

УДК 331.2:338.246.025.2(477)

Тетяна Іванівна БОГДАНОВА

кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет, e-mail: tibog@meta.ua

Марина Сергіївна КРИВЦОВА

кандидат економічних наук, викладач кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет, e-mail: m.kryvtsova@gmail.com

**МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ
В УКРАЇНІ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ**

Богданова, Т. І., Кривцова, М. С. Механізм державного регулювання оплати праці в Україні: сучасні тенденції та шляхи реформування // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук праць; за ред.: М. І. Зверькова (голов. ред.) та ін. (ISSN 2313-4569). – Одеса: Одеський національний економічний університет. – 2017. – № 2-3 (63-64). – С. 80–91.

Анотація. Стаття присвячена актуальним питанням реформування державного механізму регулювання оплати праці в Україні. Досліджено наслідки впливу підвищення стандарту мінімальної заробітної плати на формування рівня доходів населення. Визначено, що існуючі методи встановлення державних соціальних стандартів потребують нового підходу виходячи з реальної вартості людських ресурсів на ринку праці. Запропоновано для розрахунку соціального стандарту мінімальної заробітної плати використовувати показники середньої заробітної плати та індексу Кейтца. Сформульовано рекомендації щодо удосконалення механізму державного регулювання оплати праці в напрямках створення ефективних механізмів державних гарантій та зваженої системи оподаткування.

Ключові слова: оплата праці; соціальні стандарти; мінімальна заробітна плата; індекс Кейтца; механізм державного регулювання оплати праці.

Татьяна Ивановна БОГДАНОВА

кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда,
Одесский национальный экономический университет, e-mail: tibog@meta.ua

Марина Сергеевна КРИВЦОВА

кандидат экономических наук, преподаватель кафедры управления персоналом и
экономики труда, Одесский национальный экономический университет,
e-mail: m.kryvtsova@gmail.com

**МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ
ТРУДА В УКРАИНЕ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И
ПУТИ РЕФОРМИРОВАНИЯ**

Богданова, Т. И., Кривцова, М. С. Механизм государственного регулирования оплаты труда в Украине: современные тенденции и пути реформирования // Вестник социально-экономических исследований: сб. науч. трудов; под ред.: М. И. Зверькова (глав. ред.) и др. (ISSN 2313-4569). – Одесса: Одесский национальный экономический университет. – 2017. – № 2-3 (63-64). – С. 80–91.

Аннотация. Статья посвящена актуальным вопросам реформирования государственного механизма регулирования оплаты труда в Украине. Исследованы последствия влияния повышения стандарта минимальной заработной платы на формирование уровня доходов населения. Определено, что существующие методы установления государственных социальных стандартов требуют нового подхода исходя из реальной стоимости человеческих ресурсов на рынке труда. Предложено для расчета социального стандарта минимальной заработной платы использовать показатели средней заработной платы и индекса Кейтца. Сформулированы рекомендации по совершенствованию механизма государственного регулирования оплаты труда в направлениях создания эффективных механизмов государственных гарантий и взвешенной системы налогообложения.

Ключевые слова: оплата труда; социальные стандарты; минимальная заработная плата; индекс Кейтца; механизм государственного регулирования оплаты труда.

Tatiana BOGDANOVA

*PhD in Economics, Associate Professor, Department of Human Resources and Labor Economics,
Odessa National Economics University, e-mail: tibog@meta.ua*

Marina KRYVTSOVA

*PhD in Economics, lecturer, Department of Human Resources and Labor Economics,
Odessa National Economics University, e-mail: m.kryvtsova@gmail.com*

**THE MECHANISM OF STATE REGULATION OF WAGE PAYMENT IN
UKRAINE: CONTEMPORARY TRENDS AND WAYS OF REFORMING**

Bogdanova, T., Kryvtsova, M. (2017). The mechanism of state regulation of wage payment in Ukraine: contemporary trends and ways of reforming. Ed.: M. Zveryakov (ed.-in-ch.) and others [Mekhanizm derzhavnoho rehuliuвання оплатy pratsi v Ukraini: suchasni tendentsii ta shliakhy reformuvannia; za red.: M. I. Zveriakova (gol. red.) ta in.], Socio-economic research bulletin; Visnik social'no-ekonomichnih doslidzen' (ISSN 2313-4569), Odessa National Economic University, Odessa, No. 2-3 (63-64), pp. 80–91.

Abstract. *The article is devoted to topical issues of reforming the state mechanism of regulation of labor remuneration in Ukraine. The consequences of influence raising the minimum wage standard on the level of population incomes are investigated. It is determined that the existing methods for establishing state social standards require a new approach based on the real value of human resources in the labor market. It is proposed to use the average salary and the Kaitz index to calculate the social standard of the minimum wage. Recommendations to improve the mechanism of state regulation of labor remuneration in the direction of creating effective mechanisms of state guarantees and a balanced taxation system are formulated.*

Keywords: *labor remuneration; social standards; minimum wage; the Kaitz index; the mechanism of state regulation of labor remuneration.*

JEL classification: *J380*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Розбудова в Україні з 1991 р. ринкової економіки викликала значну маргіналізацію населення через втрату високого соціального статусу робітничого класу та інтелігенції. За 25 років політичних, економічних, ідеологічних та інших реформ український соціум отримав різні форми соціальної нерівності, серед яких найгіршою є бідність більшості населення. Завдання для України за програмою ООН «Цілі розвитку тисячоліття» щодо зниження в 10 разів чисельності населення, споживання якого менше прожиткового рівня, не виконане. Так, передбачалося зниження питомої ваги цієї категорії населення з 71,2% у 2000 р. до 7,0% у 2015 р., але в 2015 р. показник дорівнював 11,1%. Крім того, у 2015 р. 4,9% домогосподарств не змогли забезпечити собі навіть достатнє харчування, а 43,2% із них відмовлялися собі у найнеобхіднішому, крім харчування [1].

Особливої актуальності в Україні набуває відповідальність Уряду за викоренення «феномену працюючих бідних», підвищення величини їх трудових доходів, які б забезпечували гідний рівень та якість життя передусім працівників. Трудові доходи формують різні чинники, але їх рівень відображується системою показників, серед яких найбільш важливими є мінімальна заробітна плата (МЗП), прожитковий мінімум (ПМ), середні номінальна (СНЗП) та реальна заробітна плата (СРЗП). Значний вплив на стан трудових доходів спричиняють зміни законодавства у соціально-трудої сфері в частині регулювання мінімальної заробітної плати, які мають неоднозначний вплив на життя населення та потребують ретельної уваги та вивчення зі сторони наукової спільноти.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Серед українських науковців, які займаються проблемами соціально-трудої сфери та регулюванням оплати праці варто виділити праці А. Колота та О. Герасименко [2] (систематизація соціально-економічних ознак гідної праці), В. Ковальова та О. Атаєвої [3] (розвиток методологічних підходів до кількісної оцінки рівня оплати праці), А. Кудінової та Д. Верби [4] (розгляд проблеми соціально-трудої сфери через призму інституціональних перетворень та визначальної ролі інститутів державного регулювання), Д. Мельничука [5] (оцінювання результативності

процесів у сфері людського капіталу шляхом визначення еквівалента вартості робочої сили через розмір заробітної плати), С. Цимбалюк [6] (визначення теоретико-прикладних аспектів забезпечення гідної оплати праці) та ін. Проте реформи, що проводяться наразі у соціально-трудовій сфері вимагають нових підходів для ефективного функціонування державного механізму регулювання оплати праці з урахуванням соціально-економічної ситуації в Україні та євроінтеграційного процесу.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Серед найбільш вагомих реформ, що потребують уваги в соціально-трудовій сфері – це зміна соціальних стандартів, а саме розміру МЗП. Така реформа призводить до цілої низки взаємопов'язаних перетворень у державному механізмі регулювання оплати праці, формуванні доходів та оподаткуванні населення починаючи від коригування рівня оплати праці та посадових окладів працівників та службовців різного тарифного розряду, зміни бази оподаткування для підприємств та закінчуючи змінами в розмірах штрафів, що, вважаємо, має актуальне та вагоме значення для всього населення України. Аналізуючи наслідки підвищення соціальних стандартів, важливо не лише займати позицію оптимістичного чи песимістичного критика, але й враховувати, що зміни в соціально-трудовій сфері мають системний характер, потребують нових підходів до визначення соціальних стандартів, що й необхідно обговорювати. Тому актуальність реформування державного механізму оплати праці в такому контексті не викликає сумніву.

Постановка завдання. Метою статті є вивчення соціально-економічних наслідків реформування оплати праці на основі змін у державних соціальних стандартах, а саме підвищенні МЗП, та обґрунтування шляхів удосконалення державного механізму регулювання оплати праці. Для досягнення цієї мети авторами поставлено такі завдання: аналіз позитивних та негативних наслідків зміни МЗМ, розрахунок розміру МЗП за допомогою показника середньої заробітної плати та індекса Кейтца, визначення заходів необхідних для реформування державного механізму регулювання оплати праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кожна країна використовує різні методичні підходи до обґрунтування величини МЗП, виходячи із урахування низки соціально-економічних, демографічних та політичних чинників, серед яких важливе місце займають: величина та темпи зростання ВВП, рівень заробітної плати, досягнутий рівень життя тощо. Тобто, вочевидь, саме стан економіки та темпи зростання ВВП є основними чинниками встановлення величини соціальних стандартів ПМ і МЗП.

Необхідність підвищення стандарту МЗП в Україні не викликає сумнівів, оскільки динаміка її зростання обумовлюється дією економічних законів зростання СНЗП у випадку підготовленості до цього реальної економіки, ринку праці та первинних розподільчих відносин у соціально-трудовій сфері. У протилежному ж випадку – зростає неформальна зайнятість, поширюється зайнятість на неповний робочий день. Звідси відбувається збіднення населення, скорочується попит, а потім і ринкова пропозиція. Для забезпечення успіхів упровадження підвищення стандартів у випадку порушення розподільчих відносин та інших норм трудового законодавства необхідне застосування відповідного інституціонально-економічного законодавства. Тому було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» № 1774-VIII від 06.12.2016 р., відомий як законопроект № 5130, який широко обговорювався в українському суспільстві. Цим законом внесено зміни до Кодексу Законів про працю України (ст. 93,96), Законів України «Про оплату праці», «Про основи захищеності інвалідів», «Про пенсійне забезпечення», Кодексів України: Про адміністративні правопорушення, Кримінальний, Земельний, Процесуальний. Це призвело до прийняття трьох новацій щодо оплати праці з 2017 року: по-перше, одразу вдвічі підвищено мінімальну зарплату – до 3200 грн.; по-друге, перший тарифний розряд єдиної тарифної сітки бюджетників встановлено у розмірі 1600 грн.; по-третє, скасовано прив'язку розрахунку посадових окладів до мінімальної зарплати. Також виходячи із Закону України № 1774-VIII та низки нормативних законодавчих актів набула чинності постанова Кабінету Міністрів України № 55 від 03.02.2016 р., якою визначено, що з 01.01.2017 р. юридичні та

фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть за порушення законодавства про працю та зайнятість населення крім адміністративних, ще й фінансові санкції у розмірі від 3200 грн. до 32000 грн. Найважливішими цілями таких новацій були зменшення бідності населення та зниження дефіцитності пенсійного фонду.

Запропоновані урядом заходи щодо реформування заробітної плати викликали жваву дискусію щодо джерел досягнення поставлених цілей. Великі сподівання уряд покладає на зростання відрахувань від ФОП за рахунок виходу заробітної плати з тіні (на думку Міністра соціальної політики це дасть бюджету приблизно 10–15%), від зростання розміру середньої заробітної плати та інших надходжень від різних податків, особливо тих, нарахування яких здійснюється відносно МЗП (судові збори, штрафи, пеня, держпослуги та ін.).

Деякі експерти вважають, що підняття мінімальної заробітної плати у 2017 р. може спричинити негативний вплив на економіку, оскільки відбудеться за рахунок таких джерел: масових скорочень працівників бюджетних організацій зі сфер медицини, науки, культури, спорту та ін.; інфляції; зростання внутрішнього і зовнішнього боргу [7].

Серед вчених є побоювання, що підвищення у два рази мінімальної заробітної плати може призвести до неочікуваних наслідків. Відповідно до прийнятого 06.12.16 р. Закону України № 5130 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» вихідним для розрахунку тарифних окладів буде мінімальний посадовий оклад, що встановлюється кабіном й прив'язується до прожиткового мінімуму. Держбюджетом України на 2017 рік встановлено такі рівні прожиткового мінімуму на одну працездатну особу: з 1 січня 2017 р. – 1 600 грн., з 1 травня – 1 684 грн., з 1 грудня – 1 762 грн. Ці рівні значно занижені відносно реального прожиткового мінімуму. За розрахунками Міністерства соціальної політики, з урахуванням реальних цін, фактичний прожитковий мінімум для працездатних осіб вже у жовтні 2016 р. склав 2779 грн.

Таким чином, прожитковий мінімум, встановлений на 1 січня 2017 року, для бюджетної сфери, буде посадовим окладом для працівників 1 розряду – 1600 грн. Щоб забезпечити такому працівнику встановлену мінімальну заробітну плату в 3200 грн., Законом № 5130 передбачено, що мінімальна заробітна плата може включати усі види надбавок, доплат, заохочень і компенсацій (включно доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат). Варто відмітити, що цим законом порушується декілька зарплатоутворюючих функцій: соціальна, відтворювальна, стимулююча. У випадку, якщо розрахована працівнику заробітна плата не досягає розміру МЗП в 3200 грн., то підприємство здійснює необхідну до цієї величини доплату. Таке підвищення буде торкатися лише осіб, у яких заробітна плата була меншою, ніж 3200 грн. (1–8 розряди ЄТС), решта зарплат проіндексується з $K=1,3$, що нівелює диференціацію в оплаті праці високо- та низькокваліфікованих працівників. Крім того, підвищення заробітної плати в бюджетних установах буде відбуватися в межах існуючого фонду заробітної плати. Тому бюджетників очікує скорочення чисельності співробітників, зростання безробіття в освітньому сегменті ринку праці, підвищення навантаження (зростання експлуатації). Наприклад, якщо у ВНЗ на керівництво магістерською дипломною роботою науковому керівнику в 2015 р. відводилося на рік 30 годин, то тепер усього 20 годин.

Уряд поки не планує переглядати коефіцієнти диференціації заробітної плати, що закладені в єдиній тарифній сітці для оплати праці в державних установах, а це означає, що справедливість в оплаті праці буде порушена, оскільки зарплата прибиральниці, медичної сестри наблизиться до зарплати лікаря та вчителя. Відсутність обґрунтованої диференціації заробітної плати призведе до втрати стимулу до отримання вищої освіти. Наукові дослідження свідчать про прогресуюче знецінення вищої освіти вже за сучасних умов диференціації в оплаті висококваліфікованої та некваліфікованої праці. Так, якщо у 2000 р. повна вища освіта забезпечувала 125% приросту доходу працівника, порівняно з базовим рівнем, у 2006 р. – 100,5%, то у 2012 р. – усього лише 64,5%. Наразі ж ситуація набуває ще більш загрозливого характеру [8, с.44].

Уряд очікує, що в результаті підняття мінімальної заробітної плати буде підвищена платоспроможність населення, що допоможе стимулювати національних виробників, оскільки сподіватися на залучення інвестицій в економіку країни від зовнішніх інвесторів у 2017 р. не варто, тому, що у 2016 р. Україна увійшла до групи 50 найкорумпованіших країн світу. Крім того, вважається, що зростання МЗП забезпечить виведення заробітних плат з тіні, а це збільшить податкові надходження з фонду заробітної плати. Відмітимо, що «боротьба» за виведення заробітної плати з тіні має давню історію. До 2009 року величина ПМ була значно більше МЗП, тобто, вже тоді держава не приховувала тіньової ЗП і, таким чином, відбувалася негласна легітимізація тіньової економіки. Та й надалі були різні спроби виведення економіки з тіні, але жодна з них не призводила до успішних результатів. Зниження нарахувань на ЗП у 2016 році та встановлення єдиного соціального внеску в розмірі 22% не призвело до очікуваного зростання заробітної плати. Так, за дослідженнями Національного банку, лише 25% підприємств, які отримали економію від зменшеного розміру податку, спрямувало вивільнені кошти на підняття заробітних плат, інші використали їх на покриття збитків від коливання валютного курсу, сплату інших податків, наймання нових працівників. Підприємства, які не підвищили заробітну плату (65%), зекономлені кошти використали на вирішення поточних виробничих проблем і лише 2,7% підприємств спрямували вивільнені кошти на інвестиційні цілі [9].

Посилення штрафних санкцій за недотримання трудового законодавства дозволить лише частково наповнити доходну частину бюджету, оскільки тільки приблизно 2,7% працівників у 2016 р. отримували ЗП менше мінімальної, тому очікування уряду можуть не справдитися. Безумовно, зростання розміру штрафів підвищить відрахування, але скоріше за все, підвищення МЗП призведе до посилення експлуатації працівників, оскільки підприємства перейдуть на неповний робочий тиждень, або почнуть звільняти працівників, забезпечуючи тим, хто залишиться, виплату мінімалки при зростанні на них робочого навантаження.

Аналітики сайту з пошуку вакансій для працевлаштування «rabota.ua» вважають, що нинішнє зростання МЗП зумовить скорочення чисельності тих, хто отримує субсидії. Щоб цього не сталося, люди звільняються з роботи, стають безробітними й погоджуються на неофіційне працевлаштування. Роботодавці прихильно відносяться до цього, оскільки навіть ті з них, які згодні виплачувати мінімалку в 3200 грн. й мають запас міцності, не встигли закласти підвищення зарплат у бюджети, які верстають у жовтні й остаточно затверджуються в листопаді. Щоб мати змогу конкурувати на ринках, бізнес має підняти витрати, ціни, що спричинить у подальшому або інфляцію, або банкрутство [10]. У тому випадку, якщо працівник отримував частину ЗП офіційно і з них сплачував податки (наприклад, 2000 грн.), а іншу частину в конверті (теж 2000 грн. – без сплати податків), то при переході на офіційну заробітну плату 3200 грн. – податки зростають, а заробітна плата зменшується.

На думку експертів, роботодавці будуть здійснювати оптимізацію структури й чисельності співробітників та переводити частину функцій персоналу на аутсорсинг, особливо в бухгалтерії. Для здійснення цих дій у роботодавців виникне потреба у допомозі експертів, тому актуальними стануть послуги з експертизи та аудиту кадрової документації, в розробці відсутніх локально-нормативних актів, в тому числі з пожежної безпеки, військовому й кадровому обліку. У 2017 р. в компаніях виникне потреба в оцінці персоналу зовнішніми провайдерами, розшириться попит на послуги кадрових агенцій з пошуку та підбору персоналу.

Вважаємо, що від впровадження цих новацій можна очікувати і вагомі позитивні наслідки підвищення МЗП у два рази, а саме:

- 1) зростання середньої номінальної заробітної плати. У грудні 2016 р. вона дорівнювала 5183 грн., а на 2017 рік планується у розмірі 5575 грн. (це майже 205\$ за курсом закладеним в бюджеті на 2017 рік – 27,2 грн./дол.);

- 2) зміна співвідношення МЗП та ПМ призведе до покращення індекса Кейтца. Так, за 2010–2016 роки індекс Кейтца складав від 41% у 2010 р. до 31% у 2016 р. Завдяки підвищенню МЗП це співвідношення складе 57%, що відповідає рекомендаціям ЄС та практиці регулювання заробітної плати у розвинених країнах;
- 3) зростання МЗП підвищить вимоги до професіоналізму робітників, що зробить більш конкурентоспроможними осіб з високою кваліфікацією та рівнем освіти. Відповідно безробітних з неповною вищою освітою та професійно-технічною освітою буде більше. Але, в аспекті розвитку та капіталізації людського капіталу та підвищення інноваційності економіки це позитивне явище.

Загалом, варто відмітити, що позитивні наслідки від впровадження нового законодавства за даними Держказначейства відображаються у перевиконанні доходної частини держбюджету в I кв. 2017 р.: отримано 179,933 млрд. грн. доходів, що на 13,8% більше бюджетного плану та на 39,6% більше відповідного періоду 2016 року. Податкові надходження в березні становили 36,320 млрд. грн., що на 35,2% більше бюджетного розпису, у січні-березні – 98,569 млрд. грн., що на 16,9% більше планового показника. На 29%, відповідно до I кварталу минулого року, зросли і надходження від сплати єдиного соціального внеску [11].

У березні 2017 р. середня номінальна заробітна плата штатного працівника становила 6752 грн. і порівняно з січнем цього року зросла на 12,4%, а з березнем 2016 р. – на 37,2%. Індекс реальної заробітної плати за лютий 2017 р. порівняно з січнем 2017 р. склав 102,3%, відносно лютого 2016 р. – 118,0%.

У січні-квітні 2017 року порівняно з відповідним періодом 2016 р., кількість осіб, працевлаштованих за сприяння державної служби зайнятості, зросла на 24 тис. або 9% та склала 289 тисяч. При цьому, 41% з них були працевлаштовані оперативнo до надання статусу безробітного. На нові робочі місця з компенсацією роботодавцю витрат в розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове ДСС працевлаштовані 6,3 тис. безробітних, що на 54% більше, ніж у січні-квітні 2016 року. Протягом січня-квітня 2017 року роботодавцями було подано інформацію про заплановане масове вивільнення працівників на 42% менше, ніж у січні-квітні 2016 року. Кількість безробітних станом на 1 травня 2017 року, порівняно з відповідною датою 2016 року, скоротилася на 14% (на 61 тис.) та становила 374 тис. Станом на 1 травня 2017 року на одне вільне робоче місце претендувало 6 безробітних (на відповідну дату 2016 року – 11 осіб) [12].

Є й деякі негативні результати. На кінець I кв. 2017 р. заборгованість по заробітній платі зросла до 2 млрд. грн. З початку року вона зросла загалом по Україні на 15,6%. Лише в 4 областях відбулося зниження заборгованості порівняно з січнем 2017 р. (Житомирській, Кіровоградській, Полтавській, Тернопільській). Рекордсменами зростання заборгованості є Рівненська область – у 6,3 рази, Хмельницька та Черкаська область – у 3,4 рази, Волинська область – у 2,8 рази. Збільшення заборгованості по ЗП пояснюється падінням попиту на продукцію, скороченням ринків збуту, зниженням доходів підприємств. Зростання цін на енергоносії та ЖКП примушують роботодавців, щоб не залишитися без світла та газу, в першу чергу спрямовувати виплати на ці витратні статті.

Частка працівників, що отримали заробітну плату в межах мінімальної в березні 2017 р. зросла до 10,3%, тоді як у грудні 2015 р. і 2016 р. вона становила відповідно 2,7% та 2,8%. За даними опитування міжнародного кадрового порталу hh.ua, заробітна плата змінилася у кожного п'ятого українця, але більшу зарплату отримують тільки половина респондентів, а у 25% з них оклади навпаки знизилися. Ті, кому підвищили тільки офіційну ЗП, а надбавки виплачують у конвертах, становлять 19% [13].

Зауважимо, що для подолання цих негативних тенденцій одного кварталу року недостатньо, а тому вважаємо, що позитивні зрушення на ринку праці є відчутними й вони свідчать про правильність обраного шляху уряду країни на реформування оплати праці, що й є початком розриву «порочного кола бідності» українців.

Варто відмітити, що реформування в системі оплати праці, яке почалося в Україні з інституційних змін у розмірах соціальних стандартів, у свою чергу, потребує перегляду розрахунку вартості людських ресурсів. З огляду на європейський курс реформ в Україні варто переходити на визначення рівня МЗП виходячи із ринкової вартості людських ресурсів. Для цього необхідно визначитися з методом розрахунку МЗП та ПМ.

Загалом до методів, що використовуються в світовій практиці для визначення прожиткового мінімуму, можна віднести такі:

- 1) статистичний (прожитковий мінімум встановлюється на рівні доходів, які мають у своєму розпорядженні 10–20% найнезаможніших громадян країни);
- 2) нормативний (визначається за фактичною вартістю споживчих товарів і послуг);
- 3) комбінований або нормативно-статистичний (обсяг і склад продуктів харчування визначаються нормативно, а інше – за його часткою в загальних витратах);
- 4) суб'єктивний (на основі періодичних соціологічних опитувань населення про величину необхідного мінімального доходу);
- 5) медіанний (порогом бідності вважається величина половини медіанного доходу);
- 6) метод умовних розрахунків (величина прожиткового мінімуму визначається на основі оцінки рівня вартості спеціального набору, беручи до уваги умовне співвідношення між величиною прожиткового мінімуму та вартістю продовольчого набору як 1:3);
- 7) ресурсний (залежить від тенденції можливостей економіки щодо забезпечення прожиткового мінімуму та створення сучасного розвиненого суспільства світового рівня).

Нагадаємо, що довгий час за законодавством України величина МЗП дорівнювала ПМ, який розраховувався за допомогою нормативного методу. Але якщо проаналізувати більш детально, то можна стверджувати, що встановлення рівня прожиткового мінімуму відбувалося відповідно до ресурсного методу (тобто з урахуванням фінансових можливостей держави), що не було визначено законодавчо. Так воно здійснюється й зараз. І кардинальні зміни у співвідношенні ПМ та МЗП, що відбулися в 2017 році цьому підтвердження. Це, з одного боку, показує курс уряду на реформи, а, з іншого, – непослідовність та необґрунтованість цих реформ. Відірваність показника МЗП від прожиткового мінімуму створює неоднозначні тенденції на ринку праці про що було зазначено раніше.

Вважаємо, що для більш чіткого та коректного визначення МЗП необхідно відмовитися від використання нормативного (де-юре), а ресурсного (де-факто) методу для розрахунків ПМ, а виходити із реальної вартості людських ресурсів на ринку праці, тобто середньої заробітної плати та індексу Кейтца у розмірі 60%, що відповідає рекомендаціям МОП та ЄС. У цьому випадку можна більш виважено, економічно обґрунтовано підходити до встановлення соціальних нормативів, враховувати тенденції та можливості ринку праці, економіки країни в цілому.

Для розрахунку МЗП, вважаємо за доцільне використовувати показник середньої заробітної плати за попередній рік, показник прогнозованої інфляції та індекс Кейтца на рівні 60%. Таким чином, розрахунок МЗП має вигляд:

$$\text{МЗП}_1 = \overline{\text{ЗП}}_0 \times I_{\text{ін1}} \times I_{\text{К}} \quad (1)$$

де МЗП_1 – мінімальна заробітна плата у звітному році, грн.;

$\overline{\text{ЗП}}_0$ – середня заробітна плата у попередньому році, грн.;

$I_{\text{ін1}}$ – індекс інфляції у звітному році;

$I_{\text{К}}$ – індекс Кейтца.

Розрахунки рівня мінімальної заробітної плати з урахуванням формули (1) наведені в табл. 1.

Як показують розрахунки, МЗП у 2017 році повинна бути на рівні 3361 грн. з урахуванням індексу інфляції, а її підвищення необхідно було проводити поступово та послідовно. Хоча, якщо перевести показник заробітної плати у дол. США (за прогнозним

курсом 2017 року в 27,2 грн. за 1 дол.), то вона складає лише 123,6\$. Це майже у два рази менше аналогічного показника 2013 року, що пов'язано із значною девальвацією гривні. Якщо виходити з абсолютного показника бідності США, то мінімальна заробітна плата, яка є критерієм бідності, має становити \$150, тобто, за цим критерієм працюючі українці (приблизно 4 млн. осіб) залишаються бідними.

Таблиця 1

Розрахунок мінімальної заробітної плати в Україні в 2010–2017 рр.
(з урахуванням індексу Кейтца 0,6) [розраховано авторами за даними [14]]

Показники	Роки							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (план)
Середньомісячна номінальна заробітна плата в Україні, грн.	2239	2633	3025	3265	3480	4195	5183	5602
Індекс Кейтца (факт)	0,412	0,381	0,375	0,373	0,35	0,329	0,309	0,571
Мінімальна заробітна плата на кінець року (факт), грн.	922	1004	1134	1218	1218	1378	1600	3200
Індекс інфляції	1,091	1,046	0,998	1,005	1,249	1,433	1,124	1,081
Прожитковий мінімум на кінець року, грн.	922	1004	1134	1218	1218	1378	1600	1600
Індекс Кейтца (план)	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Мінімальна заробітна плата на кінець року з урахуванням індексу інфляції (план), грн.	1466	1405	1577	1824	2447	2992	2829	3362
Мінімальна заробітна плата на кінець року (план), грн.	1344	1580	1815	1959	2088	2516	3109	3361

Таким чином, необхідно вжити невідкладних заходів щодо перетворення мінімальної заробітної плати в реально значиму величину. Тому запровадження мінімального розміру оплати праці повинно стати інструментом держави у регулюванні ринку праці, і мати за мету: встановлення реальної ціни робочої сили; зниження рівня бідності; захист працівників від можливих економічних потрясінь; виведення з «тіні» заробітної плати.

Для досягнення цієї мети необхідно:

- прив'язувати МЗП не до прожиткового мінімуму, а до середньої заробітної плати, як це робиться в розвинених країнах;
- ввести чітку залежність рівня МЗП від продуктивності праці, та законодавчо закріпити необхідність підвищення продуктивності праці;
- встановити соціальний норматив для галузей бюджетної сфери не нижче 80% від середньої заробітної плати в промисловості, який би використовувався як базова величина при складанні проекту бюджету, при встановленні заробітної плати нижче цього нормативу повинна відбуватися щоквартальна індексація;
- політика зростання заробітної плати повинна стати предметом договірного регулювання на всіх рівнях соціального партнерства та, особливо, на рівні підприємств, де будуть визначатися конкретні цифри та заходи. В колективних договорах підприємств та

тарифних угодах поряд з розмірами мінімальних ставок та заробітних плат необхідно обов'язково передбачити зобов'язання з випереджаючого зростання заробітної плати порівняно зі зростанням валового доходу. Рекомендації з кількісного співвідношення зростання заробітної платні та валового доходу доцільно визначати в програмах соціально-економічного розвитку, а також щорічному посланні Президента.

Реформування системи оплати праці повинно спиратися не лише на встановлення ринкової вартості людських ресурсів, але й на комплексну реформу всієї системи функціонування держави. Комплексний підхід до реформ – це залог успіху і процвітання економіки, формування держави соціального добробуту.

Світовий досвід свідчить про те, що реформування відносин з оплати праці повинно здійснюватися як за допомогою ефективних механізмів державних гарантій, тобто визначення рівня МНЗ, пенсій, рівня соціальної допомоги тощо, так і зваженої системи оподаткування.

В Україні діюча податкова система суттєво стримує розвиток виробництва і хоча останніми роками вона зазнає істотних змін, а саме, відбулася зміна ставки податків на єдиний соціальний внесок з 34,7% до 22% у 2016 році, а загальне податкове навантаження на бізнес зменшилося з 51,9% до 39,2%, все одно звичка роботодавців отримувати надприбутки не дозволяє вирішити головну проблему в системі оподаткування – неформальна і тіньова зайнятість, та ухилення від уплати податків.

Відмітимо, що у 2017 році Україна посіла 84 місце серед 190 країн світу за показником легкості ведення бізнесу, а наші сусіди Польща, Білорусь, Молдова – 25, 37, 44 місця відповідно. Рейтинг складається щорічно Світовим банком спільно з аудиторською компанією Pricewaterhouse Coopers за підсумками попереднього податкового року.

У цьому рейтингу податкові системи оцінюються за 4 параметрами – загальна податкова ставка, час, який витрачається суб'єктами господарювання на сплату податків, кількість платежів, а з цього року ще й простота відшкодування ПДВ і коригування корпоративного податку (податку на прибуток).

Загальне податкове навантаження вважається відсотком комерційного прибутку, який йде на основні податки у компанії середнього розміру, що не використовує податкові пільги. Трійку лідерів серед країн ЄАЕС (Євразійський економічний союз – Росія, Вірменія, Білорусь, Казахстан, Киргизія) і їх сусідів склали Грузія, Вірменія та Киргизстан, з рівнем податкового навантаження відповідно – 16,4%, 18,5% і 29%. Для України цей показник дорівнює 51,9%, при цьому середній показник по Східній Європі та Центральній Азії у 2015 році становив 34,2%, по світу – 40,6% (нижче на 0,1 п.п. порівняно з 2014 роком). При цьому податок на прибуток складає 8,7% (середнє значення по регіону – 12,7%), 43,1% – податки на заробітну плату (18,7% – в регіоні), 0,1% – інші податки (середнє значення по регіону – 2,8%).

Оскільки враховувалися дані лише 2015 року, показник загального податкового навантаження не враховує зниження єдиного соціального внеску з 41% до 22%, яке набуло чинності 2016 року. За словами Вікторії Тимошенко, керівника відділу непрямих податків РвС, в наступному році зниження ЄСВ може дати приріст приблизно на 10 позицій в рейтингу. За показником кількості платежів Україна – одна із кращих у світі, їх всього 5, як і в Грузії. Показник враховує кількість платежок, створених для сплати податків. Краще, ніж в Україні, лише в Арабських Еміратах, Катарі, Норвегії (по 4 платежі) і Гонконгу (3 платежі) [15].

Час, який бізнес витрачає на дотримання податкових правил, в Україні складає 356 годин на рік (роком раніше цей показник становив 346 годин) – найгірше в Східній Європі і Центральній Азії (середній показник у світі – 251 година). Як вважають експерти Україна може трохи поліпшити своє «положення», навіть не змінюючи Податковий кодекс, достатньо змінити форму податкової декларації. Що стосується проекту податкової реформи, розробленого Кабміном, наслідки його реалізації складно спрогнозувати, оскільки він має безліч спірних і суперечливих моментів. Проте, Президент України нещодавно заявив,

що після затвердження новацій щодо адміністрування податків Україна може піднятися на 30 сходинок у світовому рейтингу податкового навантаження Paying Taxes. За його словами, реалізація запланованих податкових новацій підніме Україну на верхні рядки рейтингу. Порошенко переконаний, що поліпшення місця в рейтингу – це найбільший прогрес, який продемонструвала Україна. Поки що не зрозуміло, як проявляються озвучені президентом поліпшення, адже сьогодні реальні умови ведення бізнесу в країні значно погіршилися [16].

Таким чином, в Україні існує необхідність у застосуванні методів, які будуть збалансовувати накопичення і споживання, стримувати «проїдання» доходів підприємствами. Варто зазначити, що у податкового регулювання оплати праці більше можливостей, ніж у регулювання за допомогою жорстких нормативів, оскільки податки мають за мету усунути недоліки в системі розподілу, яких неможливо уникнути за сучасних умов господарювання. У цьому аспекті можна було б використовувати досвід зарубіжних країн, де існують різні підходи до оподаткування коштів, призначених для оплати праці: оподаткування доходу залежно від приросту фонду оплати праці (Болгарія); податок на річну заробітну плату (Угорщина); три види нарахувань на кошти, які регулюються податком на понаднормативну заробітну плату та премії (Польща) [17].

Проте податкове регулювання – це другий етап регулювання коштів, призначених для оплати праці, який дозволяє перерозподілити для цих цілей уже визначену суму. В умовах нестабільності важливо регулювати витрати на оплату праці, а саме ту основу, від якої залежить сума коштів, що використовується на оплату праці.

Висновки і перспективи подальших розробок. Світовий досвід соціально-економічного розвитку країн яскраво демонструє, що постійне відставання темпів росту середньої заробітної плати від аналогічного показника продуктивності праці створює в країні соціальну напруженість та призводить до соціального вибуху. Тому державна політика соціально-економічного розвитку не може будуватися на низьких стандартах у сфері праці, особливо в сфері її оплати, яка є важливим мотиваційним, стимулюючим чинником залучення й використання трудового потенціалу економічно активного населення та рушійною силою розвитку національного виробництва. Нагальною проблемою є подальше реформування оплати праці, важливим початком чого є прийняте Урядом України підвищення мінімальної заробітної плати у два рази, але, на жаль, залишається її орієнтація на прожитковий мінімум, який має багато недоліків у методиці його встановлення, серед яких найбільш негативним моментом є неврахування під час визначення його структури та величини реальної вартості життя.

Методичні підходи до встановлення розміру мінімальної заробітної плати мають орієнтуватися на критерії її встановлення в розвинених країнах, зокрема в Європейському Союзі, із досягненням питомої ваги фонду оплати праці у валовому внутрішньому продукті не менше, ніж 60%, а у собівартості продукції – 25–30%, розміру індексу Кейтца до 60% за умов орієнтації прожиткового мінімуму на реальну вартість людського капіталу.

Таким чином, удосконалювати механізм державного регулювання оплати праці в Україні необхідно поступово за допомогою таких заходів:

- запровадження чіткої, соціально-економічно обґрунтованої моделі мінімальної заробітної плати з орієнтацією її величини на реальну вартість життя;
- деполітизації прийняття рішень щодо розміру і терміну перегляду мінімального розміру оплати праці;
- урахування регіональної диференціації оплати праці для збереження рівномірного трудового потенціалу між найбільш розвиненими й депресивними регіонами;
- підвищення мінімального розміру оплати праці паралельно з реформуванням усього бюджетного сектору економіки;
- удосконалення податкового законодавства у сфері оплати праці.

Такий комплексний підхід дозволить підвищити не тільки добробут населення, але й сприятиме економічному розвитку країни загалом.

Література

1. Самооцінка бідними домогосподарствами України рівня своїх доходів у січні 2016 р.: статист. збірник // Державна служба статистики України. – К., 2016. URL https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/17/Arch_sdrd_zb.htm.
2. Колот А., Герасименко О. Соціально-економічний вимір гідної праці в координатах нової економіки // Україна: аспекти праці. – 2016. – № 3–4. – С. 10–24.
3. Ковальов В. М., Атаєва О. А. Наукові підходи до визначення рівня оплати праці в Україні // Економіка України. – 2017. – № 4. – С. 67–79.
4. Кудінова А., Верба Д. Проблеми соціальної сфери в Україні: результат дефіциту ресурсів чи неефективного державного регулювання? // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 3. – С. 34–46.
5. Мельничук Д. П. Заробітна плата та рівень пенсійного забезпечення як індикатори результативності процесів у сфері людського капіталу // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – ЖДТУ. – 2015. – Вип. 3 (33). – С. 169–180.
6. Цимбалюк С. Теоретико-прикладні аспекти забезпечення справедливої оплати праці // Вестник КГУ ім. Н. А. Некрасова. – 2013. – № 2. – С. 61–63.
7. Повышение «минималки»: как изменится жизнь украинцев. URL: <http://ekonomika.eizvestia.com/full/232-povyshenie-minimalki-kak-izmenitsya-zhizn-ukraincev>.
8. Макарова Е. В. Образование в модернизированном обществе: цели и приоритеты для Украины // Демография та соціальна економіка. – 2014. – № 1 (21). – С. 37–47.
9. НБУ показал провал идеи снижения единого соцвзноса. URL: <http://korrespondent.net/business/economics/3730424-nbu-pokazal-proval-ydey-snyzheniya-edynoho-sotsvznosa>.
10. Ксенз Л. Украинцы увольняются с работы, чтобы не лишиться субсидии. URL: http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/ukraincy-uvolniautsia-s-raboty-chtoby-ne-lishitsia-subsidii-469141?utm_source=gravitec&utm_medium=push&utm_campaign=push.
11. Доходи державного бюджету зростають. URL: <https://fpunews.org/dohodi-derzhavnogo-byudzhetu-zrostayut>.
12. Ситуація на ринку праці України та діяльність Державної служби зайнятості: аналітична записка (оновлення 16.05.17). URL: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=401365>.
13. Ксенз Л. Где в Украине массово платят зарплаты в конвертах? URL: <http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/komu-v-ukraine-chashche-vseho-platjat-zarplaty-v-konvertakh-3837455>.
14. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
15. Украина поднялась на 23 позиции в рейтинге легкости уплаты налогов. URL: <https://www.epravda.com.ua/rus/news/2016/11/23/611970>.
16. Paying Taxes 2017: ключевые страны региона сдают позиции. URL: <http://rescue.org.ru/ru/news/analytics/5549-paying-taxes-2017-klyuchevye-strany-regiona-sdayut-pozitsii>.
17. Степанова М. П. Налогообложение оплаты труда и ее реформирование в развитых странах // Труд за рубежом. – 2007. – № 4. – С. 45–67.

References

1. Self-evaluation by Ukrainian poor households of their income level in January 2016 (2016) [Samootsinka bidnyty domohospodarstvamy Ukrainy rivnia svoikh dokhodiv u sichni 2016 r.], Statystychnyi zbirnyk, Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv. URL: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/17/Arch_sdrd_zb.htm [in Ukrainian]
2. Kolot, A., Gerasimenko, O. (2016). Socio-economic dimension of decent work in the coordinates of the new economy [Sotsialno-ekonomichnyi vymir hidnoi pratsi v koordynatakh novoi ekonomiky], Ukraina: aspekty pratsi, No. 3–4, s. 10–24 [in Ukrainian]
3. Kovalev, V. M., Ataieva, O. A. (2017). Scientific approaches to determine the level of wages in Ukraine [Naukovi pidkhody do vyznachennia rivnia oplaty pratsi v Ukraini], Ekonomika Ukrainy, No. 4, s. 67–79 [in Ukrainian]

4. Kudinova, A., Verba, D. (2014). *Problems of social sphere in Ukraine: the result of lack of resources or inefficient government regulation? [Problemy sotsialnoi sfery v Ukraini: rezultat defitsytu resursiv chy neefektyvnoho derzhavnoho rehuliuvannia?]*, *Ukraina: aspekty pratsi*, No. 3, s. 34–46 [in Ukrainian]
5. Melnychuk, D. P. (2015). *Salaries and pension levels as indicators of impact of processes in human capital [Zarobitna plata ta riven pensiinoho zabezpechennia yak indykatory rezultatyvnosti protsesiv u sferi liudskoho kapitalu]*, *Problemy teorii ta metodolohii bukhhalterskoho obliku, kontroliu i analizu*, ZHDTU, vyp. 3 (33), s. 169–180 [in Ukrainian]
6. Tsymbaliuk, S. (2013). *Theoretical and applied aspects of ensuring fair labor compensation [Teoretiko-prikladnye aspekty obespecheniya spravedlivoy oplaty truda]*, *Vestnik KGU im. N. A. Nekrasova*, No. 2, s. 61–63 [in Russian]
7. *Raising the «minimum»: how will the life of the Ukrainians change [Povyshenie «minimalki»: kak izmenitsya zhizn ukraintsev]*. URL: <http://ekonomika.eizvestia.com/full/232-povyshenie-minimalki-kak-izmenitsya-zhizn-ukraincev> [in Russian]
8. Makarova, E. V. (2014). *Education in a modernized society: goals and priorities for Ukraine [Obrazovanie v modernizirovannom obshchestve: tseli i prioritety dlya Ukrainy]*, *Demohrafiya i sotsialnaya ekonomika*, No. 1 (21), s. 37–47 [in Russian]
9. *The NBU showed the failure of the idea of reducing the single social contribution [NBU pokazal proval idei snizheniya edinogo sotsvznosa]*. URL: <http://korrespondent.net/business/economics/3730424-nbu-pokazal-proval-ydey-snyzheniya-edynoho-sotsvznosa> [in Russian]
10. Ksenz, L. *Ukrainians are dismissed from work, so as not to lose subsidies [Ukraintsy uvolnyayutsya s raboty, chtoby ne lishitsya subsidii]*. URL: http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/ukraincy-uvolniautsia-s-raboty-chtoby-ne-lishitsia-subsidii-469141?Utm_source=gravitec&utm_medium=push&utm_campaign=push [in Russian]
11. *Revenues of the state budget are increasing [Dokhody derzhavnoho biudzhetu zrostaiut]*. URL: <https://fpunews.org/dohodi-derzhavnogo-byudzhetu-zrostayut> [in Ukrainian]
12. *The situation in the labor market of Ukraine and activity of the State Employment Service: analytical note [Situatsiia na rynku pratsi Ukrainy ta diialnist Derzhavnoi sluzhby zainiatosti: analitychna zapyska]*. URL: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=401365> [in Ukrainian]
13. Ksenz, L. *Where in Ukraine are salaries in envelopes paid massively? [Gde v Ukraine massovo platyat zarplaty v konvertakh]*. URL: <http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/komu-v-ukraine-chashche-vseho-platjat-zarplaty-v-konvertakh-3837455> [in Russian]
14. *Official site of the State Statistics Service of Ukraine [Ofitsiinyi sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy]*. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian]
15. *Ukraine rose to 23 positions in the rating of ease of tax payment [Ukraina podnyalas na 23 pozitsii v reytinge legkosti uplaty nalogov]*. URL: <https://www.epravda.com.ua/eng/news/2016/11/23/611970> [in Russian]
16. *Paying Taxes 2017: the key countries of the region are giving up their positions [Paying Taxes 2017: klyuchevye strany regiona sdayut pozitsii]*. URL: <http://rescue.org.ru/en/news/analytics/5549-paying-taxes-2017-klyuchevye-strany-regiona-sdayut-pozitsii> [in Russian]
17. Stepanova, M. P. (2007). *Taxation of labor remuneration and its reforming in developed countries [Nalogooblozhenie oplaty truda i ee reformirovanie v razvitykh stranakh]*, *Trud za rubezhom*, No. 4, s. 45–67 [in Russian]