

**Сутність, функції та форми заробітної плати в розвинутій ринковій економіці**

*Даний матеріал наводиться в демонстративних цілях. Через це файл не відображає повний обсяг роботи. Для отримання цілісної інформації по цій чи іншій роботі звертайтеся до менеджерів сайту [kursach.in.ua](http://kursach.in.ua)*

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ .....	5
1.1 Сутність та функції заробітної плати .....	5
1.2 Державна політика регулювання заробітної плати .....	7
1.3 Взаємозалежність оплати праці та мотивації працівників.....	11
РОЗДІЛ 2. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНИХ ПЛАТ В ОСНОВНИХ СЕКТОРАХ ЕКОНОМІКИ .....	12
2.1 Огляд рівня середньої заробітної плати в країнах ЄС.....	12
2.2 Аналіз оплати праці в нафтогазовому секторі в країнах ЄС та ВБ .....	14
2.3 Особливості заробітної плати в секторі залізничного транспорту в країнах ЄС та ВБ.....	16
2.4 Особливості оплати праці в освітньому секторі в країнах ЄС та ВБ .....	17
2.5 Особливості оплати праці в медичній сфері в країнах ЄС та ВБ .....	17
РОЗДІЛ 3. ЗАРОБІТНА ПЛАТА В СУЧАСНИХ УМОВАХ В УКРАЇНІ .....	18
3.1 Сучасний стан заробітної плати в Україні .....	18
3.2 Тенденції тіньової заробітної плати в Україні.....	22
3.3 Шляхи підвищення ефективності системи оплати праці та перспективи зростання заробітної плати в основних сферах економіки .....	25
ВИСНОВКИ .....	26
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	28
Додаток А. Динаміка мінімальної зарплати в Україні з 2000 по 2020 роки ...	32

## ВСТУП

**Актуальність.** Заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості. При цьому, якщо для найманих працівників вона є основним джерелом доходу, то для роботодавців – це елемент витрат на виробництво, що впливає на конкурентоспроможність продукції, доходи підприємства, прибутки підприємців.

Заробітна плата як показник, залежний безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Від її стану та форм реалізації, частки у валовому національному продукті багато в чому залежать також можливості розвитку економіки взагалі. В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту заробітна плата забезпечує не лише основи відтворення робочої сили. Вона стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва.

Актуальність проблеми заробітної плати, на сьогоднішній день, полягає у низькому рівні заробітної плати, існуванні заборгованості з виплати заробітної плати, виплати заробітної плати працівникам "у конвертах", недосконалості механізмів формування фондів оплати праці підприємств тощо.

Проблеми заробітної плати на пострадянському просторі розглянуті у працях українських вчених Д. Богині, А. Калини, А. Колота, Е. Лібанової, В. Новікова, І. Петрової, М. Семикіної та їх російських колег Н. Вишневської, Н. Волгіна, В. Гімпельсона, Р. Капелюшникової, Ю. Кокіна, Ю. Одегова, Р. Яковлева та інших. Ці вчені зробили вагомий внесок у теорію й практику організації заробітної плати. Та формування оновленого уявлення про створення і застосування на практиці ефективної системи оплати праці персоналу підприємств потребує поглибленого аналізу й оцінки стану і тенденцій заробітної плати в Україні.

**Мета** дослідження: розкрити сутність, функції та форми заробітної плати в розвинутій ринковій економіці.

Згідно мети поставлені наступні **завдання**:

1. визначити економічні закони як механізм регулювання розподільчих відносин
2. проаналізувати сутність та функції заробітної плати
3. розглянути форми та системи оплати праці
4. дослідити державну політику регулювання заробітної плати
5. виявити взаємозалежність оплати праці та мотивації працівників
6. зарекомендувати шляхи підвищення ефективності системи оплати праці та перспективи зростання заробітної плати в основних сферах економіки

**Об'єкт** дослідження: заробітна плата.

**Предмет** дослідження: наукові підходи до визначення сутності, функцій та форм заробітної плати в розвинутій ринковій економіці.

**Методи дослідження** полягають у вивченні робіт, по даній темі, вітчизняних та зарубіжних вчених, аналізі періодичних видань та монографій, а також використання Інтернет ресурсів і законодавства України.

## РОЗДІЛ 1. СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

### 1.1 Сутність та функції заробітної плати

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник чи уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу. Таке визначення терміна "заробітна плата" дається у ст. 94 КЗпП і ст. 1 Закону про оплату праці.[1] В дод. А більш детально наведені статті КЗпП про заробітну плату.

Підприємство самостійно встановлює в колективному договорі форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій винагород та інших заохочувальних, компенсацій і гарантійних виплат. Крім того, роботодавець має право змінювати розмір оплати працівника підприємства (у тому числі у бік зменшення). Однак як при встановленні рівня заробітної плати, так і при його зміні обов'язково слід дотримуватися норм та гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами (ст. 97 КЗпП і ст. 15 Закону про оплату праці).[1]

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов роботи. Що виконуються, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи й організації і максимальним розміром не обмежується. А от мінімальний розмір оплати праці фізичних осіб, які працюють на підприємствах встановлюється на законодавчому рівні. Оплата праці працівників підприємств здійснюється і першочерговому порядку. Усі інші платежі провадяться після виконання підприємством зобов'язань з оплати праці (ст. 97 КЗпП). Заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується в грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата зарплати у

формі боргових зобов'язань та розписок чи в будь-якій іншій формі забороняється.

Як виняток колективним договором може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою в розмірі, що не перевищує 30 % нарахованої за місяць зарплати, у тих галузях і за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплати праці у грошовому виразі, є звичайною чи бажаною для працівників.

Строки виплати заробітної плати на підприємстві мають установлюватися відповідно до вимог ст. 115 КЗпП і ст. 24 Закону про оплату праці. Ці норми законодавства передбачають, що заробітна плата має виплачуватися працівникам регулярно в строки, установлені в колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць. При цьому проміжок часу між виплатами не повинен перевищувати шістнадцяти календарних днів. Першу частину заробітної плати, що виплачується в поточному місяці. Прийнято називати авансом, а другу – заробітною платнею за другу половину місяця.

Таким чином, виплата частини зарплати у вигляді авансу зумовлена безпосередньо трудовим законодавством, а отже, є обов'язком роботодавця.

Звернемо увагу: необхідність виконання цього обов'язку не залежить від згоди працівника отримувати заробітну плату один раз на місяць або наявності відповідного положення в колективному чи трудовому договорі. Якщо ж умову про виплату заробітної плати один раз на місяць усе-таки буде передбачено в колективному договорі, то згідно зі ст. 16 КЗпП вона вважається недійсною, оскільки погіршує становище працівників порівняно з чинним законодавством. Скажемо кілька слів про розмір заробітної плати, яку роботодавець має виплачувати своїм працівникам за першу половину місяця. Як правило, день виплати авансу припадає на другу половину місяця, тому можна говорити про те, що аванс – це виплата за фактично відпрацьований час. Проте чинним законодавством не передбачено жодного обов'язкового відсоткового співвідношення авансу та заробітної плати чи безумовної відповідності суми авансу відпрацьованому часу.

Виплата заробітної плати проводиться у робочі дні, а якщо день виплати збігається з вихідним. Святковим або не робочим днем, - напередодні (ст. 24 Закону про оплату праці).[1]

Функції заробітної плати: результативність заробітної плати, її ефективність обумовлюється повнотою, рівнем виконання нею свого призначення, тобто функцій. Заробітна плата виконує відтворювальну, стимулюючу та соціальну функції.

Відтворювальна функція: її сутність у тому, що рівень оплати праці має бути достатнім для нормального відтворення робочої сили згідно з рівнем кваліфікації та забезпечувати наймачеві отримання бажаного результату від користувача робочої сили.

Стимулююча функція: цю функцію заробітна плата виконує тоді, коли її розмір спонукає найманого працівника до найефективнішої праці на кожному робочому місці.[1]

Соціальна функція: передбачає забезпечення рівної (однакової) оплати за рівну працю, поєднання договірного та державного регулювання з принципами соціальної справедливості.

## **1.2 Державна політика регулювання заробітної плати**

Понад 90 % зайнятого працездатного населення є найманими працівниками, основним джерелом доходів для яких є заробітна плата, яка являє собою економічну категорію, що відображає стосунки між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. Актуальним є і залишатиметься розмір та державне регулювання заробітної плати. В умовах ринкової економіки розвиток заробітної плати полягає у подальшій її диференціації та індивідуалізації на основі повного врахування як індивідуальних результатів праці, так і особистих ділових якостей, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, якість роботи, досконалість рішень. Ринкове регулювання заробітної плати,

особливо для осіб, попит на працю яких зменшується, а також для працівників з низькою результативністю діяльності має вирівнюватися державним втручанням у соціальні процеси. Проте, як свідчить досвід зарубіжних держав, це втручання повинно мати непрямий, соціально-орієнтований характер.

Висунення думки про відсутність регулювання оплати праці в умовах ринку є абсолютно неправильним. Жодна країна не може обійтися без нього, хоча функції держави у цьому процесі дуже різні. Державні органи беруть участь у регулюванні оплати праці за чотирма основними напрямками:

- установлення гарантованого мінімуму заробітної плати (США, Франція, Іспанія);
- податкова політика (щодо доходів і заробітної плати);
- індексація доходів чи компенсація їхнього падіння при зростанні цін;
- пряме регулювання заробітної плати у державному секторі економіки (однак воно має обмежений характер, оскільки більшість державних підприємств функціонують на принципах повної господарської самостійності й окупності). [16 ,с. 81]

Як свідчать проведені дослідження, внаслідок неефективної державної політики щодо регулювання оплати праці, темпи зростання номінальної на реальної заробітної плати за 1995-2012 рр. мають значну розбалансованість. Більш детально це наведено у дод. А.

Держава також має забезпечувати науково-методичне обґрунтування зарплати, тарифних умов, розроблення нормативів трудових затрат на масові технологічні процеси, дослідження і вивчення зарубіжного і вітчизняного досвіду з проблеми організації заробітної плати. Одним із основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення і гарантування мінімального її рівня. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням: вартісної величини мінімального споживчого бюджету; загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов. Мінімальна заробітна плата



встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу і переглядається, залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги. До державних норм і гарантій належать також норми оплати праці за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час тощо. За сучасних умов в Україні держава має використовувати і такі важелі втручання у політику доходів і організацію заробітної плати, як регулювання коштів, що спрямовуються на оплату праці підприємствами-монополістами.

Діючі на сьогодні в Україні ставки прибуткового податку гальмують зростання заробітної плати, через що трудові прибутки, які в нормальній ситуації мають виражатися у формі оплати праці, стають "тіньовими", фальсифікуючи статистику загальних прибутків населення. Приведення податкового законодавства у відповідність до вимог часу дасть змогу знизити податковий прес на підприємства і забезпечити можливість збільшення фонду оплати праці. Удосконалення податкової політики в галузі регулювання заробітної плати може бути здійснене внаслідок таких заходів[14 ,с. 59]:

- зміни параметрів шкали оподаткування, вдосконалення методики нарахування податків, перегляду системи надання пільг окремим категоріям працівників;
- збільшення розміру неоподаткованого мінімуму заробітної плати і перегляду розмірів прибутків, оскільки він не має бути меншим за реальний прожитковий мінімум, чого вимагає ст. 2 Закону України "Про прожитковий мінімум".

В умовах ринкової економіки і самостійної діяльності підприємств можливості безпосереднього державного регулювання обмежені, основним механізмом її регулювання у сьогоднішніх умовах має стати соціальне партнерство. Вразливість діючої в Україні системи соціального партнерства саме в тому, що вона поширюється тільки на працівників і роботодавців, які брали участь в укладанні відповідних угод. Крім того, із цієї сфери випадають практично всі зайняті у малому бізнесі. Соціальне партнерство в Україні дає

збої з тих же причин, з яких не надходять податки: через відсутність цивілізованих ринкових відносин та економічної культури, що дає змогу роботодавцям уникати відповідальності за те, що умови угод свідомо є нездійсненними. Думка, що в умовах переходу до ринку нормування праці стає зайвим – помилкова. Ослаблення уваги і профспілок до цього чинника, який сприяє використанню нормативів для захисту працівників від економічної експлуатації роботодавцями, призвело до того, що на переважній більшості підприємств діють неефективні системи і форми оплати праці. Формуванню цивілізованого ринку праці перешкоджає і практика приховування реального розміру, динаміки та диференціації заробітної плати, до чого вдаються чимало роботодавців. Фактично вони саботують одержання профспілками необхідної інформації.

Домінуючим завданням у сфері оплати праці є захист працюючих від нерегулярності і неадекватності винагород за працю. Якщо розглянути досвід розвинутих країн, то можна помітити позитивні напрями щодо регулювання заробітної плати. Впровадження економічних реформ у країнах Східної Європи супроводжувалось, як правило, здійсненням численних і різнобічних заходів щодо державного регулювання реального рівня життя населення, забезпечення відповідних соціальних пропорцій. У Польщі на основі прогнозу зростання цін на наступний місяць, який складається міністерством фінансів, розраховується норматив, що визначає припустиму межу приросту зарплати на державних підприємствах. Аналогічні нормативи застосовуються у Болгарії та Румунії. Мінімальна заробітна плата визначається у Польщі щоквартально після консультацій з профспілками, виходячи з результатів обстеження сімейних бюджетів. У бюджетних організаціях та установах Польщі динаміка заробітної плати визначається за допомогою спеціального нормативу по відношенню до динаміки середньої зарплати у матеріальному виробництві. На жаль, ці важливі моменти мало у чому знайшли втілення в механізмі політики доходів, що діє зараз в Україні[21 ,с. 37].

Отож, держава має достатньо сильні позиції у визначенні політики заробітної плати, а важливим завданням держави і надалі має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства з метою врегулювання соціально-трудових відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам.

Останнім часом уряд зробив кроки щодо підвищення рівня життя населення та посилення цільової спрямованості соціальних програм. Помітними стають позитивні зрушення на ринку праці (зменшення числа безробітних, створення нових робочих місць, підвищення соціальних виплат). Водночас залишається і ряд проблем, що потребують термінового вирішення: ліквідація порушень законодавства про оплату праці, подальше підвищення основних соціальних гарантій і наближення їхнього рівня до прожиткового мінімуму, "детінізація" заробітної плати населення тощо.

Рівень оплати праці є показником добробуту суспільства. Тому головним завданням держави як представника інтересів суспільства є не перманентна боротьба з труднощами, створюваними соціально-економічною політикою самої ж держави, а професійно грамотна розробка концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та її відповідний рівень в умовах формування ринкової економіки України.

### **1.3 Взаємозалежність оплати праці та мотивації працівників**

## РОЗДІЛ 2. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНИХ ПЛАТ В ОСНОВНИХ СЕКТОРАХ ЕКОНОМІКИ

### 2.1 Огляд рівня середньої заробітної плати в країнах ЄС

У дослідженні проаналізовано рівень оплати праці в основних галузях економіки – нафтогазовій, залізничного транспорту, медичній та освітній. Визначено розрив між рівнем заробітної плати ТОП-керівника підприємства та звичайного робітника та порівняно рівень заробітної плати в галузі в приватному і державному секторах. Переважно аналіз проводився в трьох напрямках: розмір заробітної плати на керівних посадах, заробітна плата працівників середньої та нижньої ланки.

Для порівняння обрані як країни Західної (розвинені, тобто в більшості випадків мають уже впроваджені реформи та розвинені галузі), так і Східної Європи (деякі з них такі, що розвиваються та перебувають на етапі впровадження реформ у галузях).

Виявлено, що у сферах нафти й газу та залізничного транспорту розмір заробітної плати керівників компаній та звичайних працівників відрізняється в десятки разів. Окрім того, у більшості випадків рівень заробітної плати не залежить від того, державна це компанія чи приватна.

Щодо заробітних плат у сфері освіти, необхідно відмітити, що в країнах ЄС існує тренд (як у східних, так і західних) підвищення іміджу освітньої сфери шляхом збільшення розміру заробітної платні з метою залучення молоді. Утім, залишаються певні відмінності залежно від країни в рівнях оплати праці вищим та нижчим категоріям представників освітньої сфери.

У медичній сфері, навпаки, розмір заробітних плат значно вищий порівняно із середніми доходами громадян. Особливість медичного сектору полягає в тому, що чим західніше знаходиться країна, тим вища заробітна плата в представників зазначеної галузі. Утім, і тут є певні проблеми, пов'язані з різницею в заробітних платах сімейних лікарів (лікарів широкого профілю)

та лікарів-спеціалістів (профільних лікарів). Уряди деяких держав намагаються впроваджувати політику утримання сімейних лікарів від переходу на лікарів-спеціалістів за допомогою підвищення рівня заробітної плати.

Протягом 2014-2017 років у країнах ЄС спостерігається зростання рівня середньої заробітної платні (детальніше в табл. 2.1). У 2017 році порівняно з 2014 роком заробітна плата зросла приблизно на 2,02% (2014 рік – 1 489 євро/міс., 2017 рік – 1 520 євро/міс.).

Таблиця 2.1

## Розмір середньої заробітної плати в країнах ЄС/рік

Країна	Розмір середньорічної з/п у 2017 році, євро	Розмір середньорічної з/п у 2014 році, євро	Темп перевищення між лідером та іншими країнами ЄСу 2017 році (%)
Данія	37 140	37 464	-
Люксембург	36 108	38 268	103%
Фінляндія	30 108	27 960	123%
Швеція	29 580	32 280	126%
Ірландія	29 568	25 920	126%
Німеччина	27 240	24 648	136%
Нідерланди	27 156	25 632	137%
Франція	25 884	25 536	143%
Велика Британія	25 224	31 164	147%
Бельгія	25 092	23 352	148%
Австрія	24 108	25 368	154%
Італія	21 144	23 076	176%
Іспанія	20 616	19 380	180%
Кіпр	19 896	21 996	187%
Словенія	12 888	12 528	288%
Мальта	12 252	13 104	303%
Португалія	11 808	11 820	315%
Греція	11 364	9 816	327%
Естонія	11 340	10 092	328%
Чеська Республіка	10 044	8 412	370%
Хорватія	9 504	8 520	391%
Словаччина	9 060	8 196	410%
Польща	9 024	8 136	412%
Латвія	8 436	6 684	440%
Литва	7 644	6 288	486%
Угорщина	7 464	6 036	498%
Румунія	6 180	4 776	601%
Болгарія	4 872	3 996	762%
<b>Середнє значення</b>	<b>18 240</b>	<b>17 868</b>	<b>-</b>

Найвищий рівень середньої заробітної плати (серед країн ЄС) – у Данії (3 095 євро/міс.), а найнижчий – у Болгарії (406 євро/міс.) та Румунії (515 євро/міс.).

За розміром середньої заробітної плати в 2017 році Данія вперше посіла перше місце, посунувши Люксембург, який був лідером, починаючи з 2014 року включно. Розрив у середній заробітній платі між Данією та Болгарією становить 7,6 разів (у 2016 році – 8 разів, бачимо тенденцію до поступового скорочення)<sup>3</sup>. Не всі країни ЄС використовують євро. На сьогодні дев'ять країн мають національні валюти замість євро (Болгарія, Велика Британія, Данія, Польща, Румунія, Угорщина, Хорватія, Чеська Республіка, Швеція). Саме тут за останні три роки спостерігається падіння розміру середньої заробітної плати. Розгляд особливостей оплати праці по сферах доцільно почати з нафтогазового сектору.

## **2.2 Аналіз оплати праці в нафтогазовому секторі в країнах ЄС та ВБ**

З 2015 по 2017 рр. спостерігається зниження середньої світової заробітної плати в нафтогазовій галузі на 1,4% (середня річна зарплата у світі в 2015 році становила 94 462 євро). Це вплинуло на розмір заробітних плат як місцевих працівників (середня річна зарплата в 2015 році – 78 660 євро), так і немісцевих (середня річна зарплата в 2015 році – 112 930 євро) (рис. 1). Така ситуація пов'язана з падінням цін на нафту та, відповідно, зниженням ділової активності.

У країнах ЄС рівень заробітної плати в нафтогазовій сфері серед працівників державних і недержавних установ майже однаковий. Залежності в рівні заробітної плати між державними та недержавними установами немає. Для аналізу були взяті дані як державних компаній (аналогічних українській НАК «НАФТОГАЗ»), наприклад Ofgen, Lietuvos Energijos Gamyba, Gaz-System S.A., Transgaz, так і приватної Engie.

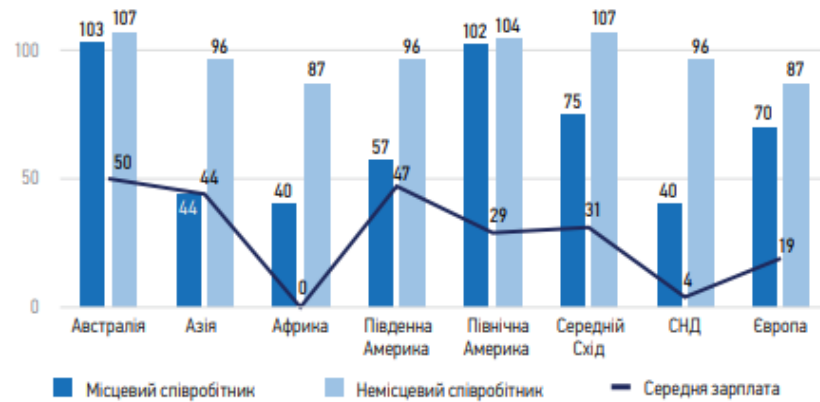


Рис. 2.1 Середньорічна заробітна плата працівників нафтогазової сфери у світі, 2015 рік, тис. євро.

Окремо хочемо відмітити, що найбільший розрив рівня заробітної плати топменеджменту та звичайного персоналу спостерігається у Великій Британії та Польщі, де CEO отримують майже в 4 рази більше, ніж персонал нижчої ланки (рис. 2.2). Окрім того, персонал британської компанії середньої та нижчої ланки має найнижчу серед усіх порівнюваних країн заробітну плату. У деяких випадках різниця в оплаті праці британського спеціаліста та його колеги з іншої країни становить майже два рази (детальніше на рис. 2).

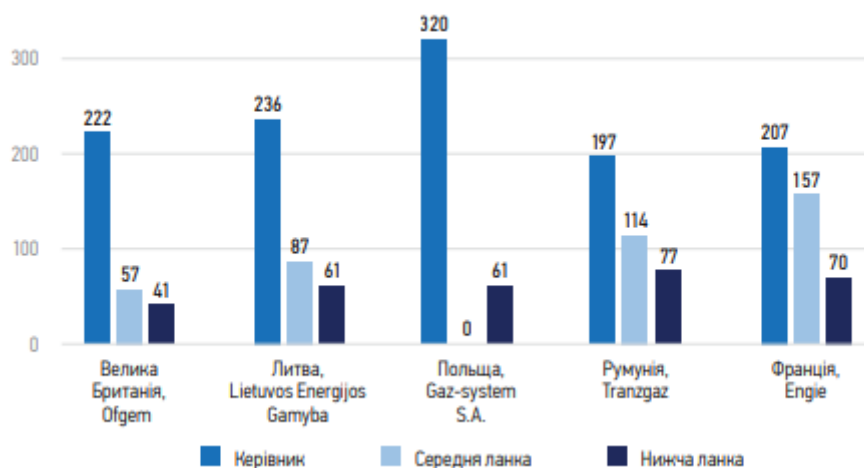


Рис. 2.2 Середньорічна заробітна плата працівників нафтогазової сфери у 2015 році, ЄС, тис. євро.

Різниця в заробітній платі в нафтогазовому секторі між нижчою ланкою та CEO становить щонайменше три рази (Франція, Румунія), максимально – 4-

6 разів (Польща, Велика Британія, Литва). Найвищу заробітну плату серед CEO отримує керівник польської державної компанії Gaz-system S.A. Далі доцільно розглянути рівень заробітних плат у секторі залізничного транспорту.

### 2.3 Особливості заробітної плати в секторі залізничного транспорту в країнах ЄС та ВБ

У країнах ЄС рівень заробітної плати у сфері залізничного транспорту має певні особливості. Так, у Великій Британії зарплата CEO суттєво вища, ніж у будь-якій іншій країні ЄС (табл. 2.2). В інших країнах порівняно з Великою Британією рівень заробітної плати менший як у CEO, так і в працівників нижчої ланки. Для аналізу були взяті дані компаній Східної та Західної Європи (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Середньорічний розмір заробітної плати у сфері залізничного транспорту в деяких країнах ЄС, 2016 рік, тис. євро

Країна, компанія	Розмір заробітної плати керівника, тис. євро/рік	Розмір заробітної плати середньої ланки, тис. євро/рік	Розмір заробітної плати низької ланки, тис. євро/рік
Велика Британія, Network Rail	958	82	24
Литва, Lietuvos geležinkeliai	79	28	11
Угорщина, MÁV Magyar Államvasutak Zrt.	215	-	11
Франція, SNCF	458	41	25
Чеська Республіка, České dráhy, a.s.	200	20	10

Розрив між рівнем заробітної плати CEO та співробітника середньої ланки у Великій Британії та Франції становить 11 разів. У Чеській Республіці – 10 разів, а в Литві – 3 рази. Різниця заробітної плати між нижчою ланкою та CEO відрізняється щонайменше в 7 разів (Литва), а максимально – у 40 разів



(Велика Британія). Наступним сектором для аналізу оплати праці в дослідженні став освітній.

#### **2.4 Особливості оплати праці в освітньому секторі в країнах ЄС та ВБ**

#### **2.5 Особливості оплати праці в медичній сфері в країнах ЄС та ВБ**

## РОЗДІЛ 3. ЗАРОБІТНА ПЛАТА В СУЧАСНИХ УМОВАХ В УКРАЇНІ

### 3.1 Сучасний стан заробітної плати в Україні

Згідно із ст 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку згідно трудовому договору власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір оплати праці залежить від складності та умов виконаної роботи, професійних якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [9, с. 1].

Розглядаючи економічну природу заробітної плати, слід мати на увазі, що вона є трудовим доходом, тобто доходом одержаним робітником від праці. Трудові доходи є переважно основним джерелом доходів для більшості людей. Сьогодні заробітна плата та інші різновиди заробітку становлять в розвинутих країнах світу до 80% національного доходу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Особливої уваги закон приділяє мінімальній заробітній платі, яка є законодавчо встановленим розміром за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну погодинну норму праці (обсяг робіт). В Україні вона постійно змінюється у бік зростання. Так, якщо з вересня 1996 р. вона складала 15 грн., то з 1 липня 2000 р. – 165 грн., 2002 – 185 грн., 2004 – 254 грн., 2012 – 1094 грн. і з 2013 р. – 1146 грн., а з грудня 2017 року на рівні 3200 грн., або 123,4 долара [15]. А це найменша мінімальна зарплата у Європі. Тоді як у Болгарії вона дорівнює 290 євро, в Нідерландах – 1609 євро, Франції – 1398 євро, в Польщі – 336 євро, в Угорщині – 295 євро, в Естонії, Латвії і Литві – 290, 285 і 231 євро відповідно. Як бачимо розрив великий. Причин, чому в нашій країні такий низький рівень мінімальної зарплати, багато. Найбільше впливають економічні і соціальні

чинники. Роботодавці вважають, що це пов'язано з низькою продуктивністю праці в Україні, яка залежить від технологій, організації роботи, інтенсивності навантаження. А фактично, вони в останні роки дедалі більше знижують частку заробітної плати у собівартості української продукції. Сьогодні в Західній Європі частка зарплати у вартості продукції складає 50-60 відсотків [16].

Не менш важливою причиною є також низький рівень доданої вартості створюваної на українських підприємствах. Така проблема є найбільш характерною для експортної продукції хімічної та металургійної галузей. Якби Україна експортувала не сировину та напівфабрикати, а товари з глибинною переробкою, то більшою була б і частка заробітної плати у собівартості.

За даними Пенсійного фонду України, на кінець 2016 року 750 тисяч українців отримували офіційну зарплату в межах мінімальної, а 1,5 мільйона – ще менше, що складає 11,0 % від загальної кількості пенсіонерів [17]. Ще один негатив полягає в тому, що олігархічні структури утворюють на ринку праці монополії роботодавця, що призводить до обмеження у своєму виборі, тому працівники змушені погоджуватися на гірші умови праці та невисокі зарплати. Зазвичай в країні, де панує олігархічна економіка, рівень життя населення низький.

Відповідно до міжнародних стандартів, рівень мінімальної заробітної плати розглядається як нижня межа, що повинна гарантувати задоволення основних життєвих потреб працівника і членів його сім'ї. Однак визначення критеріїв мінімального рівня життєвих потреб багато в чому залежить від економічної ситуації в країні, продуктивності праці та здатності працівників активно відстоювати свої права. Розмір вітчизняної мінімальної зарплати (1146 грн. на даний час) не дозволяє задовольнити основні потреби людини і забезпечує лише можливість її фізіологічного виживання.

Основна причина розмежування між розвинутими країнами та Україною полягає у специфіці розрахунку мінімальної зарплати. Наприклад, якщо в Сполучених Штатах Америки в основі розміру мінімальної зарплати лежать

дані офіційної статистики про вартість життя для сім'ї з 4 людьми (2-є дорослих і 2-є дітей), то у нас – прожитковий мінімум на одну працездатну особу. У нашій державі мінімальна заробітна плата виконує функцію простого відтворення робочої сили одного індивіда. Тоді як у США та Європі мова йде про відтворення трудових ресурсів країни загалом.

За інформацією Міжнародної організації праці сьогодні понад 90% усіх країн світу мають законодавчі норми, які регулюють мінімально допустимий розмір заробітної плати. Проте, у грошовому вимірі спостерігається глобальна нерівність. Так у 20% найбідніших країн середній розмір мінімальної зарплати становить 57 доларів, тоді як лише у 20% найбагатших країн світу можуть цей показник перебувати на рівні 1185 доларів. Що правда у деяких країнах діє так званий субмінімум зарплати. Він стосується окремих соціальних груп – молоді, учнів, які не мають досвіду роботи.

Враховуючи зміни економічних показників та зростання цін, в багатьох країнах існує автоматичний алгоритм підвищення розміру мінімальної оплати праці. Проте в законодавчих нормах багатьох держав чітко не визначено, коли саме потрібно підвищувати зарплату. Як наслідок, останніми роками очевидним стає розрив між розмірами мінімальної та середньої зарплати. Тому й у деяких країнах, зокрема в Україні, мають місце невідповідності між темпами інфляції та темпами підвищення гарантованого мінімуму оплати праці.

Гострим залишається й питання значної диференціації рівня оплати праці серед найманих працівників різних видів економічної діяльності та регіонів.

Середньомісячна заробітна плата в Україні за 2016 рік становила 2923 грн. (365 дол. США) для порівняння: в Польщі – 1360 дол., у Чехії – 1450 дол., у Франції – 2500 євро, у Німеччині – 2800 євро, в Нідерландах – 3007 євро, у Великобританії – 3118 євро, в Люксембурзі – 4089 доларів. А середній заробіток робітника у світі становить 1480 доларів на місяць.

На сучасному етапі в Україні спостерігається значна невідповідність у заробітній платі за видами економічної діяльності. Так, середня зарплата у промисловості становить 3361 гривню. Але якщо у вугледобувному секторі вона була 4687 гривень, то вже на підприємствах легкої промисловості – 2649 грн. Дані Держкомстату свідчать, що найвищі зарплати у працівників авіаційного транспорту (9163 грн.) та у фінансистів (6526 грн.). Найнижчі – у працівників рибної галузі (1346 грн.) та аграріїв (1770 грн.)

В Україні на регіональному рівні спостерігається велика диференціація розміру заробітної плати. Першість за рівнем оплати праці утримує столиця країни. У Києві середня зарплата в 2016 році становила 4577 грн. Досить висока зарплата в Донецькій (3381 грн.) та Дніпропетровській (3042 грн.) областях. Найнижчі доходи у жителів Тернопільської, Івано-Франківської, Львівської, Сумської, Чернігівської та Кіровоградської областей – в межах 2079 грн. на місяць. Це пов'язано з тим, що тут переважає сільськогосподарське товаровиробництво і роботодавцями для більшості людей у цих областях є бюджетний сектор в якому низький рівень заробітних плат. Згідно з нашими дослідженнями, заробітна плата представників робітничих спеціальностей (механік, слюсар) дорівнює тепер 2400 грн. на місяць, молодих спеціалістів – 3600 грн. Тоді як вище керівництво отримує 51000 грн. на місяць.

Взагалі заробітна плата у світі на рівні вищого керівництва та менеджменту компаній не однакова, це видно із таких розрахунків. Якщо середню зарплату менеджерів в Україні прийняти за 100%, то у Словаччині вище керівництво компаній отримує навіть менше, ніж в Україні – лише 91% прийнятої величини. Але угорський менеджер заробляє на 58% більше, ніж наш, румунський – на 60%, англійський – на 10%, польський – на 107%, американський – на 127%, німецький – на 158%.

В останні десятиліття погодинна зарплата у багатьох країнах світу перетворилася у головну форму оплати праці. Погодинна оплата праці зазвичай застосовується на підприємствах, де переважає чітко

регламентований технологічний режим. Вона також залежить від секторів економіки і тому в різних країнах різна. Для прикладу, у Бельгії оплата праці за годину працівника освіти становить 24,52 євро, у Болгарії година праці освітянина коштує 6,66 євро, у Чехії – 12,22, у Німеччині – 31,38, в Іспанії – 25,10, у Латвії – 6,74, у Литві – 9,19, в Угорщині – 10,53 євро. У Польщі одна година роботи вчителя коштує 17,44 євро, у Португалії – 21,58, у Румунії – 6,65, у Словаччині – 10,16, у Фінляндії – 24,97, у Швеції – 23,10, Великобританії – 20,73, у Швейцарії – 33,60, у Хорватії – 13,71, в Австрії – 27,67 євро. Тобто, за годину роботи український вчитель може купити лише 1 літр бензину, німецький – 22 літри (ціна 1 літра пального – 1,4 євро), польський – 15-16 літрів (1 літр – 1,05 євро), австрійський – понад 20 літрів (ціна 1 літра – 1,3 євро).

Розрив між українськими та європейськими зарплатами просто величезний. Якщо наш робітник за годину роботи отримує в середньому лише 2-2,5 долари, то оплата праці за годину в промисловості, будівництві, у сфері послуг у Болгарії становить 6,28 євро за стандартом купівельної спроможності, у Чехії – 13,32, у Данії – 26,39, у Німеччині – 27,73, в Іспанії – 21,67, у Франції – 29,12, в Угорщині – 10,70, у Польщі – 12,56, у Португалії – 15,22, у Словаччині – 11,33 євро.

Отже, основною причиною низького рівня заробітної плати в Україні є вкрай неефективна та несправедлива система оподаткування й розподілу доходів. І як результат, за даними Організації Об'єднаних Націй, в Україні 80% населення перебуває на межі бідності, а розрив між доходами найбагатших і найбідніших є 40-кратним.

### **3.2 Тенденції тіньової заробітної плати в Україні**

Однією з найгостріших проблем ринку праці і сучасної економіки України є тіньова заробітна плата, яка набула неабиякої популярності серед роботодавців. Наявність тіньових зарплат зумовлює структурні деформації та диспропорції соціально-економічного розвитку, слугує потужним

дестабілізуючим фактором, що відчутно впливає на вітчизняну економіку й соціальну політику, завдає значної шкоди державним інтересам. В зв'язку з цим важливе значення має виявлення стану і тенденцій тіньової заробітної плати.

Тенденції тіньової зарплати обумовлюються в основному рівнем тінізації національної економіки. За розрахунками Мінекономрозвитку, рівень тіньової економіки за методом «витрати населення – роздрібний товарооборот» підвищився з 44% (від обсягу офіційного ВВП) у 2010 р. до 51 % в 2016 р. Тобто вкоренилася тенденція зростання масштабів тіньової економіки. Рівень тінізації економіки в Україні значно вище, ніж в «старих» країнах ЄС. Так, в Нідерландах, Данії, Німеччини та Франції цей рівень знаходиться в межах 10 – 15%.

Спостерігається тенденція підвищення рівня тіньової заробітної плати як в Україні, так і в усіх видах економічної діяльності. Розрахунки на основі даних дослідження д. е. н. Ю. М. Харазішвілі [1, с. 36] показують, що якщо в економіці країни номінальна тіньова зарплата за період 2010 – 2016 років зросла в 2,4 рази, то в галузях ще вище, зокрема, у промисловості в 3,6 рази, а в будівництві – в 8,9 раз. У цих галузях спостерігається найвища тіньова зарплата.

За даними експертів, в Україні трохи більше половини заробітної плати виплачується «у конвертах», через що держбюджет щорічно втрачає десятки мільярдів гривень податків. У тіні, в основному, «ховаються» високі зарплати топ-менеджерів і зарплати в малому бізнесі.

Для порівняння: у 27 країнах Євросоюзу частка зарплат «у конвертах» коливається від 1 % до 23 %, а в середньому по ЄС складає 5 %. Найбільш непрозора для влади система оплати праці зафіксована в найбіднішій країні Євросоюзу – Румунії, де майже кожна четверта зарплатня (23 %) сплачується «у конверті». З розвинених країн найвищий рівень «сірої» зарплати зафіксований в Італії (7 %) і Бельгії (6 %). Ці показники значно вищі,

ніж у країн – лідерів рейтингу, а саме: Великої Британії, Франції, Німеччини, Мальти, Люксембурга, де рівень «сірої» зарплати всього 1 % [2, с. 3].

Звідси витікає, що величина тіньових зарплат значною мірою залежить від рівня економічного розвитку країни. При цьому залежність обернено пропорційна: що розвиненіша країна, то менший рівень «тіньової» зарплати.

Тіньова заробітна плата певною мірою зумовлюється дефіцитом легальної зайнятості. У працівника немає достатнього вибору місць роботи і роботодавець часто зловживає цим. До того ж що нижча заробітна плата, то більше бажання людей трудитися в секторі неформальної зайнятості і виводити свої зарплати в «тінь». Низька заробітна плата – одна з основних причин тінізації зарплат.

В Україні для порівнянь використовують показник «частка оплати праці у ВВП», який, за даними Держстату, дорівнював 46% у 2015 р., що більше середнього рівня аналогічного показника серед економічно розвинених країн ЄС (45%). Між тим зарплата в нашій країні є значно нижчою (в рази), ніж у країнах ЄС. Тому правильніше визначати рівень оплати праці до випуску продукції (товарів та надання послуг) або частку витрат на оплату праці у витратах на виробництво продукції (товарів, послуг). Такий показник можна розрахувати за даними статзбірника

«Діяльність суб'єктів господарювання» за 2015 рік та наступні роки.

В цьому зв'язку концептуальною основою нової системи оплати праці є встановлення заробітної плати як складника частки оплати праці у випуску, яка дорівнює хоча б нижньому рівню серед країн ЄС – 0,26. Якщо зарплата визначатиметься як складник частки оплати праці у випуску, то працівник буде зацікавлений у збільшенні випуску, тому що отримуватиме більшу зарплату як складник більшої частки оплати праці у випуску. Тобто заробітна плата в даному разі буде виконувати стимулюючу та соціальну функції через скорочення відставання у рівнях зарплат, що дасть змогу ліквідувати (або значно зменшити) бідність працюючого населення. Але виконання цього завдання стримується наявністю тіньової економіки [3, с. 3].



Розрахунки відомого дослідника тіньової економіки в Європі Ф. Шнайдера [4] та дані Євростату щодо частки оплати праці у випуску підтверджують гіпотезу про існування оберненої залежності між часткою оплати праці у випуску (коефіцієнтом еластичності  $a$ ) та рівнем тінізації економіки. Наприклад, якщо в Болгарії частка оплати праці у ВВП становить 0,18%, а рівень тінізації 32,5%, то в Нідерландах ці показники відповідно рівні 0,28% і 10,2%.

Розрахунки показують, що якщо до легальної зарплати додати тіньову, то в результаті отримаємо значно більшу величину [1, с. 37, 38]. Так, в 2016 році середня заробітна плата в Україні з урахуванням тіньової складової повинна бути в 1,6 рази більше офіційної, в промисловості – майже в три рази, а в будівництві – в 3,4 рази.

З вище викладеного можна зробити висновок про наявність негативних тенденцій тінізації заробітних плат і про необхідність вживання невідкладних заходів по їх подоланню.

### **3.3 Шляхи підвищення ефективності системи оплати праці та перспективи зростання заробітної плати в основних сферах економіки**

## ВИСНОВКИ

В даній роботі було розкрито сутність заробітної плати, форми та системи оплати праці. Проаналізовано проблеми, які стосуються виплати заробітної плати працездатній частині населення, та пошук перспектив удосконалення державного регулювання оплати праці.

На сьогоднішній день перехід до ринкових відносин, конкуренція змушують підприємства позбутися зайвих працюючих, або скоротити витрати на оплату праці. В умовах економічної трансформації заробітна плата повинна використовуватися як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва. Але в Україні відсутня ефективна державна політика зайнятості, зарплат і трудових доходів. Проводиться політика "заморожування" заробітної плати, що дає змогу економити витрати на робочу силу і зберігати зайву чисельність зайнятих у економіці.

Заробітна плата, як макроекономічна категорія є доходом, який формує платоспроможний попит населення, що стимулює структуру і розвиток виробництва. А відтак зниження реальних доходів працюючих, відхилення ціни на працю від її вартості призводять до звуження внутрішнього ринку, що є в свою чергу причиною скорочення виробництва.

Реформування системи оплати праці в Україні є найважливішим завданням і потребує негайного здійснення.

Удосконалення системи оплати праці повинно відбуватися в результаті оцінки величини робочої сили, в основі якої лежить вартість життєвих благ і послуг, необхідних для нормального життя працівника і членів його сім'ї. На сьогодні, щоб досягти цієї умови, потрібно збільшити середню заробітну плату принаймні в 5 разів. Підвищення заробітної плати повинно природно ґрунтуватись на підвищенні продуктивності праці, але в сучасних важких економічних умовах припустимо це зробити частково за рахунок грошової

емісії. Інші джерела фінансування зарплати – це ліквідація непотрібних ланок держустанов, скорочення штатів апаратних працівників, "роздутих " в десятки разів порівняно з економічно стабільними країнами.

27. Лібанова Е. Насамперед слід усунути невідповідність між оплатою праці та обсягами споживання із суспільних фондів // Національна безпека і оборона. – 2005. – №1. – С.31-32.

## Додаток А. Динаміка мінімальної зарплати в Україні з 2000 по 2020 роки

(Джерело - <https://index.minfin.com.ua/labour/salary/min/>)

Минимальная зарплата в Украине с 2000 по 2020 гг.						
Период	Минимальная зарплата (грн.)					
	месячная			почасовая		
с 01.04.2000 по 30.06.2000	90					
с 01.07.2000 по 31.12.2001	118	28	31.1%			
с 01.01.2002 по 30.06.2002	140	22	18.6%			
с 01.07.2002 по 31.12.2002	165	25	17.9%			
с 01.01.2003 по 30.11.2003	185	20	12.1%			
с 01.12.2003 по 31.08.2004	205	20	10.8%			
с 01.09.2004 по 31.12.2004	237	32	15.6%			
с 01.01.2005 по 31.03.2005	262	25	10.5%			
с 01.04.2005 по 30.06.2005	290	28	10.7%			
с 01.07.2005 по 31.08.2005	310	20	6.9%			
с 01.09.2005 по 31.12.2005	332	22	7.1%			
с 01.01.2006 по 30.06.2006	350	18	5.4%			
с 01.07.2006 по 30.11.2006	375	25	7.1%			
с 01.12.2006 по 31.03.2007	400	25	6.7%			
с 01.04.2007 по 30.06.2007	420	20	5.0%			
с 01.07.2007 по 30.09.2007	440	20	4.8%			
с 01.10.2007 по 31.12.2007	460	20	4.5%			
с 01.01.2008 по 31.03.2008	515	55	12.0%			
с 01.04.2008 по 30.09.2008	525	10	1.9%			
с 01.10.2008 по 30.11.2008	545	20	3.8%			
с 01.12.2008 по 31.03.2009	605	60	11.0%			
с 01.04.2009 по 30.06.2009	625	20	3.3%			
с 01.07.2009 по 30.09.2009	630	5	0.8%			
с 01.10.2009 по 31.10.2009	650	20	3.2%			
с 01.11.2009 по 31.12.2009	744	94	14.5%			
с 01.01.2010 по 31.03.2010	869	125	16.8%	5,20		
с 01.04.2010 по 30.06.2010	884	15	1.7%	5,29	0.09	1.7%
с 01.07.2010 по 30.09.2010	888	4	0.5%	5,32	0.03	0.6%

с 01.10.2010 по 30.11.2010	907	19	2.1%	5,43	0.11	2.1%
с 01.12.2010 по 31.12.2010	922	15	1.7%	5,52	0.09	1.7%
с 01.01.2011 по 31.03.2011	941	19	2.1%	5,66	0.14	2.5%
с 01.04.2011 по 30.09.2011	960	19	2.0%	5,77	0.11	1.9%
с 01.10.2011 по 30.11.2011	985	25	2.6%	5,92	0.15	2.6%
с 01.12.2011 по 31.12.2011	1004	19	1.9%	6,04	0.12	2.0%
с 01.01.2012 по 31.03.2012	1073	69	6.9%	6,43	0.39	6.5%
с 01.04.2012 по 30.06.2012	1094	21	2.0%	6,56	0.13	2.0%
с 01.07.2012 по 30.09.2012	1102	8	0.7%	6,61	0.05	0.8%
с 01.10.2012 по 30.11.2012	1118	16	1.5%	6,70	0.09	1.4%
с 01.12.2012 по 31.12.2012	1134	16	1.4%	6,80	0.10	1.5%
с 01.01.2013 по 30.11.2013	1147	13	1.1%	6,88	0.08	1.2%
с 01.12.2013 по 31.12.2013	1218	71	6.2%	7,30	0.42	6.1%
с 01.01.2014 по 31.12.2014	1218	0	0%	7,30	0.00	0%
с 01.01.2015 по 31.08.2015	1218	0	0%	7,29	-0.01	-0.1%
с 01.09.2015 по 31.12.2015	1378	160	13.1%	8,29	1.00	13.7%
с 01.01.2016 по 30.04.2016	1378	0	0%	8,29	0.00	0%
с 01.05.2016 по 30.11.2016	1450	72	5.2%	8,69	0.40	4.8%
с 01.12.2016 по 31.12.2016	1600	150	10.3%	9,59	0.90	10.4%
с 01.01.2017 по 31.12.2017	3200	1600	100.0%	19,34	9.75	101.7%
с 01.01.2018 по 31.12.2018	3723	523	16.3%	22,41	3.07	15.9%
с 01.01.2019 по 31.12.2019	4173	450	12.1%	25,13	2.72	12.1%
с 01.01.2020	4723	550	13.2%	28,31	3.18	12.7%