

2. Мониторинг различных форм бедности в Украине [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces-/ge.15/2016/Sem/WP10_Ukraine_RUS.pdf.

УДК 331.28

Перегудова Т.В.,

канд. екон. наук, доц.,

старший науковий співробітник,

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

ІНСТИТУЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ ПІДВИЩЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Важливим інститутом у системі забезпечення гідної праці є мінімальна заробітна плата (МЗП), розмір якої є постійним предметом наукових і політичних дискусій. Згідно зі ст. 9 і 10 Закону України «Про оплату праці» розмір даного соціального стандарту не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму (ПМ). У той же час, ретроспективний аналіз показує, що тривалий час в Україні спостерігалось відставання розміру МЗП від розміру ПМ і лише в 2008 р. дане співвідношення почало наблизитися до одиниці і дорівнювало близько 0,9. З 2009 р. воно становило одиницю. Однак, дотримання такого співвідношення не єдина вимога до соціальних стандартів. Так, не витримує ніякої критики значення за індексом Кайтца (Kaitz index) (співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати), яке за МОП та європейською практикою вважається доцільним на рівні від 40 % до 60 %, а Радою Європи — 68 % середньої заробітної плати [1]. Станом на грудень 2016 р. значення за даним показником становило 24,71 % [2].

Наприкінці 2016 р. урядом України було прийнято рішення щодо підвищення рівня МЗП одразу вдвічі до 3200 грн (що знайшло відображення в законопроекті Верховної Ради України від 6 грудня № 5130 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України», а в подальшому — в Законі України від 21 грудня 2016 року № 1801-VIII «Про державний бюджет України на 2017 рік», ст. 8). Підвищення МЗП до 3200 грн скоротило розрив з розміром середньої заробітної плати. Так, у січні (при зменшенні середньої заробітної плати з 6475 грн у грудні 2016 р. до 6008 грн на початку 2017 р.) таке співвідношення становило 53,26 %.

Слід сказати, що тривалий час не знаходилося ресурсів для такого стрімкого підвищення МЗП. Виникає питання — за рахунок чого вдалося знайти можливість підвищення одразу вдвічі тепер, оскільки економічного розвитку та підвищення продуктивності праці не спостерігалось. В 2015 р. індекс фізичного обсягу ВВП у відсотках до попереднього року становив 90,2 %; ВВП у розрахунку одну особу — 90,6 %; індекс фізичного обсягу ВВП у відсотках до 2010 року дорівнював 89,1 % [2].

У даному випадку слід звернути увагу на такі інституціональні особливості. По-перше, не дивлячись на підвищену критику низького розміру ПМ, що супроводжувалося громадським обговоренням, у т.ч. на семінарі «Осучаснення прожиткового мінімуму як механізм підвищення рівня життя громадян», який проводився Комітетом з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення Верховної Ради України 30 березня 2016 р. [3], його розмір залишився майже без змін. Відповідно до ст. 7 Закону України від 21 грудня 2016 року № 1801-VIII «Про державний бюджет України на 2017 рік» для працездатних осіб він становив 1600 грн (на час обговорення (березень 2016 р.) він дорівнював 1378 грн [4, ст. 7]) і навіть не досяг рівня фактичного прожиткового мінімуму, який періодично розраховується Міністерством соціальної політики України. Одночасно, нагадаємо, що темпи підвищення розміру ПМ все ще відстають від темпів зміни індексу споживчих цін [5].

Такий розрив між рівнями ПМ та МЗП сприяє зменшенню витрат із держбюджету на соціальні виплати та субсидії, оскільки останні залежать від розміру ПМ. При заниженому рівні ПМ деформується система соціального захисту населення, ефективність якої, насамперед, визначається зменшенням рівня бідності та нерівності серед населення України.

По-друге, було змінено редакцію тлумачення категорії «мінімальна заробітна плата». До змін: «МЗП — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт)». Після змін мінімальною заробітною платою вважається встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці [6, ст. 3]. Нова редакція Закону України «Про оплату праці» в частині визначення мінімальної заробітної плати створює передумови маніпуляцій щодо наповнення мінімальної заробітної плати преміями та надбавками, які не відображені в ст. 3 згаданого закону.

Реакція приватного сектору на збільшення розмірів мінімальної заробітної плати є відомою у науковій літературі та підтверджена практикою. В умовах значних обсягів тіньової економіки України, які в I півріччі 2016 р. фіксуються на рівні 41 % ВВП [7] і низького рівня соціального капіталу (станом на 2015 р. індекс соціального капіталу для України дорівнював 0,606, що відповідає 41 місцю серед 142 країн світу [8]) роботодавці застосовуватимуть практики переводу в тінь, скорочення витрат на робочу силу шляхом вивільнення та підвищення цін на товари і послуги.

Не відбудеться масового підвищення заробітних плат у бюджетному секторі, оскільки мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) за ЄТС працівників бюджетної сфери встановлюється у розмірі, не меншому від ПМ, встановленого для працездатних осіб на 1 січня 2017 р., а не від розміру МЗП [6, ст. 6]. Такі зміни призводять до зниження мотивації працюючого населення в бюджетному секторі, формування зрівнялівки професійної та простої некваліфікованої праці, зменшення результатів наукової праці.

Узагальнюючи, слід сказати, що підвищення мінімальної заробітної плати є необхідним і важливим, але при побудові системи якісних соціальних стандартів і при проведенні реформ, спрямованих на економічний розвиток країни. В умовах, які склалися в Україні такі інституціональні зміни призведуть до «пастки» низької продуктивності, нездатності забезпечити гідний рівень життя, що посилює пастку бідності населення України.

Література

1. Становлення середнього класу: домінанта національної стратегії України / [Баліцька В.В., Близнюк В.В., Крикун О.І., Мусіна Л.А., Скрипниченко М.І. та ін.]. — К.: Четверта хвиля, 2009. — С. 98.
2. Сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. — Доступний з <ukrstat.gov.ua>.
3. Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення провів семінар на тему: «Осучаснення прожиткового мінімуму як механізм підвищення рівня життя громадян». — 30 березня 2016 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://rada.gov.ua/news/Novyny/127346.html#top>
4. Закон України Про Державний бюджет України на 2016 рік. Редакція від 28.12.2016 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/928-19>
5. *Перегудова Т.В.* Передумови підвищення прожиткового мінімуму в Україні // Соціально-економічний розвиток України: загрози та виклики в умовах трансформаційних змін: матеріали Міжнародної науко-

во-практичної конференції (м. Одеса, 29-30 квітня 2016 р.) / відп. за випуск д.е.н., проф. С. О. Якубовський. — Одеса: ОНУ імені І. І. Мечникова, 2016. — 248 с. — С. 189-192.

6. Закон України «Про оплату праці» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

7. Тенденції тіньової економіки в Україні I квартал 2016 року / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. — 21 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>

8. 2015 Global Rankings / 2015 The Legatum Prosperity Index [Electronic resource] Mode of access: <http://www.prosperity.com/#!/ranking>

УДК 331.2

Обіход С.В.,

канд. екон. наук, доц.,

Житомирський державний технологічний університет

ПРИНЦИПИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ В СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК КОМПОНЕНТИ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Забезпечення гідної оплати праці є актуальним питанням у формуванні стратегії соціально-економічного розвитку, системі розбудови соціальної політики України. Аналітики справедливо наголошують на тому, що сучасний рівень трудових доходів не сприяє реалізації трудового потенціалу, стимулюванню до високопродуктивної праці, створенню конкурентоспроможної економіки; необґрунтована диференціація міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень, порушення принципу справедливості при формуванні й розподілі трудових доходів негативно позначаються на досягненні соціальної відповідальності бізнесу і держави, а відтак — соціальної злагоди у суспільстві. Тож правомірно розглядати гідну працю як важливу умову та фактор розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки.

Гідна праця, за визначенням Міжнародної організації праці, є продуктивною працею чоловіків і жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності. Програма гідної праці ґрунтується на переконанні, що для створення якнайкращих умов для соціального розвитку потрібні ефективна зайнятість, дотримання прав працівників щодо зайнятості, соціальний захист та діалог у соціально-трудових відносинах. Гідна праця щонайменше має забезпечувати справедливий заробіток; рівне ставлення до всіх; достойні умови праці; здоров'я та безпеку на робочо-