

УДК 331.2.(477)

Шляга О.В., к.е.н., доцент
доцент кафедри економіки підприємства
Пархоменко Л.О.
Запорізька державна інженерна академія
ep.zgia@gmail.com

ПРОБЛЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Шляга О.В., Пархоменко Л.О. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. У статті розглянуті актуальні на сьогоднішній день проблеми сучасного стану заробітної плати в Україні. Виділені причини низької заробітної плати в Україні. Визначені шляхи вирішення проблем заробітної плати в нашій державі.

Шляга О.В., Пархоменко Л.А. Проблемы заработной платы в Украине и пути их решения. В статье рассмотрены актуальные на сегодняшний день проблемы современного состояния заработной платы в Украине. Выделены причины низкой заработной платы в Украине. Определены пути решения проблем заработной платы в нашем государстве.

Shliaga O., Parkhomenko L. Problems of wages in the Ukraine and ways of their decision. The current and actual problems of wages in the Ukraine are considered in the article. There're identified the causes of the low wages in the Ukraine. The ways of solving the problems of wages in our state are determined.

Постановка проблеми. Заробітна плата є системо утворюючим компонентом механізму функціонування ринку праці, одним з основних факторів, що регулює його розвиток у професійному, галузевому та регіональному аспектах.

Рівень життя всіх працівників, а також їх родин, залежить у першу чергу від рівня оплати праці та механізму її виплати. Саме заробітна плата є і повинна бути головною складовою доходів населення, підґрунтям життєдіяльності працівників та їх сімей, а звідси й найбільш потужним стимулом підвищення продуктивності праці. Але саме механізми формування та регулювання заробітної плати серед усіх чинників пострадянської теорії праці розроблені найменше.

Заробітна плата являє собою один з головних показників і чинників рівня соціально-економічного життя кожної країни, колективу, людини. Найгострішою соціальною проблемою в Україні є велика різниця між високою вартістю життя і низькою ціною праці. Оплата праці українців знаходиться на одному з найнижчих рівнів серед країн колишнього СРСР і Європи. Серед накопичених проблем у сфері оплати праці особливе місце посідає низька питома вага витрат на робочу силу в собівартості виробництва.

Одним з чинників незначної частки заробітної плати в собівартості продукції є низький рівень доданої вартості, створюваної на українських

підприємствах. Ця проблема є найбільш характерною для експортної продукції металургійної та хімічної галузей, підприємства яких належать олігархам. Якби Україна експортувала не сировину та напівфабрикати, а товари з більш глибокою переробкою, тим вищою була б і частка заробітної плати в собівартості.

Дослідження низького рівня заробітної плати у значної частки населення дозволяє стверджувати, що Україна разом із Албанією та Молдовою належить до трійки найбідніших країн Європи. За даними Всесвітнього банку в нашій державі понад 70% населення належить до категорії бідних. Особливістю українських реалій є й те, що певна частка зайнятого населення, в тому числі висококваліфіковані працівники, також належать до категорії бідних саме через низький рівень доходів від зайнятості. Тобто, навіть маючи роботу, людина фактично не може нормально відтворювати себе на ті кошти, які їй платить держава або роботодавець.

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

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему сучасного стану заробітної плати досліджували та продовжують досліджувати багато науковців, а саме - В.С. Василенко, О.С. Ветлужська, А.О. Гордеюк, Ю.М. Іванечко, П.М. Матюшко, А.І. Радчук, Т.В. Сизикова, С.В. Цимбалюк та ін. У своїх працях наукові діячі та фахівці-економісти змістовно розглядають найважливіші проблеми оплати праці в умовах вітчизняної економіки, що склалися на сьогодні. При цьому найбільша увага приділяється саме дослідженню стану заборгованості із заробітної плати.

В існуючих наукових працях багато уваги приділяється вивченню основних чинників, що впливають на величину заробітної плати, та пошуку оптимального рівня заробітної плати. У полі зору науковців знаходиться і визначення реальної вартості послуг на ринку праці в Україні. Пропонуються раціональні шляхи вирішення гострих питань стосовно заробітної плати на підприємствах України.

Однак, незважаючи на наявність значної кількості наукових досліджень з цієї теми, потребують подальшого вирішення проблеми значного розриву між високою вартістю життя і низькою ціною праці.

Мета статті. Дослідження сучасного стану та аналіз існуючих головних проблем заробітної плати в Україні, а також порівняння рівня заробітної плати з реальною вартістю послуг на українському ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вагомий внесок у розробку схем реальної вартості послуг праці та джерел її відшкодування зробили вітчизняні науковці, зокрема М.П. Соколик та В.В. Дем'яненко. Різні аспекти впливу макроекономічних чинників на рівень оплати праці досліджували також відомі вчені: І. Мельот, Я. Жаліло, Г. Осовий, Н. Павловська, Е. Лібанова, В. Мандибура та ін.

Згідно з Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [1, ст. 1]. Інакше кажучи, заробітна плата – це ціна, що виплачується за використання праці.

Проте, незалежно від формулювання сутності заробітної плати, всі науковці вважають, що вона повинна відбивати існуючі в державі соціальні, економічні та виробничі відносини. В свою чергу, такі відносини виявляються через функції заробітної плати. Різні автори [2, 3] виділяють від двох до десяти функцій заробітної плати. Однак більшість з них надають першочергової уваги таким функціям заробітної плати:

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

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

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

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

5) функція формування платоспроможного попиту населення – її призначення полягає в узгодженні платоспроможного попиту, під яким прийнято розуміти форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів – з іншого.

Наведені функції заробітної плати тісно взаємопов'язані між собою, і лише за їхньої сукупної наявності досягається ефективна організація заробітної плати [2].

Проте, в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не спроможна виконувати ці функції. Її рівень забезпечує не більше 21% відтворення робочої сили, що не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає зацікавленість в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності.

На сьогодні заробітна плата виконує зовсім інші функції:

- збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною зниження заробітної плати;
- забезпечення соціальних гарантій;
- збереження попереднього статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем;
- стримування інфляції (через затримку виплати заробітної плати);
- перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки;
- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- посилення мобільності робочої сили [3, с. 148].

Для кращого розуміння існуючих проблем, пов'язаних із заробітною платою в Україні, доцільно розглянути рівень середньої заробітної плати за регіонами України в помісячному розрізі за 2013 рік у розрахунку на одного штатного працівника в гривнях (таблиця 1).

Таблиця 1 – Середня заробітна плата за регіонами України в помісячному розрізі за 2013 рік (у розрахунку на одного штатного працівника), грн.*

Регіон / область	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень
Україна	3000	3044	3212	3233	3253	3380	3429	3304
АР Крим	2787	2583	2732	2767	2898	3003	2991	2964
Вінницька	2369	2385	2538	2576	2637	2799	2885	2657
Волинська	2341	2319	2457	2494	2532	2741	2788	2691
Дніпропетровська	3072	3248	3295	3287	3328	3408	3459	3373
Донецька	3485	3450	3706	3823	3715	3803	3901	3820
Житомирська	2314	2329	2440	2489	2620	2779	2760	2580
Закарпатська	2260	2298	2469	2459	2500	2758	2729	2605
Запорізька	2874	3035	3068	3082	3122	3238	3287	3159
Івано-Франківська	2452	2432	2626	2625	2700	2925	2901	2746
Київська	3180	3299	3490	3464	3306	3443	3474	3335
Кіровоградська	2349	2354	2494	2558	2612	2741	2809	2627
Луганська	3121	3096	3291	3288	3316	3391	3497	3406
Львівська	2490	2520	2747	2779	2735	2887	2962	2863
Миколаївська	2869	3036	2943	2983	3056	3199	3242	3102
Одеська	2746	2687	2909	2874	2952	3095	3041	2962
Полтавська	2820	2784	2920	2941	2969	3049	3182	2995
Рівненська	2513	2801	2694	2737	2781	3000	3026	2896
Сумська	2470	2447	2599	2619	2720	2789	2925	2791
Тернопільська	2091	2125	2242	2283	2326	2580	2505	2404
Харківська	2717	2738	2963	2950	2938	3061	3122	2995
Херсонська	2248	2250	2393	2424	2473	2665	2593	2487
Хмельницька	2335	2463	2463	2537	2629	2831	2816	2698
Черкаська	2426	2438	2559	2615	2704	2911	2868	2703
Чернівецька	2221	2263	2341	2395	2411	2676	2635	2565
Чернігівська	2268	2259	2485	2428	2537	2670	2656	2565
м. Київ	4561	4688	4998	4999	5013	5107	5238	5035
м. Севастополь	2766	2815	3000	2940	3073	3278	3110	3126

* за даними Держкомстату України про середню заробітну плату за регіонами в 2013 році (у розрахунку на одного штатного працівника, грн.) [4]

З даних таблиці 1 можна побачити, що найвищий рівень заробітної плати спостерігається в таких регіонах України, як Київ і Київська область, Донецька і Дніпропетровська області.

Офіційні заробітки киян в півтора рази вище за середні по країні й удвічі перевищують зарплати жителів переважної більшості регіонів України. На

українському ринку праці столиця є лідером як за розмірами заробітних плат, так і за кількістю вакансій.

Дослідження, проведене Міжнародним кадровим порталом, виявило найбільш високооплачувані вакансії в Україні в лютому 2013 року. Виявилось, що найвищі пропозиції по зарплатах пропонують технічному директорові в столичній ІТ-компанії і генеральному директорові торгівельно-виробничої компанії в Дніпропетровську. Також дослідження показало, що регіональним лідером за кількістю вакансій є Донецьк, а найщедрішими на зарплати виявилися працедавці Дніпропетровська.

Загалом, як у столиці, так і в регіонах, найбільш високооплачувані вакансії пропонують в переважно топ-менеджерам, менеджерам з продажів і програмістам.

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

На сьогодні в Україні «поширена» практика оплати праці у конвертах, звідси мільйонне недоврахування коштів у державному бюджеті та соціальних фондах, особливо пенсійному. Одним із можливих напрямів антикризової політики у такій ситуації може стати перевірений закордонний досвід підвищення податкового тиску на високооплачувані прошарки населення та застосування диференційованої шкали оподаткування для населення з низькими рівнями заробітних плат.

Необхідно також відзначити, що окрім значного розшарування рівня заробітних плат у розрізі регіонів, проблематичним залишається також питання виплати зарплати та наявність значного рівня заборгованості по заробітній платі (таблиця 2).

Таблиця 2 – Заборгованість із виплати заробітної плати у 2013 році (на 1 число місяця), млн. грн.^{**}

Регіон / область	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень
Україна	893,7	1005,1	1102,5	1078,4	1056,2	1043,7	989,6	985,4
АР Крим	58,2	62,5	59,8	59,6	56,5	57,2	59,2	55,4
Вінницька	14,0	13,6	12,5	11,9	11,6	11,4	11,3	10,7
Волинська	5,2	4,3	4,3	4,2	4,1	3,8	3,3	3,3
Дніпропетровська	10,4	10,3	9,9	9,7	9,3	9,0	8,8	8,5
Донецька	172,9	209,0	253,0	253,7	216,7	189,3	159,0	157,3
Житомирська	13,9	14,5	14,5	14,5	13,4	13,0	12,9	12,7
Закарпатська	10,6	9,8	9,7	9,9	9,7	9,3	8,8	8,8
Запорізька	51,8	51,9	56,3	47,0	50,1	51,9	55,7	52,7
Івано-Франківська	8,9	8,8	11,4	11,8	11,6	11,1	10,0	10,3

Продовження таблиці 2

Регіон / область	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень
Київська	1,4	27,2	55,9	87,4	126,8	142,7	149,7	152,1
Кіровоградська	39,7	38,2	37,1	36,0	35,4	34,5	36,5	35,7
Луганська	69,2	67,7	74,0	66,0	63,9	60,8	62,9	63,1
Львівська	58,3	63,5	67,8	62,0	57,2	55,6	51,7	50,8
Миколаївська	37,3	44,3	46,6	46,7	43,5	42,9	42,9	42,8
Одеська	16,1	17,7	46,8	34,6	32,5	32,4	31,1	29,6
Полтавська	15,4	14,8	14,8	14,3	13,4	13,2	13,1	12,6
Рівненська	1,4	1,4	1,3	1,1	1,0	0,9	0,7	0,7
Сумська	58,9	59,3	60,4	56,8	56,2	56,0	55,5	54,2
Тернопільська	7,0	8,8	8,7	9,0	9,5	10,0	9,1	9,3
Харківська	88,7	115,2	97,5	99,3	89,1	90,1	88,5	97,6
Херсонська	17,4	18,9	17,1	16,1	14,9	14,3	13,6	13,9
Хмельницька	14,8	14,4	15,2	15,8	15,3	13,7	11,8	11,8
Черкаська	16,1	15,7	15,9	16,5	15,5	17,9	17,1	16,1
Чернівецька	0,1	0,2	0,1	0,4	0,3	0,2	0,1	0,1
Чернігівська	19,9	19,8	20,5	20,9	21,7	18,9	15,1	15,6
м. Київ	80,7	87,3	85,7	67,5	72,1	77,2	54,2	54,8
м. Севастополь	5,4	6,0	5,7	5,7	4,9	6,4	7,0	4,9

** за даними Держкомстату України про заборгованість із виплати заробітної плати за регіонами в 2013 році (на 1 число місяця), млн. грн. [5]

Дані таблиці 2 свідчать про наявність негативної тенденції недовиплати заробітної плати в усіх регіонах України. Однак, величина заборгованостей із виплати заробітної плати в Україні поступово зменшується.

Найбільший рівень заборгованості станом на 1 вересня 2013 року мають такі області, як Донецька, Київська та Харківська.

Найвагоміше зростання суми невиключеної заробітної плати спостерігається на добувних підприємствах (із добування вугілля, лігніту і торфу), на підприємствах сфери будівництва та діяльності транспорту і зв'язку, на підприємствах з виробництва машин та устаткування, транспортних засобів та устаткування, а також на підприємствах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги.

Таким чином, узагальнивши дані таблиць 1-2 та дослідивши сучасний стан заробітної плати, можна виділити такі основні причини низької заробітної плати в Україні:

- висока матеріаломісткість української продукції, неефективне використання сировини і матеріалів, що збільшує частку витрат на них у ціні на виготовлену продукцію;

- нераціональна структура економіки: переважання частки сировинних галузей і відповідно незначна частка галузей кінцевого продукту та, як наслідок, дуже мала частка продукції галузей, що продукують інновації;

- неналежна організація бізнес-процесів та менеджменту на підприємствах;
- небажання підприємців зменшувати норму прибутку, що, втім, є зрозумілим і характерним для умов ринкової економіки;
- високий рівень обов'язкових внесків у соціальні фонди (хоча зрозуміло, що їх зменшення в умовах дефіциту пенсійного фонду є вкрай проблематичним);
- наявність корупційних схем як досить характерного і поширеного типу видатків українських підприємців (за оцінками експертів, залежно від виду діяльності частка цих витрат може коливатися від 5-10% до 35-50% усіх реальних витрат підприємців) [6].

Розглянувши причини низької заробітної плати, зупинимось також на наслідках, які вже сьогодні «відчуває» Україна.

Негативні наслідки низького рівня заробітної плати полягають:

- по-перше, у низькій якості життя українських громадян і відповідному зниженні рівня людського потенціалу України;
- по-друге, у недооцінці реального впливу низьких заробітних плат на мотивацію до ефективної праці. Через мізерний рівень заробітків у найманих працівників знижуються мотиви до високопродуктивної праці: заробітна плата працівника, що не відповідає і не прив'язана до показників його праці, не є для нього стимулом;
- по-третє, у витоку кваліфікованих кадрів зі сфер з низьким рівнем оплати праці, передусім з бюджетної сфери: освіти, науки й охорони здоров'я, що матиме особливо негативні наслідки у майбутньому (обмеження розвитку людського капіталу й переходу до економіки знань);
- по-четверте, у підриві зацікавленості роботодавців до впровадження нової техніки і технологій в умовах низької ціни праці;
- по-п'яте, у стримуванні платоспроможного попиту та гальмуванні розвитку економіки в цілому, оскільки низька оплата праці пов'язана зі слабким розширенням ємності внутрішнього ринку для стимулювання вітчизняних товаровиробників;
- по-шосте, у стримуванні процесу або повній відсутності можливості заощадження населення, хоча саме заощадження є важливим джерелом інвестицій в економічний розвиток;
- по-сьоме, у слабкому формуванні ринку житла через заниження зарплат;
- по-восьме, у нарощенні демографічних проблем українців, які також значною мірою зумовлені низьким рівнем їхнього життя;
- по-дев'яте, у пошуку шляхів виживання із застосуванням незаконних засобів: корупції, контрабанди дешевих товарів тощо [6].

Окрім окреслених проблем, концептуальною проблемою України є також обмеження сфери державного втручання у систему регулювання механізму оплати праці. Як наслідок, за період 2000-2012 років в Україні порівняно з індустріально розвинутими країнами, незважаючи на значне зростання ВВП, середньої заробітної плати та мінімальної заробітної плати, спостерігалася значна розбалансованість темпів приросту продуктивності праці та

виробництва, що призводило до зростання індексу споживчих цін, матеріальних витрат у собівартості, «деградації» всіх функцій заробітної плати.

Головними причинами загострення проблеми державного регулювання оплати праці є:

- відсутність дієвого контролю з боку держави за політикою оплати праці;
- недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці;
- невиконання чинного законодавства [7].

Висновки і пропозиції. Як бачимо, на сьогодні в Україні існує значна кількість невирішених проблем і протиріч у сфері оплати праці. Час «диктує» необхідність створення такої системи оплати праці, яка б формувала могутні стимули розвитку праці та виробництва.

Оптимальними шляхами вирішення проблем оплати праці вважаємо такі:

- удосконалення тарифної системи та нормування праці;
- активна участь держави у регулюванні оплати праці;
- посилення мотивації працівників підприємств до праці;
- зміна орієнтації підприємців і менеджерів у сфері стимулювання праці з кількісних на якісні показники діяльності тощо.

Удосконалювання систем оплати праці, пошук нових рішень, глибоке вивчення західного досвіду може допомогти вирішити в Україні цілу низку проблем, пов'язаних із заробітною платою, якісно поліпшити її стан та створити підґрунтя для підвищення зацікавленості працівників до високопродуктивної праці вже в найближчому майбутньому. Все це в комплексі може стати стимулом до економічного підйому нашої країни.

Занижена заробітна плата призвела сьогодні до скорочення вкрай необхідного для економіки держави попиту і підірвала загальний рівень впевненості суспільства в майбутньому. Тому сьогодні одним із пріоритетних завдань держави повинно стати стимулювання внутрішнього споживання та підвищення купівельної спроможності населення. До того ж, лише справедливий розподіл доходів у реальному секторі економіки допоможе подолати бідність в Україні.

В економічній ситуації, що склалася на сьогодні в Україні, необхідно переглянути політику регулювання системи оплати праці й особливої уваги приділити посиленню контролюючих функцій держави за процесом формування та розподілу витрат від національного до локального рівнів економіки, що передбачає розробку методології та основ обґрунтованого збільшення витрат на оплату праці в Україні.

Підвищення заробітної плати – потужний стимул для всебічного розвитку вітчизняної економіки, завдяки якому можна розраховувати на зростання внутрішнього попиту, піднесення національного виробництва, створення нових робочих місць, загальне поліпшення життя населення та формування в суспільства відчуття захищеності та впевненості в майбутньому.

Список літератури:

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
2. Шило Ж.С. Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні / Ж.С. Шило, О.Ю. Поліщук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_1/45.pdf.
3. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003.
4. Середня заробітна плата за регіонами в Україні в 2013 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Заборгованість із виплати заробітної плати у 2013 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
6. Проблеми регулювання оплати праці у посткризовій економіці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://conferences.neasmo.org.ua/node/1732>.
7. Попівняк Р.Б. Аналіз співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму / Р.Б. Попівняк // Інноваційна економіка. – 2011. – № 3. – С. 266-269.
8. Мательська З.П. Стан, проблеми та можливості, шляхи підвищення рівня оплати праці в сільському господарстві / З.П. Мательська // Україна: аспекти праці. – 2008. – №7. – С.13.

Ключові слова: вартість життя, заробітна плата, заборгованість, оплата праці, продуктивність праці, робоча сила, функції заробітної плати.

Ключевые слова: стоимость жизни, заработная плата, задолженность, оплата труда, производительность труда, рабочая сила, функции заработной платы.

Key words: cost-of-living, salary, debt, wages, productivity, labour force, wages functions.

Надійшла до редакції 25.11.2013 р.

Рецензент: д.е.н., професор Коваленко О.В.