

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.101.262

Реалії сучасної заробітної плати

Гончаренко Н.Г.

кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри економічних дисциплін
Національної академії Національної гвардії України

У статті розглянуто сучасний стан рівня заробітної плати в Україні. Зроблено аналіз сучасної теоретичної бази її визначення. Порівняно її рівень із світовими стандартами. Проаналізовано динаміку реальної та номінальної заробітної плати в Україні. Запропоновано необхідні шляхи її реформування. Вказано на досить низький рівень заробітної плати, що жодним чином не стимулює працівників до зростання продуктивності праці та підвищення конкурентоспроможності продукції. В сучасних умовах виникає питання чи є заробітна плата тим реальним стимулом, що визначає його головну функцію – стимулювання праці.

Ключові слова: заробітна плата, номінальна заробітна плата, реальна заробітна плата, продуктивність праці, конкурентоспроможність продукції.

Гончаренко Н.Г. РЕАЛИИ СОВРЕМЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В статье рассмотрено современное состояние уровня заработной платы в Украине. Проведено анализ современной теоретической базы ее определения. Сделано ее сравнение с международными стандартами. Проанализировано динамику реальной и номинальной заработной платы в Украине. Предложено необходимые пути ее реформирования. Особое внимание привернуто к довольно низкому уровню заработной платы в Украине, что никоим образом не может стимулировать работников к увеличению производительности труда и повышению конкурентоспособности продукции. В современных условиях возникает вопрос о реальности заработной платы стимулировать работников, что и определяет ее основную функцию – стимулирования труда.

Ключевые слова: заработная плата, номинальная заработная плата, реальная заработная плата, производительность труда, конкурентоспособность продукции.

Goncharenko. N.G. PRESENT-DAY REALITIES OF WAGE

In the article the current state of wages in Ukraine is studied. The analysis of modern theoretical base of its definition is made. Its level is compared to the level of world standards. The dynamics of real and nominal wages in Ukraine is analyzed. The necessary ways to reform it are suggested. A relatively low wage level is pointed out which does not encourage workers to increase productivity and competitiveness of production. In current conditions the question arises whether the wages are real incentive which defines its primary function – to stimulate labor.

Keywords: wage, nominal wage, real wage, labor productivity, competitiveness of production.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Питання визначення розмірів, а особливо отримання заробітної плати в Україні є одним з найгостріших. І нерідко працівники дивуються такому її низькому рівню, який сплачують керівники за їх роботу. Це є однією з головних проблем низького рівня продуктивності плати, не конкурентоспроможності продукції, що виробляють національні товаровиробники, низького рівня економічного розвитку країни. Виникає питання так, що в Україні насправді мають під поняттям «заробітна плата», і чи відображує вона реальну дійсність для працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В своїй статті «Мінімальна зарплата:

світові стандарти і українські реалії» Петро Герасименко вказує, що «Україна за розміром мінімальної зарплати значно програє державам Європи. Навіть таким, в недалекому минулому найбіднішим країнам континенту, як Албанії та Боснії і Герцеговині. На жаль, рівень української мінімальної зарплати демонструє все більшу відповідність африканським стандартам. В абсолютних розмірах українська «мінімалка» майже дорівнює нігерійській (83,8 та 81 євро відповідно). Мало того, такі країни африканського континенту як Алжир, Габон, Ботсвана, Кабо-Верде вже випереджають Україну за цим показником» [1].

Згідно з міжнародними стандартами, для країн Центральної і Східної Європи та СНД введено міжнародний критерій бідності. Згідно з критеріями Світового банку, бідними вважаються особи, у яких вартість добового споживання становить 4,3 дол. США (в обрахунок за паритетом купівельної спроможності). Для порівняння: для країн з розвинутою ринковою економікою критерій бідності – вартість добового споживання в розмірі 14,46 дол. США. До категорії бідних в Україні належать за цим критерієм 26,7% населення, 14,7% проживають у злиденності. Майже половина населення країни – 46,8% – вважають себе бідними [2].

Заробітна плата в Україні залишається на дуже низькому рівні, що не може жодним чином стимулювати працівників до високопродуктивної праці. Так на 1 січня 2016 року законодавчо встановлено розмір мінімальної заробітної плати за одну людину-годину на рівні 8,29 грн., на 1 травня 8,69 грн., а на 1 грудня 9,29 грн. [3]. За нинішнім курсом долара США (який за 2016 рік коливається в межах 25 – 27 грн.) мінімальна оплата 1 люд.-год. буде складати приблизно 0,36 дол. США.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Таким чином, метою нашого дослідження є аналіз сучасного розміру заробітної плати та місце України в сфері її визначення та стимулювання до високопродуктивної праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як неодноразово відмічається в наукових дослідженнях, головне призначення заробітної плати полягає в виконанні нею своєї головної функції – стимулювання високопродуктивної праці.

Сучасна економіка має ринковий характер, а її головною складовою є дія основного економічного закону попиту та пропозиції. Як відомо, попит залежить від ціни та якості продукції, а пропозиція – від рівня виробництва. Тобто щоб забезпечити себе стабільним доходом необхідно виробляти якісну продукцію за адекватної ціни. Як відомо витрати на оплату праці – це частина загальних витрат на виробництво продукції. Якщо збільшувати тільки розмір заробітної плати, то це призведе до подорожання продукції, а якщо не збільшувати ціну – знизиться якість виробленої продукції. Таким чином існує тісний зв'язок між такими економічними категоріями як заробітна плата – витрати на виробництво.

Для того щоб виробляти якісну продукцію необхідно мати кваліфікованих працівників. А кваліфікований працівник повинен отримувати і відповідну винагороду за свою працю.

Більшість діючих підприємств в Україні для отримання доходів намагаються найняти на роботу працівників, які не мають відповідної кваліфікації та досвіду роботи для того щоб виплачувати значно меншу заробітну плату ніж кваліфікованому працівнику. Одночасно це призводить до зниження якості самої продукції, скорочення доходів підприємців та як наслідок банкрутства підприємств.

Одночасно слід відмітити, що в Україні за останні роки реальна заробітна плата коливається по роках, а за останні чотири роки вона має чітку тенденцію до зниження, що і видно із даних таблиці.

Таблиця 1
Середньомісячна номінальна та реальна заробітна плата [4]

Рік	грн	у % до відповідного періоду попереднього року	
		номінальна	реальна
2010	2250	117,6	110,2
2011	2648	117,7	108,7
2012	3041	114,8	114,4
2013	3282	107,9	108,2
2014	3480	106,0	93,5
2015	4195	120,5	79,8

Як показують дані таблиці за останні роки рівень середньомісячної заробітної плати досить низький. Тобто не зважаючи на деякі спроби підвищити номінальну заробітну плату, реальний її рівень скорочується. При цьому зміна номінальної заробітної плати викликана поступовим збільшенням прожиткового мінімуму та на цій підставі підвищення мінімальної заробітної плати. Так якщо на 01.01. 2015 року прожитковий мінімум, який

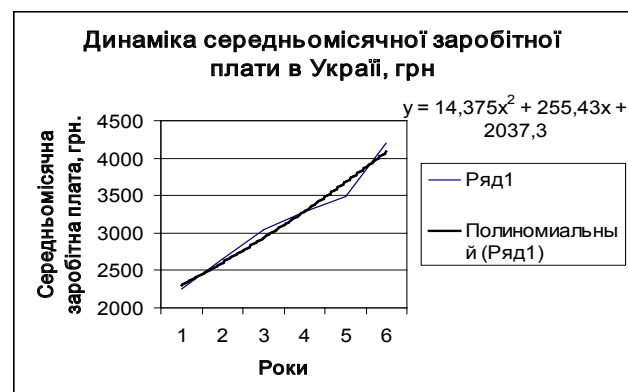


Рис. 1. Динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні, грн

і є визначеним розміром мінімальної заробітної плати, складав 1218 грн. для працездатних осіб то на 01.09.2015 – 1378 грн., тобто збільшився на 13,1% [5].

Для більш повного аналізу нами було проведено вирівнювання динамічного ряду середньомісячної заробітної плати за рівнянням параболі другого порядку.

Як видно з рівняння в 2009 році, тобто році який передує досліджуваному періоду, середньомісячна заробітна плата складала 2037,3 грн. Її щорічне зростання складає 255,43 грн., а середні темпи зростали на 14,38 грн. Тобто як показує дослідження в цілому по Україні спостерігається стійка тенденція зростання розміру середньомісячної заробітної плати. Якщо порівняти дані 2015 року з базисним 2010 роком то середньомісячна заробітна плата зросла на 86,4% (тобто майже вдвічі), натомість курс іноземної валюти (який торгівлі мережі враховують при визначенні ціни товарів) за цей час зріс майже в п'ять разів.

Якщо звернутися до класиків економічної науки, то вони по різному подають поняття заробітної плати. Так, за концепцією В. Петті, Д. Рікардо, зарплата є грошовим виразом «мінімуму засобів існування». За А. Смітом, заробітна плата включає в себе вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла «працювати». А. Маршал в «життєво необхідні засоби» включає вже засоби «щоб працювати» і «щоб жити». В. Петті в XVII ст. вважав, що зарплата — це ціна праці [6].

Дослідження центру Разумкова підтверджують «праця є ключовим фактором виробничого процесу. Тому від її ціни – заробітної плати, великою мірою залежить характер виробництва, ринок праці (зокрема, рівень зайнятості), розподіл і перерозподіл ресурсів (у т.ч. трудових за принципом «вища зарплата за вищу продуктивність»), конкурентоспроможність компанії (галузі, регіону, національної економіки), соціальне самопочуття громадян, платоспроможний суспільний попит і, відповідно – обсяг і структура внутрішнього ринку.

Праця, як відомо, характеризується продуктивністю (обсягом продукції, виробленої за одиницю часу). Тому заробітна плата залежить від якості і продуктивності праці, а також – від добре функціонуючої системи формування заробітної плати, яка забезпечує належний (справедливий) розподіл створеної у виробничому процесі доданої вартості (доходу) та запобігає негативним впливам, що можуть виникнути через завищення/зани-

ження заробітної плати, на соціально-економічні процеси (цінова стабільність, споживчий попит, збалансування бюджетів, стійкість національної грошової одиниці, структурні перетворення).

Її зміст полягає саме в поєднанні економічних і соціальних вимірів життєдіяльності суспільства. З одного боку, зарплата є економічним явищем (як елемент витрат роботодавця та доходів працівника), з іншого – соціальним (як умова життєзабезпечення більшості членів суспільства). Таким чином, заробітна плата є ланкою, що сполучає функції, які виконують в економічній (виробничій) діяльності праця і капітал, а також – їх інтереси.

Останнє зумовлює протиріччя між зарплатою як затратами роботодавця (і прагненням їх мінімізації) та зарплатою як доходом працівника (та вимогами підвищення цього доходу). Для того, щоб це протиріччя не набувало ступеню антагонізму, воно може і повинне бути розв'язане через підвищення продуктивності та належну систему формування заробітної плати.

Отже, з точки зору суспільних інтересів і забезпечення належного функціонування ринкової економіки, всі суб'єкти соціально-економічних відносин рівною мірою мають бути зацікавлені в забезпеченні умов для зростання продуктивності праці та на цій основі – збільшення доходу компанії і відповідно заробітної плати» [7].

Заробітна плата – є важливим дієвим інструментом, за допомогою якого можна визначити ефективність праці найманих працівників. Тобто одним з джерел доходів населення на сучасний час є і буде розмір заробітної плати. До того ж, слід відмітити, саме її розмір буде впливати на кінцеві результати діяльності підприємств та змушувати працівника до високоефективної праці. В економічній та періодичній літературі досить часто піднімаються питання, які присвячені визначенню такої категорії як «заробітна плата». Якщо узагальнити результати, то найчастіше її саме визначають як частку доходу, що розподіляється серед працівників, або ж як частку витрат, що включають в собівартість продукції.

Кожен працівник хоче отримати за свою працю відповідну винагороду. Тому, на наш погляд, при визначенні розміру заробітної плати кожного окремого працівника необхідно обов'язково враховувати індивідуальний його внесок. Саме за таких умов заробітна плата може стати дієвим механізмом, що зацікавлює працівника в результатах праці і він чітко буде

розуміти важливість свого особистого внеску в кінцеві результати діяльності підприємства. Тобто він буде працювати не за трудовень, а за конкретну винагороду за свою працю.

За всі роки незалежності України заробітна плата підтримується на досить низькому рівні та визначається із мінімального її розміру. До того ж якщо порівняти розмір мінімальної заробітної плати в Україні з іншими країнами світу то ми набагато відстаємо. І як показують різні дослідження саме цей показник і є низьким розвитком економіки країни.

Так, «за даними infolight «серед країн світу мінімальна зарплата різниться відповідно до розвитку економіки. Найгірші соціальні гарантії в Уганді, Бурунді, Сьєрра-Леоне, М'янмі (Бірма) та Кубі, адже мінімальна зарплата в цих країнах менше \$10. Найкраще за гарантованою оплатою праці відчують себе громадяни Норвегії, Австралії, Люксембургу, Монако, Сан-Маріно, Нової Зеландії та Бельгії, де мінімальна місячна оплата праці законодавчо закріплена на позначці не менше 2 тис. дол.

До знецінення гривні мінімальна зарплата українців була на рівні \$150 (70 позиція з низу рейтингу), практично такий самий розмір оплати в працівників колишніх азіатських пострадянських держав – Туркменістану чи Азербайджану. Та після різкого падіння гривні мінімальна зарплата в Україні встановилася на рівні \$43 (19 позиція з низу рейтингу), а сусідами за показниками в нас стали африканські Ліберія, Ботсвана та Демократична республіка Конго. Немає даних по 88 країнах світ, включаючи карликові острівні.

В усіх європейських країнах протягом останнього десятиліття суттєво зросла мінімальна заробітна плата. Найбільшого відносного росту вдалося досягти Румунії, де її показники з 2004 по 2015 рік зросли більш ніж втричі, \$68.3 проти \$217.5. За абсолютним показником найбільшого зростання вдалося досягти Ірландії – \$388.7, у 2004 році мінімальна зарплата становила \$1073.15, а в 2015 – \$1461.85» [8].

Тобто, якщо розглядувати поняття «заробітна плата» як реальну то можна відмітити, що вона повинна бути адекватна затратам працівників. Але в Україні її розмір, як від-

мічалось раніше, законодавчо формується на мінімальному рівні, а сплачується вона із отриманого доходу, тобто роботодавці не зацікавленні в тому, щоб частину свого доходу ділити із працівниками. Таким чином приховуючи свої доходи, вони сплачують лише законодавчо визначений мінімальний рівень заробітної плати, що зовсім не стимулює працівників віддаватися повністю роботі. Тобто, оскільки її рівень не дає можливість працівникам забезпечувати собі безбідне існування, то для більшості вона є лише міфом.

За часи незалежності в Україні були певні спроби здійснення реформування заробітної плати. Так 1 квітня 2001 року було прийнято Закон України «Про встановлення мінімальної заробітної плати на 2002 рік», метою якого була необхідність відійти від децентралізованої системи її нарахування. Саме цей Закон і є законодавчою основою нарахування заробітної плати та гарантією підтримання необхідного прожиткового мінімуму на сьогодні. Було також запроваджено обов'язкове укладання трудових договорів (угод), в яких прописувався механізм нарахування заробітної плати. Але не дивлячись на певні спроби реформувати цю систему, до кінця механізм визначення та нарахування заробітної плати так і залишається на вирішенні.

Висновки з цього дослідження. Отже, заробітна плата є формою винагороди за працю та важливим стимулом працівників підприємства. Для роботодавців заробітна плата є витратами виробництва, і він прагне їх мінімізувати, а для працівника – головною та основною статтею його особистого доходу, засобом підвищення рівня добробуту його самого та членів його родини. Оскільки її рівень на більшості підприємствах України залишається на досить низькому рівні то на сьогоднішній день вона не виконує своєї головної стимулюючої функції.

На наш погляд, в сучасних умовах для того щоб заробітна плата відповідала міжнародним стандартам та стимулювала працівників до високопродуктивної праці повинна бути розроблена державна підтримка працівників та жорсткий контроль за доходами підприємств.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Герасименко П. Мінімальна зарплата: світові стандарти і українські реалії / П. Герасименко // *zaxid.net*, 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zaxid.net/>
2. Фельштейн Л. Використання зарубіжного досвіду з оплати праці в економіці України / Л. Фельштейн, Н. Дудіна // *Україна: аспекти праці*. – 1999. – № 4. – С. 42–44.

3. Держбюджет – 2016 мінімальна зарплата / Закон і бізнес, 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zib.com.ua
4. Соціально-економічний розвиток України за 2015 рік / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. «Про Державний бюджет України на 2015 рік». Закон України [Електронний ресурс] – Режим доступу: rada.gov.ua/laws/show/80-19
6. Вікіпедія – вільна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki>
7. Заробітна плата в Україні: на шляху до економічного зростання і добробуту / Центр Разумкова // Національна безпека і оборона. – №7. – 2010. – С. 25-60. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.razumkov.org.ua/ukr/files/category_journal/NSD118_ukr_1
8. Мінімальна заробітна плата серед країн світу та в Україні (динаміка та географія 2005-2015 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://infolight.org.ua/content/minimalna-zarobitna-plata-sered-krayin-svitu-ta-v-ukrayini-dynamika-ta-geografiya-2005-2015-rr>)