

ГІДНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА У СТАНОВЛЕННІ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ

Проаналізовано динаміку стану заробітної плати в Україні на її відповідність європейським критеріям гідності. Виявлено головні причини занадто низького рівня заробітної плати.

Пропоновано основні напрями вдосконалення економіко-інституціонального механізму забезпечення гідної заробітної плати.

The dynamics of the state of wages in Ukraine was analyzed on its compliance with the European standards of dignity.

The main causes of too low wages were found.

The main directions of improving the economic and institutional mechanism was offered to ensure decent wage.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Історично склалося так, що з утвердженням філософії громадянських, політичних і юридичних прав, яке відбулося ще за часи становлення республіканських форм правління як наслідок революційних рухів (XVIII–XIXст.) у Франції і США, у світовому суспільстві поступово формуються і реалізуються соціальні права громадян. Ця ознака є обов'язковим атрибутом їх фактичної рівності і становлення соціальної держави, як особливої організаційно-управлінської форми суспільного устрою і життя. В основі будь-якої соціальної держави, знаходиться доктрина, яка має дві взаємообумовлені складові: ідеологічну та економіко-інституціональну. Ідеологічна складова соціальної доктрини визначає сутність системи поглядів і положень добробуту населення. Економіко-інституціональна – покликана забезпечити добробут життя населення. Якщо розглядати добробут у контексті задоволення населення життєвими благами, засобами існування і розвитку, то проблему побудови соціальної держави слід бачити в ефективності економіко-інституціонального механізму забезпечення права працюючої людини на гідну заробітну плату. Саме заробітна плата в індексі соціального розвитку за роки незалежності України стійко займає перше рангове місце серед сукупності зовнішніх мотиваторів. Про це свідчать багаторічні дослідження НДІ праці і зайнятості населення [1] та інших наукових закладів [2]. Гідна зарплата сьогодні є головним стимулом до продуктивної праці, фактором зростання ВВП, основою формування ресурсів домогосподарств, державних фондів соціального страхування. Врешті гідну заробітну плату необхідно вважати індикатором державної макроекономічної політики, спрямованої на побудову соціальної держави.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Всі відомі економічні теорії не тільки піддають аналізу насувні соціальні проблеми, але й обґрунтовують таку державну економічну політику, яка на думку А.Сміта(1723–1790) завдяки «економічній людині» і вільному ринку може забезпечити населенню багатий доход або засоби існування, а точніше – надати народу можливості їх видобутку. Він вперше розглядав найманого працівника як власника рівних прав бути багатим і одночасно як носія вартості своєї робочої сили на необхідному для її відтворення рівні. Однак А.Сміт попереджував, що штучний зріст заробітної плати веде до підвищення попиту і ціни товарів. У подальшому зростання зарплати має тенденцію до зменшення споживання, що пригнічує економіку[3, с.133-153].

Чудовий світ утопістів Сен-Симона(1760–1825) та Шарля Фур'є(1772–1837) представлений майбутнім суспільством, в якому залишається приватна власність, але в ньому посилюється роль трудового колективу, діють справедливі розподільчі відносини, зростає значущість заробітної плати і трудового доходу, як ціни робочої сили на рівні її

розширеного відтворення. Саме справедливий розподіл знову створеної вартості в їх учинні є основою міцних суспільних відносин у соціально орієнтованому суспільстві майбутнього.

В основу наукових поглядів засновника раннього англійського соціалізму Р.Оуена(1771–1858) покладена трудова теорія вартості Д.Рікардо(1772–1823), коли обмін товарів здійснюється за працею. Але на відміну від Д.Рікардо він вважав, що при капіталізмі суттєво відбувається порушення принципу справедливості у законі вартості тому, що найманий працівник не одержує у повному обсязі частку своєї знову створеної вартості. І це на думку утопістів є головною причиною гальмування соціалізації суспільних відносин, що потребує їх перегляду.

Ж.Б.Сей(1767–1832) дотримувався економічного лібералізму А.Сміта, покладеного в трудову теорію вартості. Особливий інтерес викликає його трактування прибутку, який розпадається на позичковий відсоток власника фізичного капіталу та підприємницький дохід, який є заробітною платою найманого управляючого, винагородою за раціональне сполучення всіх факторів виробництва.

Теорія лімітованого фонду заробітної плати сформульована Мак-Куллохом(1789–1864) та Дж.Ст.Миллем(1806–1873), а ще раніше – Томасом Мальтусом(1766–1834), який чітко визначив, що не може розглядати зарплату як цінність тільки за власним розсудом роботодавця. Йому належить висловлення: «ніхто так гаряче, як я, не бажає підвищення дійсної плати за працю, котра виражається кількістю продуктів споживання, а не вимушеним підвищенням номінальної ціни праці, тобто підвищенням грошової зарплати»[4,с.35].

Другий етап теорії маржиналізму (неокласицизм) пов'язаний з іменами А.Маршалла(1842–1924), Дж.Кларка(1847–1938), Й.Шумпетера(1883–1950). Вони при визначенні ціни товару, в тому числі робочої сили, виходили зі зміни потреби в конкретному продукті праці, коли додається його нова порція. Якщо у класиків рівноважне становище економіки розглядається з позиції вартості витрат праці, то у неокласиків – у залежності від результатів праці. Тобто ціна продукту праці чітко поставлена в залежність від його споживчої корисності. Звідси у неокласиків з'явилось розуміння процесу формування ціни робочої сили як результату взаємодії ціни попиту на продукти праці, що визначається їх можливою корисністю, та ціни пропозиції продуктів праці в залежності від розміру межових витрат на їх виробництво. При цьому зростає роль висококваліфікованої, рідкісної та інтелектуальної праці, менеджменту й маркетингу у формуванні вартості й ціни робочої сили, а звідси – гідної заробітної плати.

Вважаючи, що найбільшою вадою соціального суспільства є нездатність забезпечити повну зайнятість Дж.М.Кейнс(1883–1946), Е.Хансен, Ф.Перру, як прибічники регульованої економіки, пропонували механізм мультиплікації, який регулюється державою через пропозицію грошей, що забезпечує інвестиційну активність економіки та зайнятість населення.

Зближенню напрямів соціально-економічного розвитку сприяє економічна теорія неокласичного синтезу, родоначальником якої вважається лауреат Нобелівської премії(1970р.) Пол Самуельсон. Він та його послідовники В.Нордхауз, Р.Макконелл і С.Брю дійшли до висновку про необхідність раціонального сполучення за принципом потрібної достатності розроблених світовою наукою класичних і маржиналістських економічних теорій та механізмів державного регулювання в залежності від умов соціалізації суспільних відносин.

Економічна теорія інституціоналізму(А.Алчіан, Р.Боуден, Р.Коуз, Д.Норт та ін.) заснована на концепції постіндустріального розвитку, яка є запорукою справедливих розподільчих відносин, які регулюються нормами права соціально орієнтованої держави, що знижує вплив тіньової економіки, сприяє збалансованості сукупного попиту і пропозиції на ринку праці та її продуктів, спрямовує соціально-трудова відносини на мотивовану продуктивну працю й розвиток людського капіталу.

Отже, світова наукова думка послідовно озброювала економічну практику теоретико-методологічними підходами щодо соціалізації виробничих і економічних відносин, венцем

яких є створення соціальної держави. Тому сьогодні важливо використовувати їх синтез, сполучення їх переваг в залежності від конкретного стану соціально-економічного розвитку країни.

Проблема досягнення гідності заробітної плати останніми роками все більше актуалізується зусиллями вчених країн, які після розпаду СРСР стоять на шляху становлення ринкових відносин. В Україні її розв'язання А.М.Колот бачить під кутом зору розвитку теорії розподільчих відносин[5], Т.М.Кір'ян розглядає трудовий дохід як сучасну форму економічної реалізації права власника людського капіталу на ресурс праці, яким є його робоча сила[6]. В.Лагутін вважає за необхідне вдосконалювати теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці як передумови досягнення її гідного рівня[7]. Ю.Куліков, О.Сташевська у структурі механізму мотивації працюючих щодо реалізації пріоритетних напрямів державної політики у соціально-трудовій сфері відводять гідному доходу перше рангове місце[8, с.226–230].

Різні аспекти даної проблеми розглянуті В.Мельником[9], О.Сергієнко[10], О.Шевчуком[11]. Окремі аспекти даної проблеми відображені в наукових працях українських науковців В.Бевза, В.Гаєця, Ю.Зайцева, Т.Кір'ян, Е.Лібанової, О.Новікової, В.Новикова, О.Палія, Ю.Сасенко та багато інших. Проблема створення політики економічних умов для одержання гідної зарплати хвилює російських вчених Л.Абалкіна, В.Бобкова, Н.Волгіна, Б.Генкіна, Ю.Кокіна, М.Сорокіну, Р.Яковлева та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Після проголошення МОП у 1999р. Концепції гідної праці науковці знаходяться у пошуку її стійкої залежності від великої кількості показників, серед яких гідна зарплата розглядається так само як інші. Проте удосконалення економіко-інституціонального механізму щодо забезпечення гідної заробітної плати, як неодмінної умови становлення соціальної держави, залишається другорядним.

Постановка завдання. Метою публікації є визначення головних причин низької ціни робочої сили, а звідси – низької рівноважної заробітної плати в Україні та формування основних напрямів щодо забезпечення її гідного рівня, як першооснови становлення соціальної держави.

Виклад основного матеріалу дослідження. Існує різна класифікація системної ідеології добробуту в доктрині соціальної держави, наприклад:

- ліберальна (вільноринкова) – США;
- консервативна (соціально регульована ринкова економіка) – Німеччина;
- соціал-демократичного розподілу ВВП – Швеція;
- лейбористська, за принципом розподільчої справедливості (Велика Британія, Австрія);
- південно-східна азійська – добробут через інвестиційну інфраструктуру [12,с.63].

Загальним принципом кожної з перелічених систем ідеології добробуту є соціальна справедливість у розподільчих відносинах між факторами виробництва стосовно знову створеної вартості. Проте кожна з них реалізується через економіко-інституціональний механізм забезпечення гідної зарплати, як першооснови формування матеріальної складової добробуту населення. Інституціональне розуміння гідної заробітної плати, впливає з визначення гідної праці, що надає МОП, як можливість одержати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, рівності, економічної безпеки та людської гідності. Тоді у загальному вигляді поняття гідної заробітної плати пов'язано з адекватним заробітком в умовах мотивованої продуктивної праці. Але розуміння гідної заробітної плати буде більш докладним якщо її поняття включає результати статистичного вимірювання рівня середньомісячної реальної заробітної плати у її співпоставленні з прийнятими критеріями. За різними авторами існують відмінні підходи до визначення показників статистичного вимірювання і критеріїв оцінки гідності заробітної плати. Зокрема, цими показниками можуть бути: рівень зарплати та інфляції, відповідність прийнятих соціальних стандартів у сфері праці споживчому кошику; співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці; паритет купівельної спроможності національної валюти тощо. До

побічних відносяться показники: ефективної зайнятості, сприятливих умов праці, соціально-психологічного клімату та інші.

Що стосується критеріїв, то за їх допомогою розраховується коефіцієнти неадекватності в сплаті праці. Наприклад, у відсотках зайнятих із зарплатою менше як 0,5 її медіани. Але частіше – шляхом порівняння середньомісячної номінальної зарплати з прийнятими в країні соціальними стандартами або зі стандартами розвинутих країн. У подальшому матеріал подано згідно прийнятих в Україні соціальних стандартів та критеріїв оцінки, орієнтованих на країни Євросоюзу. Для оцінки стану заробітної плати названим ознакам її гідності звернемося до даних табл.1.3 їх аналізу впливає, що при зростанні на 1,7% чисельності зайнятого населення, середньомісячна номінальна зарплата(СНЗП) збільшилася на 326,7%. Середньомісячна реальна заробітна плата зросла на 153,9%, при її диференціації: за видами економічної діяльності – у 2005 р.(1:3,9), у 2011р.(1:6,4); за регіонами – у 2005р.(1:2,4), у 2011р.(1:2,1).

Частка працівників, яким нарахована СНЗП у межах мінімальної зарплати зменшена з 10,7% до 5,6%, тобто в 1,9 рази. Співвідношення середньомісячної номінальної зарплати штатного працівника та прожиткового мінімуму має позитивну тенденцію, зростаючи з 1,8 разу до 2,6 разу. Враховуючи, що з 2009 року мінімальна зарплата стала дорівнювати прожитковому мінімуму, співвідношення СНЗП та ПМ з 2009 року дорівнює співвідношенню СНЗП до мінімальної зарплати. Зауважимо, що нормативне підвищення МЗП покращило індекс Кейтса. Враховуючи, що за прийнятим Європейською соціальною хартією критерієм добробуту вважається СНЗП, що перевищує у 2,5 рази прожитковий мінімум, досягнуте в Україні останніми роками цього співвідношення в межах (2,4–2,6) можна вважати таким, що відповідає критерію гідності, але за умови приведення але в разі приведення стандарту ПМ до розміру реального споживчого кошика. Проведене дослідження свідчить, що соціальний стандарт прожиткового мінімуму ще дуже далекий від сучасного споживчого кошику, а рівень номінальної зарплати є на порядок нижчим за розвинуті країни[1].

Таблиця 1

Тенденції зміни основних індикаторів стану заробітної плати в 2011 році у порівнянні з 2005 роком (розроблено авторами за даними[13])

Показники	2005	2011	2011/ 2005, %
1	2	3	4
1. Валовий внутрішній продукт (у фактичних цінах), млн. грн.	441452	1316600	298,2
2. Доходи домогосподарств, млн. грн., питома вага доходу у ВВП, %	381404 86,4	1251005 95,0	327,9 +8,6
3. Витрати на придбання товарів та послуг, млн. грн питома вага у доходах, %	306769 80,4	1024249 81,9	333,9 +1,5
4. Чисельність зайнятого населення у віці від 15 до 70 років, тис. осіб	20680,0	20324,2	98,3
5. Продуктивність праці, грн	21346,8	64779,9	303,5
6. Заробітна плата штатних працівників, млн грн питома вага у ВВП, % питома вага зарплати в доходах домогосподарств, %	160621 36,4 42,1	521066 39,6 41,7	324,4 +3,0 -0,4
7. Середньомісячна номінальна зарплата штатного працівника, грн	806,0	2633	326,7

Продовження табл. 1

8. Темпи росту реальної заробітної плати до попереднього року, %	120,3	108,7	153,9
9. Частка працівників, яким зарплата нарахована в межах мінімальної зарплати, %	10,7	5,6	-5,1
10. Співвідношення середньомісячної зарплати штатного працівника та ПМ для працездатних осіб, разу	1,8	2,6	144,4
11. Індекс Кейтса, %	37,2	38,1	+0,9
12. Співвідношення максимальної та мінімальної зарплати за видами економічної діяльності, разу	3,9	6,4	+2,5
13. Співвідношення максимальної і мінімальної зарплати за регіонами, разу	2,4	2,1	-0,3
14. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, оплата праці яких фінансується за рахунок бюджетних коштів, грн	646,6	2099	324,6
Співвідношення зі середньомісячною зарплатою в Україні, %	80,2	79,7	-0,5
15. Фонд оплати праці, млрд. грн.	110,2	333,5	302,7
фонд основної зарплати, %	61,0	62,2	+1,2
фонд додаткової зарплати, %	33,7	30,6	-3,1
16. Заборгованість із виплати заробітної плати, млн грн	1111,2	977,4	87,9

Всім відомі результати порівняння СНЗП, що склалася в Україні в найбільш сприятливі 2010,2011 роки, із середньомісячною зарплатою в країнах ЄС і СНД. Так, у доларовому еквіваленті в 2010р. середньомісячна зарплата у Великій Британії була в 15 разів вище, у Німеччині та Данії – у 14 разів вище, у Болгарії – 3 рази, у Польщі – 6 разів. Серед країн СНД найбільшу зарплату в 2011 році одержали росіяни – 242,6% по відношенню до українця та у Казахстані – 187,5%. В Азербайджані вона становить 138,9% у порівнянні із середньою номінальною зарплатою в Україні. Декілька вища ніж в Україні склалася середня зарплата в Білорусі. Наведені дані не є новими: вони повторюються аналітиками багаторазово із зазначенням великої кількості чинників, які гальмують підвищення СНЗП, що не дає можливості зосередити увагу на пріоритетних напрямках її відчутного зростання.

Тому авторами застосовано методичний підхід, який дозволяє визначитись у головних причинах складовою рівня зарплати, який не відповідає ознакам її гідності. На нашу думку головні причини низької заробітної плати потрібно шукати в протиріччях при розподілі знову створеної вартості між трудом і капіталом. Саме співвідношення між привласненими частинами знову створеного продукту праці визначає ступінь експлуатації найманого працівника. Методологія дослідження цього проблемного питання полягає у порівнянні(табл.2):

- продуктивності праці(виробництво валового продукту за ПКС на зайняту особу) в Україні відносно обраної для аналізу країни;
- середньомісячної заробітної плати вітчизняного і зарубіжного працівника.

Таблиця 2

Порівняльні дані з продуктивності праці та заробітної плати різних країн у 2010, 2011 роках (розроблено авторами за даними[14])

	ВВП, млн. дол. США за паритетом купівельної спроможності (ПКС)	Зростання валового внутрішнього продукту, % до попереднього року	Продуктивн. праці (ВВП на зайняту особу), дол. США	Середня заробітна плата, дол. США
--	--	--	--	-----------------------------------

	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Україна	277029	288110	4,2	4,7	6055	7200	333	385
Росія	2010378	2096824	3,2	4,3	14166	16700	725	774
до України	7,26	7,28	-	-	2,34	2,31	2,18	2,01
США	13248200	13446923	2,9	1,5	42722	48100	3906	4295
до України	47,82	46,67	-	-	7,05	6,68	11,73	11,15
Німеччина	2736948	2810846	3,6	2,7	33477	37900	2980	3248
до України	9,88	9,76	-	-	5,52	5,26	8,95	8,47

Дані табл.2 свідчать про значне відставання продуктивності праці в Україні, особливо по відношенню до США і Німеччини. Проте ще більша різниця склалася стосовно рівнів заробітної плати, що підтверджує думку багатьох українських вчених про надмірно високий ступінь експлуатації українського працівника. При цьому чітко визначились дві головні причини низького рівня зарплати в Україні – це надзвичайно низький у порівнянні із розвинутими країнами рівень продуктивності праці та надмірна експлуатація найманого працівника, які посилюють одна одну.

Названі причини є наслідками інтегрованого впливу сукупності первинних факторів економіко-інституціонального походження. До економічних відносяться: недосконала структура управління та низький рівень технології виробництва. Вплив інституціональних факторів виявляється у громіздкій макроструктурі управління народним господарством, у неефективності діючих економіко-правових механізмів та застарілій законодавчій базі.

Найбільш вираженими наслідками виявлених головних причин, як об'єктивно-суб'єктивна реакція ринку праці, є специфіка формування:

- співвідношення між темпами росту заробітної плати і темпами росту продуктивності праці;
- частки оплати праці в структурі ВВП.

За даними табл.1, темпи росту 2011/2005рр. заробітної плати становили 326,7%, продуктивності праці – 303,5%. З точки зору багатьох вчених і службовців такий обгін вважається неприпустимим. Однак у теоретичних дослідженнях нами було доведено, що таке ствердження є однією з економічних догм. Можна навести багато доказів, коли цей «так званий закон не працює», коли співвідношення між цими темпами можуть бути різними в залежності, наприклад, від конкретної кон'юнктури на внутрішньому і зовнішньому ринках. Тому, враховуючи високу експлуатацію найманого працівника, Урядом приймаються, хоча авторитарні, але необхідні на певному етапі заходи інституціонального порядку, які себе виправдовують. До них відносяться: зростання МЗП до рівня прожиткового мінімуму з поступовим підвищенням останнього. Нагадаймо, що у деяких країнах ЄС практикується апіорі встановлення МЗП з орієнтацією на високий індекс Кейтса, тобто на очікувану зростаючу зарплату сукупного працівника. Такі заходи знижують експлуатацію найманого працівника, посилюють роль тарифної системи в оплаті праці, що захищає працівника і його родину. Але вони повинні бути збалансованими, стимулюючими зростання продуктивності праці.

Отже, з одного боку, можна припустити обгін заробітної плати з огляду на існуючу високу експлуатацію найманого працівника, але за умови більш ефективного використання людського капіталу, від чого залежать маркетингова складова, рівень менеджменту та формується інноваційна політика на конкретному підприємстві. Про це свідчить, наприклад, успішна діяльність найкрупніших морських торговельних портів України. З іншого боку, такий обгін знижує частку валового прибутку, змішаного доходу в структурі ВВП, що має неоднозначні наслідки для становлення соціальної держави, характеризує політику заробітної плати як пасивну. Дані табл.3 свідчать, що питома вага оплати праці у ВВП, по-перше, в динаміці зростає, по-друге, вона не є низькою. Її частка або дорівнює, або навіть перевищує показники ЄС-27, де у 2010р. питома вага оплати праці становила 48,7%, проти

49,9% в Україні. Зауважимо, що дане співвідношення за останні 5 років практично не змінюється, при незначному коливанні частки оплати праці біля 49,0%, а частка валового прибутку, змішаного доходу 38,0%. Таке положення, коли водночас спостерігається сталий обгін темпів росту зарплати над продуктивністю праці, свідчить про наявність ознак і стагнації в економіці і вичерпані можливості пасивної політики заробітної плати, тому що входить у протиріччя з інноваційними програмами.

Нагадаємо, що у багатьох країнах ЄС, починаючи з 2001 року, спостерігається стійка тенденція до збільшення питомої ваги валового прибутку, змішаного доходу та скорочення частки оплати праці у структурі ВВП, але при збереженні або зростанні рівня зарплати. Багатьма економістами це розцінюється як «наступ капіталу на працю». Однак, на нашу думку, таке здійснюється, насамперед, заради інноваційного розвитку та підвищення конкурентоспроможності європейських товарів і послуг. І цей шлях у подальшому заслуговує на його більш докладне дослідження.

Таблиця 3

**Динаміка структури ВВП за категоріями доходу в Україні на протязі 2001 – 2010 рр., %
(розроблено авторами за даними[15])**

Роки	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ВВП, у тому числі:										
Оплата праці найманих працівників	42,3	45,7	45,7	45,6	49,1	49,4	48,8	49,6	49,4	49,9
Валовий прибуток, змішаний дохід	44,3	42,1	43,0	44,2	38,2	37,1	39,0	38,1	38,0	38,0
Податки за виключенням субсидій на виробництво та імпорт	13,4	12,2	11,3	10,2	12,7	13,5	12,2	12,3	12,6	12,1

Таким чином, темпи росту СНЗП відбуваються на тлі надзвичайного низького її рівня, надмірній диференціації за регіонами та особливо за видами економічної діяльності, при занижених соціальних стандартах та заборгованості з її виплати. Низький рівень зарплати супроводжується обгоном темпів її росту у порівнянні з продуктивністю праці, підвищенням інституціональними методами її частки та долі соціальних трансфертів у ВВП при зниженні питомої ваги валового прибутку та змішаного доходу, що стримує інноваційний розвиток країни і характеризує політику заробітної плати як пасивну.

Виходячи з проведеного аналізу, можна визначитись у основних напрямках підвищення ефективності економіко-інституціонального механізму щодо забезпечення гідної заробітної плати, які наведені далі у скороченому вигляді.

1. Усунення деструктивних виявлень ринкової економіки, які продукують надмірну експлуатацію найманого працівника, знижують ціну його робочої сили. Реалізація цього напрямку пов'язана з боротьбою із корупцією, монополізмом і тіньовою економікою, які проникли у всі її сфери, на всіх рівнях управління, що суперечить об'єктивним законам ринкових відносин. Тіньовий сектор, який сьогодні оцінюється нами в 35-40% від обсягу ВВП, гальмує розвиток ринку праці, викликає соціальні конфлікти, роз'єднує націю.

2. Відчутне підвищення рівня зарплати шляхом економічного зростання. Щорічне зростання реальної зарплати на 15-20% можливо досягнути прискореним нарощуванням ВВП на 7-10% відносно попереднього року при індексі підвищення споживчих цін в межах 1,05, тобто через принципову активізацію інвестиційно-інноваційної політики країни. Тим самим створюються умови для відродження середнього класу, реалізації концепції людського капіталу, коли професійно-кваліфікаційні здібності, здоров'я людини

забезпечують підвищення зарплати працівника та економічне зростання країни. Тобто підвищення зарплати має бути забезпечено завдяки високооплачуваним робочим місцям. Тільки високотехнологічне інноваційне виробництво, ринкова процедура банкрутства збиткових підприємств, сильний менеджмент і маркетинг, зменшення конкуруючого впливу тіньової економіки, розвиток людського капіталу забезпечать зростання ВВП, досягнення гідної заробітної плати.

3. Підвищення державних соціальних стандартів у сфері оплати праці. Враховуючи надвисоку експлуатацію робочої сили, на даному етапі можна визначити МЗП нормативно-законодавчими методами, орієнтуючись на динаміку зростання ВВП, продуктивності праці та середньої зарплати, як це робиться в США, Франції, Нідерландах. При цьому важливо, щоб МЗП сягало не менш 50% СНЗП, яка повинна дорівнювати 2,5 прожиткових мінімуми, котрий відповідає сучасному споживчому кошику. У перспективі є доцільним перехід визначення МЗП від інституціонального методу до соціального стандарту працівника, який встановлюється тристоронньою комісією за участю представників уряду, роботодавців і найманих працівників, що враховує: утримання непрацевдатних членів сім'ї. За нашими розрахунками коефіцієнт зростання повинен дорівнювати (1,3-1,5); розмір соціального стандарту «мінімального споживчого бюджету». Для цього потрібно передбачення у Законі України «Про прожитковий мінімум» одночасного затвердження нового набору споживчих товарів, ухвалення Закону України «Про споживчий кошик» та забезпечення своєчасної інформації про зміну його розміру для приведення у відповідність йому стандарту прожиткового мінімуму.

4. Зниження податкового тиску на фонд заробітної плати. У теперішній час стягнення з фонду заробітної плати у всі чотири Державні Фонди соціального страхування разом складають біля 38%(обов'язкові сплати роботодавця). Навантаження на нараховану зарплату працівника становлять 18,5%. По відношенню до первинного ФЗП вона складає 13,2%, а підсумоване навантаження на ФЗП становить 51,2%. Для порівняння, в країнах ЄС ці відрахування складають 25-30%, що є прикладом для прийняття відповідних змін у нашому Податковому Кодексі.

5. Монетарна політика у забезпеченні гідної заробітної плати. Важливою умовою забезпечення гідної заробітної плати є досягнення випереджаючих темпів підвищення номінальної зарплати у порівнянні з темпами росту споживчих цін. Для цього потрібно додержуватися позитивного торгівельного сальдо у експортно-імпортних операціях, що обумовлює стабільність вітчизняної грошової одиниці, її міцність по відношенню до інвалют. Ствердження банківських співробітників про першочерговий вплив теперішніх темпів зростання номінальної зарплати на підвищення інфляції попиту нашими розрахунками не підтверджено. Більша кореляція спостерігається за причини неефективного виробництва, що обумовлює інфляцію пропозиції. Тому шляхами оптимізації монетарної політики, що сприятиме досягненню гідної зарплати є: економічне зростання, що знижує державний зовнішній борг та дефіцит держбюджету, зміцнює вітчизняну валюту; стимулювання заощаджень громадян завдяки укріпленню гривні та встановлення вигідної процентної ставки на депозити з метою посилення внутрішнього інвестиційного клімату.

Висновки і перспективи подальших розробок. Теоретико-методологічний аналіз проблеми формування гідної заробітної плати довів, що кожна з існуючих ідеологій добробуту в доктрині соціальної держави реалізується шляхом вдосконалення економіко-інституціонального механізму забезпечення гідної заробітної плати.

Виявлено дві головні причини занадто низького рівня заробітної плати, якими є: низький рівень продуктивності праці через технологічну відсталість виробництва; надмірна експлуатація найманого працівника.

Проаналізовано специфіку об'єктивно-суб'єктивної реакції ринку праці на надмірну експлуатацію найманого працівника при формуванні: співвідношення темпів росту заробітної плати і продуктивності праці; частки оплати праці в структурі ВВП. Встановлено

необхідність обґрунтування оптимального співвідношення частки оплати праці та прибутку, змішаного доходу в структурі ВВП.

Визначено основні напрями вдосконалення економіко-інституціонального механізму забезпечення гідної зарплати через: усунення деструктивних виявлень ринкової економіки, які продукують надмірну експлуатацію найманого працівника, знижують ціну його робочої сили; відчутне зростання рівня зарплати шляхом економічного зростання; підвищення державних соціальних стандартів у сфері оплати праці; зниження податкового тиску на фонд заробітної плати; монетарну політику в забезпеченні гідної заробітної плати.

Зроблені у даному дослідженні висновки можуть бути використані у підготовці пропозицій щодо внесення змін і доповнень в існуюче законодавство в сфері праці та удосконаленні соціально трудових відносин. Розглянуті шляхи вирішення проблеми досягнення гідної заробітної плати у подальшому дослідженні слід розглядати як першооснову політики доходів і соціально-економічного розвитку країни.

Список використаної літератури

1. Звіт про НДР. Аналіз та оцінка показників якості життя працюючого населення (номер держреєстрації 011V001879). – 2011. – 162 с.
2. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: [монографія] // НАН України. Інститут економіки промисловості / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. – Донецьк, 2008. – 468 с.
3. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Глава III. О заработной плате / А. Смит // Антология экономической классики – М.: ЭКОНОВ, КЛЮЧ, 1993. – 475 с.
4. Мальтус Т. Р. Опыт закона о народонаселении / Т. Р. Мальтус // Антология экономической классики – М.: ЭКОНОВ, КЛЮЧ, 1993 – 486 с.
5. Колот А. М. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А. М. Колот // Україна: Аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 3–12;
6. Кір'ян Т. М. Трудовий дохід як форма інвестицій у людський капітал (методологічний аспект) / Т. М. Кір'ян // Україна: аспекти праці. – 2013, №3. – С. 3–9.
7. Лагутін В. Про теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці / В. Лагутін // Україна: аспекти праці. – 2010. – №3. – С. 16–20.
8. Куліков Ю. М. Пріоритетні напрями державної політики у розвитку соціально-трудої сфери. / Ю.М. Куліков, О. В. Шашевська // Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наук. праць. Вип. 1(44), ОНЕУ. – 2012. – 363 с.
9. Мельник В. Еволюція поглядів на працю і природу трудових доходів / В. Мельник // Україна: аспекти праці. – 2011. – №1. – С. 11–17.
10. Сергієнко О. Заробітна плата як елемент первинних доходів домогосподарств: сучасний стан і тенденції формування / О. Сергієнко // Україна: аспекти праці – 2011. – №5. – С. 15–21.
11. Шевчук О. Справедливість розподілу доходів та порочне коло бідності / О. Шевчук // Україна: аспекти праці. – 2012. – №7. С. 13–16.
12. Садова У. Я. Соціальна політика в Україні: регіональні дослідження і перспективи розвитку: [монографія] / У. Я. Садова – Львов: УРД НАН України, 2005. – 408 с.
13. Праця України 2011, Праця України 2012: Статистичний збірник / Держкомстат України // Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat_u/publ11_u.htm
14. Щорічник Україна 2010, 2011рр. дані електронного ресурсу // Режим доступу: [http://uk.wikipedia.org/wiki/Список_країн_за_ВВП_\(ПКС\)_на_душу_населення](http://uk.wikipedia.org/wiki/Список_країн_за_ВВП_(ПКС)_на_душу_населення)
15. Національні рахунки України за 2010 рік: статистичний збірник // Державний комітет статистики України // Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat_u/publ3_u.htm