОП	Цілі структуризації	Класифікаційні групи працівників	Результати структуризації
1. Основна заробітна плата	Відповідність рівня зарплати виконанню норм праці на 100%	Персонал підприємства	Забезпечення відповідності рівня оплати праці критерію її соціальної відчутності для працівників та їхніх родин
1.1. Мінімальна заробітна плата	Забезпечення відтворювального рівня зарплати	Наймані працівники нижчої кваліфікації в нормальних умовах праці	Встановлення зарплати на рівні вартості робочої сили
1.2. Доплати, компенсації та надбавки до основної зарплати за інтенсивність праці, її умови, якість тощо	Компенсація за відхилення від стандартних умов і понаднормовану працю	Основні і допоміжні робітники	Диференціація зарплати за кількістю, якістю та умовами праці
2. Додаткова зарплата і доплати за сумісництво, керівництво бригадою тощо			
3. Заохочувальні виплати з різних джерел	Стимулювання ефективності та якості праці	Персонал підприємства	Стимулювання роботи понад норму, за її підвищені ефективність і якість

* Складено авторами.

Отже, за наведеними класифікаційними ознаками структури ФОП стає можливим запропонувати методи розрахунку середньої заробітної плати (Z_c) і окремих її елементів за такою загальною формулою:

$$Z_c = V_{pc} + D_n + Z_b + K_b, \quad (4)$$

де V_{pc} – вартість робочої сили, або відтворювальний рівень мінімальної заробітної плати (грн.); D_n – диференційовані надбавки до мінімальної тарифної ставки за відхилення від стандартів за такими показниками, як якість, напруженість, умови праці (грн.); Z_b – заохочувальні виплати за успішність і якість праці понад її норму, виконану на 100% (грн.); K_b – компенсаційні виплати за успішність і якість праці (грн.).

Для визначення загального ФОП ($\text{ФОП}_{\text{заг}}$) відповідно до його рекомендованої структури пропонуємо таку формулу:

$$\text{ФОП}_{\text{заг}} = \text{ФОП}_{\text{оз}} + \text{ФОП}_{\text{дз}} + \text{ФОП}_{\text{зв}}, \quad (5)$$

де $\text{ФОП}_{\text{оз}}$ – фонд основної заробітної плати (грн.); $\text{ФОП}_{\text{дз}}$ – фонд додаткової заробітної плати (грн.); $\text{ФОП}_{\text{зв}}$ – фонд заохочувальних виплат (грн.).

Тоді фонд основної заробітної плати можна буде розрахувати за такою формулою:

$$\text{ФОП}_{\text{оз}} = Z_{\text{п.мін}} \cdot \overline{K}_i \cdot \overline{K}_y \cdot \overline{K}_k \cdot 12 \cdot \text{Ч}_i, \quad (6)$$

де $Z_{\text{п.мін}}$ – мінімальна заробітна плата однієї особи, яку повинна встановлювати держава виходячи з науково обгрунтованих фізіологічних і соціальних потреб працівників (грн./міс.); \overline{K}_i – середній коефіцієнт зростання мінімальної заробітної плати за інтенсивність праці (встановлюється за формами заробітної плати); \overline{K}_y – середній коефіцієнт зростання мінімальної заробітної плати за умови праці (встановлюється відповідно до мінімальної тарифної ставки); \overline{K}_k – середній коефіцієнт зростання мінімальної заробітної плати за професійну майстерність працівників (встановлюється за тарифними коефіцієнтами); Ч_i – чисельність працівників (осіб).

Прокоментуємо деякі методи визначення загального рівня і фонду заробітної плати. Зокрема, середній рівень надбавок до мінімальної зарплати за інтенсивність, умови і якість праці розраховується, зважаючи на залежність цих категорій від частки кожної відповідної групи працівників у їх загальній чисельності. Тому на підприємствах можуть бути встановлені середні коефіцієнти таких надбавок у структурі додаткової зарплати ($\text{ФОП}_{\text{дзі}}$) за такою формулою:

$$\text{ФОП}_{\text{дзі}} = \sum_{i=1}^n (D_{zi} \cdot \text{Ч}_i) \cdot 12, \quad (7)$$

де D_{zi} – заплановані середні за додатковою заробітною платою (в основному компенсаційні) доплати за окремі їх види (за сумісництво, керівництво бригадою, відсутнього працівника тощо) з урахуванням фактичних щомісячних виплат попереднього року (грн.).

ФОП заохочувальних виплат ($\text{ФОП}_{\text{зв}}$) можна визначити за формулою, аналогічною формулі (7).

Отже, з рекомендованої структури ФОП і методів встановлення рівнів і структури їх елементів випливає, що перша її частина, яка передбачає регламентування основної зарплати, формується за тарифною системою, а додаткова зарплата і заохочувальні виплати – вільно, тобто не регламентуються. Буде достатньо проаналізувати тенденції розвитку методів стимулювання праці відповідно до їх результату і порогу соціальної відчутності заохочувальних виплат як критерію визначення їх граничного рівня, а також забезпечення необхідної ефективності витрат на оплату праці з боку роботодавця.

Досвід говорить, що науково обгрунтований рівень мінімальної заробітної плати доцільно впроваджувати у два етапи: спочатку сформулювати її базовий рівень, а потім щороку його коригувати і переглядати на перспективу.

Для розрахунку базового рівня мінімальної заробітної плати ($M_{\text{бз}}$) рекомендуємо таку формулу:

$$M_{\text{бз}} = \sum_{i=1}^n q_i \cdot \text{Ц}_{\text{бі}}, \quad (8)$$

де n – кількість видів споживних вартостей, які визначають соціальні та фізіологічні потреби людей; q_i – науково обгрунтовані норми споживання i -х життєво необхідних продуктів харчування, предметів домашнього вжитку та послуг (у натуральному вимірі) (%); $\text{Ц}_{\text{бі}}$ – базовий (початковий) рівень цін на окремі продукти харчування, предмети домашнього вжитку та послуги (грн.).

Рівень мінімальної заробітної плати на перспективний період ($M_{зп}$) у щорічному обчисленні можна встановити за такою пропонованою нами формулою:

$$M_{зп} = M_{бз} \cdot I_{цн} \cdot 12, \quad (9)$$

де $I_{цн}$ — індекс споживчих цін в i -му році.

Отже, розрахований з використанням цих методів індекс зростання мінімальної заробітної плати на перспективу значно перевищував фактичний його рівень, а саме у 2010 р. порівняно з попереднім роком фактичне зростання становило 23,9%, за розрахунками — 165,9%; у 2011 р. до попереднього року — відповідно, 34,9% і 199,8%; у 2012 р. — відповідно, 52,4% і 204,8%. За такою методикою, зникає необхідність у застосуванні системи надбавок і доплат, що не тільки спрощує організацію заробітної плати і методи її визначення, а й забезпечує справедливість при формуванні її рівня. Відповідно, посилюється роль категорії порогу соціальної відчутності заохочувальних виплат, що визначається їх мінімальним розміром, нижче якого зникають мотиви до понаднормованої праці. Можливості подальшого підвищення середньої заробітної плати або використання наявних для цього економічних резервів можуть бути встановлені за критерієм співвідношення еталонних і фактичних темпів зростання заробітної плати на 1% зростання продуктивності праці.

Методологічні підходи до відповідних розрахунків передбачають визначення індексу еталонного (нормативного) співвідношення темпів зростання заробітної плати на 1% зростання продуктивності праці ($I_{сзп(е)}$) за такою пропонованою нами формулою:

$$I_{сзп(е)} = \frac{I_{нз} / [I_{цн} \cdot (I_{нчз} - I_{фчз}) / 100 + 1]}{I_{пп} \cdot \left(1 + \frac{\Delta ПП}{100}\right)}, \quad (10)$$

де $I_{нз}$ — індекс зміни рівня номінальної заробітної плати; $I_{цн}$ — індекс споживчих цін; $I_{нчз}$ — нормативна частка заробітної плати у ВВП (за досвідом розвинутих країн, встановлюється як середня на рівні 50) (%); $I_{фчз}$ — фактична частка заробітної плати у ВВП (%); $I_{пп}$ — індекс фактично досягнутого рівня продуктивності праці порівняно з попереднім роком; $\Delta ПП$ — приріст продуктивності праці за рахунок використання її виявлених резервів (усунення нерациональних витрат робочого часу та ін.) (%).

Відношення фактичних темпів зростання заробітної плати до зростання продуктивності праці їх еталонного рівня дозволяє знайти резерви підвищення реальної середньої заробітної плати за соціально-економічних умов, що склалися на підприємстві, і визначити необхідний рівень середньої заробітної плати згідно з економічним законом оплати праці. Дослідженнями встановлено, що в господарській практиці є можливими три випадки відхилення фактичного рівня співвідношення темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці від еталонного рівня:

а) рівність фактичного і еталонного темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці. У цьому випадку перегляд середнього рівня оплати праці є недоцільним;

б) перевищення фактичного рівня над еталонним співвідношенням темпів зростання заробітної плати на 1% зростання продуктивності праці. У цьому випадку встановлюється необмежене зростання середньої заробітної плати;

в) перевищення еталонного темпу зростання над фактичним. У цьому випадку утворюється перевитрачання фонду заробітної плати на підприємстві, тому її середній розмір не підвищується.

Методологічний підхід передбачає при розрахунках нового рівня середньої заробітної плати працівників ($Z_{п.ср.н}$) застосування таких формул:

1) для випадку (б)

$$Z_{п.ср.н} = \left[Z_{п.ср} + \left(Z_{п.ср} \cdot \frac{R_{пз}}{100} \right) \right], \quad (11)$$

де $Z_{п.ср}$ – середньомісячний рівень зарплати, що склався на підприємстві (грн.); $R_{пз}$ – резерв підвищення заробітної плати в результаті перевищення еталонного темпу її зростання на 1% зростання продуктивності праці над фактичним рівнем аналізованого показника (%):

$$R_{пз} = \frac{I_{сзп(ф)}}{I_{сзп(е)}} \cdot 100 - 100, \quad (12)$$

де $I_{сзп(ф)}$ – індекс співвідношення фактичних темпів зростання заробітної плати на 1% зростання продуктивності праці (%);

2) для випадку (в) формула (11) матиме такий вигляд:

$$Z_{п.ср.н} = \left[Z_{п.ср} - \left(Z_{п.ср} \cdot \frac{R_{пз}}{100} \right) \right]. \quad (13)$$

Достовірність пропонованого нами науково-методологічного підходу до визначення рівня оплати праці й резервів для її перегляду було перевірено в динаміці 2009–2015 рр. залежно від основних чинників і умов промисловості України. Вихідні дані для розрахунків наведено в таблиці 2.

На підставі показників таблиці 2 сформовано матрицю вихідних даних для розрахунку еталонного рівня співвідношення темпів зростання заробітної плати на 1% зростання продуктивності праці (табл. 3).

Наведемо приклад розрахунку еталонного рівня даного співвідношення за 2015 р.:

$$I_{сзп(е)2015} = \frac{1,201 / [1,434 \cdot (50 - 6,597) / 100 + 1]}{1,400 \cdot \left(1 + \frac{5}{100} \right)} = 0,397,$$

а також приклад розрахунку резервів підвищення реальної заробітної плати та її нового рівня за 2015 р.: $I_{сзп(ф)} = 1,201 / 1,400 = 0,858$.

$$R_{пз} = \frac{0,858}{0,397} \cdot 100 - 100 = 116,1\%.$$

$$Z_{п.ср.н} = \left[4789 + \left(4789 \cdot \frac{116,1}{100} \right) \right] = 10349 \text{ грн.}$$

Для визначення впливу чинників на резерви підвищення оплати праці та перевірки вірогідності методології розрахунків її рівня у таблиці 4 згруповано розрахункові результати за роками. Отже, має місце тенденція зростання резервів можливого підвищення середньої заробітної плати працівників промисловості України у чіткій залежності від параметрів позначень формул (11)–(13) та їх розрахунку, крім 2009 р., коли загострилася світова економічна криза і відбулося

Таблиця 2

Економічні показники промисловості України за 2008–2015 рр.

Показники	Рівні показників по роках										2015 р. до 2008 р.	
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	абсолютні зміни	відносні зміни (%)	абсолютні зміни	відносні зміни (%)
Обсяг реалізованої продукції (млн. грн.)...	917035	806550	1065108	1329266	1400680	1322408	1428839	1776603	859568	193,73	859568	193,73
Середньооблікова чисельність штатних працівників (тис. осіб)	3188	2851	2842	2800	2763	2595	2297	2040	-1148,00	63,99	-1148,00	63,99
Продуктивність праці (тис. грн./особа).....	287,65	282,90	374,77	474,74	506,94	509,60	622,05	870,88	583,23	302,76	583,23	302,76
Фонд оплати праці (млн. грн.).....	77146	72439	87966	104848	116069	120692	109909	117209	40063	151,93	40063	151,93
Середньомісячна зарплата (грн./особа)...	2017	2117	2580	3120	3500	3774	3988	4789	2772	137,43	2772	137,43
Індекс цін (%).....	122,3	112,3	109,1	104,6	99,6	100,5	124,9	143,3	-	-	-	-

* Складено авторами за: Праця України у 2010 році: стат. зб.; [відповід. за випуск І.В. Сенік]. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 325 с.; Праця України у 2012 році: стат. зб.; [відповід. за випуск І.В. Сенік]. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 322 с.; Праця України у 2015 році: стат. зб.; [відповід. за випуск І.В. Сенік]. – К.: Державна служба статистики України, 2016. – 312 с.; Обсяг реалізованої промислової продукції (товарів, послуг) за видами економічної діяльності у 2010–2015 роках. – К.: Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukstat.gov.ua/orerativ/orerativ2013/pr/orpr_gik/opr_gik_u.htm; Финансовый портал МинФин. Индекс инфляции (Украина) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/inf/>.

помітне падіння основних економічних показників, але водночас почав знижуватися й індекс цін, тому резерви можливого підвищення рівня заробітної плати значно зросли. Проте тенденція до зміни значень показників формул не збігається з роками визначення. Це не стосується індексу підвищення цін, який майже повністю корелює з показником $R_{пз}$ по роках визначення, що робить індекс інфляції головним чинником необхідності підвищення реальної заробітної плати в країні. При цьому повний збіг параметрів розрахунку резервів можливого підвищення заробітної плати найманих працівників незалежно від років їх визначення доводить спроможність запропонованої методології наукового обґрунтування загального її рівня та напрямів вирішення цієї надто гострої соціальної проблеми в державі.

Таблиця 3

**Вихідні дані для розрахунку
еталонного співвідношення темпів зростання
заробітної плати на 1% зростання продуктивності праці**

Індекси (символи) формул	Рівні індексів формул						
	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
$I_{нз}$	1,049	1,219	1,209	1,122	1,078	1,057	1,201
$I_{сц}$	1,123	1,091	1,046	0,996	1,005	1,249	1,433
$I_{нчз}$	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000
$I_{фчз}$	8,981	8,258	7,887	8,286	9,127	7,692	6,597
$I_{пп}$	0,983	1,325	1,267	1,068	1,005	1,221	1,400
$\Delta ПП$	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000

* Розраховано авторами за даними таблиці 2.

Таблиця 4

**Параметри і результати розрахунків резервів підвищення
реальної заробітної плати і нового її рівня в промисловості України
у 2009–2015 рр. ***

Роки визначення	Резерви зростання зарплати ($R_{пз}$) (%)	Індекси чинників за формулами розрахунку					Нові рівні зарплат (грн./міс.– особа)
		$I_{сц}$	$I_{сзн(ф)}$	$I_{сзн(е)}$	$\Phi_{чз}$	$I_{пп}$	
2009	159,59	1,123	1,067	0,641	8,981	0,983	5495,5
2010	62,54	1,091	0,920	0,566	8,258	1,325	4193,5
2011	56,14	1,046	0,954	0,611	7,887	1,267	4871,5
2012	48,24	0,996	1,051	0,709	8,286	1,068	5188,4
2013	48,82	1,005	1,073	0,721	9,127	1,005	5616,5
2014	86,42	1,249	0,865	0,464	7,692	1,221	7434,4
2015	116,10	1,433	0,858	0,397	6,597	1,400	10349,0

* Розраховано авторами за даними таблиці 3.

Для визначення ж рівня резервів зростання номінальної заробітної плати одержані результати слід помножити на індекс зростання цін відповідного року (табл. 5).

Таким чином, як свідчать розрахунки таблиці 5, рівень резервів підвищення номінальної заробітної плати, скажімо, у 2015 р. порівняно з резервами зростан-

ня реальної заробітної плати мав би збільшитись із 116,1% до 166,37%, а рівень середньої номінальної заробітної плати – на 10041 грн. $[(10349 \cdot 1,433) - 4789]$,

або на 209,7% $\left[\frac{(10349 \cdot 1,433) - 4789}{4789} \cdot 100 \right]$.

Таблиця 5

Перерахунок резервів можливого зростання заробітної плати в промисловості України за її номінальним рівнем *

Роки дослідження	Резерви зростання реальної зарплати (%)	Індекси зростання цін	Резерви зростання номінальної зарплати (стовпчик 2 · стовпчик 3) (%)
1	2	3	4
2009	159,59	1,123	179,22
2010	62,54	1,091	68,23
2011	56,14	1,046	58,72
2012	48,24	0,996	48,04
2013	48,82	1,005	49,06
2014	86,42	1,249	107,94
2015	116,10	1,433	166,37

* Розраховано авторами за даними таблиці 4.

Крім того, як видно з таблиці 2, динаміка зміни параметрів, що визначають потрібний рівень середньої заробітної плати, різко погіршилася після 2014 р., коли зросло кредитування України Міжнародним валютним фондом і розпочалися військові дії на Сході країни.

Висновки

Дослідження стану заробітної плати в Україні виявили надто низький її рівень у більшості найманих працівників та її значну поляризацію, що призводить до розшарування населення за рівнем доходів, злиденного життя значної його частини та загострення соціальних суперечностей у суспільстві. Отже, подолання глибокої соціальної кризи і поляризації доходів в українському суспільстві є велінням часу і вимагає доброї волі з боку не тільки бізнесу та управлінського сектору, але й економічної науки, яка за своїм статусом зобов'язана підштовхнути країну до радикального вирішення дуже важливої проблеми регулювання рівня оплати праці відповідно до соціальних вимог її формування та успішності самої праці. Тому, виходячи з розуміння катастрофічного становища з організацією та управлінням оплатою праці в Україні, держава повинна вжити невідкладних заходів з оздоровлення національної економіки на наукових засадах. Назріла також необхідність у формуванні та використанні соціальної моделі управління господарством країни, негайному позбавленні кредиторської залежності від іноземного капіталу, олігархічної експлуатації найманої праці, у побудові господарського управління на національних засадах. У моделі відповідних заходів слід задіяти наукові підходи до перетворення існуючої системи управління оплатою праці та застосовувати методологічні принципи кількісного визначення рівня заробітної плати.

Список використаної літератури

1. Лібанова Е.М. Нерівність за доходами в сучасній Україні // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. — 2014. — № 2. — С. 26–36.

2. Лібанова Е.М. Нерівність в українському суспільстві: витoki та сучасність // Економіка України. – 2014. – № 3. – С. 4–19.
3. Белопольский Н.Г. Управление машиностроительным предприятием на основе совершенствования механизма корпоративного контроля и внутреннего аудита : моногр. – Донецк : Восточный издательский дом, 2010. – 184 с.
4. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : моногр. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
5. Гець В.М. Яке майбутнє у соціальної держави? // Економіка України. – 2013. – № 7. – С. 4–20.
6. Колодко Гжегорж В. Новий Прагматизм, або економіка помірності // Економіка України. – 2013. – № 11. – С. 13–28.

References

1. Libanova E.M. *Nerivnist' za dokhodamy v suchasni Ukraini* [Income inequality in modern Ukraine]. *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka – Social and Labour Relations: Theory and Practice*, 2014, No. 2, pp. 26–36 [in Ukrainian].
2. Libanova E.M. *Nerivnist' v ukrains'komu suspil'stvi: vytoky ta suchasnist'* [Inequality in Ukraine's society: sources and modernity]. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, 2014, No. 3, pp. 4–19 [in Ukrainian].
3. Belopol'skii N.G. *Upravlenie Mashinostroitel'nyim Predpriyatiem na Osnove Sovershenstvovaniya Mekhanizma Korporativnogo Kontrolya i Vnutrennego Audita* [Management of the Machine-Building Enterprise on the Basis of Improving the Mechanism of Corporate Control and Internal Audit]. Donetsk, Vostochnyi izdatel'skii dom, 2010 [in Russian].
4. Kolot A.M. *Sotsial'no-Trudova Sfera: Stan Vidnosyn, Novi Vyklyky, Tendentsii Rozvytku* [Social and Labor Sphere: State of Relations, New Challenges and Trends of Development]. Kyiv, KNEU, 2010 [in Ukrainian].
5. Heyets V.M. *Yake maibutne u sotsial'noi derzhavy?* [Which future will a social state have?]. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, 2013, No. 7, pp. 4–20 [in Ukrainian].
6. Kolodko Grzegorz W. *Novyi Pragmatyzm, abo ekonomika pomirnosti* [A New Pragmatism or the economy of moderation]. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, 2013, No. 11, pp. 13–28 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 20 грудня 2017 р.