

References

1. Bermanke B., Gertler M. *Inside the Black Box: The Credit Channel of Monetary Policy Transmission* // *Journal of Economic Perspectives*. 1995. No. 9(4). P. 27-48.
2. Clarida R., Galí J., Gertler M. *Monetary Policy Rules and Macroeconomic Stability: Evidence and Some Theory* // *Quarterly Journal of Economics*. 2000. No. 115(1). P. 147-180.
3. Coibion, Olivier, and Yuriy Gorodnichenko. *Monetary policy, trend inflation and the Great Moderation: an alternative interpretation.* // *American Economic Review*. 2011. 101(1). pp. 341-370.
4. Forrester J. W. *Policies, decisions and information sources for modeling* // *European Journal of Operational Research*. 1992. Vol. 59, Issue 1. P. 42-63.
5. Gordon, Robert J. *Macroeconomics: Theory and Policy (2nd ed.) International ed.* Boston: McGraw-Hill, 1988. 588 p.
6. Keynes, John Maynard. *The general theory of employment, interest and money.* New York: Harcourt, Brace. 1936.
7. Levy-Yeyati, E., Sturzenegger, F. *Classifying exchange rate regimes: Deeds vs. Words* // *European Economic Review*. 2005. Vol. 49. P. 1603-1635.
8. Mankiw, N.G. *Macroeconomics (7th ed.)* New York: Worth Publishers, 2004. 641 p.
9. Morecroft, John D. W. *Strategic modelling and business dynamics: a feedback systems approach* / J. D. W. Morecroft. – Chichester, England: John Wiley & Sons, 2007. – 466 p.
10. Obstfeld, M., Shambaugh J.C., Taylor, A. M. *The Trilemma in History: Tradeoffs among Exchange Rates, Monetary Policies, and Capital Mobility* // *The Review of Economics and Statistics*. 2004 Vol. 87(3). P. 423-438.
11. Sterman, John D. *Business dynamics: systems thinking and modeling for a complex world.* International ed. Boston: McGraw-Hill, 2000. 982 p.
12. Taylor, John B.. *An Historical Analysis of Monetary Policy Rules.* // *University of Chicago Press*, 1999. pp. 319-41.
13. Wheat, I.D., *The Feedback Method: A System Dynamics Approach to Teaching Macroeconomics: Doctoral Thesis: 04.05.2007.* University of Bergen, Norway, 2007. 219 p.
14. David Wheat., Ya. Stel'mashenko, O.I. Faryna. *Systemno-dynamichni modeli: osnovni etapy pobudovy modeley systemnoy dynamiky z vykorystannyam prohramnoho paketa IThink 10. [System Dynamics Models: Basic Steps of System Dynamics Models Construction Using IThink 10 Software] Practical guidance in system dynamics for computer labs.* K. : NaUKMA, 2013. 56 p.
15. Luk'yanenko I.H. *Dynamichni makroekonometrychni modeli. Novyy kontseptual'nyy pidkhid. [The Dynamic Macroeconometric Models. New Conceptual Approach]* K. : «KM Akademiya». 2003. 50p.
16. Nikolajchuk S.A. *Monetamyj transmisijnyj mexanizm v Ukraini: SVAR pidxid [Monetary Transmission Mechanism in Ukraine: SVAR Approach]* // *Svit finansiv. [The World of Finance] Ternopil*: Ternopil National Economic University. 2006. Vol 4(9). S. 102-117.

ДАНІ ПРО АВТОРА

Фарина Олександр Іванович, аспірант кафедри фінансів
Національний Університет «Києво-Могилянська академія»
вул. Григорія Сковороди 2, м. Київ, 04655, Україна
e-mail: faryna555@gmail.com

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Фарина Александр Иванович, аспирант кафедры финансов
Национальный Университет «Киево-Могилянская Академия»
ул. Григория Сковороды 2, г. Киев, 04655, Украины
e-mail: faryna555@gmail.com

DATA ABOUT THE AUTHOR

Faryna Oleksandr, PhD student, Department of Finance
National University of «Kyiv-Mohyla Academy»
2, Skovorody vul., Kyiv 04655, Ukraine
e-mail: faryna555@gmail.com

УДК:331.214.7

АНАЛІЗ РІВНЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Чабан Г.В.

Предметом дослідження виступає заробітна плата, як основне джерело доходів населення, що формується під впливом різноманітних чинників.

Метою дослідження є розглянути аспекти державного регулювання оплати праці в Україні. Дослідити існуючу динаміку і проблеми мінімальної заробітної плати. Розробити рекомендації щодо реформування політики оплати праці.

Результати роботи обґрунтована доцільність важливих державних функцій регулювання оплати праці працівників, в основі чого лежать законодавчі й інші нормативні акти, залежність показників заробітної плати від динаміки показника продуктивності праці, визначення мінімальної заробітної плати в її сучасному формулюванні.

Галузь застосування результатів: Верховна Рада України, Міністерство праці та соціальної політики України, підприємства України всіх форм власності.

Висновки вважаємо за необхідне звернути державу на проблеми оплати праці в Україні, та нарахуванні мінімальної заробітної плати.

Ключові слова: заробітна плата, продуктивність праці, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, держава.

АНАЛИЗ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УКРАИНЕ

Чабан Г.В.

Предметом исследования выступает заработная плата, как основной источник доходов населения, формируется под влиянием различных факторов.

Целью исследования является рассмотреть аспекты государственного регулирования оплаты труда в Украине. Исследовать существующую динамику и проблемы минимальной заработной платы. Разработать рекомендации по реформированию политики оплаты труда.

Результаты работы обоснована целесообразность важных функций регулирования оплаты труда работников, в основе чего лежат законодательные и другие нормативные акты, зависимость показателей заработной платы от динамики показателя производительности труда, определения минимальной заработной платы в ее современной формулировке.

Область применения результатов: Верховная Рада Украины, Министерство труда и социальной политики Украины, предприятия Украины всех форм собственности.

Выводы считаем необходимым обратить государство на проблемы оплаты труда в Украине и начислении минимальной заработной платы.

Ключевые слова: заработная плата, производительность труда, минимальная заработная плата, прожиточный минимум, государство.

ANALYSIS OF SALARY LEVEL IN UKRAINE

Chaban G.V.

Subject of research is salary as the main income source for the population formed under the influence of different factors.

Aim of research is the analysis of the state regulation of labor remuneration in Ukraine, the research of the current dynamics and problems of minimal salary in Ukraine and development of recommendations for reforming the labor remuneration policy.

Work results show expediency of the important state functions of regulating employee labor remuneration based on the legal and other normative acts, dependence of the salary indicators on the dynamics of work productivity and strive to determine minimal salary in its modern interpretation.

Branch of applying results: Verkhovna Rada of Ukraine, Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine and Ukrainian enterprises of any property categories.

Conclusions: the problems of labor remuneration and accrual of minimal salary in Ukraine shall be paid special attention.

Key words: salary, work productivity, minimal salary, living minimum wage, state.

Постановка проблеми. В умовах економічної кризи, спаду виробництва, зниження продуктивності праці відбуваються проблема оплати праці є чи не найважливішою проблемою української економіки, адже саме рівень праці визначає базисні макроекономічні параметри, такі як стандарти соціального захисту, сукупний платоспроможний попит і темпи економічних трансформацій. Розмір заробітної плати є індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Від її рівня, частки у валовому внутрішньому продукті залежить також розвиток економіки загалом. Достойна заробітна плата є основою добробуту працівника.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Підкреслюючи актуальність досліджень проблеми, що стосуються заробітної плати ці питання досліджувалися українськими та російськими вченими, такими як: В. Л. Андрущенко, М. К. Горшков, В. Н. Бобков, Е. М. Лібанова, М. І. Ліборакіна, О. В. Макарова, А. А. Разумов, Л. М. Черенко, М. А. Ягодкіна та ін.. Але деякі аспекти, щодо рівня заробітної плати, залишаються досліджені недостатньо.

Постановка завдання. Метою написання статті є проаналізувати аспекти державного регулювання оплати праці в Україні. Дослідити існуючу динаміку і проблеми мінімальної заробітної плати. Розробити рекомендації щодо реформування політики оплати праці.

Виклад основного матеріалу. Аналізуючи літературні джерела, можна побачити, що поняття та суть заробітної плати розглядали на протязі не одного століття багато вчених та професорів, оскільки праця людини має винагороджуватися, тому розглядалася її оплата спочатку в матеріально-цінних речах, а потім у грошовому вираженні. На сьогодні заробітна плата згідно з чинним законодавством - це винагорода найманих працівників, обчислена як правило у грошовому виразі, яку власник чи уповноважений ним орган оплачує за виконану роботу.

Як відомо валовий внутрішній продукт створюється переважно на рівні підприємств, тому позитивна динаміка ключових макроекономічних показників, яка спостерігалася в Україні, починаючи з 2000 р., була забезпечена саме цим сектором економіки. Поліпшення діяльності підприємств підтверджується, зокрема, позитивними тенденціями основних індикаторів фінансів підприємств. У таких умовах значно розширювалися можливості підприємств щодо збільшення витрат на оплату праці та інші соціально важливі цілі. Поліпшення економічної діяльності підприємств позначилося на розширенні пропозиції товарів і послуг для населення, що слугувало позитивним чинником підвищення рівня життя людей та подолання бідності у країні.

Основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

В процесі аналізу фонду оплати праці слід здійснювати систематичний контроль за формуванням та використанням фонду оплати праці, виявляти можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції [2].

Оплату праці аналізують у двох напрямках:

- 1) аналіз фонду оплати праці як елемента витрат на виробництво на підставі спеціальної статистичної форми;
- 2) аналіз оплати праці за окремими статтями калькуляції, насамперед за самостійною статтею - заробітна плата виробничих робітників.

Дослідження показали, що організації заробітної плати на підприємствах даний час притаманні недоліки: низькі рівні заробітної плати; не виправдане зближення рівнів оплати праці фахівців та інших категорій працівників; слабка матеріальна зацікавленість у підвищенні кваліфікації через незначні розходження в рівнях окладів працівників різної кваліфікації; недостатня стимулююча роль премій, надбавок.

Ще однією проблемою є проблема «тіньової» заробітної плати. Тіньова заробітна плата - це заробіток найманого працівника, який знаходиться за межами офіційного (державного) обліку і контролю.

Для подолання «тіньової» заробітної плати потрібно здійснювати заходи щодо, по-перше, ефективного обмеження «тіньової» оплати праці, а, по-друге, її легалізації. Необхідно створити такі економічні умови, щоб наймані працівники мали можливість законно працювати, працедавці законно платити їм заробітну плату і сплачувати податки до бюджету.

Здійснювана в Україні Програма економічних реформ, спрямована на побудову сучасної, стійкої, відкритої та конкурентоспроможної економіки, формування ефективної системи державного управління, безумовно, дозволить досягти одну з головних цілей – підвищити рівень добробуту наших громадян. На жаль, ні у самій Програмі економічних реформ, ні в інших документах, зокрема в «Державній програмі активізації розвитку економіки на 2013–2014 роки», підготовленій з метою запровадження нових підходів модернізації галузей національної економіки, питання вдосконалення оплати праці не порушуються.

Однією з важливих державних функцій є регулювання оплати праці працівників, в основі чого лежать законодавчі й інші нормативні акти, генеральне (на національному рівні), галузеві (міжгалузеві) та територіальні угоди; колективні й трудові

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ

договори, а його головним інструментом – тарифна система (тарифні сіткита ставки; схеми посадових окладів і тарифно(кваліфікаційні характеристики). Щодо законодавчих положень, які регламентують норми державного регулюван(ня оплати праці, то у відповідному розділі Закону України «Про оплату праці» відсутні прямі вказівки про його цілі та обставини, за яких необхідне втручання держави, а також про те, в чому воно має полягати.

Як відомо, заробітна плата – це винагорода працівникові за виконану роботу з урахуванням її складності та умов, професійно(ділових якостей виконавця, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Основна її частина для робітників встановлюється тарифними ставками і розрядними коефіцієнтами, для службовців – посадовими окладами, а додаткова – у вигляді передбачених законодавством доплат, надбавок, гарантійних і компенсаційних виплат, виробничих премій, інших заохочувальних виплат (винагород за підсумками роботи за рік, премій за спеціальними системами, компенсацій і виплат понад вказані норми).

Основною соціальною гарантією в оплаті праці, базовим інструментом її організації є мінімальна заробітна плата, оскільки виходячи з її розміру встановлюються тарифна ставка першого тарифного розряду працівників і мінімальний посадовий оклад. Саме вона визначає диференціацію оплати праці. Згідно із Законом України «Про оплату праці», її розмір не може бути нижчим від прожиткового мінімуму для працездатних осіб, проте тільки у листопаді 2009 р. рівень мінімальної заробітної плати зрівнявся з встановленим рівнем прожиткового мінімуму, коли його значення досягло 744 грн. на місяць.

В 2013 році заробітна плата в структурі доходів населення була критично низькою, що не є мотивуючим чинником до високопродуктивної і якісної праці (таблиця 1).

Таблиця 1. Середня заробітна плата за регіонами України в 2013 році (у розрахунку на одного штатного працівника, грн.)

Регіон	2013 рік											
	січень	лютий	березень	квітень	травень	червень	липень	серпень	вересень	жовтень	листопад	грудень
Україна	3000	3044	3212	3233	3253	3380	3429	3304	3261	3283	3268	3619
Області												
Вінницька	2369	2385	2538	2576	2637	2799	2885	2657	2639	2744	2691	2956
Волинська	2341	2319	2457	2494	2532	2741	2788	2691	2621	2613	2588	2817
Дніпропетровська	3072	3248	3295	3287	3328	3408	3459	3373	3338	3347	3341	3544
Донецька	3485	3450	3706	3823	3715	3808	3901	3820	3787	3795	3744	4117
Житомирська	2314	2329	2440	2489	2620	2779	2760	2580	2538	2577	2576	2848
Закарпатська	2260	2298	2469	2459	2500	2758	2729	2605	2636	2542	2549	2906
Запорізька	2874	3035	3068	3082	3122	3238	3287	3159	3195	3149	3134	3434
Іванофранківська	2452	2432	2626	2625	2700	2925	2901	2746	2692	2667	2635	2876
Київська	3180	3299	3490	3464	3306	3443	3474	3335	3230	3287	3299	3624
Кіровоградська	2349	2354	2494	2558	2612	2741	2809	2627	2553	2697	2647	2918
Луганська	3121	3096	3291	3288	3316	3391	3497	3406	3345	3376	3321	3657
Львівська	2490	2520	2747	2779	2735	2887	2962	2863	2891	2812	2776	3029
Миколаївська	2869	3036	2943	2983	3056	3199	3242	3102	3058	3063	3078	3641
Одеська	2746	2687	2909	2874	2952	3095	3041	2962	2932	2926	2953	3440
Полтавська	2820	2784	2920	2941	2969	3049	3182	2995	2926	2999	2975	3350
Рівненська	2513	2801	2694	2737	2781	3000	3036	2896	2811	2810	2808	3285
Сумська	2470	2447	2599	2619	2720	2789	2925	2791	2714	2739	2710	2954
Тернопільська	2091	2125	2242	2283	2326	2580	2505	2404	2312	2407	2426	2697
Харківська	2717	2738	2963	2950	2938	3061	3122	2995	2990	3020	3017	3250
Хмельницька	2335	2463	2463	2537	2629	2831	2816	2698	2611	2668	2660	3030
Черкаська	2426	2438	2559	2615	2704	2911	2868	2703	2645	2732	2725	2940
Чернівецька	2221	2263	2341	2395	2411	2676	2635	2565	2483	2467	2523	2862
м.Київ	4561	4688	4998	4999	5013	5107	5238	5035	4967	5040	5022	5618
м. Севастополь	2766	2815	3000	2940	3073	3278	3110	3126	3070	3090	3254	3911

*За даними Держкомстату України

Загалом подальше нарощування показників заробітної плати безпосередньо залежить від динаміки показника продуктивності праці. Світовий економічний досвід довів, що зростання заробітної плати в економіці країни повинно супроводжуватися відповідним зростанням продуктивності праці. В Україні такої тенденції не спостерігається. В Україні, починаючи з 2001 року, темпи зростання реальної заробітної плати виявляються значно вищими за темпи приросту продуктивності праці. Зокрема, за 2000 – 2009 роки середньорічні темпи приросту реальної заробітної плати становили 19,2%, а темпи приросту продуктивності праці – 7,2%, тобто в 2,7 рази нижче [1].

Набагато нижча продуктивність праці в Україні, ніж у розвинених країнах, зумовлена, зокрема, застосуванням застарілих технологій та обладнання, – найбільшим стримуючим чинником на шляху радикального поліпшення рівня життя працюючого населення. Сьогодні багато підприємств не зацікавлені у зростанні продуктивності праці й віддають перевагу підтримці конкурентоспроможності своїх підприємств лише за рахунок дешевизни робочої сили, а не за рахунок модернізації виробництва. Незважаючи на це, у приватному секторі вітчизняної економіки підвищення заробітної плати протягом останніх років було забезпечено адекватним зростанням продуктивності праці. Набагато гірший стан справ склався у державному секторі економіки, де, за висновками фахівців Світового банку, не спостерігається належного підвищення інтенсивності праці.

Якщо проаналізувати рівень заробітної плати то у 2000 р. мінімальна заробітна плата в Україні була майже втричі нижчою від прожиткового мінімуму, а середня заробітна плата найманих працівників тільки у 2002 р. перевищила його. Далі темп зростання середньомісячної заробітної плати значно випереджав збільшення основного соціального стандарту і соціальної гарантії. Так, у 2013 р. середньомісячна заробітна плата 1 штатного працівника виявилася вищою, ніж у 2000 р., в 13,2 рази і ніж у 1995 р. – в 41,5 рази. Існуюча динаміка середньомісячної заробітної плати – це значною мірою результат екстраординарних заходів, вжитих державою для усунення наслідків позаекономічних явищ, які відбувались у 1990-х роках.

На нашу думку, державне регулювання оплати праці має бути спрямоване, насамперед, на створення умов для постійного розширеного відтворення робочої сили необхідної якості та стимулювати високу продуктивність праці найманих працівників. Держава повинна забезпечувати відповідними законодавчими нормами та правилами виконання зазначених вимог, контролювати дотримання економічних законів, запобігати виникненню перекосів у диференціації оплати праці за категоріями, групами та професіями найманих працівників, виявляти причини небажаних тенденцій і здійснювати заходи щодо їх локалізації й усунення.

Забуття ролі регулювання оплати праці в забезпеченні умов розширеного відтворення робочої сили – одна з вагомих причин демографічної кризи, дефіциту кваліфікованих кадрів, трудової міграції та інших небажаних явищ. Втратив своє значення чинник «продуктивність праці», забуто економічний закон «випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно із зростанням заробітної плати». Постійне відставання темпів зростання продуктивності праці в Україні від зростання цього показника в інших країнах світу неабиякою мірою зумовлює гіршу динаміку собівартості нашої продукції та низьку її конкурентоспроможність. Відновлення практики дотримання вимог закону випереджаючого зростання продуктивності праці та контролю за їх забезпеченням ще попереду, але це завдання не з простих.

Державне регулювання оплати праці часто використовувалося для вирішення суто специфічних завдань, у тому числі й у вітчизняній практиці. У роки Великої Вітчизняної війни, наприклад, на шахтах східних регіонів СРСР виник гострий дефіцит кваліфікованих робітничих кадрів основних шахтарських професій. Для їх підготовки традиційними методами часу не залишалося. У цих умовах на шахтах було запроваджено неординарну форму оплати праці забійників: після досягнення певного рівня виконання норм виробітку (80% – в очисних, 90% – у підготовчих забоях) оплата здійснювалася за збільшеними розцінками, що стимулювало чоловіків похилого віку, жінок і підлітків, яких залучали у ті важкі часи до роботи в забоях, прагнути максимального виробітку. Така система оплати праці провідних професій шахтарів діяла до 1956 р. і на Донбасі.

Незважаючи на те, що потреба у підвищенні рівня мінімальної заробітної плати є необхідним заходом для подолання бідності у країні серед працюючого населення, слід враховувати низку об'єктивних чинників, які не дають змоги провести цей захід, для того, щоб мінімізувати їхню дію. Насамперед, потрібно вказати, що зростання рівня мінімальної заробітної плати приводить до збільшення доходів здебільшого низькокваліфікованих працівників.

На нашу думку, визначення мінімальної заробітної плати в її сучасному формулюванні (згідно із Законом України «Про оплату праці») повною мірою відповідає її суті як соціальної гарантії. Проблема в тому, як цей інструмент державного регулювання застосовують на практиці. Говорячи про мінімальну заробітну плату, не можна не помітити, що її українська модель має ряд особливостей. По(перше, вона характеризується низьким як абсолютним, так і відносним рівнем (порівняно не тільки з розвинутими країнами, але й з більшістю країн СНД).

По(друге, рівень української мінімальної заробітної плати є істотно нижчим від рівня середньомісячної заробітної плати (за той самий період), що суперечить рекомендаціям міжнародних експертних органів (50% – за рекомендаціями МОП і 60% – за рекомендаціями ЄС).

По(третє, розмір мінімальної заробітної плати визначається за допомогою встановленого за застарілою методикою прожиткового мінімуму, виходячи з макроекономічних розрахунків стосовно до можливостей економіки, а не обґрунтованих потреб найманих працівників. Добову потребу в поживних речовинах, прийнятих за основу при встановленні норм харчування в натуральних продуктах, затверджено наказом Кабінету Міністрів України від 14.04.2000 р. № 656, але їх загальна енергетична цінність є майже на чверть нижчою від наймінімальніших з цих показників, рекомендованих Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ).

У Законі України «Про прожитковий мінімум» наведено визначення прожиткового мінімуму, правову основу його встановлення, затвердження та урахування при реалізації державою конституційного гарантування громадянам гідного рівня життя і підкреслено, що його вартісна величина має бути достатньою для забезпечення мінімального набору продуктів харчування, а також непродовольчих товарів і послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості. Законом також передбачено використання прожиткового мінімуму для загальної оцінки рівня життя в Україні, проте механізм її здійснення не прописаний. Втім, цей показник, будучи межею фізичного виживання людини, продовжує слугувати еталоном для встановлення абсолютно не пов'язаних з ним величин. Прожитковий мінімум є лише базисом для визначення нижньої межі мінімального рівня заробітної плати, яка, за логікою, повинна бути вищою, і тільки у такій якості він повинен використовуватися при формуванні державного бюджету, а не навпаки. Проте існує й інша думка. Насторожує той факт, що, незважаючи на розробку нового проекту прожиткового мінімуму [2], введення якого планується з 2014 р., Міністр соціальної політики України заявила, щойого розмір «визначатиметься можливостями бюджету».

Прожитковий мінімум у натуральному вираженні відображає мінімальні потреби людини, які (хоча й зростають) від можливостей бюджету не залежать. Можливості бюджету повинні враховуватися при переході від розміру прожиткового мінімуму до величини мінімальної заробітної плати. Мінімальна заробітна плата, як правило, повинна бути вищою від мінімального прожиткового рівня (що узгоджується з міжнародними рекомендаціями) і постійно підвищуватися в міру зростання продуктивності праці. Прожитковий мінімум і мінімальна заробітна плата – це два абсолютно різних показники. Те, що в Україні вони вже 3 роки є рівними, слід вважати явищем тимчасовим, особливо, якщо згадати історію прийняття Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії».

Взагалі, в частині науково(методичних) підходів до проблеми встановлення величини прожиткового мінімуму, як і до інших, тісно пов'язаних з нею питань, українська економічна наука і практика сильно відстали.

Водночас у багатьох країнах методики визначення таких норм постійно вдосконалюються. Так, у Російській Федерації, починаючи з 2013 р., уряд щороку встановлює прожитковий мінімум для суб'єктів федерації, включаючи до його складу витрати на продовольчі та непродовольчі товари, а також на послуги у співвідношенні 50:25:25. Для порівняння: споживчий кошук у США складається з 300 найменувань продуктів і послуг, у Франції – з 250, у Великобританії – з 350, у Німеччині – з 475 товарів та послуг[2].

Судячи з переліку товарів і послуг, які включаються до розрахунків при визначенні прожиткового мінімуму, в багатьох країнах під цим терміном розуміють уже не мінімальну потребу, а деяку відмінну від неї більшу величину. Це вже не прожитковий мінімум у його первісному трактуванні як межі бідності, а дохід, який відображає мінімальні норми споживання найманого працівника у даний конкретний період часу з урахуванням стану економіки країни.

Прожитковий мінімум – показник соціального характеру загальнонаціонального значення. Він не призначений для використання роботодавцями, в трудовому та податковому законодавстві не зустрічається. Відсутні в законодавчій базі й вказівки на те, як, знаючи прожитковий мінімум, визначити мінімальну заробітну плату. При розв'язанні питань про встановлення прожиткового мінімуму, а потім і мінімальної заробітної плати орієнтуватися на європейські норми і досвід інших країн слід тільки після поглибленого аналізу всіх наведених обставин.

Ми вже розглядали роль прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати при організації оплати праці. Але чи можна використовувати ці показники як критерії (або індикатори) реальної заробітної плати? Очевидно, це допустимо, але тільки для обмеженого кола завдань. Можна говорити, що заробітна плата конкретної людини за конкретний час в якусь кількість разів перевищує рівень прожиткового мінімуму або що середня заробітна плата працівників якогось регіону чи підприємства в п(ну) кількість разів є вищою або нижчою за мінімальну заробітну плату, встановлену для країн (регіону) на поточний період. Але на запитання, сформульоване на початку статті, відповіді ще немає.

До якої величини може підвищуватися мінімальна заробітна плата? Теоретично – безмежно! Нормальною умовою поступального розвитку держави є такий рівень оплати праці, за якого забезпечується відтворення робочої сили, включаючи

кошти на утримання родини, виховання та навчання дітей, купівлю і утримання житла, лікування, задоволення духовних і культурних потреб тощо.

Зокрема, мінімальна зарплата визначається з врахуванням вартості мінімального споживчого кошику з поступовим наближенням до його рівня в міру економічної стабілізації та зростання економіки, середньої заробітної плати, рівня зайнятості, продуктивності праці та інших економічних показників. Питання соціального значення мінімальної заробітної плати було порушено ще в 1997 році. Положення про відповідність мінімальної зарплати прожитковому мінімуму, запроваджене окремою постановою, повинно було вступити в силу з 1 квітня 1997 року. Затверджені Указом Президента Основні напрямки соціальної політики на 1997-2000 роки визначали, що мінімальна заробітна плата є надзвичайно низькою і не виконує основної захисної функції. Натомість вона використовується як «технічний» норматив для визначення розміру різних соціальних виплат та адміністративних штрафів. Для вирішення цієї проблеми передбачалось підвищити значення мінімальної заробітної плати як соціального нормативу, що дало б гарантії захисту низькооплачуваним працівникам. Відповідно, до кінця 1999 року планувалось поетапно підвищити мінімальну зарплату до рівня межі малозабезпеченості (прожиткового мінімуму).

Поступово, протягом п'яти років (до кінця 2002 року) забезпечити розмір мінімальної зарплати на рівні 60 % середньої заробітної зарплати в народному господарстві. Починаючи з 1999 року планувалось запровадити стандарт мінімальної погодинної оплати праці. Зрозуміло, що названі положення не виконані й до сьогодні. (Тільки з 1 вересня 2005 року мінімальна заробітна платня досягла рівня прожиткового мінімуму для непрацездатних – 332 грн. Проте цей показник прожиткового мінімуму застосовується для виплати соціальної допомоги непрацездатним. Мінімальна заробітна плата може корегуватись тільки із прожитковим мінімумом для працездатних осіб.) В розвинених країнах мінімальна заробітна плата становить 40-50 % середньої заробітної плати, оскільки середня зростає швидше за МЗП, індекс якої зростає щороку і залежить від зростання цін[1].

У деяких європейських країнах поняття «мінімальна заробітна плата» в нашій інтерпретації відсутнє. Якщо підприємство не здатне забезпечити за нормальних умов і обставин усім своїм штатним працівникам заробітну плату на рівні, не нижчому за мінімальний, то таке підприємство не має права на існування. У міжнародній практиці набув поширення показник «мінімальний розмір оплати праці» (МРОП), який у деяких випадках, особливо у високорозвинутих країнах, включає витрати, що значно перевищують необхідні для відтворення робочої сили. Ще раз підкреслимо, що МРОП відрізняється від прожиткового мінімуму (крім України), але ще не відображає рівень вартості робочої сили (наприклад, у Швейцарії навіть перевищує його).

Усе це актуалізує необхідність розрахунку вартості робочої сили, точність результатів якого залежить, як і при встановленні величини прожиткового мінімуму, від обґрунтованості переліку складових елементів. Чітке визначення вартості відтворення робочої сили дав К. Маркс у праці «Капітал» [3, с. 168–169], який стверджував, що робоча сила – «своєрідний товар». Подібно до інших товарів він має вартість, яка визначається робочим часом, необхідним для відтворення цього специфічного предмета торгівлі. Для певної країни і для певного періоду обсяг і склад необхідних для робітника життєвих засобів у середньому є величина дана. Не маючи можливості точно дотримуватися цього принципу, ми намагалися визначити вартість відтворення робочої сили української родини за її витратами.

До витрат української родини, необхідних для відтворення робочої сили, ми не включили купівлю особистого автомобіля, гаража для його зберігання, витрат на його утримання, ремонт, бензин, протиугінні засоби та ін. Безумовно, потреби людей постійно зростають, і маловідомі в Україні донедавна побутова техніка або багатofункціональні мобільні телефони стають для багатьох повсякденною необхідністю. Проте виникає запитання: «Наскільки рівень заробітної плати сьогодні відповідає затратам на відтворення робочої сили?». Відповідаючи на нього, ми згрупували необхідні затрати родини на відтворення робочої сили. Ми розглянули два варіанти відтворення: просте (родина виховує двох дітей) і розширене родина виховує трьох дітей).

Занижує мінімальні потреби людини методика визначення прожиткового мінімуму, яка не відповідає сучасним потребам (наприклад, на працездатну особу передбачено 52 кг м'яса на рік, замість медичного стандарту 80 кг). За даними Держкомстату, кількість громадян, що одержують заробітну плату менше прожиткового мінімуму становить 25,5 % працевлаштованих, тобто понад 3 млн працівників в Україні своєю працею не можуть забезпечити мінімального рівня споживання. Це означає, що МЗП орієнтується на ще більший рівень бідності, ніж має місце в реальному житті, та як економічна категорія майже не має сенсу.

Основним аргументом уряду з приводу низького рівня мінімальної оплати праці є висновок, що при підвищенні МЗП необхідно підвищувати соціальні виплати та тарифні ставки для робітників бюджетної сфери, а це важливо для бюджету. Необхідно відзначити, що з усіх ресурсів, що використовуються у виробництві, тільки ціна робочої сили визначається можливостями її споживача. Посилання на інфляційний аргумент проти зростання оплати праці знімає з управлінців відповідальність за неефективне управління виробництвом. Якщо держава встановлює низькі стандарти оплати праці, то тим самим вона розбещує роботодавців, не стимулює їх ефективно організувати виробництво і дає можливість компенсувати власну некомпетентність. Держава має економічні важелі та джерела для регулювання оплати праці та доходів. Наприклад, розрахунки російських економістів свідчать, що зниження податку на додану вартість на 10 %, та встановлення єдиного соціального податку в розмірі 15 %, збільшує заробітну плату в ринковому секторі на 77,8 %. При такому зниженні податків доходи державного бюджету збільшаться за рахунок ВВП та податкової бази [2]. До того ж слід додати, що значні відмінності державних стандартів в оплаті праці на рівні МЗП від ціни робочої сили в розвинених країнах, при практично однакових цінах на інші товари, створює відтік оплаченої праці в тіньову економіку. Саме тому значна частина заробітної плати сплачується нелегально – за експертними оцінками в «тінь» іде до 40 % грошових виплат.

Головною причиною збереження і підтримки низького рівня оплати праці є існування різноманітних способів обмеження конкуренції в сфері пропозиції праці і монопольне положення обмеженого кола підприємців. Це свідчить про те, що досі не подолано прагнення завоювання високих ринкових позицій за рахунок факторів влади, а не продуктивності праці, в той час як ринкові механізми забезпечення залежності оплати праці економічних суб'єктів різних рівнів від їхньої безпосередньої участі в економічній діяльності залишаються все ще неефективними і потребують глибокого опрацювання. Між іншим, в умовах існування підприємств різної форми власності МЗП повинна виконувати дуже важливу роль у відтворенні робочої сили.

Підвищення мінімальної заробітної плати до економічно значущої величини:– активізує дії роботодавців в частині зростання ефективності виробництва шляхом визначення мінімального об'єму результативності та продуктивності праці; – визначає і гарантує отримання мінімально необхідного для робітника простої праці об'єму споживання матеріальних послуг, що достатньо для відтворення його робочої сили;

- приводить об'єм споживання у відповідність із розвитком економічного потенціалу суспільства;
- динамічне зростання мінімальної заробітної плати призведе до скорочення частки прихованої оплати праці і зростання податкових надходжень із доходів фізичних осіб і, відповідно, збільшення можливості сплачувати робітникам галузей бюджетної сфери більш високу заробітну плату;
- поширює попит населення, виступає джерелом підвищення прибутку;
- збільшує надходження до бюджету від податків із доходів фізичних осіб, ПДВ, акцизного збору;

– виконує функції реальної диференціації заробітної плати, впливаючи як на співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати, так і на співвідношення за основними кваліфікаційними групами, а також на співвідношення мінімальних і максимальних розмірів оплати праці.

Формування коштів на оплату праці відбувається за рахунок коштів від реалізації товарів та послуг та коштів, що виділяються з державного бюджету. В Україні головним чинником, який прямо впливає на рівень МЗП і нівелює дію інших, є бюджетний фактор, що не може повною мірою відповідати принципам побудови ринкової економіки. В українських реаліях, зі значними регіональними та галузевими відмінностями, держава уникає прийнятих в усіх розвинених країнах способів регулювання процесів формування коштів на оплату праці, включаючи вирівнювання регіональної, галузевої і доходної диференціації, та, водночас, активно бере участь в ринкових процесах.

Звідси, відбувається деформація мотивів і стимулів економічної діяльності як між підприємствами, так і всередині підприємств. Підприємства не мають економічних стимулів зацікавленості в зростанні продуктивності праці, а головне, в поцінуванні кваліфікованої праці.

Визначення мінімальної заробітної плати, це не тільки визначення мінімального рівня споживання, необхідного для робітника, але й визначення для нього мінімального рівня продуктивності праці. Тому мінімальна заробітна плата і для робітників і для роботодавців є вагомим відправним моментом у формуванні ціни робочої сили на ринку праці. Відсутність у країні 7 Наприклад, тільки зміни і доповнення, що були внесені у 1992 році до Кодексу законів про працю, значно поширили сферу принципів домовленостей у трудових відносинах. Відмова від державного регулювання не тільки не сприяє підвищенню ролі представників працівників у регулюванні трудових відносин, але й значно звужує їхню правову захищеність. Так, передбачалось, що відмова від жорсткого державного регулювання розмірів тарифних ставок і окладів буде сприяти встановленню більш справедливої оплати праці робітників.

Однак, на практиці це призвело лише до значної необґрунтованої диференціації в розмірах оплати праці різних категорій робітників. обґрунтованої величини мінімальної заробітної плати позбавляє обидві сторони трудових відносин вагомим орієнтиру в їхніх взаємовідносинах та можливості правильно організувати виробничу і трудову діяльність на підприємствах, без якої неможливий перехід до політики розвинутого зростання заробітної плати. Таким чином, у галузі мінімальної заробітної плати необхідно вжити невідкладних заходів щодо перетворення її в реально значиму величину. Тому запровадження мінімального розміру оплати праці повинно стати інструментом держави у регулюванні ринку праці, і мати на меті:

- встановлення реальної ціни робочої сили;
- зниження рівня бідності;
- захист працівників від можливих економічних потрясінь;
- виведення з «тіні» заробітну плату.

Висновки. В основу мінімальної заробітної плати покласти соціальний стандарт нормального відтворення робітника. Мінімальна заробітна плата повинна перевищувати прожитковий мінімум у 1,2-1,5 разу для того, щоб дорівнювати вартості об'єму ресурсів, необхідних для відтворення робітника та його родини. Тому необхідно встановити хоча б дореформене співвідношення прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати, коли величина прожиткового мінімуму становила близько 60 % мінімальної заробітної плати, а не прожиткового мінімуму.

Зростання заробітної плати повинно відбуватися тільки в міру зростання продуктивності праці на основі глобальної модернізації, всемірного підвищення технічного рівня виробництва, сучасних наукоємних технологій, а вартість робочої сили – це не показник заробітної плати, що призначається або встановлюється, це рівень оплати праці, до якого як до мірила підвищення добробуту людей необхідно прагнути всіма можливими способами: за рахунок всемірного розвитку економіки, вдосконалення оподаткування та ціноутворення, посилення боротьби з корупцією, хабарництвом і прямими розкраданнями держвласності та недоплатами працюючим заробітної плати.

Список використаних джерел

1. *Новий курс: реформи в Україні. 2010–2015 рр. : нац. доп. ; [за заг. ред. В.М. Гейця та ін.]. – К. : НВЦ НБУВ, 2010. – 232 с.*
2. *Королевская понимает, что нельзя одно платье носить 5 лет / Информационное агентство УНИАН [Електронний ресурс]. – Режим доступу [http://www.unian.net/news/556189\(korolevskaya\(ponimaet\(chto\(nelzya\(odno\(plate\(nosit\(5\(let.html](http://www.unian.net/news/556189(korolevskaya(ponimaet(chto(nelzya(odno(plate(nosit(5(let.html)*
3. *Маркс К., Энгельс Ф. Твори. – Т. 23. – 847 с.*

References

1. *Novyi kurs: reformu v Ukraini. 2010–2015 rr., za zag. red. V.M. Heitsya ta in. [The new course: reforms in Ukraine, edited by V.M. Heitsya et al.]. Kyiv, NEC, NBUV, 2010, 232 p. [inUkraine].*
2. *Korolevskaya ponimaet, chto nel'zya odno plat'e nosit' 5 let [Korolevskaya understands that a single dress cannot be worn for 5 years]. Informational agency UNIAN : [http://www.unian.net/news/556189\(korolevskaya\(ponimaet\(chto\(nelzya\(odno\(plate\(nosit\(5\(let.html](http://www.unian.net/news/556189(korolevskaya(ponimaet(chto(nelzya(odno(plate(nosit(5(let.html) [in Russian].*
3. *Marx K., Engels F. Tvery [Works], Vol. 23, 847 p. [in Ukraine].*

ДАНИ ПРО АВТОРА

Чабан Галина Вікторівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку, аудиту та контролінгу ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький ДПУ імені Григорія Сковороди» вул. Чайковського 5, м.Переяслав-Хмельницький, Київська обл., Україна, 08401 e-mail: lesia.tirbah@mail.ru

ДАНЬЕ ОБ АВТОРЕ

Чабан Галина Вікторівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри учета, аудита и контролинга ГВУЗ «Переяслав-Хмельницький ГПУ шимени Григория Сковороды» ул. Чайковского 5, г.Переяслав-Хмельницкий, Киевская обл., Украина, 08401 e-mail: lesia.tirbah@mail.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Galyna Viktorivna Chaban Rh.D.in Economical Science, associate professor Department of Accounting, Auditing and Controlling SHEE "Pereyaslav-Khmelnytsky SPU named Gregory Skovorody" str. Chaikovskogo Str., Pereyaslav-Khmelnytsky, Ukraine, 08401 e-mail: lesia.tirbah@mail.ru