



UDC 330.59:331.2(477)

SALARY AS MOTIVATION OF EMPLOYMENT

O. Kilnytska, O. Sushytskyi, Y. Sardakovskiy

Article info

Received
28.01.2020
Accepted
27.02.2020

Zhytomyr
National
Agroecological
University
7, Staryi Blvd,
Zhytomyr,
10008, Ukraine

E-mail:

Kilnytskaya.lena@
gmail.com;
dr.Sushytskyi@
gmail.com;
sardakovskiy.yan@
gmail.com

Kilnytska, O., Sushytskyi, O., Sardakovskiy, Y. (2020). Salary as motivation of employment. Scientific Horizons, 02 (87), 75–88. doi: 10.33249/2663-2144-2020-87-02-75-88.

The development of the labor market in Ukraine is taking place under extremely complicated demographic, socio-economic, political and environmental conditions. Currently, only 45% of the country's employment potential generates official gross product to provide to the unemployed, the retired, the householders, and the upbringing of children, sick, children, students and others. This situation prompts exploration and formation of mechanisms that motivate employment. The goal of this scientific work is to specify methodological approaches and evaluate salary as main motivation for employment. The object is the usage and motivation of Ukrainian enterprises' employees. The subject of this study is a combination of theoretical, methodological and practical problems of motivation assessing for work and salary.

In the course of the study classical approaches to defining the concept of "motivation" were characterized and attention was paid to the importance of the incentive of material rewards. Employment dynamics of the population of Ukraine and the EU countries for 2014-2018 is displayed. The relationship between gross domestic product per capita and the level of minimal salary in Ukraine and in some countries of the world has been demonstrated. A comparative assessment of officially established level of minimal salary of equal employee representatives with the international standards of the International Labor Organization, the UN, the World Bank, the EU is made. The dynamics of the average monthly nominal salary of full-time employees according to economic activities in Ukraine is analyzed. By the sociological surveys method the level of the desired average monthly salary of workers in Ukraine by age, sex, regional by region in 2018 and 2019 were determined.

Determined that a higher level of gross domestic product per capita in the country provides a higher level of the official minimal salary, better social protection and reproduction of the workforce. Low financial resources of the state and employers are holding back wage growth as a major motivating factor for work and workforce reproduction. The state's intervention in the field of material motivation of work by establishment of a minimum salary and regulating employment and unemployment is justified. A further perspective of research in this area should be the formation of a national model of employment motivation - the concept of complex, systemic motivation based on employment growth, bringing basic social standards in the fields of fiscal policy, salary, to international standards, formation of a strong middle class and ensuring stable development.

Key words: *motivation, employment, employment motivation, salary, remuneration organization.*

ЗАРОБІТНА ПЛАТА В КОНТЕКСТІ МОТИВАЦІЇ ДО ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

О. С. Кільницька, О. І. Сушицький, Я. А. Сардаковський

Житомирський національний агроєкологічний університет
бульвар Старий, 7, Житомир, 10008, Україна

Розвиток ринку робочої сили в Україні відбувається у надзвичайно складних демографічних, соціально-економічних, політичних та екологічних умовах. Наразі лише 45 % трудового потенціалу в країні створюють офіційний валовий внутрішній продукт, утримуючи безробітних, пенсіонерів, зайнятих домашнім господарством та вихованням дітей, хворих, дітей, здобувачів освіти тощо. У цій ситуації доцільно дослідити та сформувати механізм стимулювання праці. Мета роботи – уточнити методичні підходи та оцінити заробітну плату як основний мотиватор до трудової діяльності. Об'єктом є процес використання та мотивації персоналу підприємств України. Предметом даного дослідження є сукупність теоретичних, методичних і практичних проблем оцінки мотивації до трудової діяльності та заробітної плати.

У ході дослідження було охарактеризовано класичні підходи до визначення поняття «мотивація» та акцентовано увагу на важливості стимулу матеріальної винагороди. Висвітлено динаміку зайнятості населення України та країн ЄС за 2014–2018 рр. Продемонстровано причинно-наслідковий зв'язок між валовим внутрішнім продуктом на душу населення та рівнем мінімальної заробітної плати в Україні та окремих країнах світу. Здійснено порівняльну оцінку офіційно встановленого рівня мінімальної заробітної плати з відповідними міжнародними стандартами Міжнародної організації праці, ООН, Світового банку, ЄС. Проаналізовано динаміку середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників за видами економічної діяльності в Україні. Методом соціологічних опитувань визначено рівень бажаної середньомісячної заробітної плати працюючих в Україні за віком, статтю, в регіональному розрізі у 2018 та 2019 рр.

Встановлено, що більш високий рівень валового внутрішнього продукту на душу населення в країні забезпечує вищий рівень офіційно встановленої мінімальної заробітної плати, кращий соціальний захист та відтворення робочої сили. Низькі фінансові можливості держави і роботодавців стримують ріст оплати праці як основного мотиваційного фактора до трудової діяльності та відтворення робочої сили. Аргументовано втручання держави у сферу матеріального мотивування праці шляхом встановлення мінімального розміру заробітної плати, а також регулювання зайнятості та безробіття. Подальшою перспективою досліджень у цьому напрямі має бути формування національної моделі мотивації праці – концепції комплексної, системної мотивації, яка ґрунтується на зростанні зайнятості, приведення до міжнародних стандартів основних соціальних нормативів у сфері оплати праці, фіскальної політики, становлення сильного середнього класу та забезпечення стійкого розвитку.

Ключові слова: мотивація, трудова діяльність, мотивація праці, заробітна плата, організація оплати праці.

Вступ

Розвиток соціально-трудова відносин та становлення ринку робочої сили в Україні відбувається у надзвичайно складних демографічних, соціально-економічних, політичних та екологічних умовах. За даними обстеження економічної активності населення України (за методологією Міжнародної організації праці (МОП)), що оприлюднено Державною службою статистики України (*Ekonomichna*, 2018), у 2019 р. чисельність зайнятих економічною діяльністю вікової категорії від 15 до 70 років склала 16,3 млн осіб, з них неформально зайняте населення становить 3,5 млн осіб, водночас кількість

безробітних склала більше 1,5 млн мешканців країни і 10,7 млн осіб є економічно неактивними. Це свідчить про дестабілізацію соціально-економічних відносин та значний дисбаланс на ринку праці. Наразі лише 12,8 млн зареєстрованих працюючих осіб в країні створюють офіційний валовий внутрішній продукт, утримуючи дітей, здобувачів освіти, безробітних, пенсіонерів, зайнятих домашнім господарством та вихованням дітей, хворих тощо. Наразі офіційно зайнятою в Україні є лише третя частина нашого суспільства, або близько 45 % трудового потенціалу України за міжнародними стандартами, зокрема МОП.

У ситуації, що нині склалася у сфері соціально-трудових відносин доцільно дослідити та сформулювати механізм стимулювання праці. Саме мотиваційна система, пов'язана з працею, визначає рівень розвитку продуктивних сил, ефективності виробництва, покращання рівня та якості життя населення і є одним з ключових напрямів стратегії соціально-економічного розвитку країни. Ми поділяємо теорію про те, що в усьому світі ще не знайдено більш універсального засобу залучення людей до праці, ніж заробітна плата.

За таких умов виникає об'єктивна необхідність: формування та розробки рекомендацій щодо удосконалення організації оплати праці, розробки оптимальної моделі заохочення персоналу до високопродуктивної трудової діяльності, вирішення в комплексі не тільки економічних, технологічних, енергетичних, а й соціальних та екологічних проблем.

Матеріали та методи

Питання мотивації до трудової діяльності, організації оплати праці, результативності й ефективності людської діяльності завжди стояли в центрі уваги економічної теорії та господарської практики. Вирішенню проблем використання персоналу присвячено праці як вітчизняних вчених – Богині Д. П., Грішньої О. А., Гринкевича С., Дороніна М. С., Дуди С. Т., Заяць Т. А., Купалової Г. І., Лібанової Е. М., Наумик Е. Г., Соловьева О. В., так і зарубіжних дослідників – Волкової О. І., Кларка Д. Б., Осипової Л. В., Синка Д. С., Сулье Р. Д., Хан Д. та інших. Актуальним і невідкладним стало вирішення проблеми посилення в економіці ролі персоналу, необхідності удосконалення мотивації трудової діяльності до високопродуктивної праці, підвищення доходності й ефективності суб'єктів господарювання. Важливість зазначених питань, необхідність посилення ролі оплати праці як каталізатора розвитку галузей економіки національного господарства та продуктивності праці в умовах скорочення населення трудоактивного віку та зменшення рівня зайнятості й обумовило вибір напряму дослідження.

Мета роботи полягає в тому, щоб уточнити методичні підходи та оцінити заробітну плату як основний мотиватор до трудової діяльності в сучасних умовах. Об'єктом є процес використання та мотивації персоналу в

підприємствах (установах, організаціях) України до трудової діяльності. Предметом даного дослідження є сукупність теоретичних, методичних і практичних проблем оцінки мотивації трудової діяльності та заробітної плати.

Результати досліджень та обговорення

Нині світова спільнота визначила стратегію сталого розвитку як пріоритетну, якої дотримуються більшість розвинених країн світу. Сталий розвиток територій є прерогативою економічної, соціальної та екологічної життєздатності нації, викорінювання бідності, зменшення поляризації соціально-економічного розвитку між містом і селом (*Kravchuk et al., 2018*).

Професор Зінчук Т. О. трактує сталий розвиток як сукупність дій і заходів, механізмів та інституційних, організаційно-економічних і фінансових важелів впливу на досягнення основних цілей розвитку економіки (*Zinchuk & Ramanauskas, 2019*). Аналізуючи Цілі сталого розвитку 2016–2030, виокремлено найважливіші з них, що формують відповідну політику, зокрема: подолання бідності; гендерна рівність; гідні робочі місця; економічне зростання та інші (*Tsili stalogo..., 2016*). Вищезазначені цілі та політика сталого розвитку значною мірою визначаються мотивацією як усього соціуму, так і окремих трудових колективів до ефективної діяльності підприємств. Наразі мотивація праці розглядається як багатокомпонентний фактор ефективності у всіх її напрямках: економічному, технологічному, енергетичному, соціальному та екологічному. Зацікавленість у праці проявляється через активацію позитивного ставлення до трудової діяльності, дисциплінованість, організованість, творчу активність, трудовий ентузіазм. Тому в основу мотиваційних систем закладені повага, уважне ставлення до потреб та запитів учасників трудового процесу.

Мотивація праці походить від англійського *motivation* і означає процес стимулювання себе та інших на діяльність, спрямовану на досягнення індивідуальних та загальних цілей підприємства. Більш глибоко дає її визначення професор Андрійчук В. Г., який зазначає, що під мотивацією праці (трудою діяльністю) слід розуміти сукупність заходів економічного та соціально-психологічного характеру, які є взаємопов'язаними і стимулюють окремого

працівника або трудовий колектив у цілому досягати ліпших особистісних та спільних результатів діяльності підприємства відповідно до його цілей і місії (Andriychuk, 2013). Зацікавленість працівників підприємства у збільшенні обсягів реалізації продукції та ролі прибутку обумовлюється місцем та роллю кожного з них у процесі виробництва та відношенням до власності. Завданням

підприємства є гармонізація інтересів всіх категорій працівників на основі серйозного відношення до процесу мотивації.

Існують різноманітні теорії з проблем мотивації. Остання активно розроблялась у ХХ ст., хоча більшість потреб і стимулів людей були відомі давно. Нині розрізняють декілька достатньо обґрунтованих теорій мотивації (табл. 1).

Таблиця 1. Основні теорії мотивації, їх характеристика та методика застосування

Теорія мотивації	Характеристика	Методика застосування
1	2	3
Теорія потреб А. Маслоу	Виділяються п'ять категорій потреб: 1. Фізіологічні (угамування голоду і спраги). 2. Безпеки (житло, тепло, порядок). 3. Приналежності і любові (мати сім'ю, бути членом соціальної групи). 4. Визнання (статус, самоповага). 5. Самоактуалізації (особисте зростання й розвиток).	1. Спостереження за працівниками при виявленні їх потреб. 2. Розвиток системи мотивації у відповідності до змін потреб. 3. Моделювання ситуації, коли співробітник задовольняє свої потреби і досягає цілі, що ставить керівництво.
Теорія придбаних потреб Д. Мак-Клелланда	Виділяють 3 потреби вищого рівня, завдяки навчанню, досвіду, життєвим обставинам: 1. Досягнення – це прагнення завдяки своїм діям отримати фактичний бажаний результат найбільш ефективним способом. 2. Учасності у прагненні до дружніх відносин з оточуючими, надання допомоги, спілкування. 3. Прагнення влади контролювати навколишні ресурси, процеси, впливати на інших людей, брати на себе відповідальність.	1. Підготовка людей, які прагнуть влади, на керівні посади. 2. Постановка складних завдань та делегування повноважень для людей, які бажають кар'єрного зросту, гарантування їм нагороди за результат. 3. Створення неформальних комунікацій для людей з сильною потребою участі в управлінських процесах.
Теорія двох факторів Ф. Герцберга	1. Фактори умов праці (гігієнічні): політика підприємства, умови праці, заробітна плата, міжособистісні взаємостосунки, ступінь прямого контролю за роботою. 2. Мотивуючі фактори: успіх, просування по службі, визнання і схвалення результатів роботи, високий ступінь відповідальності, можливості творчого і ділового росту.	1. Забезпечення в організації наявності двох факторів одночасно. 2. Складання списку факторів для працівників, які самостійно виявляють свої потреби.
Теорія очікувань В. Врума	1. Активна потреба не є єдиною необхідною умовою мотивації людини для досягнення певних цілей. Людина також має надію на те, що обрана нею поведінка дійсно сприятиме бажаному результату. 2. Зв'язки: затрати праці – результат, результат – заохочення, валентність – ступінь відносного задоволення результатом.	1. Співставлення ймовірного заохочення з потребами та їх відповідність. 2. Встановлення чіткого співвідношення між результатами та нагородою тільки за ефективну роботу. 3. Контроль за рівнем самооцінки підлеглих їх професійним компетенціям.

1	2	3
Теорія справедливості С. Адамса	1. Люди суб'єктивно визначають одержану винагороду до витрачених зусиль і потім співвідносять її з винагородженням інших людей, які виконують аналогічну роботу. 2. Оцінюючи індивідуальну винагороду за досягнуті в процесі праці результати, працівники підприємства прагнуть до соціальної рівності	1. Пояснення робітникам залежності винагороди від результатів. 2. Роз'яснення перспектив росту (зусилля – винагорода).
Теорія Портера-Лоулера	1. Результати, що досягнуті працівниками, залежать від 3-х змінних: 1) витрачених зусиль, 2) здібностей і характеру людини, 3) усвідомлення нею своєї ролі у процесі праці. 2. Рівень зусиль залежить від цінності винагороди і того, наскільки людина вірить в існування зв'язку між витратами зусиль і винагородою. 3. Досягнення необхідного рівня результативності може призвести як до внутрішньої, так і до зовнішньої винагород. Задоволення винагородою визначає її цінність	1. Результат залежить від витрачених зусиль, здібностей, характеру. 2. Рівень докладених зусиль визначається цінністю винагороди та ступенем впевненості в її рівні. 3. Задоволення своїх потреб за допомогою внутрішньої та зовнішньої винагород за досягнуті результати.

Джерело: побудовано на основі (Samoukina, 2006; Magura & Kurbatova, 2007; Kovalska, 2010).

Практично ніколи один з мотиваторів не домінує абсолютно, тому спонукання до ефективної трудової діяльності доцільно здійснювати багатofакторно, навіть по відношенню до одного і того ж працівника. Ієрархія потреб значною мірою зумовлюється рівнями їх задоволення. Різною мірою в людей проявляються потреби в успіху, владі, славі. Найвищим рівнем вважається потреба в самореалізації, творчій роботі. Мотиваційна структура залежить від рівня добробуту, традицій, віку, інших критеріїв та цінностей. Індивідуальна цільова орієнтація людини може змінюватися залежно від віку, сімейного стану, соціального статусу, стану здоров'я, регіону, місця проживання і під впливом інших як внутрішніх, так і зовнішніх обставин.

Водночас, матеріальні винагороди і стимулювання праці пріоритетні. Високий зарібок займає перше місце в структурі мотивів у різних країнах. Це загально визнана трудова цінність. Тим вагомішим є значення матеріального в умовах дестабілізації економіки,

бідності та безробіття. Матеріальне стимулювання повинно бути досить значним за розміром і оптимальним за напрямом дії. Форд старший стверджував, що тільки два стимули змушують людей працювати – бажання мати зарплату і побоювання втратити її (Diesperov, 2004).

Європейська орієнтація України потребує пошуку нових підходів до організації оплати праці в суспільстві, формування соціальних стандартів та їх адаптації до міжнародних норм і рекомендацій, створення мотиваційного механізму до підвищення зайнятості та високо-результативної праці. На жаль, за міжнародним співставленням Україна значно відстає від досягнутого рівня зайнятості населення економічно розвинених країн світу і зокрема Європейського співтовариства (табл. 2).

Розрізняють різноманітні науково-практичні напрями щодо формування концепції організації заробітної плати. В цивілізованих країнах як правило встановлюється рівень мінімальної заробітної плати (МЗП), що має забезпечити відтворення робочої сили.

Таблиця 2. Динаміка рівнів зайнятості населення у віці 15–64 роки в Україні та країн Європейського Союзу (у % до населення відповідного віку)

Назва країни	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2018 р. до 2014 р., +/-
Україна	59,6	60,2	60,1	60,3	61,6	+ 2,0
Євросоюз (28 країн)	64,8	65,7	66,7	67,7	68,6	+ 3,8
Австрія	71,1	71,1	71,5	72,2	73,0	+ 1,9
Бельгія	61,9	61,8	62,3	63,1	64,5	+ 2,6
Болгарія	61,0	62,9	62,4	66,9	67,7	+ 6,7
Греція	49,4	50,8	52,0	53,5	54,9	+ 5,5
Данія	72,8	73,5	74,9	74,2	75,4	+ 2,6
Естонія	69,6	71,9	72,1	74,1	74,8	+ 5,2
Ірландія	63,1	64,8	66,4	67,7	68,6	+ 5,5
Іспанія	56,0	57,8	59,5	61,1	62,4	+ 6,4
Італія	55,7	56,3	57,2	58,0	58,5	+ 2,8
Кіпр	62,1	62,7	63,7	65,6	68,6	+ 6,5
Латвія	66,3	68,1	68,7	70,1	71,8	+ 5,5
Литва	65,7	67,2	69,4	70,4	72,4	+ 6,7
Люксембург	66,6	66,1	65,6	66,3	67,1	+ 0,5
Мальта	63,9	65,1	67,2	69,2	71,4	+ 7,5
Нідерланди	73,1	74,1	74,8	75,8	77,2	+ 4,1
Німеччина	73,8	74,0	74,7	75,2	75,9	+ 2,1
Польща	61,7	62,9	64,5	66,1	67,4	+ 5,7
Португалія	62,6	63,9	65,2	67,8	69,7	+ 7,1
Румунія	61,0	61,4	61,6	63,9	64,8	+ 3,8
Словаччина	61,0	62,7	64,9	66,2	67,6	+ 6,6
Словенія	63,9	65,2	65,8	69,3	71,1	+ 7,2
Сполучене королівство	71,9	72,7	73,5	74,1	74,7	+ 2,8
Угорщина	61,8	63,9	66,5	68,2	69,2	+ 7,4
Фінляндія	68,7	68,5	69,1	70,0	72,1	+ 3,4
Франція	63,7	63,8	64,2	64,7	65,4	+ 1,7
Хорватія	54,6	56,0	56,9	58,9	60,6	+ 6,0
Чеська Республіка	69,0	70,2	72,0	73,6	74,8	+ 5,8
Швеція	74,9	75,5	76,2	76,9	77,5	+ 2,6

Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України.

Фахівцями фірми Picodi.com було проведено дослідження щодо визначення змін рівня МЗП у 2020 р., порівняно з 2019 р. Дослідження охопило 47 країн світу, в яких законодавчо затверджено рівень МЗП. Залежно від країни МЗП отримують від декількох відсотків зайнятого населення (в країнах Європи) до половини працюючих осіб (в країнах Африки). Відрізняється також податкове навантаження на її рівень. Наприклад, на Філіппінах і в Гонконзі МЗП не обкладається податком взагалі, в інших же країнах різниця в зарплаті до сплати податків і після досягає 40 % (Румунія). Для порівняння офіційно встановлених мінімальних зарплат окремих країн світу за

основу взято їх грошовий вираз без оподаткування, тобто гроші, які працівник реально отримує на рахунок (*Minimalnaya zarplata...*, 2020).

Результати досліджень *Picodi.com* використано для побудови групування країн, в яких офіційно на законодавчому рівні затверджується МЗП, за однією результативною ознакою. Нами встановлено, що більш високий рівень валового внутрішнього продукту (ВВП) на душу населення в країні забезпечує вищий рівень офіційно встановленої МЗП, кращий соціальний захист та відтворення робочої сили (табл. 3).

Таблиця 3. Оцінка взаємозалежності валового внутрішнього продукту (ВВП) на душу населення та рівня мінімальної заробітної плати (МЗП) в Україні та в окремих країнах світу

Країна	Мінімальна заробітна плата (МЗП) у 2020 р., дол. США	Індекс збільшення МЗП 2020 р. порівняно з 2019 р., %	ВВП на душу населення середнє за 2017–2018 рр., дол. США	Частка МЗП у ВВП на душу населення, %
1	2	3	4	5
І група – країни з ВВП на душу населення більше 18 тис. дол. США				
1. Австралія	1923	2,1	50795	3,79
2. Бельгія	1370	4,0	41596	3,29
3. Велика Британія	1531	4,8	43700	3,50
4. Гонконг	958	8,7	45540	2,10
5. Ірландія	1743	2,7	57220	3,05
6. Естонія	610	6,6	19350	3,15
7. Канада	1383	2,6	41921	3,30
8. Люксембург	1989	0,8	108004	1,84
9. Нідерланди	1655	1,2	46594	3,55
10. Німеччина	1358	1,9	43270	3,14
11. Південна Корея	1390	2,5	27023	5,14
12. Португалія	626	5,8	20348	3,08
13. Саудівська Аравія	1067	33,3	20202	5,28
14. Франція	1350	1,2	39126	3,45
15. Чехія	525	7,6	18105	2,90
В середньому по I групі	1298	X	41519	3,13
II група – країни з ВВП на душу населення від 8 тис. до 18 тис. дол. США				
1. Аргентина	253	37,1	10167	2,49
2. Литва	471	7,6	15950	2,95
3. Малайзія	255	9,1	10757	2,37
4. Мексика	191	20,0	8958	2,13
5. Польща	485	14,9	13037	3,72
6. Словаччина	519	9,1	17440	2,98
7. Словенія	775	4,9	17439	4,44
8. Уругвай	605	10,9	15976	3,79
9. Туреччина	401	15,1	9970	4,02
10. Росія	166	7,5	8664	1,92
11. Румунія	313	6,6	9800	3,19
12. Хорватія	484	8,3	12405	3,90
13. Угорщина	357	8,1	12240	2,92
14. Чилі	318	18,0	13266	2,40
В середньому по II групі	399,5	X	12576	3,18
III група – країни з ВВП на душу населення менше 8 тис. дол. США				
1. Азербайджан	140	37,7	3783	3,70
2. Білорусь	156	13,6	5230	2,98
3. Болгарія	258	8,8	7260	3,55
4. Бразилія	230	3,3	7495	3,07
5. Вірменія	111	25,2	3728	2,98
6. В'єтнам	191	5,7	2327	8,21

Закінчення таблиці 3

1	2	3	4	5
7. Індія	87	7,8	1874	4,64
8. Нігерія	74	64,8	3290	2,25
9. Молдова	125	6,3	1805	6,93
10. Колумбія	173	6,0	5650	3,06
11. Північна Македонія	261	15,9	5310	4,92
12. Сербія	284	15,5	5650	5,03
13. Таїланд	223	1,6	6205	3,59
14. Туркменістан	208	10,1	6818	3,05
15. Україна	157	13,2	2206	7,12
16. Узбекистан	21	10,0	1940	1,08
17. Філіппіни	116	10,2	3250	3,57
18. Чорногорія	246	15,0	7010	3,51
В середньому по III групі	170	X	4491	3,78

Джерело: розраховано за даними (Minimalnaya zarplata..., 2020).

Так у I групі, де виокремлено 15 економічно розвинених країн світу з ВВП на душу населення більше 18 тис. дол США, середній рівень МЗП склав 1298 дол. США у місяць. У II групі, куди ввійшло 14 країн, що розвиваються, рівень МЗП був у 3,25 раза менший, ніж у I групі і склав 399,5 дол. США у місяць. У III групі економічно нестабільних та бідних країн 18 представників з

ВВП на душу населення менше 8 тис. дол. США. У середньому по III групі рівень МЗП склав 170 дол. США, що у 2,3 раза менше у порівнянні з II групою та – у 7,6 раза з I групою.

За період з 2017 р. по 2020 р. вартісний вираз рівня МЗП в Україні збільшився майже у 1,5 раза і на початок 2020 р. склав 4723 грн у місяць, або 28,31 грн за год. (табл. 4).

Таблиця 4. Вихідні дані для визначення рівня мінімальної заробітної плати за міжнародними соціальними стандартами

Показник	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2020 р. до 2017 р., %
1. Мінімальна місячна заробітна плата (на 01. 01)	3200	3723	4173	4723	147,6
2. Мінімальна погодинна заробітна плата (на 01.01)	19,34	22,41	25,13	28,31	146,4
3. Середньомісячна заробітна плата в економіці країни (за липень)	7339	9170	10971	x	x
4. Прожитковий мінімум (на липень)	1624	1700	1853	2027	124,8
5. Співвідношення МЗП до прожиткового мінімуму	1,97	2,19	2,25	2,33	118,2
6. Офіційний курс НБУ одного доллара США (на 02-08.01)	26,69	27,89	27,69	23,68	88,7

Джерело: побудовано за даними Міністерства фінансів України.

Рівень МЗП в Україні визначається за грошовим виразом прожиткового мінімуму. Наразі сучасний рівень МЗП України у 2 рази перевищує прожитковий мінімум і у 2,5 рази менший за показник середньомісячної заробітної плати в економіці країни.

Міжнародний досвід свідчить про інші підходи щодо визначення рівня МЗП. Зокрема, Європейська соціальна хартія передбачає, що її

рівень повинен бути у 2,5 раза більше прожиткового мінімуму. За цим критерієм Україна ще не досягла встановленого соціального стандарту. Так, якщо у 2017 р. рівень МЗП, визначений за Європейською соціальною хартією (4060 грн у місяць), на 26 % перевищував офіційно затверджений рівень МЗП, то у 2020 р. лише на 7,3 % (табл. 5).

Таблиця 5. Визначення мінімальної заробітної плати за міжнародними соціальними стандартами та їх порівняння з офіційним рівнем в Україні

Джерело визначення рівня МЗП	Методика визначення мінімальної заробітної плати (МЗП)	Вартісний вимір МЗП за відповідною методикою				Співвідношення визначеного стандарту до офіційного рівня МЗП в Україні, %			
		2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.
1. Європейська соціальна хартія	МЗП (за місяць) = прожитковий мінімум * 2,5 рази	4060	4250	4633	5064	126,9	114,1	111,1	107,3
2. Європейське Співтовариство	МЗП (за місяць) = середня заробітна плата в економіці країни / 3	2446	3057	3657	x	76	82	88	x
3. Міжнародна організація праці	МЗП (за місяць) = 40-68 % від середньої заробітної плати в економіці країни	2936-4990	3668-6236	4388-7460	x	91,7-156	98,5-167	105-179	x
4. Світовий банк	МЗП (погодинна) = поріг бідності 5,8 дол. США	154,8	161,8	160,6	137,3	800,4	721,8	639,1	485,1
5. Організація об'єднаних націй	МЗП (погодинна) = поріг бідності 3 дол. США	80,07	83,67	83,07	71,04	414,0	373,36	330,56	250,9

Джерело: побудовано за даними (Oglyad, 2006; Evropeyska..., 2007; Zayats, 2018) та вихідними даними у табл. 4.

За соціальними стандартами Європейського Співтовариства, що визначає рівень МЗП як третину від середньої заробітної плати в економіці країни, Україна має дещо кращу ситуацію. Водночас критерій Міжнародної організації праці, що передбачає 40–68 % від середньої заробітної плати зайнятих економічною діяльністю, не повністю відповідає офіційно встановленому рівню МЗП в Україні протягом останніх 3 років.

Найгірша ситуація нині склалася при визначенні погодинної МЗП, оскільки досвід існування трудового аутсорсингу, фрілансе та інших видів неповної та віддаленої зайнятості

набуває поширення в Україні з формуванням ринкових відносин, розвитком ІТ-технологій, світової інтеграції в соціально-трудових відносинах. Офіційно погодинний рівень МЗП в Україні визначається з 2010 р. і він значно відстає від соціальних стандартів Світового банку та ООН. Водночас, цінність вільного часу для працівників зростає. За міжнародною практикою, якість життя в країні вимірюється трьома комплексними показниками: споживання матеріальних благ, середня тривалість життя, робочий час (Diesperov, 2004).

Проблеми підвищення рівня життя населення, створення умов для відтворення,

функціонування, використання і розвитку людського капіталу є пріоритетними. Добробут, що формується в основному раціональною працею, завжди повинен регулюватися оптимальною мотивацією до праці. Лише за цих умов стає реальним відновлення можливостей до подальшої праці кожного зайнятого у

виробничому процесі та максимальне поповнення доходу сім'ї.

За офіційними даними Державної служби статистики України середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників протягом останніх 7 років збільшилась майже у 3,5 раза і у 2019 р. склала 10,5 тис. грн (табл. 6).

Таблиця 6. Динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників за видами економічної діяльності в Україні, грн.

Галузь	2012 р.		2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.		2019 р.	
	грн	% до середньої					грн	% до середньої	грн	% до середньої
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Усього в економіці	3041	100	3480	4195	5183	7104	8865	100	10504	100
Сільське, лісове та рибне господарство	2094	68,9	2556	3309	4195	6057	7557	85,2	8832	84,1
У тому числі сільське господарство	2024	66,6	2476	3140	3916	5761	7166	80,8	8807	83,8
Промисловість	3497	115	3988	4789	5902	7631	9633	108,7	11797	123,9
Будівництво	2543	83,6	2860	3551	4731	6251	7845	88,5	9358	89,1
Торгівля, ремонт авто	2739	90,1	3439	4692	5808	7631	9404	106,1	10807	102,9
Транспорт, складське господарство, пошта	3405	112	3768	4653	5810	7688	9860	111,2	11715	111,5
Організація харчування	2020	66,4	2261	2786	3505	4988	5875	66,3	6734	64,1
Інформація та телекомунікації	4360	143,4	5176	7111	9530	12018	14276	161	17552	167,1
Фінансова та страхова діяльність	6077	199,8	7020	8603	10227	12865	16161	182,3	19131	182,1
Операції з нерухомим майном	2384	78,4	3090	3659	4804	5947	7329	82,7	8637	82,2
Професійна, наукова та технічна діяльність	4287	141	5290	6736	8060	10039	12144	137	14557	138,5
Державне управління, оборона, обов'язкове соціальне страхування	3432	112,9	3817	4381	5953	9372	12698	143,2	14811	141

Закінчення таблиці 6

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Освіта	2532	83,3	2745	3132	3769	5857	7041	79,4	8139	77,5
Охорона здоров'я	2186	71,9	2441	2829	3400	4977	5853	66	7025	66,9
Мистецтво, спорт, розваги, відпочинок	3017	99,2	3626	4134	4844	6608	7612	85,9	8666	82,5

Примітка: дані наведено по юридичних особах та відокремлених підрозділах юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб. Із 2013 р. дані узагальнені за видами економічної діяльності відповідно до ДК 009:2010. Інформація за 2012 р. перерахована за видами економічної діяльності відповідно до класифікації ДК 009:2010. Дані з 2014 р. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, із 2015 р. – також без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України.

Найбільші рівні заробітної плати зафіксовано в таких галузях: фінансова та страхова діяльність; інформація та телекомунікації; державне управління, оборона, обов'язкове соціальне страхування; професійна, наукова та технічна діяльність. Слід зазначити, що оплата праці протягом тривалого періоду залишається однією з найнижчих серед усіх сфер та напрямів діяльності національної економіки в таких галузях як охорона здоров'я, освіта, сільське господарство, організація харчування, оптова та роздрібна торгівля.

Сучасна заробітна плата не відповідає бажаному рівню оплати праці українців для покриття своїх потреб на рівні середнього класу населення. Компанія «Research & Branding Group» провела дослідження щодо визначення рівня зарплати, яку б хотіли мати українці, щоб

вважати себе щасливими. Опитування проводилося в формі особистого інтерв'ю у лютому 2018 р. та у жовтні 2019 р. Було опитано 1801 респондент віком від 18 років і старше. Вибірка репрезентує населення України за статтю, віком, типом поселення, регіоном проживання (за винятком непідконтрольних територій). Максимальна похибка не перевищує 2,4 %. Виявилось, що люди, які працюють, хотіли б отримувати в середньому за місяць у 2018 р. 14,4 тис. грн, а у 2019 р. – 19,3 тис. грн. Це майже у 2 рази більше від фактично зареєстрованої заробітної плати в економіці України. Саме таку цифру вивели соціологи, проаналізувавши відповіді респондентів на запитання «Який рівень зарплати повністю задовольняв би ваші фінансові потреби, якби ви працювали на одній роботі?» (рис. 1), (Skromnyie..., 2018).

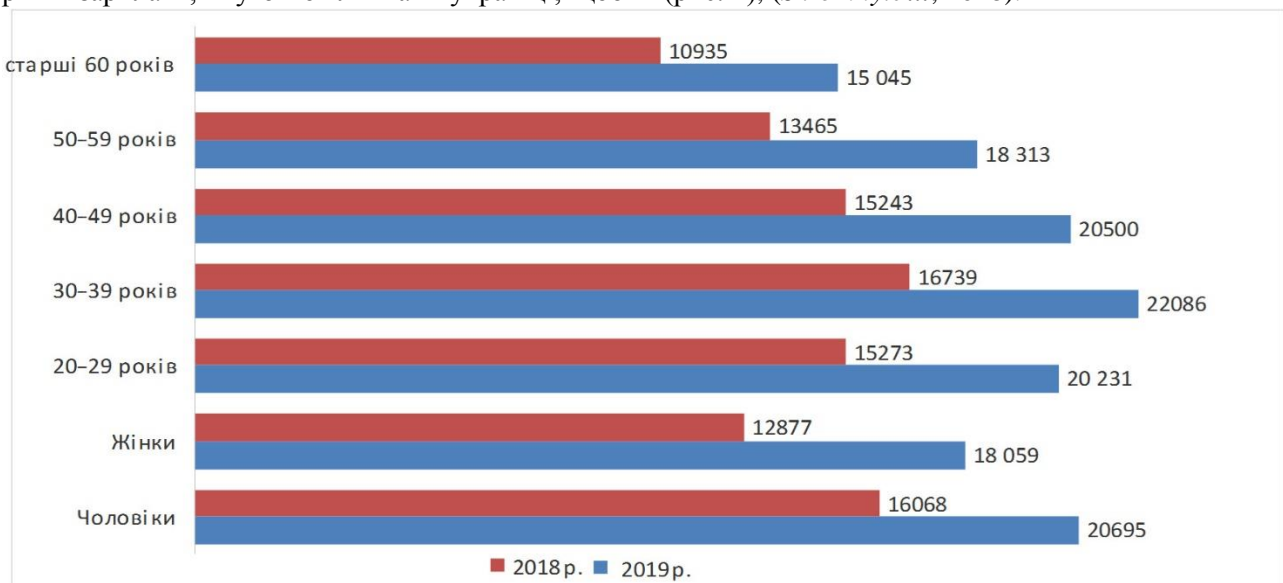


Рис. 1. Рівень бажаної середньомісячної заробітної плати для покриття фінансових потреб населення України за статтю та віком, у 2018–2019 рр., грн

Джерело: побудовано за даними «Research & Branding Group» (Skromnyie..., 2018).

Найскромнішими виявилися люди пенсійного віку (старше 60 років) запит на зарплату яких у 2019 р. склав – 15 тис. грн на місяць. Це обумовлено їх соціальним пенсійним захистом. За віковою структурою найвибагливішими є люди від 30 до 39 років, які хочуть заробляти 22,1 тис. грн. Згідно з висновками соціологів, в цілому у чоловіків фінансові запити помітно вище, ніж у жінок: 20,7 тис. грн проти 18,1 тис. грн, відповідно. З 20 до 40 років зарплатні очікування людей ростуть, а після 40 – зменшуються.

Жителям обласних центрів потрібні вищі зарплати, ніж жителям невеликих населених пунктів (рис. 2). За даними 2018 р. у східних регіонах України потреби щодо рівня заробітної плати менше (12,4 тис. грн), ніж у південних (14,8 тис. грн), західних та центральних (15 тис. грн). Проте у 2019 р. кардинально змінилася ситуація: працюючим на сході для покриття усіх своїх фінансових затрат необхідно мати заробітну плату на рівні 24,4 тис. грн, на півдні та заході – 17,4 тис. грн, у центрі – 18,7 тис. грн.

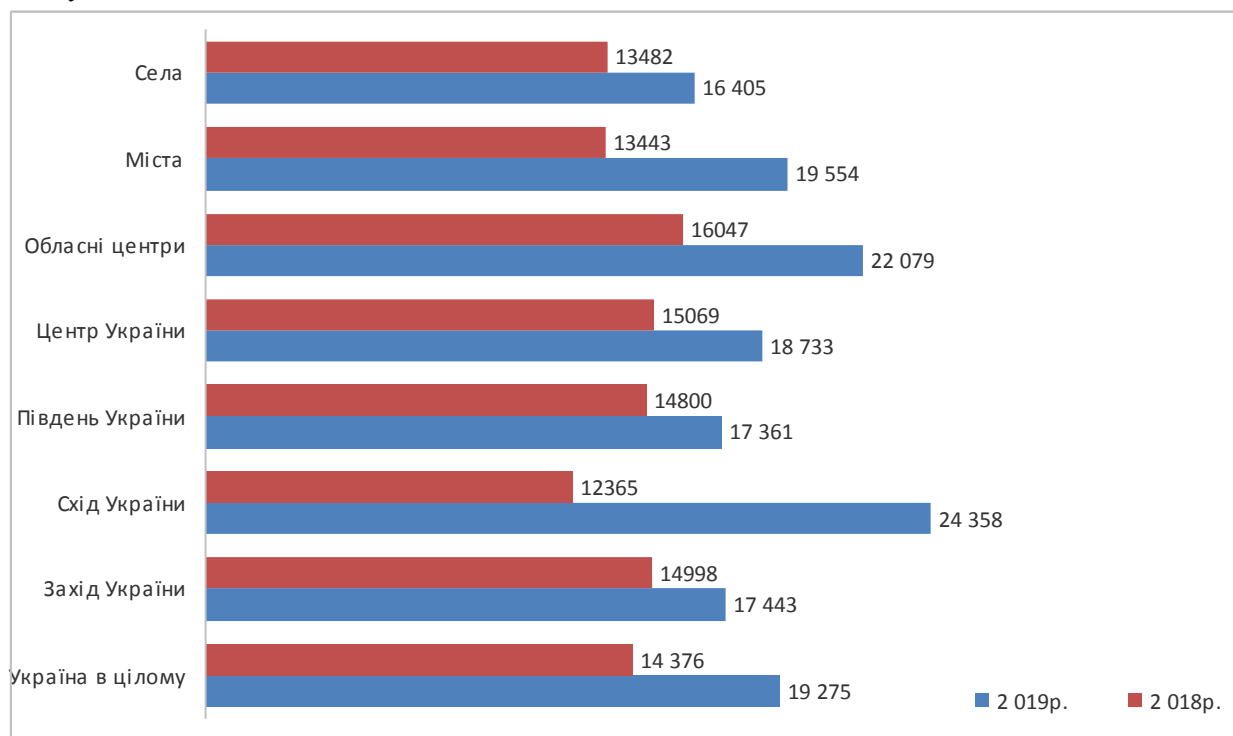


Рис. 2. Рівень бажаної середньомісячної заробітної плати для покриття фінансових потреб населення України за місцем проживання у 2018–2019 рр., грн

Джерело: побудовано за даними «Research & Branding Group» (Skromnyie..., 2018).

За даними соціологічного опитування, повністю задоволені своїм нинішнім рівнем зарплат лише 12 % працюючих респондентів. Вражаючим виявився рівень зайнятості респондентів: працюють лише 53 % людей віком від 18 років і старше.

Про проблемність в оплаті праці свідчить той факт, що рівень безробіття є нижчим, аніж рівень бідності, незважаючи на активне застосування неформальних домовленостей у системі оплати праці. Взагалі одержання доходів через неформальний сектор економіки може становити суттєву загрозу розвитку трудового потенціалу в частині легальних можливостей діяльності зі

схильністю до інноваційної активності. У тому разі, коли розрив між населенням за рівнем доходів набуває колосального виміру і значна частка національного багатства концентрується в руках кількох відсотків осіб, можливості ефективного використання трудового потенціалу значно погіршуються (Grinkevich et al., 2019).

Багатоманітність форм власності, організаційно-правових форм господарювання, розбіжність між регіонами та територіями проживання передбачає необхідність формування національної моделі мотивації праці. Особливо важко на етапі сучасного розвитку економіки говорити про дві глибинні проблеми трудової мотивації.

Перша стосується матеріального мотивування, тобто у більш вузькому сенсі – оплати праці, друга проблема пов'язана із забезпеченням зайнятості населення.

Висновки

Низький рівень зайнятості, поширення безробіття, збільшення контингенту економічно неактивного населення України потребує пошуку нових підходів щодо мотивації до трудової діяльності та удосконалення організації заробітної плати на всіх рівнях. Мотивація залежить від рівня добробуту, традицій, віку, сімейного стану, соціального статусу, стану здоров'я, регіону, місця проживання й інших критеріїв та цінностей і формується під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх обставин. Водночас, матеріальні винагороди стимулювання праці пріоритетні.

До числа найважливіших проблем у сфері удосконалення організації оплати праці відносять розробку методичних підходів щодо визначення мінімальної заробітної плати як основи відтворення робочої сили. Останнє потребує не тільки забезпечення основних фізіологічних потреб працівника, а й отримання загальної та професійної освіти, збереження здоров'я, медичного обслуговування, утримання дітей, формування загальнокультурних цінностей.

Європейська орієнтація України вимагає приведення у відповідність до міжнародних соціальних стандартів у сфері оплати праці. Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці мінімальна заробітна плата формується на рівні 40–68 % від середньої зарплати в економіці країни. За вимогами ООН рівень МЗП за годину повинен складати не менше 3 доларів США. Згідно з Європейською соціальною хартією МЗП повинна бути у 2,5 раза більше за прожитковий мінімум.

Сучасний рівень заробітної плати в економіці України не забезпечує економічне зростання та стійкий розвиток. Згідно з соціологічними дослідженнями лише 53 % працюючих задоволені рівнем своєї зарплати. Для покриття фінансових потреб працюючих бажаний рівень їх зарплати у 2 рази повинен перевищувати фактичну, офіційно зареєстровану оплату праці зайнятих економічною діяльністю в Україні. При побудові мотиваційного механізму актуальними є дослідження можливостей регулювання оплати праці з метою забезпечення соціального захисту

працівників та більш тісної прив'язки з економічними результатами виробництва.

Встановлено, що більш високий рівень валового внутрішнього продукту (ВВП) на душу населення в країні забезпечує вищий рівень офіційно встановленої МЗП, кращий соціальний захист та відтворення робочої сили. Низькі фінансові можливості держави і роботодавців стримують ріст оплати праці як основного мотиваційного фактора до трудової діяльності та відтворення робочої сили. Економічне зростання та формування сильного середнього класу починається при перевищенні середньомісячної заробітної плати в економіці країни від рівня 300 дол. США.

В сучасних умовах організації матеріального мотивування втручання держави можливе через проведення фіскальної політики – шляхом регулювання доходів населення через податки та через встановлення мінімального розміру заробітної плати. Друга проблема, без вирішення якої неможливе формування національної моделі мотивації праці, це регулювання зайнятості та безробіття.

Подальшою перспективою досліджень у цьому напрямі має бути формування національної моделі мотивації праці – концепції комплексної, системної мотивації, яка ґрунтується на зростанні зайнятості, приведення до міжнародних стандартів основних соціальних нормативів у сфері оплати праці, фіскальної політики, забезпечені сталого розвитку.

References

Andriichuk, V. H. (2013). *Ekonomika pidpriemstv ahropromyslovoho kompleksu* [Economic enterprises of the agro-industrial complex]. Kyiv : KNEU [in Ukrainian].

Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2019). *Ekonomichna aktivnist naseleння Ukrainy 2018* [Economic activity of the population of Ukraine 2018] : statystychnyi zbirnyk. Kyiv [in Ukrainian].

Diiesperov, V. S. (2004). *Ekonomika silskohospodarskoi pratsi* [Economics of agricultural labor]. Kyiv : IAE UAAN [in Ukrainian].

Hrynkevych, S., Brukh, O. & Kohut, M. (2019). *Suchasnyi stan vykorystannia trudovoho potentsialu v konteksti novitnikh vymoh suspilnoho rozvytku* [The current state of labor potential use in the context of the latest social development requirements]. *Ahrarna ekonomika*, 12 (1-2), 44–58.

doi: <https://doi.org/10.31734/agrarecon2019.01.04> [in Ukrainian].

Kilnitska, O. S. & Verliuk, M. M. (2019). Otsinka vzaiemoplyvu produktyvnosti ta oplaty pratsi v silskohospodarskykh pidpriemstvakh Ukrainy [Evaluation of the mutual impact of productivity and salary in agricultural enterprises of Ukraine]. *Efektivna ekonomika*, 10. doi: 10.32702/2307-2105-2019.10.68 [in Ukrainian].

Kovalska, K. V. (2010). Novi pidkhody do motyvatsii personalu v stratehichnomu upravlinni korporatsiiamy [New approaches to staff motivation in corporate strategic management]. *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, 1, 29–33 [in Ukrainian].

Kravchuk, N. I., Kilnitska, O. S. & Khodakivskiy, V. M. (2018). Determinanty rozvytku silskoi ekonomiky [Determinants of rural economy development]. *Scientific Horizons*, 6 (69), 17–27 [in Ukrainian].

Kravchuk, O. I. & Rohovska, A. A. (2017). Optyimizatsiia trudovykh vidnosyn na osnovi aktyvizatsii indyvidualnykh motyvatsiinykh mekhanizmiv [Optimization of labor relations on the basis of activation of individual motivational mechanisms]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, 2, 168-180 [in Ukrainian].

Magura, M. & Kurbatova, M. (2007). Sekrety motyvatsii. ili motyvatsiya bez sekretov [Secrets of motivation, or motivation without secrets]. Moskva : Upravleniye personalom [in Russian].

Picodi.com (2020). Minimalnaya zarplata v mire [Minimal salary in the world]. Retrieved from <https://www.picodi.com/ua/mozhna-deshevshe/minimalnaya-zarplata-v-mire?fbclid=IwAR3F>

cwfvNuV8Wh_zmlvH-1ct7Gs7WkuhwE-wA_fjgRXIH9fyzitdy-BNPQ [in Russian].

Romanyuk, O. (2018). Skromnyye zaprosy: o kakoy zarplate mechtayut ukraintsy [Modest requests: what salary Ukrainians dream about]. Retrieved from <https://www.minprom.ua/news/242532.html> [in Russian].

Samoukina, N. V. (2006). Effektivnaya motivatsiya personala pri minimalnykh finansovykh zatratkakh [Effective staff motivation with minimal financial costs]. Moskva : Vershina [in Russian].

United Nations Ukraine (2017). Tsili staloho rozvytku 2016-2030 [Sustainable Development Goals 2016-2030]. Retrieved from <https://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku> [in Ukrainian].

World Bank (2020). Svitovyi bank v Ukraini. Ohliad [World Bank in Ukraine. Review]. Retrieved from <http://www.worldbank.org/uk/contry/Ukraine/overview> [in Ukrainian].

Yevropeiska sotsialna Khartiia (perehlianuta) [European Social Charter]. №137-V (2006). [in Ukrainian].

Zaiats, T. A. & Diakonenko, O. I. (2018). Sotsialni standarty v sferi oplaty pratsi Ukrainy: dyferentsiiovanist struktury ta osoblyvosti realizatsii [Social standards in the field of remuneration of Ukraine: differentiation of structure and features of implementation]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, 1 (15), 50–57 [in Ukrainian].

Zinchuk, T. & Ramanauskas, Yu. (Eds.). (2019). Stalyi rozvytok silskykh terytorii [Sustainable development of rural areas]. Kyiv : Tsentr uchbovoi literatury [in Ukrainian].