



УДК 331.2:338.124.4

Куліков Г.Т., д-р екон. наук

головний науковий співробітник Інституту економіки
та прогнозування НАН України

ЗАРОБІТНА ПЛАТА В КРИЗОВИЙ ПЕРІОД У КОНТЕКСТІ ЇЇ ВПЛИВУ НА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ

Оцінено вплив сучасної економічної кризи на розміри заробітної плати, її мінімізацію, зайнятість населення, а також на взаємозв'язок заробітної плати і продуктивності праці в контексті збереження і розвитку трудового потенціалу України.

Ключові слова: заробітна плата, трудовий потенціал, сучасна економічна криза, кризовий період, мінімізація зарплат.

Питання оцінки впливу трансформації заробітної плати на збереження і розвиток трудового потенціалу, особливо в кризовий період, є актуальним. Вельми негативно вплинула на основні соціально-економічні показники світова фінансово-економічна криза, котра почалася наприкінці 2008 р., що також позначилося на скороченні як номінальної, так і реальної заробітної плати у всіх сферах економічної та промислової діяльності. Це призвело до послаблення мотивів і стимулів трудової діяльності, зниження рівня життя працюючого населення, а отже, негативно позначилося на збереженні і розвитку трудового потенціалу України. Отже, подолання кризи в соціально-трудої сфері потребує нових підходів.

У кризовий період з'явилося всього лише декілька робіт, присвячених впливу кризи на заробітну плату [1–4]. Проте в них заробітна плата не розглядається в системі збереження і розвитку трудового потенціалу.

Проаналізувати і оцінити трансформацію заробітної плати під впливом сучасної кризи, визначити вплив кризи зарплат на збереження і розвиток трудового потенціалу є метою цієї статті.

1. Вплив сучасної економічної кризи на розміри заробітних плат

Через світову фінансово-економічну кризу основні макроекономічні показники України у 2009 р. різко знизилися: реальний ВВП – на 15,1%; реальна зарплата – на 9,2; реальний наявний дохід – на 8,5; інвестиції в основний капітал – на 41,5; експорт товарів і послуг – на 43,4; імпорт товарів і послуг – на 49,9%. У 2010–



2011 рр. спостерігається тенденція підвищення макроекономічних показників. Зокрема, реальний ВВП за 2010 р. порівняно з 2009 р. збільшився на 4,2%.

За прогнозами Кабінету Міністрів України макроекономічні показники у 2011 р. також підвищаться: зокрема, реальний ВВП – на 4,5%, інвестиції в основний капітал – на 10,6 % [5].

З погляду збереження й розвитку трудового потенціалу велике значення має динаміка заробітних плат, доходів і валового внутрішнього продукту у розрахунку на одну особу в передкризові й кризові роки (рис. 1).

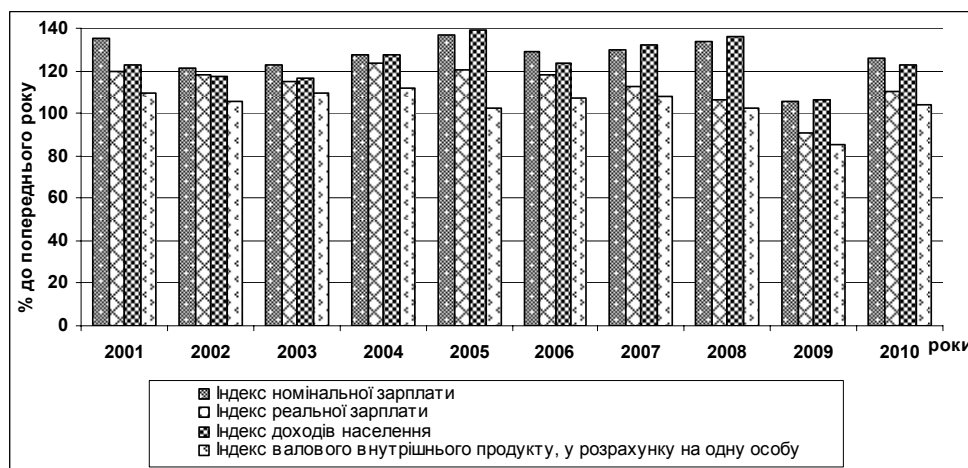


Рис. 1. Динаміка заробітних плат, доходів і ВВП у розрахунку на одну особу в 2001–2010 рр., % до попереднього року

Джерело: за даними Держкомстату України за відповідні роки.

Як видно з рис. 1, у докризовий період (2001–2007 рр.) темпи зростання номінальної й реальної заробітної плати були досить високими, а в кризові роки відбувся спад. Темпи зростання заробітних плат у 2009 р. стосовно 2008 р. (105,5%) значно нижчі темпів зростання зарплат у 2008 р. стосовно передкризового 2007 р. (133,7%). Характерно також, що темпи зростання зарплат і доходів значно випереджали темпи зростання ВВП у розрахунку на одну особу. Знецінення зарплат визнається серйозною перешкодою на шляху до збереження і розвитку трудового потенціалу України. Однак уже в 2010 р. показники зарплат і доходів покращилися – за цей рік реальна зарплата підвищилася на 10,2%.

Характерно, що індекс реальної зарплати в 2009 р. порівняно з 2008 р. становив 90,8%, тоді як у 2001–2006 рр. він варіював у межах 123,8–115,2%, у 2007 р. становив 112,5, у 2008 р. – 106,3%. З урахуванням значного падіння курсу гривні у доларовому еквіва-



ленті номінальна середньомісячна заробітна плата знизилася з 360 доларів на місяць у 2008 р. до 240 доларів у 2009 р., тобто у 1,5 раза і стала найнижчою серед європейських країн.

Отже, вплив кризи на середню заробітну плату до теперішнього часу був дуже значним і може погіршитися в найближчі місяці через очікувану нову хвилю світової економічної кризи.

Через систему оплати праці розподіляється певна частка ВВП (рис. 2).

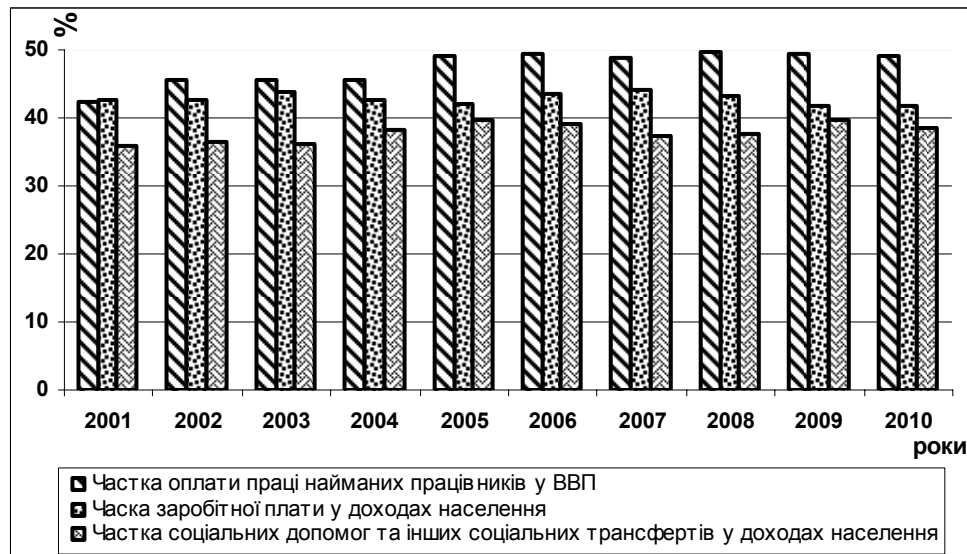


Рис. 2. Оплата праці в системі основних макроекономічних показників у 2001–2010 рр., %

Джерело: складено на основі даних Держкомстату України за відповідні роки.

Загальний обсяг зарплат в Україні (рис. 2) зовсім не малий: у 2009 р. він досяг 49,4% ВВП країни. У розвинених державах частка оплати найманої праці у 2009 р. вища: наприклад, у Німеччині – 57,5%, Данії – 61,4, США – 61,7%, що свідчить про більшу вартість робочої сили. Але якщо порівнювати з країнами зі схожим рівнем розвитку, то Україна вирвалася вперед. Наприклад, у Польщі рівень витрат на оплату праці становить 37,1% ВВП, у Болгарії – 36,2% ВВП. Приблизно стільки ж і в Китаї – 39,7% ВВП. Разом із тим частка оплати праці у ВВП в Україні не досягла рівня 1990 р. (53,1%).

Необхідно підкреслити, що річ не стільки у відсотковому співвідношенні зарплати і ВВП, скільки в самому розмірі валового внутрішнього продукту, котрий в Україні дуже малий. Так, ВВП України становить усього 2,3% від ВВП ЄС, 2,3 – від ВВП США, 11,6 – від ВВП Німеччини, 16,0 – від ВВП Франції і половину (50,9%) – від ВВП Польщі. Тому при непоганому відносному показнику част-



ки зарплати у ВВП абсолютні розміри зарплат (2550 грн у січні–вересні 2011 р., що навіть нижче за реальний прожитковий мінімум) дуже низькі, про що свідчить також і частка працюючих бідних в Україні – 21% у 2010 р. (у розвинених країнах – 4–10%). Рівень низької заробітної плати (нижче 2/3 медіанного рівня погодинного заробітку) становив у 2010 р. 27,0%.

У структурі сукупних доходів населення зростає роль соціальних трансфертів і знижується роль оплати праці (рис. 2). Питома вага соціальних допомог та інших отриманих поточних трансфертів у доходах населення становило у 2001 р. 36,0%, у 2010 р. – 38,5%. Постійне зростання соціальних трансфертів призвело до загрозливих перекосів у структурі грошових доходів населення, коли частка заробітної плати наблизилася до частки соціальних виплат.

Неефективна структура доходів населення через надмірну частку соціальних трансфертів, динаміка яких не залежить безпосередньо від рівня економічної активності їхніх одержувачів, породжує утриманські настрої серед працездатного населення, послаблює мотиваційні стимули до праці, гальмує розвиток трудового потенціалу.

Слід зазначити такі характерні зміни в оплаті праці в кризовий період на підприємствах (фірмах) і в організаціях:

- зниження заробітних плат найманих працівників. Умови оплати праці змінюються за рахунок зниження додаткової частини заробітної плати, зокрема, загальне зменшення перемінної частини заробітної плати (відміна надбавок і доплат, зменшення частки премій або згортання програм преміювання для окремих категорій персоналу, цілковита відміна систем преміювання);

- жорстке згортання всіх соціальних програм (практично зникли абонементи в спортзали, оплата навчання, курсів іноземних мов);

- активне виведення зарплат у "тінь". З метою економії фонду оплати праці багато підприємств почали оформляти своїх співробітників приватними підприємцями і укладати з ними договори підряду;

- оптимізація штатних розкладів і проведення ревізії посадових обов'язків, які загалом позитивно вплинули на підвищення ефективності економіки.

Отже, економічна криза ще більше погіршила ситуацію з оплатою праці, що негативно відбилося на збереженні і розвитку трудового потенціалу.

2. Заборгованість із виплати заробітної плати у кризовий період

Сучасна криза негативно вплинула на збільшення заборгованості не зменшила заборгованості з виплати заробітних плат. У до-



кризові сім років розміри заборгованості хоча й мали нестійкий характер, але спостерігалася тенденція до зниження. Однак у перший же кризовий рік (2008) заборгованість почала різко зростати. Тобто тенденція сталого зниження заборгованості із виплати зарплати у 2001–2007рр. під впливом кризи змінюється на зворотню: за період 2008–2009 рр. заборгованість зросла у 2,2 раза і досягла 1,5 млрд грн.

Упродовж січня–липня 2011 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати зменшилася на 3,9%, або на 47,6 млн грн, і на 1 серпня становила 1170,5 млн, що дорівнює 3,9% фонду оплати праці, нарахованого за липень 2011 р.

Зменшення загальної суми заборгованості відбулося завдяки погашенню боргів працівникам економічно активних підприємств. Заборгованість перед працівниками цих підприємств упродовж січня–липня 2011 р. скоротилася на 7,7% (на 50,1 млн грн) і на 1 серпня становила 596,4 млн грн.

Таким чином, в Україні, де проблема затримок із виплатою заробітної плати існувала й раніше, криза ще більше погіршила ситуацію з оплатою праці, що негативно позначилося на збереженні і розвитку трудового потенціалу. Для забезпечення своєчасності виплати заробітної плати було б доцільно: створити механізм гарантування заробітної плати; позбавити роботодавця економічної вигоди від затримки виплати зарплат шляхом встановлення пені за несвоєчасну виплату заробітної плати в розмірі не менше подвійної облікової ставки НБУ; значно підвищити розміри штрафних санкцій за несвоєчасну виплату заробітної плати; реалізувати конституційне право працівників на першочерговість отримання заборгованої заробітної плати.

3. Вплив кризи на тінізацію заробітної плати

У перші місяці вияву кризи збільшилися масштаби тіньової економіки, корупції, корупційних платежів, які негативно відбилися на розмірах тіньових зарплат. Залежно від виду діяльності частка корупційних платежів може коливатися від 5–10% до 35–50% усіх реальних витрат підприємців.

Корупційна складова в 2–3,5 раза перевищує суму податків, яку офіційно платить державі малий підприємець. За оцінкою українських експертів та експертів Світового банку, розмір прихованої заробітної плати в Україні становить близько 50% легальної (у багатьох країнах світу порогом граничного рівня "тіньової" економіки визначено 20%). Такий показник тінізації зарплат значною мірою



обумовлюється високим рівнем тіньової економіки, котрий, за оцінками Міністерства економіки і торгівлі України та інших експертів, підвищився з 31,1% у 2008 р. майже до 50% від ВВП в 2010 р. [див., наприклад, 6, с. 9].

Тіньовий обіг найбільше присутній у таких сферах діяльності, як: торгівля (80%), будівництво (66), нерухомість (60), гральний бізнес (53), громадське харчування (53), засоби масової інформації (53), транспорт і перевезення (46%) [7, с. 11]. Високий рівень тінізації зарплат обумовлюється також збільшенням зайнятості в неформальному секторі економіки з 14,8% у 2000 р. до 22,4% у 2010 р.

Великі компанії в основному платять "білу зарплату" (за винятком більшості топ-менеджерів і деяких галузей, зокрема будівельної), тоді як частка малих і середніх підприємств, де практикуються тіньові виплати зарплат, досягає 70–80%. Тобто лівова частина тіньових схем припадає на малий і середній бізнес.

У період кризи "тіньова зарплата" зменшилася на 5–7%, фірми перейшли до режиму жорсткої економії, що вплинуло на скорочення розміру неофіційних виплат.

На мій погляд, головним шляхом легалізації зарплат є перерозподіл розміру страхового внеску між роботодавцем і найманим працівником. Щодо цього становить значний інтерес досвід Болгарії, де починаючи з 2000 р. здійснюється перехід до паритетного розподілу страхового внеску: на початку розподіл навантаження становив 80% роботодавець і 20% працівник, нині ж – 50% × 50% (в Україні – 91% × 9%). Нам також необхідно досягти співвідношення 50% × 50%. Але цьому повинне передувати істотне підвищення реальних заробітних плат.

У більшості європейських країн від 2/3 до 3/4 загальної суми внесків оплачує роботодавець, а від 1/3 до 1/4 – працівник. Зокрема, у Греції, Нідерландах і Швейцарії значна частина витрат (від третини до половини) покривається самими працівниками, особисто зацікавленими в легалізації своїх доходів, оскільки від величини доходів залежить розмір їхньої майбутньої пенсії. Близький до паритетного розподіл застосовується в Словенії, Польщі, Великій Британії.

Важливе значення для легалізації зарплат мало б реформування українського пенсійного законодавства і переведення тих, що працюють, на накопичувальну систему пенсійного страхування для того, щоб було вигідно здійснювати відрахування із заробітної плати у державні й недержавні пенсійні фонди. Виведенню економіки



і зарплат із "тіні" сприятиме також зниження податку на прибуток і податку на додану вартість.

4. Вплив кризи заробітної плати на зайнятість населення

Проведений автором аналіз показує, що криза заробітної плати негативно вплинула на зайнятість населення України. Так, рівень зайнятості населення віком 15–70 років скоротився з 58,7% у 2007 р. до 58,4% у 2010 р. Криза зумовила поглиблення диференціації заробітної плати: роботодавці вибірково скорочували заробітну плату працівникам, намагаючись таким чином позбавитися малокомпетентних працівників, трудового баласту і зберегти кваліфікованих для того, щоб скористатися їхньою працею в період відновлення економіки.

Характерно, що більшість зайнятого населення намагалася утриматися на своїх робочих місцях, погоджуючись на скорочення преміальних і стимулюючих виплат. Саме тому спостерігається низький рівень безробіття в основних групах зайнятих. Зайнятість в українській економіці виявилася стійкою до шоків перехідного процесу і кризових явищ (табл. 1).

Таблиця 1

Основні показники зайнятості і безробіття у 2007–2010 рр.

Роки	Економічно активне населення працездатного віку		Зайняте населення працездатного віку		Безробітне населення працездатного віку (за методологією МОП)	
	у середньому, тис. осіб	% до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	% до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	% до населення відповідної вікової групи
2007	20 606,2	71,7	19 189,5	66,7	1 416,7	6,9
2008	20 675,7	72,3	19 251,7	67,3	1 424,0	6,9
2009	20 321,6	71,6	18 365,0	64,7	1 956,0	9,6
2010	20 220,7	72,0	18 436,5	65,6	1 784,2	8,8

Джерело: за даними Держкомстату України за відповідні роки.

Як видно з табл. 1, за період 2007–2010 рр. чисельність зайнятого населення працездатного віку знизилася на 3,9% (з 19,2 млн осіб у 2007 р. до 18,4 млн осіб у 2010 р.). Так, якщо у 2008 р. порівняно з 2007 р. цей показник збільшився на 62,2 тис. осіб, або на 0,3%, то у 2010 р. порівняно з 2008 р. він, навпаки, зменшився на 815,2 тис. осіб, або на 4,2%.

Через фінансово-економічну кризу в Україні не відзначалося якихось різких стрибків у динаміці безробіття. Починаючи з 2007 р., рівень безробіття, визначений за методологією МОП, збільшився серед населення працездатного віку з 6,9% у 2007 р. до 9,6% і знизився до 8,8% у 2010 р. (табл. 2).



Про негативний вплив сучасної кризи економіки і зарплат на зайнятість населення і відповідно на збереження трудового потенціалу у національному господарстві можна судити на основі даних про динаміку кількості працівників, які працювали в умовах вимушеної неповної зайнятості, та її рівня до кризи і у період кризи (табл.2).

Таблиця 2

Динаміка кількості працівників, які працювали в умовах вимушеної неповної зайнятості, та її рівня до кризи і у період кризи, 2007–2010 рр.

Показник	Перебували у відпустках із ініціативи адміністрації				Працювали у режимі скороченого робочого дня (тижня)			
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
Україна – всього	126,5 ¹ 1,1 ²	179,5 1,6	275,9 2,6	363,3 3,4	505,5 4,4	1205,8 10,6	2063,3 19,4	1466,8 13,6
Промисловість	87,8 2,7	100,9 3,2	136,9 4,8	171,6 6,0	274,7 8,4	657,9 20,6	989,3 34,7	674,1 23,7
Будівництво	15,4 3,1	28,1 5,7	48,0 12,5	78,0 20,5	38,8 7,8	124,2 25,0	189,1 49,1	155,4 40,9
Діяльність транспорту та зв'язку	6,3 0,6	13,8 1,4	11,9 1,3	28,9 3,1	88,8 9,1	153,4 15,7	324,5 34,7	202,3 21,7

¹ Тут і далі в чисельнику показана чисельність у тис. чол.

² Тут і далі в знаменнику – у % до середньооблікової кількості штатних працівників відповідного виду діяльності.

Джерело: Праця України 2009 : стат. збірник / відп. за випуск І.В.Сеник. – К. : Держкомстат України, 2010. – С. 107, 110; Праця України 2010 : стат. збірник / відп. за випуск І.В.Сеник. – К. : Держкомстат України, 2011.– С. 97, 100.

Із табл. 2 видно, що якщо до кризи у 2007 р. в адміністративних відпустках в Україні перебувало 126,5 тис. чол., то в кризовий 2009 р. – уже 275,9 тис., або 1,1 і 2,6% до середньооблікової кількості штатних працівників. У 2010 р. цей показник значно погіршився. У режимі неповного робочого дня (тижня) у 2007 р. працювали 505,5 тис. чол., а у 2009-му – 2063,3 тис. чол., або 4,4 і 19,4 % відповідно до середньооблікової кількості штатних працівників. Позитивним є те, що у 2010 р. цей показник знизився.

5. Взаємозв'язок заробітної плати і продуктивності праці

Аналіз показує, що одночасно зі зниженням темпів зростання ВВП глобальна економічна криза 2008–2009 рр. призвела також до зниження продуктивності праці. Це свідчить про те, що підприємства були не в змозі забезпечити більш високий рівень заробітної плати. Дійсно, при падінні попиту на товари і послуги підприємства можуть підтримувати необхідний рівень продуктивності праці



тільки шляхом скорочення рівня зайнятості пропорційно падінню попиту. Якщо підприємства продовжують виплачувати заробітну плату всім своїм працівникам, то зниження продуктивності праці спричинить скорочення прибутку, розміру заробітної плати або всього одночасно. Однак багато українських підприємств звільняють працівників, що зумовлює зростання безробіття. Аналіз показує, що падіння ВВП випереджало скорочення зайнятості протягом періоду 2008–2009 рр. через зниження продуктивності праці.

Подібні процеси в період сучасної фінансово-економічної кризи відбуваються в багатьох країнах світу [4, с. 18–21].

Основною причиною низьких заробітних плат в Україні є низька продуктивність праці. Через це вельми актуальним є розгляд питання взаємозв'язку заробітних плат і продуктивності праці і, насамперед, співвідношення темпів їхніх змін (рис. 3). За період із 2001 р. по 2010 р. продуктивність праці виросла в 1,4 раза, а реальна заробітна плата – в 3,4 раза (рис. 3). Тобто темпи зростання заробітної плати значно випереджали темпи зростання продуктивності праці. За прогнозами автора реальні темпи продуктивності праці в 2011–2015 рр. становитимуть приблизно 5–6%, а темпи зростання реальної заробітної плати – 10–11%. Проте реальна інфляція очікується вище цих показників, з урахуванням того, що ціни зростають у всьому світі. Номінальна зарплата збільшується, а добробут погіршується. Отже, знецінення праці і зарплат продовжуватиметься, якщо не проводити кардинальних заходів із модернізації економіки.

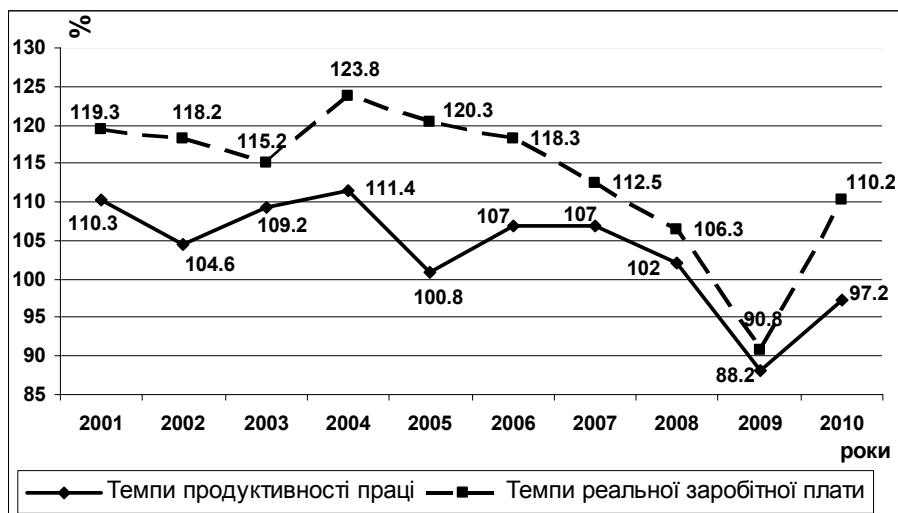


Рис. 3. Реальні темпи продуктивності праці і заробітної плати за 2001–2010 роки, %

Джерело: за даними Міністерства економічного розвитку і торгівлі України і Держкомстату України за відповідні роки.



На великих українських підприємствах темпи зростання продуктивності праці, як правило, перевищують темпи зростання заробітної плати (табл. 3).

Таблиця 3

**Темпи показників продуктивності праці і заробітної плати
у ВАТ "ХК «Луганськтепловоз»" за 2008–2010 рр.,
% до попереднього року**

Показник	2008	2009	2010	2011
Темпи продуктивності праці	220,8	37,7	280,0	150,0
Темпи реальної заробітної плати	123,1	55,2	150,1	121,1
Темпи товарного випуску у діючих цінах	229,5	33,5	222,7	160,4
Темпи фонду заробітної плати	155,4	54,9	130,9	142,8

Джерело: за даними ВАТ "ХК «Луганськтепловоз»" за відповідні роки.

Як видно з табл. 3, у відкритому акціонерному товаристві "Холдингова компанія «Луганськтепловоз»" темпи зростання продуктивності праці у 2008–2011 рр. випереджали темпи зростання реальної заробітної плати (за винятком 2009 р.). Підвищення рівня реальної заробітної плати в 2010 р. відносно 2009 р. у 1,5 раза пов'язано зі зростанням обсягів виробництва, а також збільшенням із лютого і грудня 2010 р. тарифних ставок робітникам-відрядникам на 27,0 і 6,4% відповідно. Характерно також, що темпи збільшення товарного випуску продукції випереджають темпи зростання фонду заробітної плати (за винятком 2009 р.). У 2011 р. планується збільшити обсяг виробництва основної продукції та її реалізації не менше ніж в 1,4 раза.

Аналогічну ситуацію можна спостерігати і на багатьох великих підприємствах інших галузей економіки. Як показав аналіз діяльності підприємств металургії, зокрема, відкритих акціонерних товариств "Дніпроспецсталь", "Дніпровський металургійний завод ім. Дзержинського", "Харцизький трубний завод" тощо, ще в докризовий період при значному зростанні обсягів виробництва і продуктивності праці (у 2–4 рази) фонди оплати праці підвищилися тільки на 20–30%. Усе це свідчить про реальні можливості підвищення заробітної плати працюючим на названих підприємствах.

Щодо питання стосовно співвідношення між продуктивністю праці і заробітною платою є різні точки зору. Як відомо, підвищення номінальної заробітної плати на величину більшу, ніж зростання продуктивності праці плюс інфляція веде до підвищення трудовитрат на одиницю продукції, що випускається. Підвищення реальної заробітної плати, не підкріплене відповідним збільшенням продуктивнос-



ті праці, створювало передумови для макроекономічної нестабільності. За інших рівних умов довгострокової макроекономічної стабільності буде досягнуто тільки в тому випадку, якщо заробітна плата збільшуватиметься, виходячи зі зростання продуктивності праці.

Світовий досвід свідчить про необхідність дотримання темпів зростання як заробітної плати, так і продуктивності праці. У країнах ЄС скрізь темпи зростання продуктивності праці випереджають темпи зростання заробітної плати.

Динаміка заробітної плати може перевищувати динаміку продуктивності праці тільки в окремих виняткових випадках і на короткий період. Зараз в Україні, наприклад, це обумовлюється необхідністю надолужувати втрати реальних доходів, понесені працівниками за період гіперінфляції в 90-х роках, ураховуючи те, що рівень заробітної плати дуже низький і відстає від рівня зарплат не лише в країнах ЄС, але і в деяких країнах СНД, зокрема в Російській Федерації.

На думку автора, темпи зростання заробітної плати можуть перевищувати темпи зростання продуктивності праці за рахунок зміни питомої ваги елементів собівартості продукції або операційних витрат. Це можливо при зменшенні питомої ваги матеріальних витрат або інших елементів собівартості і відповідному підвищенні частки зарплати з тим, щоби ціна товару не підвищувалася. Об'єктивна вимога полягає в тому, щоби на основі зростання продуктивності праці підвищувати заробітну плату в межах, при яких знижувалися б витрати на оплату праці на одиницю продукції, що передбачає більше зростання продуктивності праці, ніж заробітної плати. Тим самим досягалося б зростання продуктивності праці й заробітної плати при нинішніх цінах або навіть при їхньому зниженні. У свою чергу, досягти цього можна при залученні інвестицій та активізації інноваційної діяльності.

Проте для дотримання співвідношення між темпами зростання заробітної плати і продуктивності праці у країні необхідно, щоби заробітна плата виконувала всі свої основні функції, насамперед – відтворювальну, а мінімальна зарплата дорівнювала реальному прожитковому мінімуму, для чого варто змінити методологічні підходи до розрахунку його величини. З 1 грудня 2011 р. офіційний прожитковий мінімум становив 1004 грн, а реальний, за розрахунками Федерації незалежних профспілок України, – 3800 грн.

Заробітну плату можливо ще підвищити за рахунок зниження прибутків підприємства, але власник навряд чи піде на це. Тому



гостро постає питання про встановлення раціонального співвідношення між витратами на оплату праці і розміром прибутку, отриманого власником підприємства.

Слід підкреслити, що проблема полягає не лише у визначенні відповідного співвідношення між заробітною платою і прибутком, але і в збільшенні доданої вартості загалом (зарплата плюс прибуток), щоб розділити її між працівниками і менеджерами. Отже, вихід вбачається такий, що концентрувати увагу необхідно не на тому, як розділити, а на тому, як збільшити розмір доданої вартості.

Заробітна плата є віддзеркаленням стану економіки і продуктивності ресурсів, насамперед – праці і капіталу. Через це можна стверджувати, що "кожен новий спосіб оплати праці задається рівнем технічного базису виробництва й відображає його реальний стан" [8, с. 20].

Низька продуктивність праці є основною причиною низької заробітної плати. В кінці 2009 р. продуктивність праці в Україні становила 16% від рівня продуктивності праці в США. Певною мірою це обумовлюється зношеністю основних виробничих фондів: фізичне зношення досягло 70%, а моральне – 90–95%.

Наприклад, у ВАТ "Холдингова компанія «Луганськтепловоз»" питома вага устаткування, вік якого перевищує 10 років, становить 89,6%, зношення металообробного устаткування – 92,2%. Використання у виробництві такого застарілого устаткування веде до збільшення витрат на підтримку його працездатності відповідно до технологічних вимог.

Нааявність на підприємствах застарілого фізично зношеного устаткування разом із впровадженням прогресивних технологій щодо випуску нових видів продукції вимагають значних фінансових коштів на технічне переоснащення виробництва.

В Україні дуже мала частка продукції галузей, які відносяться до високих технологій, – усього 4,6%. Домінуючими в українському експорті є галузі середніх і низьких технологій – 56,1%. Це означає, що країна орієнтується на виробництво традиційної індустріальної продукції, що реалізується на конкурентних насичених ринках [9, с. 130].

В Україні зараз відставання від світового рівня становить 2–3 і більше поколінь техніки. У розвинених країнах на розвиток інновацій виділяється 2,0–2,5% ВВП, у нашій же країні в 2009 р. на такі цілі витрачено лише 0,6% ВВП. Неувага держави і бізнесу до науково-технічної та інноваційної політики призвела до домінування



низькотехнологічних робочих місць в українській економіці, що не дозволяє виробляти конкурентоспроможну продукцію, а також є причиною низької продуктивності праці, гальмування зростання оплати праці.

5. Економічна модель підвищення реальної заробітної плати

Негативний економічний та соціальний ефект зменшення реальної заробітної плати, підвищення частки працівників, які перебувають в адміністративних відпустках або працюють неповний робочий час, та збільшення заборгованості щодо виплати зарплат зробив найманих працівників більш уразливими та послабив їхню переговорну позицію. Якщо ця тенденція збережеться, то її серйозним прямим наслідком буде зменшення купівельної спроможності працівників із відповідним негативним впливом на сукупний попит, загальне падіння споживання та вплив на обсяги виробництва.

Для усунення подібних явищ політику стосовно зарплати слід розглядати в більш загальному контексті, у взаємозв'язку з динамікою ринку праці, реформами системи оподаткування і модернізацією економіки. Для цього необхідно розробити і впровадити економічну модель збалансованого формування і підвищення реальної заробітної плати в Україні.

Ця модель є комплексом заходів, що підсилюють результат одного чинника діями іншого: макроекономічна стабільність → збільшені інвестиції → збільшена додана вартість продукції → збільшена сукупна продуктивність → збільшені реальні зарплати → збільшені доходи від податків → збільшені вкладення в державний сектор → збалансоване формування і підвищення заробітної плати. Перш за все формування заробітної плати має бути збалансованим. Визначальними чинниками такого формування стане зріла ринкова економіка, взаємозалежність між макроекономічною стабільністю і формуванням заробітної плати, взаємозв'язок між продуктивністю і реальною заробітною платою, якість соціального діалогу і переговорів щодо формування заробітної плати, зважений підхід до формування заробітної плати на відповідних рівнях – національному, галузевому, регіональному і на рівні підприємства.

Можна припустити, що збалансоване формування і підвищення заробітної плати позитивно вплине на макроекономічну стабільність, що сприятиме підвищенню прибутку, інвестицій, доданої вартості і сукупної продуктивності. Все це сприятиме підвищенню реальних зарплат, доходів від податків і вкладень у державний сектор, що у свою чергу, дозволить збалансовано формувати вищу за-



робітну плату і, зрештою, ефективно управляти трудовим потенціалом і виробництвом. Тобто застосування економічної моделі підвищення реальної заробітної плати принесе позитивні результати.

Таким чином, заробітна плата є провідним чинником розвитку трудового потенціалу, джерелом його нарощування.

Висновки

1. Світова фінансово-економічна криза негативно вплинула на основні макроекономічні показники України, що у свою чергу, призвело до зниження розмірів реальних заробітних плат у всіх видах економічної і промислової діяльності і регіонах. Це викликає необхідність реформування заробітної плати на основі системної модернізації економіки. Реформувати фундаментально треба не стільки оплату праці, скільки всю економіку, оскільки можливості збільшення зарплат за рахунок тільки реформування оплати праці значною мірою вичерпані.

2. У структурі сукупних доходів населення зростає роль соціальних трансфертів і разом з тим знижується роль оплати праці. Це вимагає зміни пріоритетів державної соціальної політики, виходячи не тільки з підтримки соціально вразливих верств населення, але надаючи пріоритет і забезпеченню умов для реалізації трудового потенціалу населення, яке має активну життєву позицію (мотивація до праці, задоволення потреб у самоактуалізації тощо).

3. Сучасна криза сприяла зростанню обсягів тіньової заробітної плати і застосуванню тіньових методів, масштаби яких корелюють з обсягами тіньової економіки і корупції. Проте із загасанням кризи зменшується й рівень тіньової зарплати. Головним шляхом легалізації зарплат є перерозподіл розміру страхового внеску між роботодавцем і найманим працівником. Варто перейти до паритетного розподілу страхового внеску, але цьому має передувати істотне підвищення реальних заробітних плат.

Для формування зацікавленості роботодавців у подальшій детінізації зарплат слід істотно зменшити навантаження на фонд оплати праці і значно підвищити відповідальність роботодавців і найманих працівників за ухилення від сплати податків, у багато разів зменшити масштаби корупції. Необхідною умовою легалізації зарплат є ліквідація тіньової економіки і тіньової зайнятості загалом.

4. Основною причиною низьких заробітних плат в Україні є низька продуктивність праці. Через це вельми актуальним є розгляд питання взаємозв'язку заробітних плат і продуктивності праці і насамперед співвідношення між темпами їхніх змін.



Підвищення реальної заробітної плати, не підкріплене відповідним збільшенням продуктивності праці, створює передумови для макроекономічної нестабільності. Довгострокової макроекономічної стабільності буде досягнуто тільки в тому випадку, якщо заробітна плата зростатиме, виходячи зі зростання продуктивності праці.

Проте для дотримання співвідношення між темпами зростання заробітної плати і продуктивності праці дуже важливо, щоб заробітна плата виконувала всі свої основні функції, насамперед, відтворювальну, а мінімальна зарплата дорівнювала реальному прожитковому мінімуму, для чого необхідно змінити методологічні підходи до розрахунку його величини.

5. Політику стосовно заробітної плати слід розглядати у зв'язку з динамікою ринку праці, реформами системи оподаткування і модернізацією економіки. Отже, доцільно розробити і впровадити економічну модель збалансованого формування і підвищення реальної заробітної плати в Україні.

Список використаних джерел

1. Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах / Международная организация труда. – С. РІ. / R. 3 (Rev.), (Женева, июнь 2009 г.). – 10 с.
2. Куліков Г.Т. Заробітна плата в системі основних макроекономічних показників у кризовий період // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 7. – С. 14–20.
3. Kulikov G., Blyzniuk V. Impact of the Financial and Economic Crisis on Wages, Income Distribution and the Tax System. – Budapest : Country Office for Central and Eastern Europa. – 2010. – 24 p.
4. Заробітна плата в мире в 2010–2011 гг.: политика в области заработной платы в период кризиса / Группа технической поддержки достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии 2010. – М. : МОТ. – 122 с.
5. Про схвалення основних прогностичних макропоказників економічного і соціального розвитку України на 2011 рік. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 серпня 2010 р. № 701 // Урядовий кур'єр. – 2010. – 18 серпня. – № 152. – С. 4.
6. Щербина Ю. Тень осваивает новые схемы // Комментарии. – 2011. – № 21. – 27 мая. – С. 9.
7. Яценко Н. Економіка України 1999–2009: втрачене десятиліття // Дзеркало тижня. – 2009. – № 51–52. – С. 1, 10–11.
8. Лагутін В. Про теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 3. – С.16–20.
9. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави : національна доповідь / за заг. ред. В.М.Гейця [та ін.]. – К. : НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.

Надійшла в редакцію
22.06.2011 р.