

# Заробітна плата як об'єкт державної макроекономічної політики

**В. КІР'ЯН,**  
кандидат економічних наук

*У статті досліджуються причини незадовільного стану оплати праці в Україні, пропонуються методологічні підходи до удосконалення державного регулювання розподільчих відносин та соціального захисту населення.*

*В статье изучаются причины неудовлетворительного состояния оплаты труда в Украине, предлагаются методологические подходы к совершенствованию государственного регулирования распределительных отношений и социальной защиты населения.*

*A causes of the poor state of wages in Ukraine are studied in this paper, the proposed methodological approach to improving state regulation of distribution relations and social protection of population.*

*Ключові слова: заробітна плата, соціальні нормативи, методологія, державне регулювання.*

**П**остановка проблеми та обґрунтування актуальності дослідження. Досліджуючи заробітну плату в контексті її впливу на формування і розподіл доходів населення, необхідно визначитись у докорінних причинах, які обумовлюють її надто низький рівень. Саме це гальмує формування фондів соціального страхування, негативно впливає на створення ВВП, формування державного бюджету, реалізацію активної політики доходів, яка проголошена діючим законодавством України. Сукупність макроекономічних характеристик, що розкривають місце заробітної плати в системі доходів населення та її роль у формуванні ресурсів домашніх господарств має розглядатись як інформаційна база для розробки відповідної складової державної макроекономічної політики. А саме остання впливає на всіх суб'єктів економічної діяльності і дозволяє вбудовувати цілі державного регулювання в комерційні пріоритети діяльності бізнесових структур.

**Огляд публікацій та виділення невирішеної частини проблеми.** За методологічного підходу, який традиційно застосовується в нашій економіці, багаторазово констатується незадовільний стан заробітної плати, тенденції змін у її загальноприйнятих індикаторах. Виходячи з раніше проведених досліджень, незважаючи на позитивну динаміку зростання рівня номінальної заробітної плати і темпів зрос-

тання реальної зарплати, вони є на порядок нижчими за розвинуті країни ЄС та відстають порівняно з деякими країнами СНД<sup>1-4</sup>.

Сьогодні аналітики безсумнівно стверджують, що рівень зарплати в Україні є надто низьким, що не відповідає створенню конкурентоспроможної економіки. У дослідженнях українськими вченими проблеми заробітної плати, по суті, аналізуються індикатори, які або супроводжують, або є наслідками її незадовільного стану. Висновки цих досліджень загальновідомі. У них йдеться про те, що низький рівень середньомісячної номінальної зарплати водночас супроводжується помірною, але стабільною інфляцією в межах 5–10% щорічно, що знижує рівень реальної зарплати. При цьому спостерігається високе, за думкою багатьох авторів, ніяк не обґрунтоване розшарування населення за рівнем середньої нарахованої заробітної плати (СНЗП), як за видами економічної діяльності, так і за регіонами, при її надмірній диференціації серед працівників у середині діючих підприємств. Найбільшу зарплату одержують працівники тих галузей економіки, які не забезпечують інноваційного розвитку країни. У верхніх ешелонах влади елітарні прошарки через відсутність гласності й прозорості соціально-трудових відносин привласнюють левову частину прибутку на шкоду інноваційній політиці розвитку.

<sup>1</sup> Звіт про НДР «Вдосконалення системи соціального захисту населення в умовах підвищення споживчих цін». (№ держреєстрації 0108U002370. — НДІ праці, 2008. — 155 с.

<sup>2</sup> Звіт про НДР «Механізм захисту економічно активного населення в сучасних умовах» (№ держреєстрації 0109U001602). — НДІ праці, 2009. — 240 с.

<sup>3</sup> Звіт про НДР «Перспективні напрями державної політики у сфері соціального розвитку України» (№ держреєстрації 0110U000948). — НДІ праці, 2010. — 236 с.

<sup>4</sup> Звіт про НДР «Аналіз та оцінка показників якості життя працюючого населення» (№ держреєстрації 0111U001879). — НДІ праці, 2011. — 162 с.

Недостатня дієвість заходів державної політики оплати праці вимагає аналізу причин відхилень фактичних показників рівня оплати праці в Україні від бажаного з точки зору економічних можливостей та соціальних потреб за двома напрямками:

— перший з них, спираючись на раніше проведені дослідження проблеми заробітної плати в Україні, має концентруватись на динаміці раніше визнаних тенденцій за останній статистично звітний рік та оцінці впливу основних чинників формування індикаторів оплати праці;

— другий напрям пов'язаний з дослідженням та обґрунтуванням докорінних причин незадовільного стану заробітної плати, аналізом основних проблемних питань, які виникають у процесі формування її рівня у контексті активної політики доходів населення.

**Викладення основних результатів дослідження.**

Тенденції змін основних індикаторів, які характеризують стан заробітної плати в їх взаємозв'язку із показниками соціально-економічного зростання України, наведено у табл. 1. В ній наочно представлені темпи зростання в 2011 р. порівняно з 2005 р. основних індикаторів заробітної плати, що дає змогу порівняти їх із темпами зростання системоутворюючих показників: ВВП, чисельність зайнятого економічно активного населення, продуктивність праці.

За даними табл. 1, при зростанні валового внутрішнього продукту за відповідний період часу на 298,2% та незначному скороченні (на 1,7%) чисельності зайнятого економічно-активного населення, загальний обсяг заробітної плати зріс на 324,4%, середньомісячна номінальна зарплата (СНЗП) збільшилася на 326,7%, а середньомісячна реальна заробітна плата зросла на 153,9%. Загальна позитивна динаміка темпів зростання номінальної і реальної заробітної плати свідчить про спрямованість політики доходів на підвищення рівня реальної заробітної плати (табл. 2). Але, як відомо, макроекономічна ситуація в Україні не дозволяла досягти більш відчутних результатів.

Визнаємо, що в Україні формувався рівень заробітної плати, недостатній для реалізації завдань побудови соціальної економіки і соціальної держави, при тому, що динаміка зростання заробітної плати є позитивною. Про це свідчить порівняння СНЗП, що склалася в Україні у найбільш сприятливих 2010, 2011 рр., із середньомісячною зарплатою працюючого населення в країнах ЄС та СНД (табл. 3, 4).

Так, у 2010 р. середньомісячна зарплата у Великій Британії була вищою у 15 разів, у Німеччині та Данії — у 14 разів, а у Болгарії — в 3 рази, у Польщі —

у 6 разів. Серед країн СНД найбільшу зарплату в 2011 р. одержали росіяни — 242,6% відносно до українця та у Казахстані — 185,7%. В Азербайджані вона становить 138,9% порівняно із середньою номінальною зарплатою в Україні. Дещо вища, ніж в Україні, склалася середня зарплата в Білорусі.

Виходячи з наведеного, визнати середньомісячну номінальну зарплату в Україні як таку, що відповідає сучасним світовим трансформаційним змінам, складно. Такий висновок не є новим: він повторюється аналітиками багаторазово із зазначенням великої кількості чинників і загальних шляхів подолання їх негативного впливу<sup>3,4</sup>. Багатофакторний підхід щодо оцінки стану заробітної плати має свої методичні переваги, але він ускладнює виділення головних проблем, на усунення яких, у першу чергу, повинна бути спрямована система заходів державного регулювання.

Більш розгорнутій, об'єктивній оцінці політики заробітної плати й доходів відповідає підхід, що базується на динаміці співвідношення середньомісячної номінальної зарплати та державних соціальних гарантій і соціальних стандартів (табл. 1, 5). Як випливає з табл. 1, частка працівників, яким нарахована зарплата у межах мінімальної зарплати, зменшена з 10,7% до 5,6%, тобто на 5,1%, або в 1,9 разу (у 2011 р. порівняно з 2005 р.). Співвідношення середньомісячної номінальної зарплати штатного працівника та прожиткового мінімуму (табл. 5) має позитивну тенденцію, зростаючи з 1,8 разу до 2,6 разів. Враховуючи, що з 2009 р. мінімальна зарплата як соціальна гарантія дорівнює соціальному стандарту прожиткового мінімуму, співвідношення СНЗП та ПМ з 2009 р. дорівнює співвідношенню СНЗП до мінімальної зарплати.

За європейськими стандартами (вимогами Європейської соціальної хартії) в процесі оцінки межі забезпеченості населення пропонується орієнтуватись на наступне співвідношення. Вважається доцільним використовувати в якості критерію бідності розмір прожиткового мінімуму, що в 2,5 рази менший за СНЗП по економіці. Вітчизняні автори С. Мельник, Н. Гаєвська, враховуючи українські реалії, пропонують для визначення критерію бідності використовувати розмір прожиткового мінімуму, що в 1,5–2 рази менший за СНЗП<sup>5</sup>.

Виникає питання — чи є тоді досягнута в останні роки стабільність співвідношення між ПМ і СНЗП у межах 2,4–2,6 свідченням підвищення добробуту? Так, якщо соціальний стандарт прожиткового мінімуму відповідає сучасному споживчому кошику. Проте ще у 2008 р., за результатами проведеного соціологічного дослідження при виконанні наукової

<sup>5</sup> Мельник С., Гаєвська Н. Критерії оцінки бідності працюючого населення в Україні // Україна: аспекти праці. — 2012, №2. — С. 14–19.

теми «Соціальний захист населення в умовах підвищення споживчих цін» респондентами (викладачами кафедр управління персоналом на всеукраїнській науково-практичній конференції), прожитковий мінімум для працюючої людини був визначений в розмірі 1379 грн., хоч на той час купівельна спроможність гривні була значно вища<sup>1</sup>.

Відомо, що у країнах ЄС при встановленні розміру мінімальної заробітної плати орієнтуються на рівень та динаміку середньої номінальної зарплати за допомогою індексу Кейтса. Чим більший розмір індексу Кейтса, тим сильніше МЗП впливає на формування первинних доходів. Проте позитивного впливу МЗП можна досягти, якщо її розмір досягає 60–70% середньомісячної зарплати. У розглянутій

динаміці індекс Кейтса майже не змінився, складаючи відповідно 37,2% (2005 р.) та 38,1% (2011 р.). Таке низьке значення індексу Кейтса обумовлено як суттєво нижчим, порівняно з країнами ЄС, розміром МЗП, так і низьким рівнем середньомісячної номінальної заробітної плати.

Зазначені співвідношення визначались при послідовному збільшенні державних соціальних стандартів. Так, при збільшенні за цей час СНЗП на 326,7% МЗП була встановлена у 2011 р. більшою порівняно з 2005 р. на 334,3%, а розмір прожиткового мінімуму зріс на 221,6%. При цьому з 2009 р. МЗП стала відповідати розміру ПМ.

Зміни, що відбулися у цих соціальних стандартах, вплинули на результати розрахунків проаналізова-

Таблиця 1

Тенденції зміни основних індикаторів стану заробітної плати в 2011 р. порівняно з 2005 р.

Показники	2005	2011	2011/ 2005, %
1. Валовий внутрішній продукт (у фактичних цінах), млн. грн	441452	1316600	298,2
2. Доходи домогосподарств, млн. грн., питома вага доходу у ВВП, %	381404 86,4	1251005 95,0	327,9 +8,6
3. Витрати на придбання товарів та послуг, млн. грн питома вага у доходах, %	306769 80,4	1024249 81,9	333,9 +1,5
4. Чисельність зайнятого населення у віці від 15 до 70 років, тис. осіб	20680,0	20324,2	98,3
5. Продуктивність праці, грн	21346,8	64779,9	303,5
6. Заробітна плата штатних працівників, млн грн питома вага у ВВП, % питома вага зарплати у доходах домогосподарств, %	160621 36,4 42,1	521066 39,6 41,7	324,4 +3,0 -0,4
7. Середньомісячна номінальна зарплата штатного працівника, грн	806,0	2633	326,7
8. Темпи зростання реальної заробітної плати до попереднього року, %	120,3	108,7	153,9
9. Частка працівників, яким зарплата нарахована в межах мінімальної зарплати, %	10,7	5,6	-5,1
10. Співвідношення середньомісячної зарплати штатного працівника та ПМ для працездатних осіб, разів	1,8	2,6	144,4
11. Індекс Кейтса, %	37,2	38,1	+0,9
12. Співвідношення максимальної та мінімальної зарплат за видами економічної діяльності, разів	3,9	6,4	+2,5
13. Співвідношення максимальної і мінімальної зарплат за територіями, разів	2,4	2,1	-0,3
14. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, оплата праці яких фінансується за рахунок бюджетних коштів, грн Співвідношення із середньомісячною зарплатою в Україні, %	646,6 80,2	2099 79,7	324,6 -0,5
15. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників-жінок, грн	675,4	2272	336,4
16. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників-чоловіків, грн	1677	3035	180,9
17. Співвідношення середньомісячної зарплати штатних працівників жінок і чоловіків, %	70,9	74,9	+4,0
18. Фонд оплати праці, млрд. грн фонд основної зарплати, % фонд додаткової зарплати, %	110,2 61,0 33,7	333,5 62,2 30,6	302,7 +1,2 -3,1
19. Заборгованість із виплати заробітної плати, млн грн	1111,2	977,4	87,9

Джерело: Праця України 2011, Праця України 2012: Статистичний збірник/ Держкомстат України

них співвідношень. Так, зростання МЗП покращило індекс Кейтса, а підвищення стандарту прожиткового мінімуму, навпаки, погіршує співвідношення між ним і середньомісячною номінальною зарплатою, якщо СНЗП залишається незмінною або повільно зростає, що є характерним для сучасної української економіки. Тому для наближення проаналізованих співвідношень до рівня європейських стандартів необхідно відчутне зростання середньомісячної номінальної зарплати за умов, коли водночас збільшується МЗП, а розмір прожиткового мінімуму постійно оновлюється та відповідає реальному споживчому кошику.

Дослідники індексу Кейтса сьогодні розглядають його як важливіший індикатор в системі оплати праці. Але, наприклад, при порівнянні регіонів України за цим індикатором найкращим він буде там,

де середньомісячна номінальна заробітна плата є найнижчою через те, що мінімальна зарплата, як соціальна гарантія, встановлюється державою для всіх областей України однаковою. Дійсно малий розмір МЗП формує занижену вартість і ціну робочої сили, негативно впливає на соціальний клімат. Проте підвищення розміру МЗП повинно бути економічно обґрунтованим, а не політичним рішенням. Але його підвищення у разі доказів надмірної експлуатації найманого працівника сприяє зростанню питомої ваги витрат на оплату праці в операційних витратах з реалізованої продукції, що є реальним чинником зростання СНЗП. Роботодавці жваво реагують на зростання МЗП, табеліруючи працівника неповний робочий день (зміну). Тому є доцільним перехід на погодинну оплату праці.

Таблиця 2

**Середньомісячна номінальні та реальна заробітна плата штатного працівника в Україні в динаміці протягом 2000–2011 рр.**

Рік	Номінальна заробітна плата, грн	У відсотках до попереднього року	
		номінальна заробітна плата	реальна заробітна плата
2000	230	129,6	99,1
2005	806	136,7	120,3
2006	1041	129,2	118,3
2007	1351	129,7	112,5
2008	1806	133,7	106,3
2009	1906	105,5	90,8
2010	2239	120,0	110,2
2011	2633	117,6	108,7

Джерело: Дані Держкомстату України за 2011 рік

Таблиця 3

**Середньомісячна зарплата в країнах Євросоюзу в 2010 р.**

Країна	Середньомісячна зарплата, євро	Країна ЄС/ Україна, разів
Україна	224	1
Велика Британія	3118	15
Німеччина	2980	14
Данія	2947	14
Бельгія	2784	13
Австрія	2746	13
Ірландія	2639	12
Швеція	2576	12
Франція	2462	12
Італія	2344	11
Іспанія	2260	11
Греція	2161	10
Португалія	1712	8
Польща	1320	6
Угорщина	1213	6
Румунія	880	4
Болгарія	688	3

Джерело: Електронний ресурс – Режим доступу: <http://rupor.info/news-ekonomika/2011/04/26/srednjaja->

Таблиця 4

**Динаміка середньомісячної номінальної зарплати в країнах СНД**

( в перерахунку на долари США)

Країна	Рік							Країна СНД/Україна, 2011р., %
	2000	2006	2007	2008	2009	2010	2011*	
Україна	42,3	206,2	267,5	342,9	238,9	287,0	330,5	100
Азербайджан	49,5	166,8	251,5	334,0	371,1	444,2	459,0	138,9
Білорусь	73,6	271,2	323,0	403,9	351,0	512,8	343,4	103,9
Вірменія	42,1	149,7	217,0	285,7	267,8	279,8	309,4	93,6
Грузія	36,5	155,9	220,3	358,9	-	-	-	-
Казахстан	101,1	323,5	428,2	505,4	451,3	530,3	613,7	185,7
Киргизстан	25,7	81,4	106,4	147,1	142,3	170,5	202,5	67,3
Молдова	32,8	129,2	170,2	243,5	230,2	246,3	272,4	82,4
Російська Федерація	79,0	391,1	531,6	696,9	627,4	725,3	801,8	242,6
Таджикистан	8,5	35,2	47,4	67,5	65,4	79,1	99,6	30,1

Джерело: Електронний ресурс. – Офіційний сайт статкомітету СНД, Режим доступу: [www.cisstat.org](http://www.cisstat.org); \* – попередні дані

Заробітна плата штатних працівників, які фінансуються за рахунок бюджетних коштів, постійно була меншою від середньомісячної зарплати всіх працівників по Україні. Зокрема, у 2005 р. вона становила 646,6 грн або 80,2% СНЗП працівників по Україні. В 2011 р. зарплата хоча і зросла до 2099 грн., однак вона становила лише 79,7% від СНЗП в Україні (табл. 6).

Міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення потребують перегляду. Так, у галузях з невисоким рівнем зарплати, до яких, наприклад, відноситься бюджетна сфера, таке співвідношення нівелює різницю у кваліфікації та відповідальності працівників. І, навпаки, у галузях, які займають провідне місце у рівні нарахованої зарплати, міжпосадова диференціація перевищує європейські стандарти, що обумовлює високу диференціацію заробітної плати у середині підприємств. Додамо, що у розвинутих країнах в останні роки диференціація в оплаті праці значно збільшилася, що пов'язано із значним розривом у кваліфікації працівників, цінністю рідкісної праці, особливим внеском у кінцеві результати. Наприклад, відмінність у заробітній платі менеджера і топ-менеджера може складати у 50 і більше разів.

Звернемо увагу на високу диференціацію заробітної плати, яка склалася в Україні:

– за видами економічної діяльності – у 2005 р. (1:3,9), у 2010 р. (1:5,7), у 2011 р. (1:6,4);

– за регіонами – у 2005 р. (1:2,4), у 2010 р. (1:2,1), у 2011 р. (1:2,1).

Наведені співвідношення розмірів максимальної і мінімальної заробітної плати за галузями економіки і регіонами більшістю економістів розцінюються як значні або неприпустимі, з чим погодитись можна

лише частково. Справа у тому, що ринкові відносини швидко реагують на трансформаційні зміни у структурі власності, відбувається переоцінка професійно-кваліфікаційних та інших здібностей працівника. Його придатність працювати у нових умовах стає головним у попиті на ринку праці. Тому диференціація зарплат, насамперед, залежить від адаптації суб'єкта до ринкових відносин, конкретного виду економічної діяльності тощо. Успішна ринкова діяльність дозволяє формувати більш високі зарплати, якщо при цьому виробництво не є монопольним, а фонди економічного стимулювання сформовані відповідно до законодавства. Тому необхідно використовувати передовий досвід таких галузей і підприємств. Наприклад, більш висока заробітна плата у транспортній галузі, зокрема, СНЗП, яка склалася в 2011 р. у авіації в розмірі 8742 грн., є бажаною в ринкових умовах. Не випадковою є відносно висока, в період становлення ринкових відносин, заробітна плата у фінансовій сфері, яка у 2011 р. становила 5340 грн. у середньому на місяць.

**Висновки.** У нинішній трансформаційній українській економіці під впливом об'єктивних і суб'єктивних чинників склалося положення, коли середні доходи населення України є на порядок нижчими, ніж в економічно розвинутих країнах. Низькі доходи, надмірна диференціація населення за їх рівнем, порушення принципу справедливості при формуванні та розподілі доходів посилюють негативні соціальні явища, такі, як труднощі у досягненні соціальної відповідальності держави, бізнесу і людини за свої дії перед суспільством і собою; соціальної злагоди в суспільстві та суцільної згуртованості української нації.

Таблиця 5

**Динаміка співвідношення середньої номінальної заробітної плати і державних стандартів**

Рік	СНЗП, грн	МЗП, грн	Індекс Кейтса, %	Співвідношення СНЗП та МЗП, разу	ПМ для працездатних осіб, грн	(на кінець року)	
						Співвідношення СНЗП та ПМ, разу	Питома вага МЗП у ПМ, %
2005	806,2	300,3	37,2	2,7	453,0	1,8	66,3
2006	1041,0	332,0	31,9	3,1	505,0	2,1	65,7
2007	1351,0	460,0	34,0	2,9	568,0	2,4	81,0
2008	1806,0	605,0	33,5	3,0	669,0	2,7	90,4
2009	1906,0	744,0	39,0	2,6	744,0	2,6	100,0
2010	2239,0	922,0	41,2	2,4	922,0	2,4	100,0
2011	2633	1004,0	38,1	2,6	1004,0	2,6	100,0
2011/2005, %							
	326,7	334,3	+0,9	-0,1	221,6	144,4	33,7

Примітка: СНЗП – середня номінальна заробітня плата, грн.; МЗП – мінімальна заробітня плата; ПМ – прожитковий мінімум

Джерело: Дані Держкомстату України за відповідні роки

Таблиця 6

**Середньомісячна зарплата працівників, які фінансуються за рахунок бюджетних коштів**

Рік	Всього, грн	У % до середньої зарплати штатних працівників
2005	646,6	80,2
2007	1093,0	80,9
2008	1510,0	83,6
2009	1626,0	85,3
2010	1917,0	85,6
2011	2099,0	79,7
2011/2005рр., %		
	324,6	-0,5

Джерело: Праця України за відповідні роки: Статистичний збірник/ Держкомстат України

Невід’ємними причинами названих негативних явищ науковці та фахівці однозначно вважають не-ефективність економіки, низьку активність робочої сили на ринку праці та слабкість соціальної політики.

Хоча спостерігаються позитивні тенденції у зростанні ВВП, рівні доходів населення та його структури у бік збільшення в ньому питомої ваги грошової складової, яка зростає прискореними темпами, особливо у 2010–2012 рр., але, водночас, продуктивність праці в українській економіці у п’ять-сім разів нижча порівняно з розвинутими країнами. Для ліквідації такого відставання необхідно підняти не менш як у 4–5 разів рівень економіки, однак вирішити таке завдання одразу неможливо. Більш реальним є зважений системний підхід щодо реалізації прискорених темпів економічного зростання, у тому числі через вдосконалення політики доходів на макро- та мікрорівнях у наступних напрямках.

1. Відхід від стереотипів і штампів у методології дослідження доходів населення. В методології дослідження політики доходів склалося формалізоване

мислення, яке багато в чому є наслідком планової системи господарювання, але воно сьогодні існує і навіть посилюється у нинішніх соціально-економічних умовах, орієнтуючи економічну думку на пасивну політику доходів, яка обумовлює:

- пріоритетність пасивної політики розподільчих відносин, орієнтованої на матеріальне забезпечення бідних верств та непрацюючого населення. Відбувається зниження ціни робочої сили та питомої ваги заробітної плати у доходах населення при зростанні частки соціальних трансфертів та частки оплати праці у структурі ВВП. У результаті знижуються можливості інвестиційної активності підприємств, збільшується попит на імпорتنу продукцію, реальна зарплата і доходи мають тенденцію до зниження;

- спрямованість ринкових відносин переважно на мінімальну матеріальну мотивацію до праці без врахування необхідності підготовки високооплачуваної нової якості робочої сили, нових її компетенцій, підвищення ролі людського капіталу і демократизації соціально-трудова відносин.

2. *Усунення деструктивних виявлень ринкової економіки, які посилюють експлуатацію найманого працівника, знижують ціну його робочої сили.* Низький рівень номінальної зарплати, її суттєве відставання від реальної заробітної плати при високій галузевій і регіональній диференціації, що склалася в українській економіці, має свої об'єктивні першопричини. Зокрема, відбувається суттєве техніко-технологічне відставання вітчизняного виробництва від розвинутих країн, його надмірна висока витратність, що посилюється через невдалу реструктуризацію виробництва, панування в ньому енергоємної, сировинної моделі, надвисоку залежність від імпорту на споживчі товари, прагнення забезпечити позитивне сальдо зовнішнього економічного балансу між експортом та імпортом на засадах низької ціни робочої сили тощо. За результатами теоретичного дослідження встановлено дві головні причини низького рівня заробітної плати в Україні:

- низький рівень продуктивності праці;
- надмірна експлуатація найманих працівників власниками фізичного капіталу та роботодавцями.

У цих головних причинах негативного впливу на рівень заробітної плати, а звідси — доходів населення, відображено, з одного боку, всі фактори формування продуктивності праці та ефективності виробництва. З іншого, — вони самі є чинниками, що продукують проблемні питання у системі оплати праці, які потребують їх прискореного вирішення.

3. *Забезпечення відчутного підвищення рівня заробітної плати шляхом економічного зростання.* В основі суттєвого зростання реальної заробітної плати щорічно на 15–20% знаходиться не тільки збереження досягнутих в останні роки темпів зростання ВВП, але й їх прискорене нарощування на 7–10% відносно до попереднього року, при індексі споживчих цін на кінець звітного року не більш як 1,05. Цього можна досягти через суттєву активізацію інноваційної політики країни, подальшу реструктуризацію та розширене інвестування в реальну економіку, оновлення технологічної бази підприємств, особливо у сільському господарстві, ефективного використання експортного потенціалу, опанування нових, перспективних ринків збуту для експортної продукції та зниження залежності від імпорту.

4. *Підвищення державних соціальних стандартів у політиці доходів населення.* Удосконалення сучасної політики доходів багато в чому залежить від державного регулювання МЗП, рівень якої за законодавством України має бути не нижчим за реальний прожитковий мінімум. Тобто в Україні законодавчо прийнято нормативний підхід до визначення МЗП як державної соціальної гарантії, вартісна величина якої зорієнтована на прожитковий мінімум та повинна зростати випереджаючими темпами порівняно з темпами підвищення майбутньої інфляції.

Однак однозначна орієнтація МЗП на прожитковий мінімум для працездатних осіб у методологічному сенсі, на наш погляд, є некоректною. Після зрівняння з листопада 2009 р. розмірів МЗП та ПМ для працездатних осіб, що було, по суті, прогресивним кроком на той час, у подальшому політика, орієнтована на таку зрівнялівку, залишається політикою дешевої робочої сили.

По-перше, прожитковий мінімум у цьому випадку береться той, який розрахований на працездатну особу, а МЗП, виконуючи відтворювальну функцію, повинна на мінімальному рівні задовольняти потреби працівника та його родини. Ця вимога до розміру МЗП впливає із вартості робочої сили, яка згідно трудової теорії вартості забезпечує відтворення робочої сили потрібного професійно-кваліфікаційного рівня. А за пізнішими класичними економічними теоріями вартість робочої сили формується, виходячи із розширеного її відтворення. Це пов'язано із вимогами до підвищення кваліфікації працівника та необхідністю утримання членів його родини. Тобто розмір МЗП, орієнтований на прожитковий мінімум для працездатних осіб, не враховує і сімейної складової середньої за чисельністю осіб родини. Разом з тим, у Конвенції МОТ 131 при встановленні мінімальної заробітної плати пропонується враховувати потреби не лише самих працівників, а й членів їхніх сімей; вартість життя в країні; соціальні допомоги; рівень життя різних соціальних груп; економічні прогнози; продуктивність праці; перспективи щодо рівня зайнятості. Конвенція передбачає необхідність створення і функціонування особливої процедури щодо постійного контролю за станом оплати праці, встановлення й перегляду розміру мінімальної зарплати. Тобто доцільно розглядати розмір МЗП відповідно до вимоги МОТ щодо сімейної складової норм статті 48 Конституції України стосовно права кожного члена сім'ї на достатній життєвий рівень. На нашу думку, з огляду на повноцінну середню сім'ю, що має двох дітей при обох працюючих батьках, рівень МЗП при його орієнтації на ПМ повинен бути вищим за нього в 1,5 разу.

Тобто ціна робочої сили конкретного працівника більш кореспондує із кінцевими результатами діяльності підприємства, з ціною створеної продукції, що відповідно до економічних теорій факторів виробництва та маржиналізму формує показники заробітної плати, серед яких МЗП забезпечує саме відтворювальну функцію. Водночас, відрив МЗП від макrorівневого кінцевого результату суперечить неокласичним економічним теоріям. Тому розрахунок прогнозної МЗП повинен здійснюватися відповідно до завдань економічного зростання, орієнтуючись на перспективи підвищення рівня продуктивності праці, на Стратегію національної модернізації «Україна-2020».