

УДК 331.2(477)

Никифорак В.А.,

к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та управління персоналом Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Антохова І.М.,

к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та управління персоналом Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Тодорюк С.І.,

к.е.н., асистент кафедри економіки підприємства та управління персоналом Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

V.Nykyforak,

Ph.D. in Economics, Associate Professor of Department of business economics and Human Resource management, Chernivtsi Yuriy Fedkovich National University.

I. Antokhova,

Ph.D. in Economics, Associate Professor of Department of business economics and Human Resource management, Chernivtsi Yuriy Fedkovich National University.

S. Todoruk,

Ph.D. in Economics, assistant of Department of business economics and Human Resource management, Chernivtsi Yuriy Fedkovich National University.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

PROVIDING DECENT WAGES IN UKRAINE

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТОЙНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В УКРАИНЕ

Стаття присвячена оцінюванню гідної оплати праці в Україні через соціальні індикатори й стандарти та проблемам управління нею. Наведено визначення гідної оплати праці через дотримання основних функцій: відтворювальної, стимулюючої, оптимізаційної та соціальної. Досліджено відповідність стану оплати праці в Україні наведеним соціальним індикаторам за останні роки. Проаналізовано дотримання соціальних стандартів до рівня розвинених країн світу та європейської практики. Визначено групи чинників, що впливають на формування гідної заробітної плати, та охарактеризовано фактори диференціації заробітної плати. Наведено зміни коефіцієнтів диференціації заробітної плати відповідно до галузі та території, визначено їх відповідність рівню міжгалузевої диференціації розвинених країн світу.

Визначена специфіка міжрегіональної диференціації середньої заробітної плати в Україні.

Статья посвящена оценке достойной оплаты труда в Украине через социальные индикаторы и стандарты и проблемам управления ней. Приведены определения достойной оплаты труда через соблюдение основных функций: воспроизводственной, стимулирующей, оптимизационной и социальной. Исследовано соответствие состояния оплаты труда в Украине приведенным социальным индикаторам за последние годы. Проанализированы соблюдения социальных стандартов до уровня развитых стран мира и европейской практики. Определены группы факторов, влияющих на формирование достойной заработной платы, и охарактеризованы факторы дифференциации заработной платы. Приведены изменения коэффициентов дифференциации заработной платы в соответствии с областью и территорией, определены их соответствие уровню межотраслевой дифференциации развитых стран мира. Определенная специфика межрегиональной дифференциации средней заработной платы в Украине.

The article is devoted to evaluation decent wages in Ukraine through social indicators and standards and problems of it management. The definition of decent wages due to the basic functions: reproductive, stimulating, and social optimization is considered. Compliance with state wage in Ukraine given social indicators in recent years is investigated. Compliance with social standards to the level of developed countries and European practice is analyzed. Groups of factors that influence the formation of decent wages, and characterized factors differentiating wages are defined. An variation of wage differentiation according to sector and area determined their compliance level intersectoral differentiation developed countries. An variation of wage differentiation according to sector and area determined their compliance level intersectoral differentiation developed countries are considered. Specific features interregional differentiation of average wage in Ukraine is determined.

Ключові слова: гідна оплата праці, соціальні стандарти, соціальні індикатори, модальна заробітна плата, фактори диференціації заробітної плати.

Ключові слова: достойна оплата труда, социальные индикаторы, социальные стандарты; модальная оплата труда, факторы дифференциации оплаты труда.

Keywords: decent wages, social indicators, social standards, modal salary, wage differentiation factors.

Постановка проблеми. На сучасному етапі становлення ринкової економіки в Україні процес формування гідної оплати найманої праці досить специфічний та характеризується не тільки низьким рівнем заробітної плати, але й

наявністю її необґрунтованої диференціації, загострилася проблема управління нею. Розв'язання цієї проблеми вимагає удосконалення соціально-економічної політики держави, перш за все стосовно соціально-трудових відносин, що кількісно виражаються у розподілі знов новоствореної вартості між найманими працівниками та роботодавцями.

Відомо, що ринкові принципи такого розподілу викликають диспропорції факторних доходів власників різних виробничих ресурсів, полярність у рівні споживання найманих працівників і власників бізнесу, що виражає суперечливість їх інтересів і посилює напруженість у суспільстві.

Принциповим питанням у цьому контексті є забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати за рахунок унормування основних факторів диференціації правовими важелями регулювання заробітної плати в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми низького рівня оплати праці в Україні впродовж тривалого часу й управління оплатою найманої праці актуальні для багатьох вітчизняних наукових досліджень, зокрема Н.Ільєнко, Ю.Спасенко, Т.Перегудової, В.Ковальнової, О.Атаєвої, К.Шевченка, А.Колота, В.Радаєва, Т.Смірнкової.

Аспектам вимірювання гідної праці присвячено праці таких зарубіжних науковців: Р.Анкер, І. Ахмед, Д. Бесконд, Ф. Мехран, Дж. Ріхтер, Г. Стендінг, Ж. Фігуредо, І. Чернишев, А. Шатене.

Ці вчені розкривають причини низького рівня заробітної плати, традиційні підходи до оцінки та стану диференціації заробітної плати, слабку залежність між розміром оплати праці та фактичним трудовим внеском працівника, однак на сьогодні нагальне вивчення факторів забезпечення гідної оплати праці особливо на шляху до реалізації угоди про асоціацію з Європейським Союзом.

Виділення нерозв'язаних раніше частин загальної проблеми. Проте недостатньо розробленими лишаються методологічні підходи до кількісного визначення міри суспільно необхідної оплати праці, що забезпечує виконання відтворювальної та стимулюючої функції зарплати. А саме цей аспект досліджень визначальний для втілення в економічну практику раціонального механізму управління оплатою праці.

Постановка завдання. Визначити систему індикаторів і соціальних стандартів оплати праці для оцінки міри їх відповідності критеріям гідності, виявити можливість використання світового досвіду щодо оптимізації диференціації заробітної плати задля підвищення її рівня на підприємствах і держави в цілому.

Викладення основного матеріалу дослідження. На сьогодні на більшості підприємств використовується традиційний підхід в організації оплати праці (тарифна ставка(основний оклад) плюс стабільна премія), який не стимулює підвищення ефективності праці. Система оплати праці спрямована не на розвиток, а на функціонування підприємства, має складну (ієрархічну) структуру, слабкий зв'язок з кінцевими результатами праці, неповне відображення індивідуального внеску конкретного працівника. Недостатня гнучкість, у ній відсутні важелі обліку впливу ринку праці, тобто немає механізму врахування ринкової ціни робочої сили при оплаті праці працівників тощо. У сучасний період, коли рівень доходів населення в Україні зменшився у три рази, забезпечення гідної оплати праці є основним важелем соціального захисту громадян.

Сучасна наука, законодавчі документи визначають гідну оплату праці порізному. Згідно з міжнародними нормативними актами, зокрема положенням Загальної декларації прав людини (пункт 3, ст. 23), Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (ст. 7), Європейської соціальної хартії (ст. 4), справедлива заробітна плата має забезпечувати гідне існування працюючого та членів його сім'ї. У російських нормативно-правових документах можна зустріти таке тлумачення: «гідна заробітна плата» - заробітна плата, що забезпечує розширене відтворення людського та трудового потенціалу, економічну свободу працюючій людині та його родині.

В основу оцінювання гідності оплати праці за допомогою встановлення нормативних значень соціальних індикаторів покладено розуміння сутності категорії «гідна оплата праці». Вона тлумачиться як складова гідної праці, що зумовлюється дотриманням таких основних функцій: відтворювальної, стимулюючої, оптимізаційної – дотримання принципу випереджаючих темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати, соціальної – справедливості оплати праці, відсутність дискримінації, однакова

заробітна плата за однакову роботу. Здатність виконувати ці функції проявляється через дотримання соціальних стандартів за індикаторами.

Т. Перегудова вважає за доцільне виділити такі індикатори, за якими має оцінюватися дотримання соціальних стандартів оплати праці:

- співвідношення прожиткового мінімуму для працездатних осіб і мінімальної заробітної плати;
- співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати;
- співвідношення мінімальної, середньої та модальної заробітної плати;
- питома вага заробітної плати у структурі доходів населення;
- співвідношення темпів зростання номінальної та реальної заробітної плати;
- питома вага осіб, що отримують заробітну плату у межах прожиткового мінімуму;
- заборгованість із виплати заробітної плати;
- співвідношення темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати;
- тендерна нерівність в оплаті праці як співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків [1].

З метою дослідження стану оплати праці в Україні за останні роки нами наведено показники, які використовувалися для розрахунку основних соціальних індикаторів за 2011-2015рр.

Таблиця 1

**Динаміка дотримання соціальних стандартів гідної оплати праці
в Україні за 2011-2015рр.**

№п/п	Показники/ індикатори	Роки				
		2011	2012	2013	2014	2015
1	Прожитковий мінімум для працездатних осіб, грн..	1004	1134	1147	1252	1271
2	Мінімальна заробітна плата, грн.	1004	1134	1147	1252	1271
3	Співвідношення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати	1	1	1	1	1
4	Середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника, грн.	2633	3026	3265	3480	3788
5	Співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати, %	32,87	33,58	35,13	35,0	35,55
6	Модальна заробітна плата працівника, грн.	від 1004 до 1500	від 1134 до 1500	від 1378 до 1500	від 5000 до 10000	від 5000 до 10000
7	Співвідношення модальної та середньої заробітної плати, %	32,9-49,1	33,5-44,4	42,2-45,9	143,6-287,3	131,9-263,9
8	Питома вага заробітної плати у структурі доходів населення,%	41,8	42,2	41,4	40,5	39,0
9	Співвідношення темпів приросту номінальної та реальної заробітної плати,%	8,9	0,5	0,97	-0,07	-0,7
10	Питома вага працівників, яким заробітну плату нараховано у межах прожиткового мінімуму,%	5,6	5,2	5,1	4,3	3,7
11	Заборгованість із виплати заробітної плати, млн.грн.	997,4	893,7	1019,4	1320	1574
12	Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків,%	74,9	77,6	73,5	76,0	86,0

Першим індикатором гідної оплати праці наведено співвідношення мінімальної заробітної плати й прожиткового мінімуму. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається відповідно до статей 9 і 10

Закону України «Про оплату праці» та не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Регулювання встановлення мінімальної заробітної плати МОП відбувається на основі Конвенції №131, ратифікованої у 2005 р., про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. Основним фактором визначення мінімальної заробітної плати є прожитковий мінімум, вони повинні бути однаковими, ще ліпше бути більшою від прожиткового мінімуму для працездатних.

В Україні у 2000 р. співвідношення вказаного індикатора становило 0,41, в 2008 р. – 0,90, що не відповідало вимогам стандарту. З 2009 р. значення індикатора нормувалось і в останні роки він дорівнює одиниці. Прожитковий мінімум українців у 2015 р., за експертними підрахунками, становить 44,5 гривні на день, що складає 1,6 долара. За стандартами ООН, за межею бідності перебувають люди, які витрачають на день менше 5 доларів, тобто близько 135 гривень. Нещодавнє дослідження ООН показало, що 80% українців живуть за межею бідності, згідно з такими стандартами. У бідних африканських країнах у середньому людина витрачає 1,25 долара [6].

Наступним індикатором гідної оплати праці на макрорівні є співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати. МОП і європейською практикою вважається доцільним таке значення даного співвідношення – від 40% до 60%, а Радою Європи – 68% середньої заробітної плати [1]. Згідно з проведеними розрахунками можемо стверджувати про відставання від стандарту значень цього індикатора та його незмінність протягом останніх років.

Що ж стосується співвідношення модальної та середньої заробітної плати, то у 2011-2015 рр. спостерігається відставання розмірів модальної заробітної плати від середньої, а у 2014-2015 рр. вона вища від середньої заробітної плати. На наш погляд, рівні зазначених заробітних плат повинні зближуватись, тобто їх співвідношення має прямувати до одиниці.

Значення четвертого індикатора – питомої ваги заробітної плати у структурі сукупних доходів населення вказує на гостроту питання щодо оплати праці в Україні. У розвинених країнах світу вона дорівнює 65-85%, в Україні не тільки відстає від норми, але і зменшується порівняно з 2012 р.

Скорочення співвідношення темпів приросту номінальної та реальної заробітної плати відбулося на фоні незначних темпів зростання номінальної заробітної плати та зниження реальної. За даними служби статистики, у I кварталі 2015 року у порівнянні з аналогічним періодом 2014-го реальні доходи населення зменшилися на 23,5%. Те, що темпи падіння добробуту населення продовжують наростати, добре видно з динаміки зниження реальної заробітної плати в країні. При цьому необхідно враховувати, що офіційне зниження доходів і зарплат українців розраховується на підставі показників Держстату щодо зростання цін, а вони помітно нижчі від реальних [4].

Заборгованість із виплати заробітної плати до 2012 року мав тенденцію до зниження, а 2013-2015рр. обсяги заборгованості значно зростають, що пояснюється кризовими явищами в економіці країни.

Актуальними для України залишаються питання тендерної нерівності в оплаті праці. Так, станом на кінець 2014 р. співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків дорівнювало 76%, але у 2015 році воно виросло до 86 %.

На формування гідної заробітної плати праці впливають багато чинників, які можна виокремити у дві групи:

- ті, що характеризують стан ринку праці (співвідношення попиту і пропозиції);
- ті, що характеризують працівників, результати їхньої діяльності та колективної праці і формують вартість послуг робочої сили.

Існування широкого переліку факторів, які об'єктивно зумовлюють різницю у величині трудової винагороди на одного зайнятого, викликає необхідність в узагальненні факторів, які визначають основні напрями диференціації оплати праці. Такими факторами можуть бути: демографічні, професійні, соціально-статусні, соціально-економічні, соціально-географічні, соціально-політичні. Серед усіх факторів диференціації заробітної плати найбільш виражені галузеві та територіальні.

Таблиця 2

**Динаміка змін коефіцієнта диференціації заробітної плати у
2010-2015рр.**

Рік	Економіка	Регіони
2010	5,69	2,07
2011	6,39	2,15
2012	6,33(5,34)*	2,11
2013	5,40	2,13
2014	6,18	2,12
2015	8,47	2,25

*коефіцієнт диференціації за КВЕД 2010 (до 2012р. – КВЕД 2005)

Міжгалузеві співвідношення в рівнях оплати праці високі, діапазон яких у 2015 р. склав 8,47 разу. Це показник того, що величина заробітної плати визначається переважно належністю до певної сфери економічної діяльності, усупереч загальновизнаному світовою практикою досвіду, коли першочерговими чинниками її формування є кількість, якість і результати праці. Рівень міжгалузевої диференціації в розвинених країнах не перевищує 150-200%. Коефіцієнт диференціації заробітної плати в економіці України за 2010-2015 рр. мав тенденцію до зростання. Максимальним його значення 8,47 було зафіксовано у 2015 р., що 1,5 разу перевищило рівень 2010 року(табл.2).

Специфіка й особливості галузевої структури впливають на високі міжрегіональні відмінності в рівнях оплати праці. У 2015 р. рівень середньої заробітної плати у Тернопільській області був нижчим від середнього рівня по країні на 29,6% , а у м. Київ – на 60,5% вищим. Міжрегіональна диференціація середньої заробітної плати у 2015 році склала 2,25 разу.

Міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці не відповідають принципу однакової оплати за однакоvu працю (низькі рівні заробітної плати, неузгодженість оплати праці у бюджетній сфері, застаріла система кваліфікаційних розрядів, відсутність мотивації до застосування гнучких тарифних сіток на підприємствах тощо).

Особливості сучасного ринку праці, такі як його неоднорідність щодо якості робочої сили, її професійно кваліфікаційного складу, зокрема збереження значної частки низькоефективної праці, є одним із чинників складеного рівня диференціації оплати праці.

Жорсткість професійно-кваліфікаційної структури ринку праці щодо структурних зрушень в економіці у формуванні ціни робочої сили на ринку праці певною мірою впливає на диференціацію заробітної плати (відсутність комплексного підходу у підготовці кадрів, знецінення послуг робочої сили, низький рівень професійної мобільності, незадоволеність умовами та її оплати тощо).

Висновки. Результати проведеного дослідження в Україні підтверджують недотримання більшості з соціальних стандартів гідної оплати праці та, відповідно, невиконання її основних функцій, про свідчать: низька питома вага заробітної плати у структурі доходів населення; наявність суттєвої диференціації у розмірах заробітної плати; тендерна нерівність. Наведене підкреслює недосконалу систему оплати праці в Україні. Це призводить до подальшого розшарування населення на багатих і бідних, збільшення дискримінації з боку роботодавців та інших негативних наслідків.

Угодою про асоціацію України з Європейським союзом передбачено посилити діалог і співробітництво щодо забезпечення гідної праці, тендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків і жінок, боротьби з дискримінацією, скорочення бідності, посилення можливостей соціальних партнерів і сприяння соціального діалогу. Для поліпшення ситуації з забезпечення гідної оплати праці в країні необхідний комплекс заходів, спрямованих на збільшення інвестицій в економіку, дієвість антимонопольного, антикорупційного законодавства тощо. У сфері соціальної політики треба підвищити дієвість колективно-договірного регулювання заробітної плати та провести реформи в організації оплати праці, які сприятимуть установленню справедливої диференціації заробітної плати відповідно до кількості, якості та результатів праці, що дозволять забезпечити її гідний рівень.

Список використаних джерел

1. Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати та їх дотримання в Україні \ Україна: аспекти праці №2, 2014 - с.35-40.
2. Ільєнко Н., Спасенко Ю. Забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати – важливий напрям регулювання оплати праці \ Україна: аспекти праці №1, 2015 – 22-27.
3. Ільєнко Н., Спасенко Ю. Застосування прогресивних форм і систем оплати праці відповідно до сучасних вимог економічного розвитку України / Україна: аспекти праці №3, 2013 – 32-38.
4. Комплексна оцінка економічної ситуації в Україні у 2014 – 2015рр.[електронний ресурс]. – Режим доступу: - ias.org.ua \ kompleksna – otsiha – ekonomichnoy.
5. Державна служба статистики України .[електронний ресурс]. – Режим доступу: - www.ukrstat.gov.ua.
6. Більшість українців живуть за межею бідності – ООН [електронний ресурс]. – Режим доступу: -gazeta.ua/articles/...menshenizh...5.

References

1. Perehudova T. (2014). Social standards of decent pay and compliance in Ukraine. *Ukraina: aspekty pratsi*. [*Ukraine: aspects of labor*], vol. 2, pp. 35-40.
2. Ilyenkov N., Spasenko Yu. (2015). Ensuring optimal wage differentiation - important area of regulation of wages. *Ukraina: aspekty pratsi*. [*Ukraine: aspects of labor*], vol. 1, pp. 22-27.
3. Ilyenkov N., Spasenko Yu. (2013). The use of progressive forms and systems of remuneration in accordance with modern requirements of economic development of Ukraine. *Ukraina: aspekty pratsi*. [*Ukraine: aspects of labor*], vol. 3, pp. 32-38.
4. Comprehensive assessment of the economic situation in Ukraine in 2014 – 2015 yy. Available at: [iac.org.ua \ kompleksna – otsiha – economichnoy](http://iac.org.ua/kompleksna-otsiha-economichnoy).
5. State Statistics Service of Ukraine. Available at: [www.ukrstat. Gov. ua](http://www.ukrstat.gov.ua).
6. Most Ukrainian living in poverty – UN. Available at: gazeta.ua/articles/...menshenizh...5.