ДЕМОГРАФІЯ, ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА

УДК 331.2 (477) **DOI: 10.37332/2309-1533.2019.5-6.19**
JEL Classification: J31, J38

Гончар Л.В.,
канд. екон. наук, доцент кафедри обліку і аудиту,
Гарна С.О.,
ст. викладач кафедри обліку і аудиту,
Шнурко А.М.,
ст. викладач кафедри обліку і аудиту,
Донбаський державний педагогічний університет

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ СУЧАСНОГО СТАНУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Honchar L.V.,
cand.sc.(econ.), associate professor at the department of accounting and auditing,
Harna S.O.,
senior lecturer at the department of accounting and auditing,
Shnurko A.M.,
senior lecturer at the department of accounting and auditing,
SHEI "Donbas State Pedagogical University"

ACTUAL ISSUES OF THE CURRENT STATE OF WAGES IN UKRAINE

Постановка проблеми. Гідна заробітна плата є потужним фактором мотивації продуктивної трудової діяльності і соціально-економічної стабілізації. Така заробітна плата дає працівникові можливість забезпечити достатній рівень життя для себе і своєї сім'ї. Відповідно до п. 1 ст. 25 Загальної декларації прав людини ООН від 10.12.1948, «кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдівства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини» [2].

Але існуючий рівень оплати праці в Україні не відповідає навіть простому відтворенню людського капіталу, не задовольняє базові життєзабезпечуючі потреби працюючого населення.

Отже, актуальність теми дослідження очевидна, оскільки зумовлена необхідністю наближення продуктивності праці, заробітної плати і доходів найманих працівників до рівня розвинених країн шляхом створення відповідних умов для високопродуктивної трудової діяльності між роботодавцями та державою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему сучасного стану заробітної плати досліджували та продовжують досліджувати багато науковців та фахівців:В. Л. Андрющенко, З. П. Бараник, Д. П. Богиня, В. С. Василенко, О. С. Ветлужська, І. Ф. Гнибіденко, Ю. М. Іванечко, П. М. Матюшко, А. І. Радчук, С. В. Цимбалюк та ін., які у своїх працях змістовно розглядають найважливіші проблеми оплати праці в умовах вітчизняної економіки, що склалися на сьогодні.Багато уваги приділяється вивченню основних чинників, що впливають на величину заробітної плати, та пошуку оптимального рівня заробітної плати. У полі зору науковців знаходиться і визначення реальної вартості послуг на ринку праці в Україні. Пропонуються раціональні шляхи вирішення гострих питань стосовно заробітної плати на підприємствах нашої держави.

Поняття заробітної плати завжди займало одне із основних місць у дослідженнях економістів. У процесі еволюції економічної думки у суспільстві формувалася система поглядів вчених на сутність заробітної плати та фактори, що визначали її загальний рівень і динаміку. Змінювалося змістове наповнення терміну «заробітна плата».

Незалежно від формулювання сутності заробітної плати, всі науковці вважають, що вона повинна відбивати існуючі в державі соціальні, економічні та виробничі відносини. В свою чергу, такі відносини виявляються через функції заробітної плати. Тому, незважаючи на наявність значної кількості наукових досліджень з цієї теми, потребують подальшого подолання проблеми великого розриву між низькою заробітною платою і високою вартістю життя.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження актуальних проблемних питань сучасного стану заробітної плати в Україні, виділення першочергових причин низької заробітної плати та визначення шляхів їх вирішення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Згідно із Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [6].

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, що вона виконує у фазах суспільного виробництва: виробництві, розподілі, обміні і споживанні.

Відомо, що дієвість оплати праці визначається тим, наскільки повно вона виконує свої основні функції. Різні автори виділяють від двох до десятифункцій заробітної плати, проте більшість із них надають першочергову увагу наступним:

– відтворююча функція заробітної плати – полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили, для відтворення поколінь тощо;

– стимулююча або мотивуюча функція заробітної плати – полягає у встановленні залежності її розміру від кількості та якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства;

– регулююча функція заробітної плати – полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури;

– соціальна функція заробітної плати – відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманим працівником і власником засобів виробництва.

Ми згодні з науковцями, що наведені функції заробітної плати тісно взаємопов'язані між собою, і лише за їхньої сукупної наявності досягається ефективна організація заробітної плати [8].

У сучасних економічних умовах в Україні, які зумовлені недосконалими розподільчими відносинами та нерозвиненими ринковими механізмами, більшість розглянутих вище функцій та принципів організації заробітної плати не виконуються.

Заробітна плата кожного працівника повинна бути гідною. Гідна заробітна плата як соціально-економічна категорія покликана забезпечувати за своєю місією вирішення двох життєво важливих завдань: розширене відтворення робочої сили та постійно відновлювану мотивацію до трудової діяльності. Ці дві основні функції заробітної плати майже втрачено, що, в свою чергу, призводить до несправедливого розподілу новоствореного продукту і соціально-економічної дестабілізації в суспільстві [7, с. 81].

Ситуація переходу до ринку зумовила такі функції заробітної плати:

– збереження зайнятості, попередження безробіття ціною низької заробітної плати;

– соціальну гарантію збереження статусу за попереднім місцем роботи;

– утримання інфляції за рахунок заборгованості із заробітної плати;

– перерозподіл зайнятих працівників за сферами економіки і галузями;

– поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості працівників;

– посилення мобільності робочої сили [1, с. 154].

Заробітна плата представляє собою один з головних показників і чинників рівня соціально-економічного життя кожної країни, колективу, людини. Незалежно від формулювання сутності заробітної плати, всі науковці вважають, що вона повинна відбивати існуючі в державі соціальні, економічні та виробничі відносини. В сучасних ринкових умовах в Україні заробітна плата не спроможна виконувати відповідні функції. Її рівень забезпечує не більше 21% відтворення робочої сили, що не відшкодовує навіть прямих витрат праці і не викликає зацікавленість в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності.

Негативні наслідки низького рівня заробітної плати полягають у:

– низькій якості життя українських громадян і відповідному зниженні рівня людського потенціалу України;

– витоку кваліфікованих кадрів зі сфер з низьким рівнем оплати праці, передусім з бюджетної сфери;

– підриві зацікавленості роботодавців до впровадження нової техніки і технологій в умовах низької ціни праці;

– недооцінці реального впливу низьких заробітних плат на мотивацію до ефективної праці;

– слабкому формуванні ринку житла через стримування процесу або повній відсутності можливості заощадження населення;

– пошуку шляхів виживання із застосуванням незаконних засобів;

– нарощенні демографічних проблем українського народу;

– стримуванні платоспроможного попиту та гальмуванні розвитку економіки в цілому.

Але прийняті за останні роки Кабінетом Міністрів і Верховною Радою України законоположення про оплату праці починають створювати необхідну правову основу для розробки ефективної системи регулювання заробітної плати на підприємствах і в галузях з урахуванням загальних економічних та соціальних законів [4].

Так, мінімальна заробітна плата в Україні збільшилася в три рази, в той час як середня – в два рази з 2016 року. Про це повідомляє Міністерство соціальної політики у звіті про результати діяльності за три роки.

«Протягом 2016–2019 років, після падіння в 2014–2015 роках, спостерігається стабільна тенденція зростання реальних доходів населення», – йдеться у звіті.

Так, за 2016–2019 роки реальні доходи населення поступово зростали: 2016 року – плюс 2%, 2017 рік – плюс 10,9%, 2018 рік – плюс 9,9%, I квартал 2019 року – плюс 7,7%.

Якщо порівнювати квітень 2016 року, коли діючий склад уряду почав працювати, з липнем 2019 року, то прожитковий мінімум зріс на 45%, мінімальна зарплата підвищилась у три рази (з 1378 грн до 4173 грн), мінімальний розмір пенсії зріс на 45,6% (з 1074 грн до 1564 грн), середній розмір пенсії підвищився на 76,5% (з 1703 грн до 3006 грн), а посадовий оклад працівника першого розряду тарифної сітки виріс на 72%.

Також наголошується, що за цей період середня зарплата штатного працівника зросла в два рази – з 4839 грн до 10027 грн.

Що стосується рівня бідності, то порівняно з 2016 роком він знизився на 23,5 процентних пункти і становить 27,6%, а рівень бідності серед працюючих знизився на 23,8 процентних пункти і становить 18,2% у порівнянні з 42% у 2016 році [4].

Незважаючи на позитивні статистичні показники щодо заробітної плати в Україні за останні роки, оплата праці не дозволяє працівникам нормально відтворювати себе на ті кошти, які їй платить держава або роботодавець. Тобто найгострішою соціальною проблемою залишається велика різниця між високою вартістю життя і низькою ціною праці.

Низька заробітна плата призвела до масової міграції робочої сили. Нині, за оцінками міжнародних організацій, майже 5,8 млн наших громадян перебувають на постійних заробітках за кордоном і кількість бажаючих виїхати щороку зростає.

Зарубіжний досвід свідчить, що в кризових умовах економіки необхідно використовувати якісну, тобто високооплачувану робочу силу, яка може створювати конкурентоспроможну продукцію. Однак, українські роботодавці діють за старими принципами, використовуючи метод скорочення штатів та зниження рівня оплати праці своїх працівників [9, с. 48].

Якщо порівнювати рівні мінімальної заробітної плати серед країн Євросоюзу (далі ЄС), то можна відзначити,що на сьогодні найвищий рівень мінімальної заробітної плати – 1923 євро за місяць встановлено в Люксембурзі. Ще шість країн ЄС мають середньомісячну мінімальну зарплату в межах 1,5 тис. євро (Великобританія, Нідерланди, Бельгія, Німеччина, Ірландія, Франція). Для порівняння, у січні 2018 року мінімальна зарплата в Україні, у перерахунку на євровалюту, склала 108 євро, що майже у два з половиною рази менше від найнижчого її рівня серед країн Європейського Союзу. І, навіть, не зважаючи на підвищення мінімальної заробітної плати з 1 січня 2019 року до 149 євро, її рівень залишається найнижчим у Європі [3].

Однією з найгостріших проблем сучасної економіки України, у тому числі й ринку праці, є тіньова заробітна плата. Вона є багатогранним соціально-економічним явищем, у структурі якого спостерігаються різнобічні сегменти й механізми отримання тіньових доходів. Практика «конвертів» розцвіла наприкінці 1990-х років і набула неабиякої популярності серед роботодавців. Наявність тіньових зарплат зумовлює структурні деформації та диспропорції соціально-економічного розвитку, слугує потужним дестабілізуючим фактором, що відчутно впливає на вітчизняну економіку й соціальну політику, завдає значної шкоди державним інтересам.

Слід зазначити, що рівень тіньової зарплати майже рівнозначний офіційній. Виплата зарплат «в конвертах» призводить до негативних макроекономічних наслідків, супроводжується принизливим положенням працівника і його економічною залежністю від роботодавця. Зокрема, «мінуси» тіньової заробітної плати для найманих працівників полягають у відсутності соціальних гарантій, передбачених для працівника; права на оплату листка непрацездатності; права на достроковий вихід на пенсію при роботі в шкідливих умовах; права на скорочений робочий день, тиждень при роботі в шкідливих умовах; права не працювати у вихідний і святковий день; права не залучатися до надурочних робіт без особистого бажання; права на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань [7, с. 83].

Для державної влади існування тіньової зарплати полягає у недоотриманні податку з доходів фізичних осіб і єдиного соціального внеску, заміщенні регулюючої і контролюючої ролі держави неформальними угодами між учасниками; для роботодавців – це адміністративна й кримінальна відповідальність за порушення чинного трудового законодавства; для найманих працівників – повна відсутність передбачених соціальних гарантій. Тінізація заробітних плат негативно позначається на розмірах соціальних внесків до Пенсійного фонду, фондів соціального страхування та обсягах надходжень до бюджету, що негативно впливає на стабільність системи державних фінансів та солідарної пенсійної системи, стримує нагромадження коштів накопичувальної складової пенсійної системи та розвиток її інвестиційного потенціалу.

Також Україна потерпає від застарілої проблеми заборгованості із заробітної плати. Станом на 1 червня 2019 р. обсяг невиплаченої заробітної плати збільшився до 2718,3 млн. грн., що дорівнює 3,5% фонду оплати праці, нарахованого за травень. Близько70% цієї заборгованостіприпадає на економічно активні підприємства, а дві третини – на промисловість.

Найбільш незахищеними залишаються працівники збанкрутілих і ліквідованих підприємств через недостатність ліквідаційного майна, а питання створення в Україні гарантійної або страхової установи для забезпечення виплат працівникам заборгованої заробітної плати у разі неплатоспроможності роботодавця досі не вирішено [7, с. 84].

Ми згодні з Петрик А., що підвищення зарплат залежить в основному від темпів зростання економіки держави, яка в сьогоденні має досить низький потенціал. Основними чинниками цієї фундаментальної проблеми виступають несприятливий інвестиційний клімат, скорочення попиту на кваліфіковану робочу силу і закриття високотехнологічних і переробних підприємств, корумпований державний сектор, монополізація базових секторів економіки, величезне боргове навантаження, нерозвиненість фінансових і товарних ринків, слабкі державні інститути, несприятлива демографічна ситуація, критична тінізація економіки, спотвореність розподілу і перерозподілу новостворених доходів тощо [5].

Наслідком цього є макроекономічна розбалансованість, що в інтегральній взаємодії з поширенням тіньової економіки і обмеженістю ресурсів, визнано «ключовими глобальними ризиками». Для України глобальні ризики проявляються соціально-економічною й суспільно політичною нестабільністю через критично низький рівень і якість життя населення в даний час і можливою консервацією їх у майбутньому.

Значний вплив на механізм оплати праці здійснює, саме організація праці, яка є складним процесом з ефективним поєднанням робочої сили із предметами праці, що спрямовує до раціонального використання і досягнення якісних результатів. Покращення механізму надання заробітної плати сприяє збільшенню продуктивності, трудової мотивації та впливає на кінцеві результати роботи. Але проблема вдосконалення полягає у тому, що зміна механізму виплати заробітної плати повинна базуватися на підставі нормування праці. Нормування праці вважається інструментом управління та одним із найвагоміших факторів організації оплати праці. Відновлення такого значного елементу як нормування праці, набуває серйозного значення з приводу того, що він відіграє вирішальну роль у розв'язанні соціальних проблем, сприяє збільшенню можливостей для задоволення працівників роботою, та забезпечує найбільш повне і доцільне використання інтелектуального потенціалу. Нажаль, нині в Україні питанню нормування праці приділяється незначна увага, оскільки доволі поширеною є думка про застарілість даного елемента. Таке ставлення призводить до негативних наслідків, оскільки ефективність виробництва знижується через втрату контролю за живою працею – одним із найголовніших факторів.

Як бачимо, в Україні на сьогоднішній день існує значна кількість невирішених проблем у сфері заробітної плати. На наш погляд, оптимальними шляхами їх подолання є наступні:

– вивчення провідного західного досвіду;

– активна участь держави у регулюванні оплати праці;

– удосконалення тарифної системи та нормування праці;

– підвищення частки заробітної плати в собівартості продукції (за рахунок детінізації заробітної плати);

– зменшення значних обсягів заборгованості по заробітній платі тощо.

Основними шляхами удосконалення діючої системи оплати праці в Україні на макрорівні має бути:

- встановлення величини прожиткового мінімуму з врахуванням реальних потреб населення та купівельної спроможності національної грошової одиниці;

- орієнтація при встановленні розмірів мінімальної заробітної плати на динаміку середньої зарплати;

- забезпечення однакового зростання номінальної та реальної заробітної плати.

Отже, лише справедливий розподіл доходів у реальному секторі економіки допоможе подолати бідність в Україні.

Висновки з проведеного дослідження. Рівень життя всіх працівників, а також їх родин, залежить насамперед від рівня заробітної плати. Саме заробітна плата є і повинна бути головною

складовою доходів населення, підґрунтям життєдіяльності працівників та їх сімей, а тому й потужним стимулом підвищення продуктивності праці.

Підвищення зарплат залежить в основному від темпів зростання економіки, проте, головна проблема – її низький потенціал.

Концептуальною проблемою України є обмеження сфери державного втручання у систему регулювання механізму оплати праці. Головними причинами загострення проблеми державного регулювання є:

– все ще слабкий дієвий контроль з боку держави за політикою оплати праці;

– недосконаліть науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці;

– недосконале виконання чинного законодавства.

Низький рівень заробітної плати не є стимулом для працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. Разом з тим, використовуючи дешеву робочу силу, підприємці не зацікавлені підвищувати продуктивність праці, вкладаючи кошти в оновлення виробничих фондів та розвиток персоналу. Дешева робоча сила зумовлює не лише низький рівень продуктивності праці, але і низьку якість продукції, і в зв`язку з цим, її не конкурентоспроможність. Низький рівень заробітної плати є основною причиною небаченого зростання прихованого безробіття і значного зниження платоспроможного попиту населення. Таким чином, низький рівень заробітної плати є не лише наслідком, а однією з найголовніших причин тривалого перебування економіки України у кризовому стані. Тому надзвичайно актуальним завданням є перебудова організації заробітної плати, проведення відповідної реформи з метою забезпечення поетапного підвищення заробітної плати, і створення ефективного мотиваційного механізму, який ґрунтується на поєднанні економічних стимулів і соціальних гарантій.

Література

1. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 300с.

2. Загальна декларація прав людини: Декларація ООН від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 29.07.2019).

3. Державна служба статистики України: Офіційний веб-сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua (дата звернення: 02.08.2019).

4. Мінімальна зарплата в Україні. URL: http://dt.ua/ECONOMICS/ (дата звернення: 02.08.2019).

5. Петрик А. Низьке економічне зростання – головний виклик для економіки України. *Дзеркало тижня. Україна.* 2017. № 17, 13 травня. С. 7.

6. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр (дата звернення: 29.07.2019).

7. Ринок праці та зайнятість в Україні: реалії та перспективи : колективна монографія / за наук. ред. С. Кожем'якіної, С. Калініної. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. 424 с.

8. Шило Ж. С., Поліщук О. Ю. Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_1/45.pdf (дата звернення: 03.08.2019).

9. Шляга О. В., Пархоменко Л. О. Аналіз проблем заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. *Економічний вісник університету*. 2014. Вип. 6. С. 44-52.

References

1. Zavinovska, H.T. (2003), *Ekonomika pratsi* [Labour economics], tutorial, KNEU, Kyiv, Ukraine, 300 p.

2. "The Universal Declaration of Human Rights: UN Declaration on 10 December 1948", available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (access date July 29, 2019).

3. *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy: ofitsiinyi veb-sait* [State Statistics Service of Ukraine: The official website], available at: http://www.ukrstat.gov.ua (access date August 02, 2019).

4. "Minimum wage in Ukraine", available at: http://dt.ua/ECONOMICS/ (access date August 02, 2019).

5. Petryk, A. (2017), "Low economic growth – the main challenge for the economy of Ukraine", *Dzerkalo tyzhnia. Ukraina*, no. 17, 13 May, p. 7.

6. The Verkhovna Rada Ukrainy (1995), *Pro oplatu pratsi* [About Payment of Labour], Zakon Ukrainy dated 24.03.1995 no. 108/95-VR, available at: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vr (access date August 02, 2019).

7. Kozhemiakina, S. and Kalinina, S. (Eds.), (2018), *Rynok pratsi ta zainiatist v Ukraini: realii ta perspektyvy* [Labour market and employment in Ukraine: realities and perspectives], collective monograph, IPK DSZU, Kyiv, Ukraine, 424 p.

8. Shylo, Zh.S. and Polishchuk, O.Yu. (2010), "Problems of wages and labour cost in Ukraine", available at: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_1/45.pdf (access date August 03, 2019).

9. Shliaha, O.V. and Parkhomenko, L.O. (2014), "Analysis of the problems of wages in the Ukraine and ways to solve them", *Ekonomichnyi visnyk universytetu*, Iss. 6, pp. 44-52.

Стаття надійшла до редакції 19.08.2019 р.