

УДК 330.01

**Топішко І. І.,***кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри економічної теорії, менеджменту та маркетингу Національного університету «Острозька академія»,***Топішко Н. П.,***старший викладач кафедри економічної теорії, менеджменту та маркетингу Національного університету «Острозька академія»*

## УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ НОВОЇ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

*Розглядаються особливості процесів формування, розподілу та перерозподілу доходів у транзитивній економіці. Акцентовано увагу на проблемі визначення рівня мінімальної заробітної плати, критеріях диференціації оплати праці. Обґрунтовуються рекомендації щодо вдосконалення системи державного регулювання заробітної плати в умовах формування нової моделі соціально-економічного розвитку України.*

**Ключові слова:** заробітна плата, диференціація доходів, реформи, модель соціально-економічного розвитку.

*Рассматриваются особенности процессов формирования, распределения и перераспределения доходов в транзитивной экономике. Акцентировано внимание на проблеме определения уровня минимальной заработной платы, критериях дифференциации оплаты труда. Обосновываются рекомендации по совершенствованию системы государственного регулирования заработной платы в условиях формирования новой модели социально-экономического развития Украины.*

**Ключевые слова:** заработная плата, дифференциация доходов, реформы, модель социально-экономического развития.

*The peculiarity of formation, distribution and redistribution of income in transitive economy are observed in the article. Attention is focused on the problems of determining the minimum wage, wage differentiation criteria. Propositions for improving state regulation of wages in the formation of a new model of socio-economic development of Ukraine have been offered.*

**Keywords:** wages, income inequality, reforms, socio-economic development model.

**Постановка проблеми.** Характер і спрямованість процесів у всіх сферах життєдіяльності українського суспільства (перш за все, в соціально-економічній сфері) більш ніж наочно вказують не тільки на поглиблення всеосяжної і перманентної кризи, а й на «кризу антикризової політики». За чверть столітнє ринкове реформування ще далеко не вдалося вийти навіть на дореформенні обсяги виробництва. У 2012 р. обсяг ВВП становив лише 72% від рівня 1990 р. [1]. Не зупинено тривалу й масштабну депопуляцію народу, катастрофічно наростає старіння основних фондів, стрімко знижується родючість ґрунтів, втрачаються навіть залишки формальних ознак державного суверенітету та економічної незалежності, прогресує і перетворюється у застійну бідність широких верств народу, наростають соціальні антагонізми та психологічна й політична напруженість у суспільстві. На жаль, перелік вкрай негативних і небезпечних процесів та тенденцій можна ще довго й довго продовжувати.

Причинами та джерелами цих явищ і процесів є не тільки й не стільки глибинні об'єктивні чинники (забезпеченість ресурсами, професійно-кваліфікаційний рівень та якість робочої сили тощо). Як слушно зауважує А. П. Клоєв, «міжнародні рейтинги високо оцінюють природний, трудовий та інтелектуальний потенціал України. Але як тільки оцінка стосується сфери управління цими ресурсами – ми виявляємося в хвості будь-яких рейтингів... Висновок простий і очевидний – управлінська система, що не відповідає вимогам часу, лежить в основі більшості стратегічних невдач України» [2]. Не мають вирішального значення, про що переконливо говорить досвід, і кольори прапорів політичних сил, що здійснюють керівництво реформами. Влада й опозиція (начебто опозиція чи удавана опозиція) постійно міняються місцями, але місце України в системі світогосподарських координат за ключовими параметрами не змінюється. А якщо й змінюється, то далеко не в кращий бік. Щоб переконатися в цьому, достатньо порівняти питому вагу України у світовому ВВП, науково-технічному, індустріальному та агропромисловому потенціалах. Вона стабільно і постійно знижується. А це і є найбільш об'єктивною оцінкою рівня прогресивності та успішності здійснюваних реформ.

Реформування соціально-економічної системи і в цілому системи суспільних взаємин у рамках моделі, що ґрунтується на теоретичних принципах неолібералізму, монетаризму в їх експортному варіан-

ті для слаборозвинутих країн (утвердження «дикого капіталізму») зазнало повного і приголомшливого краху. Відновлення вітчизняної економіки, створення реальних і надійних передумов для її стабільного, поступального, динамічного та збалансованого розвитку можливо лише за умови відмови від цієї глибоко хибної моделі та формування принципово нової, яка б забезпечувала прискорене економічне зростання на інноваційній основі та мала чітко і яскраво виражену соціальну орієнтацію.

Центральною, штучно створеною, найбільш гострою і найбільш чутливою проблемою на сьогодні є проблема формування, розподілу та перерозподілу доходів взагалі та проблеми рівня і диференціації заробітної плати зокрема.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Глибокий аналіз сформованої моделі соціально-економічного розвитку та стану взаємин розподілу в ній здійснено у працях багатьох відомих зарубіжних та вітчизняних економістів: Л. Абалкіна, Б. Гаврилишина, В. Геєця, Дж. Гелбрейта, М. Павлишенка, В. Попова, Ю. Пахомова, Дж. Стігліца, В. Тарасевича та інших вчених.

**Мета і завдання дослідження.** Метою статті є обґрунтування необхідності вдосконалення державного регулювання заробітної плати в процесі зміни наявної моделі соціально-економічного розвитку, становлення та утвердження нової, більш прогресивної та соціально прийнятливої моделі.

**Виклад основного матеріалу.** Ще в середині XIX ст. один із найвидатніших класиків економічної науки Джон Стюарт Мілль сформулював надзвичайно важливе і більш ніж актуальне для теперішньої соціально-економічної ситуації в Україні методологічне положення. Він чітко розмежував і навіть до деякої міри протиставив закони виробництва й закони розподілу суспільного продукту як результату цього процесу виробництва. Закони виробництва, на думку Дж. С. Мілля, є подібними до фізичних істин. Вони незмінні та зумовлюються техніко-технологічними умовами. У них немає нічого, що залежало б від волі людини. Натомість, закони розподілу, на думку класика, є результатом рішень людей. Вони зумовлюються розвитком взаємин власності, зокрема її форм. Відштовхуючись від цієї ідеї, вчений обґрунтував ідею щодо можливості та необхідності реформування відносин розподілу. Вказуючи на історичний характер відносин розподілу, Дж. С. Мілль разом з тим відзначав і обмежені можливості людей щодо їх вдосконалення [3, с. 339].

Звернутися до важливих положень видатного класика спонукає та обставина, що немало економістів ліберального спрямування високий рівень диференціації доходів схильні вважати об'єктивно обумовленим дією ринкових механізмів, а отже справедливим. Чимало реформаторів-лібералів вважають таку диференціацію не лише допустимою, а й доцільною та корисною.

Криза у сфері розподілу доходів в цілому і, зокрема, у сфері оплати праці та похідних від неї доходів, є набагато глибшою і гострішою за кризу загальноекономічну та фінансову. За нашими оцінками, реальна заробітна плата все ще залишається щонайменше в 2-2,5 раза нижчою за рівень 1990 р. Зокрема, купівельна спроможність середньої заробітної плати на початку квітня 2013 р. по різних сортах печеного хліба є нижчою, ніж у 1990 р. в 3,1–7,6 раза; м'яса – в 2,4; масла тваринного – в 1,7; картоплі – в 3 рази і т. д. На сьогоднішню середню заробітну плату можна здійснити в 3,2 раза менше поїздок у метро і в 3,1–4,1 – в тролейбусі та трамваї. За авіаційний транспорт навіть говорити не доводиться.

Не кращою є ситуація з комунальними тарифами і, особливо, з лікам і медичними препаратами, вартістю санаторно-курортного лікування і відпочинку. До того ж, карколомне падіння заробітної плати відбувалося в умовах суцільного демонтажу та варварського руйнування надійної, всеохоплюючої, багаторівневої та в цілому досить справедливої системи суспільних фондів споживання, що обумовило ще більш глибоке зниження реальних доходів переважаючої частини найманих працівників та вже і ще непрацюючих прошарків суспільства.

Такий значний, небачений навіть у воєнні лихоліття, розрив у зниженні обсягів ВВП і рівня заробітної плати не є і, загалом, з теоретичного погляду не може бути зумовленим об'єктивними чинниками. В його основі лежать виключно суб'єктивні чинники, що пов'язані зі свідомим, цілеспрямованим наданням державою небачених преференцій представникам капіталу (особливо крупного, хижачького фінансово-олігархічного) та грубим, цинічним нехтуванням інтересами й потребами найманих працівників. Найбільш очевидною та переконливою ілюстрацією до вищезазначеного є той факт, що оподаткування заробітної плати, включно з мінімальною, здійснюється за ставкою 15%. Водночас нетрудові доходи в формі дивідендів (абсолютно переважаючу частину яких отримує надто вузький, обраний прошарок осіб) оподатковуються за ставкою 5%. Доходи у формі процентів по депозитах, навіть мільйонні, не оподатковуються взагалі.

Окремою, надзвичайно серйозною проблемою є характер використання нетрудових надходів. Значна їх частина не трансформується в інновації та інвестиції, а виводиться за межі України в офшорні зони. А там «цивілізованими» та «правовими» країнами ЄС здійснюється «пограбування награваного», «експропріація експропріаторів», як це має місце на Кіпрі сьогодні.

Стимулювання державою зростання заробітної плати та інших трудових доходів поряд із одночасним стримуванням, гальмуванням зростання нетрудових надходів і надприбутків є на сьогодні найбільш важливим напрямом подолання глибокої, затяжної кризи у сфері оплати праці та відтворення робочої сили. Потрібно зазначити, що стосовно оцінки сьогоденної ситуації в Україні, пов'язаної із співвідношенням заробітної плати і прибутків, більш ніж актуальною є чітка формула класика політичної економії Д.Рікардо: «низька заробітна плата є іншою назвою високого прибутку».

Найбільш гострим і таким, що не має ніякого виправдання, є збереження і нарощування в останній проміжок часу заборгованості з виплат заробітної плати. Щобільше за умов карколомного зростання в той же самий кризовий період надприбутків кланово-олігархічних груп.

Особливої уваги потребує вирішення цілого комплексу проблем, що пов'язані із значним рівнем тінізації оплати праці. Масові виплати заробітної плати в «конвертах» не лише деформують і навіть роблять неможливим у принципі формування здорового конкурентного середовища для суб'єктів господарювання, а й докорінно спотворюють об'єктивно зумовлені співвідношення в рівнях заробітної плати між різними професійно-кваліфікаційними групами та зайнятими в різних секторах економіки з однаковим рівнем кваліфікації та складності праці. Насамперед, необхідно суттєво посилити відповідальність, включно з кримінальною, роботодавців за приховування оплати праці від оподаткування. Окрім іншого це сприятиме також зниженню гостроти проблем у системі пенсійного забезпечення.

Виключно важливе значення у сфері оплати праці має науково обгрунтована її диференціація. Проблеми, що стосуються цього аспекту мають не менше, а навіть більше значення, ніж сам рівень заробітної плати.

У будь-якому випадку з точки зору політичної та соціально-психологічної. Можна констатувати, що в диференціації заробітної плати сформувалися й набувають тенденції до подальшого поглиблення і зміцнення дві крайнощі, які однаковою мірою є негативними як з економічного, так і соціального боку.

З одного боку, утвердилась і продовжує стрімко наростати зрівняльність в оплаті праці, особливо в бюджетній сфері. Причому ця зрівняльність ґрунтується на вкрай низькому загальному рівні оплати праці, що є в рази заниженим порівняно як з величиною вартості робочої сили, так і рівнем її оплати в інших країнах, у тому числі вже навіть країнах СНД.

З іншого боку, має місце ніякими об'єктивними чинниками не зумовлена надто величезна, небачена в цивілізованих країнах диференціація в рівнях заробітної плати. Особливо це стосується розриву в рівнях мінімальної та середньої заробітної плати й оплати праці вищих державних чиновників, високопосадових осіб правоохоронних структур, депутатського корпусу, представників корпоративного менеджменту та фінансово-спекулятивних структур тощо. Усувати цей нічим необгрунтований розрив необхідно насамперед через запровадження прогресивної шкали оподаткування доходів, у т. ч. і заробітної плати. При цьому мінімальну заробітну плату доцільно було б не оподатковувати взагалі, а рівень оплати праці, що десятикратно і більше її перевищує, оподатковувати за ставкою не нижче 30–40%. Такий підхід відповідав би як об'єктивним, науково обгрутованим критеріям диференціації оплати праці (її тривалості, продуктивності, інтенсивності, складності, якості, відповідальності, суспільної значимості, безпечності, умов здійснення тощо), так і фундаментальним принципам соціальної справедливості та соціальної відповідальності.

Заслуговує на увагу і впровадження в практику державного регулювання заробітної плати підхід, що реалізується в низці країн (наприклад, Японії, Білорусії), відповідно до якого оплата праці представників менеджменту, починаючи з найвищого рівня, жорстко прив'язується до середнього або ж мінімального її рівня по корпорації і не може перевищувати ці рівні більше, ніж у 3-5 разів.

Аналогічні підходи вкрай важливо і необхідно впровадити також у практику диференціації рівня пенсій із солідарної системи. Десятикратний (по раніше призначеним пенсіям і більше) розрив між рівнями мінімальної й максимальної пенсії навіть і віддалено не вписується у стандарти розвинутих європейських країн. Такий розрив доцільно було б зберегти по сумарних доходах ще працюючих пенсіонерів із мінімальним рівнем пенсій. Це дало б можливість суттєво заощадити кошти Пенсійного фонду і разом з тим стимулювало б використання потенціалу ще працездатних людей, що вступили у період раннього пенсійного віку.

Через удосконалення тарифної сітки вкрай необхідно відновити оптимальні співвідношення між рівнями заробітної плати різних професійно-кваліфікаційних груп працюючих, а також досягти оптимальних співвідношень між мінімальною і середньою, мінімальною і максимальною, середньою і максимальною заробітною платою. Обмеження останньої в комерційному секторі доцільно досягти не шляхом прямого адміністрування, а на основі використання непрямих методів регулювання, насамперед нормативних. Частка тарифу в заробітній платі має становити не менше 60-70%. Тарифні ставки мають

виконувати роль забезпечення мінімального рівня оплати праці по конкретним професійно-кваліфікаційним групам. Надтарифна частина заробітку має визначатися конкретними результатами трудової діяльності на кожному робочому місці. За такого підходу будуть усунуті деформації та диспропорції. Буде забезпечуватися відповідність винагороди як за складність праці та рівень кваліфікації працівників, так і конкретну результативність.

Низький рівень заробітної плати значною мірою зумовлюється її низькою часткою в структурі ВВП у порівнянні з іншими країнами. Як стверджував экс-голова Верховної Ради В. М. Литвин, «на одиницю заробітної плати український робітник або працюючий приносить роботодавцю в три рази більше доходів, ніж це є за кордоном» [4]. Підвищення питомої ваги заробітної плати в структурі ВВП до стандартів європейських країн вже за теперішнього рівня продуктивності праці дозволило б підняти її рівень у 2-3 рази.

Надто низькою є також частка заробітної плати в структурі собівартості продукції. «За радянських часів, – зазначав на той час голова Пенсійного фонду Б. Зайчук, – зарплата в собівартості продукції становила не менше як 16–18%, а в ремонтно-будівельних підприємствах – до 30%. Сьогодні зарплата в собівартості становить 8–10%. В аграрному секторі – 3–4%» [5].

Як показує світовий та вітчизняний досвід, найдієвішим методом державного регулювання заробітної плати в умовах ринкової економіки є встановлення та своєчасний і систематичний перегляд мінімального рівня заробітної плати. Варто підкреслити, що розмір мінімальної зарплати має бути достатнім для того, щоб вона могла виконувати базову, найважливішу її функцію – відтворювальну. В період «ринкового» реформування мінімальна зарплата перестала виконувати цю найважливішу функцію, не говорячи вже про функцію стимулюючу.

Втрата мінімальною заробітною платою цієї важливої функції веде до спотворення всієї системи оплати праці, оскільки вся ця система ґрунтується не на реальному базисі – вартості робочої сили, а на суб'єктивних уявленнях чиновництва щодо її достатнього рівня. Потрібно ще раз і назавжди визначитися з питанням щодо того, що в основі формування величини розміру мінімальної заробітної плати має знаходитись чітко визначений і неухильно дотриманий стандарт, відповідно до якого має забезпечуватися нормальне відтворення робочої сили. А це можливе лише за умови, що мінімальна заробітна плата суттєво перевищуватиме прожитковий мінімум. Адже загальноновизнаним і таким, що ніким і ніколи не піддається сумніву, є сформоване ще у XVIII ст. А. Смітом положення, відповідно до якого нормальне відтворення робочої сили передбачає забезпечення засобами існування не лише самого працівника, але й членів його сім'ї.

Удосконалення державного регулювання оплати праці має забезпечувати досягнення на загальнонаціональному рівні реалізації одного з найбільш фундаментальних принципів соціальної справедливості та соціальної відповідальності: за рівну працю – рівна оплата. Реалізація цього принципу в практичній площині мала б величезне моральне і психологічне значення, оскільки породжувала б почуття соціального оптимізму та впевненості у майбутньому.

У сфері розподільчих взаємин та оплати праці вже давно назріла необхідність відходити від моделі: «низька вартість робочої сили; низька заробітна плата; відсутність потужних стимулів і мотивів до праці; низька продуктивність та інтенсивність праці; низький рівень життя». Потрібно натомість переходити до моделі: «висока вартість робочої сили; високий рівень заробітної плати; потужні стимули і мотиви до праці; високий рівень та якість життя».

**Висновки.** Характер розподільчих відносин більшою мірою визначає специфіку та особливості моделі соціально-економічного поступу. Тому формування нової моделі соціально-економічного розвитку України необхідно розпочинати з реформування відносин розподілу та системи заробітної плати.

#### Література:

1. ukrstat.gov.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Ключев А. Будущее Украины: глобальные вызовы и возможности // Зеркало недели – № 15. – 1–7 октября 2011 г.
3. Милль Дж. С. Основы политической экономии. – Т. 1. – М., 1980.
4. Щотижневик «2000». – 2 жовтня 2009 р.
5. Зайчук Б. Головна умова успіху пенсійної реформи – це зайнятість і високі зарплати // Дзеркало тижня. – № 2. – 2011.
6. Проскуріна Н. М., Бровко Н. І. Сучасний стан та напрями стабілізації виплат по заробітній платі в Україні / Н. М. Проскуріна, Н. І. Бровко // Наукові записки. Серія «Економіка»: [збірник наукових праць]. – Острог: Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2012. – Випуск 20. – С. 159–163.