

Поплавська О.М.,

канд. екон. наук, доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
oksanadom@ukr.net

Поплавская О.Н.,

канд. экон. наук, доцент,
кафедра управления персоналом и экономики труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»

Poplavska Oksana,

PhD in Economics, Docent,
Associate Professor of Personnel Management and Labour Economics Department,
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

МАРКЕРИ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

МАРКЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

MARKERS OF SOCIAL SECURITY IN THE FIELD OF REMUNERATION

В статті автор аналізує систему індикаторів соціальної безпеки у сфері оплати праці й пропонує застосовувати маркери соціальної безпеки у цій сфері. Останні дозволять врахувати нелінійні процеси, що відбуваються на ринку праці, суб'єктивний чинник вибору варіанту рішення найманим працівником. До запропонованих маркерів віднесено: потенціал заробітної плати, стабільність заробітної плати, міграційний демотиватор заробітної плати, індекс дискримінації в оплаті праці та швидкість знецінення заробітної плати.

В статье автор анализирует систему индикаторов социальной безопасности в сфере оплаты труда и предлагает дополнить ее маркерами социальной безопасности в названной сфере. Последние позволят учесть нелинейные процессы, которые существуют на рынке труда, субъективный фактор выбора варианта принятия решения наемным работником. Предложенные маркеры следующие: потенциал заработной платы, стабильность заработной платы, миграционный демотиватор заработной платы, индекс дискриминации в оплате труда и скорость обесценивания заработной платы.

The object of the article reveals system markers with wages that will assess the risks and threats of social security for the country. This will investigated indicators and markers of social security with wages and salaries impact on social security. A management decision at the national level requires constant monitoring indicators, indicators of social security, particularly in the area of wages. However, the current evaluation system has several disadvantages, as does not assess the risks of non-linear processes, because the author was asked to use a number of markers of social security in wages: salary potential, stability of wages, migration Despair, Inc. wage, index discrimination in pay Labor, speed depreciation of wages. Analyzing the indicators and markers of social security with wages concluded threats to limit the potential of employees (the ability to invest in human capital).

Ключові слова. Соціальна безпека, заробітна плата, індикатори соціальної безпеки, маркери соціальної безпеки

Ключевые слова. Социальная безопасность, заработная плата, индикаторы социальной безопасности, маркеры социальной безопасности

Keywords. Social Security, Wages, Indicators of Social Security, Social Security Markers

Вступ. Життєдіяльність людини безумовно пов'язана з динамічними змінами оточуючого середовища — природного (фізичного) і соціально-психологічного, що можуть бути результатом впливу її самої. І так чи інакше такі зміни провокують до порушення балансу рівноваги інтересів між людиною — природою, людиною — суспільством, людиною — людиною. Як наслідок, виникають загрози та ризики для безпеки людини, суспільства. Саме тому питання безпеки життєдіяльності людини досліджували і досліджують багато науковців, у тому числі гуманітарного напрямку.

Економічне середовище так само змінюється під впливом чисельних факторів — явних або очевидних та суб'єктивних або скритих. Вони можуть спричинити як позитивні так і негативні наслідки для окремого індивідуума так і для суспільства й держави в цілому. Так системна криза, що посилюється, в Україні ставить перед кожним нові завдання: перед державою — підтримання стабільності системи управління й поступову зміну напрямку руху задля досягнення іншого, більш розвиненого стану соціально-економічних, соціально-трудова відносин, а перед людиною — набуття нових конкурентних компетенцій, осмислення сутності відповідальності. Необхідно також сказати, що ситуацію, яка провокується цією кризою, вважають небезпечною. Тобто такою, що має ознаки економічних, фінансових, соціальних, тощо ризиків, які порушують стан безпеки країни. Зважаючи на таке, пошук шляхів подолання кризи в контексті забезпечення національної безпеки і, особливо, соціальної — є важливим завданням економістів-дослідників на сьогодні.

Різним аспектам національної та соціальної безпеки держави та людини присвячено праці таких вчених, як Н.Ахтирська, Д.Бартон, О.Власюк, І.Гнибіденко, О.Давидюк, Р.Джесон, О.Ілляш, А.Колот, В.Куценко, В.Мандибура, О.Новікова, Р.Пирогов та ін. Автори досліджували сутність категорій національна та соціальна безпека, розуміючи їх як характеристику стану суспільства, як сукупність соціальних інститутів, котрі забезпечують розвиток, та як сталу систему; здійснювали оцінку ризиків, загроз цим системам, визначаючи індикатори та показники безпеки.

Постановка завдання. Разом з тим залишається ряд спірних питань та таких, що потребують доопрацювання. Насамперед недостатньо досліджені й описані механізми узгодження інтересів держави — організації — людини в контексті формування їхньої безпеки функціонування та розвитку. Крім того, як правило, система соціальної безпеки розуміється як детерміноване явище, проте чимало процесів є нелінійними та нестабільними; значна кількість факторів, котрі впливають на соціально-трудова процеси в системі соціальної безпеки є суб'єктивними і скритими. Останні здебільшого найменш прогнозовані й мають кумулятивний характер впливу, що, у свою чергу, вимагає окреслення маркерів безпеки в таких нестійких системах.

Автор у даній роботі ставить за мету описати систему маркерів у сфері оплати праці, які дозволять оцінити ризики і загрози соціальної безпеки для країни. Для цього буде досліджено індикатори та маркери соціальної безпеки у сфері оплати праці в Україні.

Результати дослідження. Серед чинників, що визначають соціальну безпеку на рівні держави, традиційно називають заробітну плату. Пояснюється це тим, що заробітна плата до сьогодні залишається найсуттєвішою частиною доходів населення (наприклад, протягом 2012-2013 рр. в середньому частка оплати праці у структурі грошових доходів населення за місяць становила 55,7%, в той же час названа частка в грошових доходах домогосподарств, які повідомили про даний вид доходу, становила 70,5%). Її рівень та терміни виплати часто стають предметом трудових спорів і конфліктів. Так, якщо у 2009 році з 209 трудових спорів 66,2% вимог стосувалися питань порушення термінів виплати заробітної плати, заборгованості з її виплати та

рівня оплати праці, то у I півріччі 2014 року серед 32 зареєстрованих конфліктів 68,8% було пов'язано з питаннями заборгованості із виплати заробітної плати.

Необхідно відзначити, що в Україні соціальна безпека, що формується у сфері доходів від найманої праці, відповідно до Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України (наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 29 жовтня 2013 року №1277) до індикаторів соціальної безпеки (її розглядають як складову економічної безпеки) у сфері оплати праці віднесено такі: відношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, співвідношення суми невикраденої заробітної плати станом на 1 січня до фонду оплати праці за грудень звітного року та відношення середньомісячної заробітної плати, нарахованої в середньому за годину, у країнах ЄС-27 та в Україні. Зрозуміло, що вищезазначені індикатори дозволяють оцінити вплив (мотивуючий і демотивуючий) на економічну безпеку країни в цілому. У цьому контексті самі індикатори є певною оцінкою й за логікою показують наявність або відсутність проблем у сфері оплати праці. Проте, для прийняття управлінських рішень важливо розуміти соціальну безпеку не лише як закриту систему, а як сукупність процесів, що відбуваються у часі, і змінюють стан безпечності об'єкта. Тому важливо мати ряд маркерів, які дозволяють виявити фактори ризику чи «провокатори» загроз і небезпек. При цьому автор розуміє маркери як «лакмусовий папір» для процесів у соціально-трудовій сфері, а індикатори — показники, які мають фіксовані значення ризиків. Розглянемо спершу детальніше кожен індикатор, визначений у методичних рекомендаціях.

Індикатор «Відношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу» показує за умови коректного обчислення соціального стандарту потенціал¹ заробітної плати. Маємо на увазі, що чим більшим є розрив між розміром середньомісячної заробітної плати і соціального стандарту у сфері доходів — прожиткового мінімуму на працездатну особу, то тим більший «резерв» для задоволення потреб у навчанні, збереженні здоров'я, тощо матиме працівник, що працює за наймом (табл. 1).

Таблиця 1²

**АНАЛІЗ ПОТЕНЦІАЛУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
В УКРАЇНІ**

Показники	2010	2011	2012	2013
Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника в Україні, грн.	2239,0	2633,0	3026,0	3265,0
Темпи приросту середньомісячної заробітної плати, %	X	17,6	14,9	7,9
Розмір прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, в середньому за рік, грн.	894,0	972,5	1104,2	1182,5
Темпи приросту прожиткового мінімуму, %	X	8,8	13,5	7,1
Співвідношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, разів	2,5	2,7	2,7	2,8

¹ Автор пропонує в контексті формування умов соціальної безпеки розглядати заробітну плату не лише як джерело доходів найманих працівників, а враховувати її купівельну спроможність, витратну складову, тобто можливість розподілу отриманої заробітної плати на задоволення різних потреб (підкреслюючи важливість розширеного відтворення робочої сили).

² Розраховано за даними джерела: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Показники	2010	2011	2012	2013
Зміни співвідношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму, %	X	108,0	100,0	103,7
Частка витрат у грошових доходах домогосподарств на харчування, %	53.8	53.4	52.1	52.4
Частка витрат у грошових доходах домогосподарств на охорону здоров'я, %	3.6	3.7	3.9	3.9
Частка витрат у грошових доходах домогосподарств на освіту, %	1.6	1.7	1.6	1.5
Частка витрат у грошових доходах домогосподарств на відпочинок і заходи культури, %	2.2	2.3	2.4	2.5
Рівень потенціалу заробітної плати (коефіцієнт) ³	0,185	0,208	0,213	0,221

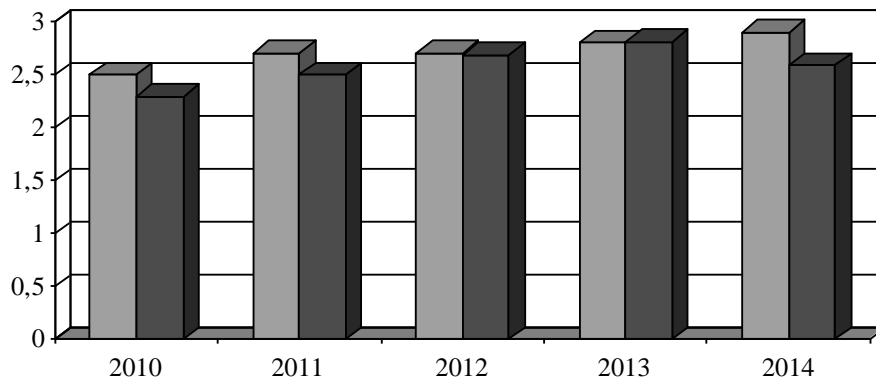
Як бачимо, протягом 2010-2012 рр. спостерігалася стійка тенденція до розширення потенціалу заробітної плати, що пояснюється зростанням розміру середньомісячної заробітної плати й збереженням структури витрат домогосподарств на різні потреби. Разом з тим, детальний аналіз таблиці свідчить, що темпи зростання середньомісячної заробітної плати за період, що досліджується, скорочуються. Як результат, за умови збереження структури витрат домогосподарств, рівень потенціалу заробітної плати у 2013 році несуттєво, але зменшився. Тобто можемо констатувати, що відбулися певні зрушення в економіці та в соціально-трудої сфері, які в перспективі можуть негативно вплинути на соціальну безпеку країни.

Отже, пропонуємо до системи оцінювання потенційних ризиків соціальної безпеки застосовувати маркер потенціалу заробітної плати. Економічний зміст цього маркеру полягає у тому, що зменшення його значення свідчить про гальмівні процеси на ринку, що у майбутньому негативно впливатиме на розвиток країни; у свою чергу, зростання значення маркеру свідчить про стійкі тенденції до розширення можливостей працюючого населення, доступності ресурсів та, як результат, можемо очікувати покращення якості робочої сили.

Разом з тим, на думку автора індикатор «Відношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу» не у повній мірі віддзеркалює реальний потенціал заробітної плати. Вважаємо, що досліджуваний індикатор не враховує купівельну спроможність заробітної плати, що робить висновки на основі обчислення індикатору некоректними, завищеними. Тому, доцільно обчислюючи його враховувати інфляційні процеси. У цьому випадку індикатор (рис.1) змінить значення, доказуючи, що проблеми в оплаті праці та на ринку праці накопичувалися поступово, що проявилось, як пост-факт, у 2014 році суттєвим зниженням потенціалу заробітної плати — до 0,205⁴.

³ розраховано автором

⁴ прогнози розрахунки автора



- співвідношення середньомісячної заробітної плати і прожиткового мінімуму працездатної особи, разів
- скореговане співвідношення середньомісячної заробітної плати і прожиткового мінімуму працездатної особи з урахуванням індексу цін, разів

Рис. 1. Співвідношення прожиткового мінімуму працездатної особи та середньомісячної номінальної й скорегованої заробітної плати, 2010-2014рр.

Наступний індикатор, який пропонується дослідити — «співвідношення суми несплаченої заробітної плати станом на 1 січня до фонду оплати праці за грудень звітного року. Статистичні звіти показують позитивну тенденцію в Україні щодо ситуації із виплатою заробітної плати: значення співвідношення суми заборгованості по виплаті заробітної плати та фонду оплати праці зменшилося з 6,2 у 2010 році до 2,2 у 2014 році. Але за будь-яких обставин явище заборгованості та несвоечасності виплати заробітної плати є неприйнятним, оскільки це є прямим порушенням прав найманого працівника. Пропонуємо доповнити оцінку соціальної безпеки країни, яка пов'язана із ризиком несвоечасної виплати заробітної плати, маркером «стабільності» заробітної плати⁵. Його значення обчислюється як індекс кількості «боргових» середньомісячних заробітних плат у розрахунку на одного штатного працівника. Чим вищим є значення маркеру, тим більше порушуються права найманого працівника. Так, в Україні станом на 1 січня 2014 року маркер мав значення 2,35, що свідчить про заборгованість заробітної плати більше як на два місяці.

Індикатор, який показує міграційні ризики для країни і пов'язаний із сферою оплати праці — це відношення середньомісячної заробітної плати, нарахованої в середньому за годину, у країнах ЄС-27 та в Україні (рис.2).

З рисунку видно, що привабливість країн Євросони для українців є досить високою, адже вартість години роботи найманого працівника коливається в межах 1:20 у 2008 році й 1:13,2 у 2013 році. Разом з тим, даний індикатор некоректно описує ризики міграції. На думку автора, необхідно враховувати імовірність працевлаштування закордоном (лише у випадку, коли гарантії працевлаштування для громадян України є високими, ризик втрати робочої сили через міграційні процеси стає реальним). Тому пропонуємо обчислювати значення маркеру «міграційного демотиватора» заробітної плати. Його краще розраховувати для регіонів. Зважаючи на

⁵ Нормальним вважається нульове значення маркеру

зміст індикатору, для нашого прикладу, обчислюватимемо «демотиватор» за даними Євросоюзу.



Рис. 2. Середня заробітна плата країн Євросоюзу та України за годину, євро⁶

Він показує реальні ризики втрати робочої сили через привабливість рівнів оплати праці з урахуванням стану ринку праці Європи, тобто міграцію саме в країни Євросоюзу (рис.3)⁷.

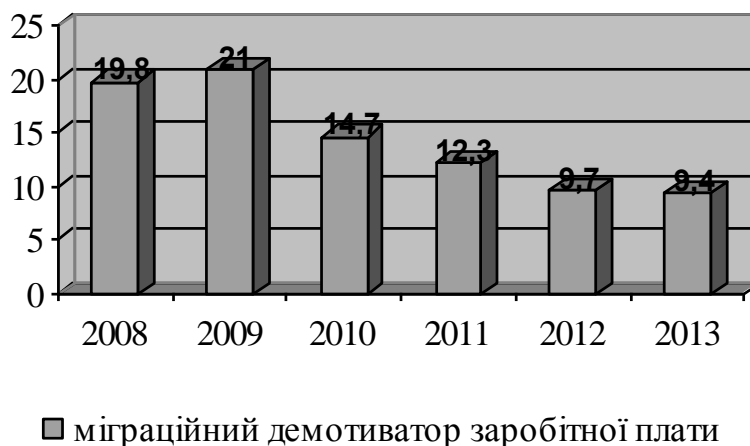


Рис. 3. Міграційний демотиватор заробітної плати в Україні, 2008-2013рр.

Відповідно до авторських розрахунків, названий маркер засвідчує про зниження привабливості міграції з України до країн Європейського союзу протягом 2008-2013 років. Підтвердженням цих розрахунків слугує інформація про міграційні потоки за той самий період (структура потоків трудових мігрантів за названий період майже не змінювалася)⁸.

⁶ розраховано за інформацією джерел: <http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=8253030>; <http://www.ukrstat.gov.ua/>; <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3930297/6309576/KS-EI-14-001-EN-N.pdf/4797faef-6250-4c65-b897-01c210c3242a>; http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-10042013-AP/EN/3-10042013-AP-EN.PDF

⁷ розраховано автором на основі інформації з джерел http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rate,_2002-2013_%28%25%29.png; <http://www.ukrstat.gov.ua/>

⁸ за інформацією джерел http://www.idss.org.ua/monografii/poznyak_2010.pdf; <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Крім вищезначених маркерів соціальної безпеки у сфері оплати праці, вважаємо за доцільне ввести такі як індекс дискримінації в оплаті праці та швидкість знецінення заробітної плати. Перший маркер дозволяє оцінити ризики виникнення дискримінації в оплаті праці, що негативно впливає на мотивацію працівників й знижує загальну продуктивність. Індекс дискримінації вираховується як середньозважена між співвідношеннями заробітних плат жінок і чоловіків, що працюють в різних сферах економічної діяльності. Для України цей маркер знаходиться на рівні 0,772 й коливається у зрізі галузей економічної діяльності в межах від 0,622 у сфері мистецтва, спорту, розваг і відпочинку до 1,085 у сфері функціонування бібліотек, архівів, музеїв, що свідчить як про дискримінацію (здебільшого) жінок, так і чоловіків.

Швидкість знецінення заробітної плати — це середній темп приросту індексу реальної заробітної плати за 5 років. Названий маркер показує те, як швидко заробітна плата втрачає свій потенціал (здатність виконувати функцію розширеного відтворення робочої сили). В Україні протягом 2009-2013рр. маркер знецінення заробітної плати становив 106,46, що засвідчує про відсутність ризику знецінення заробітної плати.

Висновки. Підсумовуючи, зазначимо наступне. Прийняття управлінських рішень на рівні країни вимагає постійного моніторингу показників, індикаторів соціальної безпеки, особливо у сфері оплати праці. Разом з тим, існуюча система оцінювання має ряд недоліків, оскільки не дозволяє оцінити ризики нелінійних процесів, тому автором було запропоновано використовувати ряд маркерів соціальної безпеки у сфері оплати праці: потенціал заробітної плати, стабільність заробітної плати, міграційний демотиватор заробітної плати, індекс дискримінації в оплаті праці та швидкість знецінення заробітної плати. Проаналізувавши індикатори та маркери соціальної безпеки у сфері оплати праці було зроблено висновок про наявність загроз щодо обмеження потенційного розвитку найманих працівників (можливості здійснювати інвестиції у людський капітал).

Література

1. Ілляш О.І. Трансформаційні системи соціальної безпеки України: регіональний вимір: монографія / О.І. Ілляш - Л.: ПАІС, 2012. - 592с.
2. Куценко В.І. Соціальна безпека в контексті сталого розвитку / В.І. Куценко, В.П. Удовиченко. - Чернігів: ВИдавець Лозовий В.М., 2011. - 656с.
3. Соціальна економіка: навчю посіб. / [О.О. Беляєв (кер.авт.кол.), Є.Б Ніколаєв (наук.ред.), А.В. Келічавий та ін.] . - К. : КНЕУ, 2014. - 481с.
4. Річний звіт НБУ. Національний банк України. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=8253030>;
5. Key figures on Europe. Eurostat. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3930297/6309576/KS-EI-14-001-EN-N.pdf/4797faef-6250-4c65-b897-01c210c3242a>;
6. Unemployment rate, 2002-2013 (%). Eurostat Statistics Explained. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rate_2002-2013_%28%25%29.png
7. Wages and labor costs. Eurostat Statistics Explained. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-10042013-AP/EN/3-10042013-AP-EN.PDF
8. Населення України. Трудова еміграція в Україні. Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи. 2010. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.idss.org.ua/monografii/poznyak_2010.pdf
9. Праця України 2013. Державна служба статистики. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
10. Колот А.М. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудова відносин. // Україна: аспекти праці, 2002, № 5. — С.23 — 28.

References

1. Illyash O.I. Transformatsiyni systemy sotsial'noyi bezpeky Ukrainy: rehional'nyy vymir: monohrafiya / O.I. Illyash - L.: PAIS, 2012. - 592s.
2. Kutsenko V.I. Sotsial'na bezpeka v konteksti staloho rozvytku / V.I. Kutsenko, V.P. Udovychenko. - Chernihiv: VYdavets' Lozovyy V.M., 2011. - 656s.
3. Sotsial'na ekonomika: navchyu posib. / [O.O. Byelyayev (ker.avt.kol.), Ye.B Nikolayev (na-uk.red.), A.V. Kelichavyy ta in.] . - K. : KNEU, 2014. - 481s.
4. Richnyy zvit NBU. Natsional'nyy bank Ukrainy. - [Elektronnyy resurs]. - Rezhym dostupu: <http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=8253030>;
5. Key figures on Europe. Eurostat. - [Elektronnyy resurs]. - Rezhym dostupu: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3930297/6309576/KS-EI-14-001-EN-N.pdf/4797faef-6250-4c65-b897-01c210c3242a>;
6. Unemployment rate, 2002-2013 (%). Eurostat Statistics Explained. - [Elektronnyy resurs]. - Rezhym dostupu: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rate,_2002-2013_%28%25%29.png
7. Wages and labor costs. Eurostat Statistics Explained. - [Elektronnyy resurs]. - Rezhym dostupu: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-10042013-AP/EN/3-10042013-AP-EN.PDF
8. Naselennya Ukrainy. Trudova emihratsiya v Ukraini. Instytut demohrafiyi ta sotsial'nykh doslidzhen' im. M.V. Ptukhy. 2010. - [Elektronnyy resurs]. - Rezhym dostupu: http://www.idss.org.ua/monografii/poznyak_2010.pdf
9. Pratsya Ukrainy 2013. Derzhavna sluzhba statystyky. - [Elektronnyy resurs]. - Rezhym dostupu: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
10. Kolot A.M. Problemy rozbudovy natsional'noyi modeli sotsial'no-trudovykh vidnosyn. // Ukrainyana: aspekty pratsi, 2002, # 5. — S.23 — 28.

Стаття надійшла до редакції 23.02.2015 р.