

Л. Г. Богуш,  
к. е. н., старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник,  
Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи  
ORCID ID: 0000-0001-6196-3781

DOI: 10.32702/2306-6814.2020.23.16

## ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРАМИ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ: АКТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО УДОСКОНАЛЕННЯ ФІНАНСУВАННЯ

L. Bogush,  
PhD in Economics, Senior Researcher, Leading Research Scientist, Ptoukha Institute  
for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine

### STAFFING THE UKRAINE'S ECONOMY: CURRENT APPROACHES TO IMPROVING FUNDING

*У статті досліджено актуальну проблематику забезпечення кадрами економіки України, реалізації стимулів і механізмів продуктивної зайнятості на засадах оптимізації вартості відтворення робочої сили, обґрунтування розмірів гідної оплати праці та кардинального підвищення ефективності організаційно-економічного механізму регулювання її купівельної спроможності. Визначено основні недоліки в політиці та практиці оплати праці в Україні, що загострилися в умовах прискорення інфляційних процесів; проаналізовано якість нормативно-правового забезпечення гідної оплати праці та купівельноспроможної мінімальної зарплати. Сформульовано нагальні та довготривалі пріоритети: удосконалення національної політики України в сфері оплати праці; кардинального посилення ролі цієї складової доходів населення в ефективному відтворенні конкурентоспроможної робочої сили; поліпшення рівня і якості задоволення суспільно необхідних потреб формально і неформально зайнятих.*

*The article examines the current issues of staffing the Ukraine's economy, implementing incentives and mechanisms for productive employment on the basis of optimizing the cost of workforce reproduction, justification of decent wages and radically increase of the efficiency of organizational and economic mechanism for regulating its purchasing power. The main shortcomings in the policy and practice of remuneration in Ukraine, which have worsened in the context of accelerating inflation are identified; the quality of normative and legal support of decent wages and minimum wage' purchasing power is analyzed. Thus we can formulate urgent and long-term priorities of: the improving the Ukraine's national wage policy; drastic strengthening of the role of this household income component in the competitive workforce effective reproduction; rising the level and quality of meeting the socially necessary needs of formally and informally employed.*

*There are close relationships between wages, approaches to the use and reproduction of human, professional and qualification potential, economy's financial results at the national and macro-regional levels in the world, where neo- and post-industrial national economies are dominated, whose business corporations form and cooperate in transnational structures that lead to the world economy globalization.*

*Funding for a range of measures to improve the level and quality of Ukraine's economy staffing, to implement incentives and mechanisms for productive employment should primarily accumulate in the process of specifying social standards and guarantees, developing approaches to their implementation in methods of determining, indexing the minimum wage, as well as complying this key guarantee of socially acceptable quality of workforce reproduction in tariff and non-tariff remuneration systems.*

*Methodical approaches to studying and ensuring the real purchasing power of wages and incomes in general are based on qualitative and quantitative characteristics of the population purchasing needs, diversified in terms of vital and socially necessary goods and services and aggregated by age categories.*

*Ключові слова: робоча сила, соціальні стандарти і гарантії, оплата праці, прожитковий мінімум, мінімальна зарплата, купівельна спроможність заробітної плати.*

*Key words: workforce, social standards and guarantees, remuneration, subsistence level, minimum wage, purchasing power of wages.*

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Актуальна проблематика забезпечення кадрами економіки України, реалізації стимулів і механізмів продуктивної зайнятості охоплює пере-

дусім питання вартості відтворення робочої сили, а отже, обґрунтування розмірів гідної оплати праці та купівельноспроможної мінімальної заробітної плати.

У світі, де домінують нео- та постіндустріальні національні економіки, підприємницькі корпорації яких формують та кооперують у транснаціональних структурах, зумовлюючи глобалізацію світової економіки, склалися тісні взаємозв'язки між рівнем оплати праці, підходами до використання і відтворення людського та професійно-кваліфікаційного потенціалу, фінансовими результатами господарювання на загальнодержавному й макрорегіональному рівнях.

Першочерговість цих питань визначається усталеними недоліками і диспропорціями соціально-економічного розвитку України, пом'якшення та усунення яких потребує диверсифікації національного господарства, відновлення й розвитку замкнених циклів виробництва у його регіональних підсистемах, повноцінного відтворення, удосконалення кількісно-якісних характеристик трудових ресурсів і кадрового забезпечення спектру ланок і підприємств, оптимізації внутрішньодержавних і транскордонних трудових міграцій, що є основою для підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції на зовнішніх ринках, переходу від ресурсно-сировинної і напівфабрикатної моделі експорту до розширення пропозиції готових, у т. ч. наукоємних та інноваційних, товарів і послуг, розгалуження сфери зайнятості, стабілізації соціально-економічної ситуації а регіонах і територіальних громадах.

Фінансування спектру заходів з підвищення рівня якості забезпечення кадрами економіки України, реалізації стимулів і механізмів продуктивної зайнятості має насамперед акумулюватися в процесі конкретизації соціальних стандартів і гарантій, удосконалення підходів до їх реалізації в методиках визначення, індексації мінімальної заробітної плати, дотримання цієї ключової гарантії суспільно прийнятої якості відтворення робочої сили в тарифних і нетарифних системах оплати праці.

## АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблематика та нагальні пріоритети удосконалення механізмів і процесів фінансування та регулювання діяльності з відтворення сукупної робочої сили, забезпечення кадрами національного господарства завдяки об'єктивізації методичних підходів до визначення оплати праці, підвищенню рівня і купівельної спроможності заробітної плати широко висвітлюється вітчизняними науковцями. В контексті мети цього дослідження значний інтерес представляють, зокрема, розвідки щодо:

- з'ясування соціально-економічних аспектів оплати праці, проблем її формування і здійснення в Україні [1-3];
- систем оцінок купівельної спроможності заробітної плати, визначення відповідних підходів до її оптимізації [2; 4; 5];
- аналізу актуальних новацій в збалансуванні базових компонентів соціальних стандартів і гарантій [6].

Невід'ємним компонентом методології дослідження є узагальнення та обґрунтування пропозицій до оптимізації нормативно-правової бази формування і реалізації оплати праці в Україні.

## МЕТА СТАТТІ

Зважаючи на численні негаразди поточної ситуації з відтворенням трудових ресурсів потенціалу та забезпеченням кадрами національного господарства і його територіальних підсистем, актуальним є подальше дослідження підходів до забезпечення гідної оплати праці та кардинального підвищення ефективності організаційно-економічного механізму регулювання її купівельної спроможності.

## ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Унормування підходів до визначення суспільно прийнятого (гідного) рівня оплати праці, а відтак купівельної спроможності заробітної плати, починаючи з її мінімальних величин, визначається передусім розумінням параметрів і вартості відтворення робочої сили (простого, в межах фізіологічних та інших життєво необхідних потреб, або розширеного, з урахуванням соціального компоненту відтворення та удосконалення трудового потенціалу, що передбачає задоволення ширших пізнавальних, а також культурно-освітніх та освітньо-дозвілєвих, рекреаційних — медичних і оздоровчих — потреб).

Суспільно значущі підходи до визначення вартості відтворення робочої сили у світі до початку ХХІ ст. усталилися в двох найбільш узагальнених моделях систем соціальних стандартів і гарантій, однією із базових категорій яких є купівельна спроможність заробітної плати. У першій з моделей величина мінімальної заробітної плати формується з урахуванням прожиткового мінімуму — вартісного відображення т. зв. споживчого кошика товарів і послуг, важливих для збереження життя та підтримання мінімально прийнятої якості життєдіяльності (при цьому в ідеалі — мінімальна зарплата дорівнює прожитковому мінімуму). Інший підхід охоплює різноманітні методики визначення мінімальної заробітної плати, а також базових соціальних виплат малозабезпеченим, безробітним, іншим вразливим категоріям з урахуванням не лише фізіологічних, але й соціальних у широкому розумінні потреб людини (інтелектуальних, культурно-освітніх та культурно-дозвілєвих, рекреаційних тощо).

Отже, купівельна спроможність заробітної плати ґрунтується на прийнятому в державі (тобто втіленому в нормативно-правовій базі) трактуванні фізіологічного і соціального прожиткового мінімумів, зміст яких у свою чергу визначається, зважаючи на еволюцію поглядів певного соціуму щодо базових (життєвих), суспільно необхідних та приватних потреб, а також відповідних товарів і послуг.

До переліку показників, вагомих для оцінки рівня та динаміки купівельної спроможності заробітної плати та доходів населення, нині прийнято включати не лише витрати на продукти харчування, т. зв. обов'язкові витрати (на послуги житлово-комунальні й громадського транспорту), непродуктові товари першої необхідності, базові товари тривалого використання (насамперед, побутову, комп'ютерну техніку, засоби зв'язку індивідуального користування), базові культурно-освітні, медичні, рекреаційні послуги, але й виплати по кредитах і позиках, а також витрати на паливо для приватного автотранспорту.

Характеризуючи зміст і зв'язок категорій державних соціальних стандартів та прожиткового мінімуму, слід зауважити на відмінностях у трактовці їх взаємозалежності в базових нормативно-правових актах України. Якщо в Законі від 5.10.2000 р. № 2017-III "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" (ст. 1) прожитковий мінімум апіорі має враховувати певні затверджені соціальні норми, раціональні та мінімальні нормативи споживання, то згідно із Законом від 15.07.1999 р. № 966-XIV "Про прожитковий мінімум" (ст. 2) саме ця вартісна величина є основою державних соціальних стандартів обслуговування та забезпечення, оскільки повинна застосовуватись для їх визначення.

Попри зазначену методологічну неузгодженість, вартісну величину та змістове наповнення прожиткового мінімуму як індикатора рівня економічного розвитку та вимірювача рівня і якості життя населення України, згідно з вітчизняним законодавством, слід пов'язувати з державними соціальними стандартами. Отже, поряд із обсягами, територіальною доступністю, структурою та якістю безоплатного обслуговування населення в державному і комунальному секторах сфер охорони і відтворення здоров'я, освіти, культури, витрати на забезпечення яких мають закладатися у відповідних видатках бюджетів різних рівнів та фондів загальнообов'язкового страхування, унормуванню та відображенню у методиках обчислення мінімальної заробітної плати підлягають фінансові витрати на відшкодування для особи вартості мінімально необхідного доступу до: платних діагностичних, лікувальних і профілактичних процедур у закладах охорони здоров'я; лікарських засобів та інших виробів медичного призначення; платних послуг санаторно-курортних, фізкультури і спорту, дошкільної, професійно-технічної і вищої освіти (ця потреба щодо перелічених ланок освіти визначається зокрема недостатньою розгалуженістю їх державної та комунальної інфраструктури, а також об'єктивною обмеженістю державного і регіонального замовлення на підготовку кадрів); платних товарів і послуг, включених до складу матеріального забезпечення вихованців, учнів, студентів закладів освіти (понад ті, що компенсуються механізмами соціального захисту); платних послуг культури і мистецтва.

Реалізуючи законодавчі засади задоволення потреб населення в житлі й комунальних послугах, прожитковий мінімум повинен компенсувати граничні норми оплати послуг найму та оренди державного і комунального житла, а також утримання житлового фонду і прибудинкових територій усіх форм власності, що водночас передбачає державні видатки на створення фонду соціального житла в поєднанні з фінансуванням інших механізмів реалізації прав малозабезпечених і всього населення на соціальну норму житла.

Важливим аспектом недостатньо ефективної діяльності вітчизняних органів влади з опрацювання методики обчислення прожиткового мінімуму, заснованої на реалізації державних соціальних стандартів (як основи для визначення величин мінімальної оплати праці та соціальних виплат), є проблема формування та належного впровадження Державного класифікатора соціальних стандартів і нормативів, розробка якого була запо-

чаткована на виконання ст. 27 Закону "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії".

Вказаний Державний класифікатор, з розробок міністерств і відомств зведений на базі Міністерства соціальної політики та затверджений його наказом від 17.06.2002 р. № 293, досі не набув статусу Державних стандартів України та продовжує періодично доопрацьовуватись, як наслідок не маючи обов'язкового для виконання характеру та фактично залишаючись складовою частиною державної системи класифікації і кодування соціально-економічної інформації. Це суперечить меті його створення, пов'язаній із забезпеченням гарантованих Конституцією України прав і життєвого рівня громадян на засадах обґрунтування переліку та кількісно-якісних характеристик найважливіших законодавчо встановлених державних соціальних стандартів і нормативів, які підлягають диференціації за соціально-демографічними ознаками.

Відтак прийнята в Україні методика розрахунку прожиткового мінімуму доволі слабо враховує зміст власне соціального компоненту цього поняття (як вартісного відображення кола потреб у культурно-освітніх, медичних, рекреаційних та інших товарах і послугах, споживання яких забезпечує належну — таку, що відповідає Конституції й решті нормативно-правових актів — якість соціального відтворення індивідів та соціальних груп, суспільства загалом), оскільки, зважаючи на обсяг формально доступних ресурсів, концентрується передусім на відшкодуванні мінімальної вартості товарів і послуг, необхідних для фізичного виживання людини. Відтак рівень бідності, що визначається подібним прожитковим мінімумом відповідає і надалі відповідатиме лише рівню фізичного виживання (тобто абсолютної бідності), змушуючи орієнтиром вітчизняної соціальної політики вважати не стільки забезпечення гідних умов життєдіяльності та якості життя населення, скільки досягнення рівня соціальної (або відносної) бідності. Доцільно нагадати, що саме межі останньої співпадають з межею соціальної безпеки процесу збідніння, коли ще реальна ефективна підтримка відповідних верств, яка може гарантувати прийнятний (безпечний) рівень солідарності й злагоди в соціумі.

Зрозумілою також є складність запровадження і реалізації багатограних державних соціальних стандартів у політиці й методичних засадах оплати праці, соціального забезпечення й захисту і в подальшому, зважаючи на фінансово-економічний стан нашої держави, обмежену та переважну ресурсно-сировинну пропозицію національних експортерів на зовнішніх ринках.

За новітній період розвитку незалежної України відбулися суттєві зміни в гарантіях з оплати праці. Мінімальна заробітна плата тривалий час була нижча за законодавчо встановлений прожитковий мінімум і лише у 2009 р. зрівнялась з ним, у 2017 р. — його перевищила (кардинальне підвищення рівня мінімальної зарплати стимулювалося передусім інфляцією, звуженням частини традиційних ринків збуту підприємств — експортерів, стрибками валютних курсів, а відтак загостренням потреби наповнення в цих умовах Пенсійного фонду та фондів обов'язкового соціального страхування). Згідно із законотворчими та урядовими ініціативами 2019—2020 рр. (зокрема, законопроектом № 2720 від

13.01.2020 р. "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо створення передумов для підвищення прожиткового мінімуму", відкликаним 04.03.2020 р.) прожитковий мінімум активно пропонують усунути з методик розрахунків мінімальної зарплати та низки соціальних виплат, що може негативно вплинути на оцінку реальних масштабів та перспектив подолання трудової бідності. Наразі прожитковий мінімум фактично усунуто з активного застосування в методичних підходах до визначення рівня мінімальної зарплати, оскільки, згідно із поточною редакцією Закону "Про оплату праці" від 13.02.2020 р., мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, що дорівнює встановленому законом мінімальному розміру оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці (ст. 3). Отже, сфера використання категорії прожиткового мінімуму в поточній практиці обмежена визначенням низки соціальних виплат [6].

Водночас, попри значне зростання в 2017—2018 рр. номінальних показників мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму, дослідження їх динаміки у переведенні на дол. США та євро засвідчує, що розмір заробітної плати наразі відповідає рівню 2011—2012 рр. Бюджет України 2018 р. передбачав годинну оплату праці в розмірі 22,41 грн (або 68 євроцентів) проти 3,7 євро у Болгарії, 4,4 — у Румунії, 5,8 — у Литві, 6,0 — у Латвії, 15,6 — у Греції, 31 — у Німеччині, 34,9 — у Франції, 39,5 — у Данії, 40,4 — у Бельгії, 41,9 — у Швеції [1, с. 24].

У період з 2010 р. частка заробітної плати у структурі витрат на одиницю виробленої продукції в Україні послідовно скоротилася до 8—9%, у країнах ЄС, натомість, сягаючи 40—45%. Якщо у розвинутих державах світу через заробітну плату відбувається оборот понад 60% ВВП, то в Україні — менше 30%. Значною мірою завдяки цьому приблизно 60% фактично бідних припадає на родини, де працюють два члени сім'ї, а принаймні 10 млн працюючих останнім часом з року в рік претендують на житлово-комунальні субсидії [1, с. 24].

Натомість у США, наприклад, основою визначення розміру мінімальної заробітної плати є дані офіційної статистики щодо вартості життя сім'ї з 4 осіб (2 дорослих і 2 дітей); відповідно до вимог Європейської соціальної хартії, мінімальна заробітна плата має перевищувати 2,5 розміри прожиткового рівня [4, с. 32, 34].

Інституціоналізація в Україні політики низького рівня мінімальної заробітної плати, усунення її зв'язку з купівельними потребами спектру соціальних груп є потужним чинником зростання несправедливої нерівності в доходах і добробуті населення, а відтак — гальмування ефективного відтворення людського капіталу та людського розвитку загалом.

Погіршенню ситуації сприяють недоліки регулювання низки новацій у соціально-трудових відносинах, зокрема наслідків поширення їх нестандартних форм, а також новітніх систем оплати праці — як безтарифних (передбачають гарантовану мінімальну частину оплати праці та її непостійну частину, що безпосередньо залежить від кваліфікаційних характеристик і результатів роботи працівника), так і за погодинними тарифними ставками.

Джерелом проблем, зумовлених поширенням у вітчизняній економіці зазначених систем оплати праці, слід визнати нечіткість їх регламентації у вітчизняному законодавстві, що дозволяє роботодавцям економити на фонді оплати праці за рахунок найманого працівника за умови сплати ЄСВ з місячної мінімальної зарплати.

Згідно із листом Мінсоцполітики від 20.03.2017 р. № 766/0/101-17/28, для працівників з погодинною оплатою має дотримуватися державна гарантія — мінімальна зарплата в погодинному (а не в місячному) розмірі. Отже, якщо працівник, якому встановлено погодинну тарифну ставку або праця оплачується за визначеними роботодавцем кваліфікаційними характеристиками і певними результатами роботи, виконав місячну норму праці, а розмір нарахованої зарплати виявився меншим за мінімальну місячну, то доплата до неї не проводиться [3]. Це суперечить вимогам базового документу в унормуванні погодинної оплати праці — п. 2 Методичних рекомендацій запровадження погодинної оплати праці та дотримання мінімальних годинних гарантій в оплаті праці, прийнятих наказом Мінпраці та соцполітики від 16.04.1999 р. № 69, де зазначається, що зарплата не повинна бути меншою за розмір місячної мінімальної оплати праці за умови виконання місячної норми робочого часу, однак на практиці до уваги береться вищезгаданий пізніший лист Мінсоцполітики [3].

У свою чергу згідно з абз. 2 ч. 5 ст. 8 Закону "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" від 08.07.2010 р. № 2464, а також із роз'ясненням ДФС від 13.04.2018 р. № 1549/ІПК/15-32-13-01-10, зарплата за місяць може бути меншою за розмір місячної мінімальної оплати праці, не зобов'язуючи доплачувати працівнику. При цьому контролюється лише обов'язковість відрахування ЄСВ, тобто якщо зарплата за місяць у системі погодинної оплати виявляється меншою за місячну мінімальну оплату праці в умовах виконання її місячної норми, то ЄСВ має нараховуватись не з неї, а місячної мінімальної зарплати [3].

Під нестандартними (або нестійкими, атиповими, гнучкими) трудовими відносинами та відповідними формами зайнятості, що організуються на їх основі, розуміють практику найму суб'єктами господарювання (кадровими, рекрутинговими і т. п. агенціями) працівників для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця. Вказані форми зайнятості з організації позикової праці, які активно просуває бізнес-спільнота (насамперед з огляду на потребу зниження виробничих витрат, у т. ч. за рахунок скорочення штатних працівників, обмеження відповідальності за дотримання умов праці і якості трудових відносин), досі залишаються гостро дискусійним на рівні інститутів трипартизму та незадовільно регульованим феноменом світового і національних ринків праці.

Загалом серед основних недоліків практики позикової праці, що ґрунтуються на низькому рівні участі або й відстороненні працівника від визначення умов купівлі — продажу власної робочої сили на користь суб'єкта господарювання — посередника, слід відмітити:

— порушення трудового законодавства з боку як кадрових агенцій, так і організацій, що використовують позикову працю, які проявляються у відмінностях в умовах праці на однакових посадах певного підприємства цих працівників і штатно зайнятих (насамперед: її оплаті; режимі — понадурочно, у вихідні дні; можливості й тривалості відпочинку; доступності переходу до виконання інших трудових функцій та обов'язкового соціального страхування), а також у погіршенні гарантій зайнятості позикових працівників (укладання строкових трудових (або цивільно-правових) договорів замість постійних колективних трудових договорів з усіма прийнятими нормами захисту та пільгами, що можуть бути припинені в разі відмови підприємства — користувача від послуг агенції — посередника);

— розпливчатість сфери відповідальності за умови праці, її охорону, дотримання техніки безпеки з боку агенції — посередника та підприємства — користувача;

— необґрунтоване суттєве зниження або й ухилення від витрат на навчання та підвищення кваліфікації персоналу на виробництві;

— відсутність перспектив підвищення рівня оплати праці у конкретного роботодавця — користувача, що розраховує її обсяг, виходячи з окладу та фактично відпрацьованого часу;

— часту практику істотного зниження обсягів або ухилення від відрахувань до фондів соціального страхування, що мають витрачатися на виплати позиковим працівникам, які постраждали на виробництві, отримали профзахворювання, або їх сім'ям (у разі загибелі працівника), а також на виплату пенсій цій категорії зайнятих;

— загрози зниження рівня та якості життя, економічної та професійної деградації зайнятих позиковою працею (погіршення якості робочої сили через брак умов для самонавчання, розширення сфери досвіду та підвищення кваліфікації; скорочення платоспроможного попиту внаслідок нерівних умов оплати праці позикових працівників і штатно зайнятих; неритмічність надходжень до бюджетів домогосподарств позикових працівників, а відтак — нестабільність їх витрат);

— соціальний демпінг, що насамперед проявляється через: використання тимчасово зайнятих як штрейкбрехерів у протидії боротьбі працівників за трудові й соціально-економічні права, створюючи загрози зайнятості постійних працівників; збільшення неоплачуваного виробничого навантаження останніх у зв'язку з помітною плінністю тимчасово зайнятих та необхідністю їх первинної професійної орієнтації і навчання;

— розпливчатість механізму і методик розрахунку страхового стажу та пенсійних виплат за позикову найману працю, сумнівну доступність більш раннього виходу на пенсію для цієї категорії зайнятих;

— становлення схем порушення фіскального законодавства, заснованих на декларуванні для оподаткування лише контингенту штатних працівників, без урахування виведених за штат на засадах аутсорсингу, аутстафінгу, тимчасового найму.

Отже, у порівнянні із штатними працівниками підприємства-користувача, позикові працівники часто скеровуються на роботи з гіршими умовами праці, не-

стабільним трудовим режимом та нижчою заробітною платою, що не відшкодовує вимушених (з ініціативи роботодавця) простоїв, понаднормових робіт та не компенсує небезпек виробничого середовища. Як правило, їм не надається відпустка, у т. ч. додаткова — за шкідливі умови праці.

Важливим показником в оцінці тенденцій та пріоритетів підвищення купівельної спроможності заробітної плати є рівень і динаміка співвідношення її мінімальної та середньомісячної величин (індекс Кейтца). Вважається, що чим більший цей індекс, тим потужнішим є вплив мінімальної заробітної плати на розподіл доходів, забезпечення соціальної солідарності та справедливості у країні. В країнах Західної Європи індекс Кейтца використовують як один з індикаторів ефективності заходів у рамках боротьби з бідністю, їх оцінки, обґрунтування та коригування. МОП рекомендує підтримувати цей індекс на рівні, не нижче 50%, урядові структури Євросоюзу — не нижче 60%. Для порівняння, в Україні в останні 2 десятиріччя індекс Кейтца коливався здебільшого в межах 35—40%, помітніше знижуючись у найбільш кризові 2008 р. — до майже 33% та 2015—2016 рр. — приблизно до 31%; лише кардинальне підвищення в 2017 р. розміру мінімальної зарплати сприяло його зростанню до 47% [4, с. 33].

Врахування бажаних параметрів зазначеного індекса дозволяє оцінити величину мінімальної зарплати, здатної позитивно вплинути на результати державного регулювання трудової бідності. Наприклад, якщо номінальна середньомісячна заробітна плата в 2019 р. за даними Держстату України склала майже 10497 грн, то розмір мінімальної зарплати, ефективний в контексті належної якості заходів з відтворення робочої сили та стимулювання продуктивної зайнятості, мав сягати 5248—6298 грн за її фактичної місячної величини у 4173 грн (для порівняння, Законом від 25.08.2020 р. № 822-IX "Про внесення змін до Закону України "Про Державний бюджет України на 2020 рік" з 1.09.2020 р. мінімальну зарплату підвищено лише до 5000 грн).

Темпи зростання номінальної заробітної плати в Україні повсякчас перевищують темпи зростання реальної заробітної плати, а в кризові періоди спостерігалися суттєві розриви між номінальною та реальною заробітними платами, внаслідок чого, попри кількісне зростання оплати праці, спостерігається усталене системне незадовольнення потреб принаймні простого відтворення людського потенціалу, незважаючи вже на необхідність підвищення якості його відтворення. Ключову роль у формуванні зазначеної негативної тенденції відіграють:

— прискорення темпів інфляції споживчих цін на тлі стагнації або подальшого погіршення економічної ситуації;

— висока вартість кредитів для населення (підвищення та доволі стрімкі коливання облікової ставки Національного банку, інших державних і комерційних фінансових установ, відповідні тенденції в динаміці валютних курсів, реалізація низки заходів щодо обмеження доступності валюти для населення і підприємств тощо).

Експертна оцінка рівня відповідності купівельної спроможності населення України отримуваній за-

робітній платі на основі його витрат на дизельне паливо засвідчила низький рівень купівельної спроможності та реальних доходів співгромадян, високий рівень інфляції та неспроможність широких верств на легальних засадах повноцінно задовольнити потреби у пересуванні на власному транспортному засобі, адже загальні місячні витрати на паливо складають більше половини отриманого доходу (55,2%), тоді як у пересічній країні Європи — не більше 10% (у т. ч. в Люксембурзі — 4,19, Ірландії — 6,25, Німеччині — 6,27%), у США — 5,23% [2].

Додавання до витрат на паливо ще й видатків на житлово-комунальні послуги (навіть без урахування вартості потреб у харчуванні та одязі) цілком обґрунтовує значну частку тіньової економіки в Україні, послідовне розширення масштабів та прискорення темпів транскордонної трудової міграції працездатного населення.

Водночас, на тлі необхідності кардинального підвищення рівня мінімальної зарплати як ключового чинника поліпшення купівельної спроможності населення, підвищення рівня відтворення людського і власне професійно-кваліфікаційного потенціалу, нещодавній досвід України засвідчив, що необґрунтовано різке підвищення зазначеного показника без видимих ознак принаймні стабілізації економічної ситуації призводить до тінізації соціально-трудових відносин (а саме поширення зловживань щодо заниження та приховування реальних доходів працівників з метою пом'якшення податкового тягаря суб'єктів господарювання), збільшення безробіття, зростання споживчих цін, зовнішнього та внутрішнього боргу, а відтак — до зниження купівельної спроможності формально і неформально зайнятих співгромадян. Так, згідно із висновками фахівців Національного бюро економічних досліджень США, зробленими на вивченні досвіду 14 країн, підвищення мінімальної зарплати лише на 4—5 дол. США призводить до скорочення робочих місць на підприємстві на 2% [2; 5, с. 8].

## ВИСНОВКИ

Зважаючи на роль гарантування гідної оплати праці та підвищення ефективності механізмів якісного відтворення робочої сили як чинників стабілізації та прискорення темпів економічного розвитку, а також забезпечення суспільної злагоди, відповідні заходи мають отримати статус наскрізних довготривалих пріоритетів державної соціально-економічної та інвестиційної політики.

Загалом фактори унормування гідної оплати праці та купівельноспроможної мінімальної заробітної плати відіграють ключову роль в оптимізації параметрів і тенденцій забезпечення кадрами економіки України, у т. ч. через безпосередню фінансову мотивацію роботодавців (адміністрації державних підприємств, підприємців інших форм власності) до поліпшення умов і якості відтворення трудового потенціалу зайнятих.

Методичні підходи до дослідження та забезпечення реальної купівельної спроможності заробітної плати і доходів населення загалом базуються на врахуванні якісних і кількісних характеристик купівельних потреб

населення, диверсифікованих у розрізі життєво й суспільно необхідних товарів і послуг та агрегованих за віковими категоріями.

Серед нагальних пріоритетів підвищення рівня оплати праці в Україні та кардинального посилення ролі цієї складової доходів населення в ефективному відтворенні конкурентоспроможної робочої сили слід, зокрема, відмітити:

- сприяння послідовному зростанню частки заробітної плати в структурі витрат на виробництво продукції за рахунок: фіскального стимулювання та надання преференцій роботодавцям і виробництвам, які реалізують подібні заходи, щодо участі в державних закупівлях, проєктах у рамках партнерства держави і приватного сектору (в т. ч. на концесійних засадах), тендерних процедурах приватизації і реприватизації спектру економічних активів; реалізації державних програм лобіювання інтересів соціально відповідального національного виробника на зовнішніх ринках товарів і послуг;

- посилення перехресного контролю за виконанням зобов'язань з виплати мінімальної заробітної плати (як базової державної соціальної гарантії) в рамках систем безтарифної і погодинної оплати праці зусиллями постійних і тимчасових комісій Кабінету Міністрів, загальнодержавних і регіональних фіскальних структур та інспекцій праці;

- впровадження обґрунтованої методики узгодження мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму, решти прив'язаних до них базових соціальних стандартів в напрямках реалізації основоположних принципів соціальної держави (а саме створення умов для: забезпечення гідного життя працюючих і їх сімей силами самих зайнятих; підвищення ефективності механізмів соціальної інклюзії та запобігання маргіналізації; вирівнювання стартових умов виходу та реалізації особистісного потенціалу на ринку праці), а також зміцнення конкурентоспроможного потенціалу диверсифікації вітчизняного господарства й усталення темпів економічного зростання.

Водночас з оптимізацією процесів інвестування (зокрема, територіальних і галузевих інвестиційних потоків) та диверсифікації національної економіки, удосконаленням державних механізмів лобіювання на зовнішніх ринках інтересів національного виробника, вагомими факторами кардинального поліпшення національної політики України в сфері оплати праці є:

- оптимізація базових чинників соціальної і територіальної мобільності (ґрунтується на суспільно достатньому рівні доходів громадян, реалізації заходів державної політики із саморегулювання регіональних диспропорцій за рахунок розвитку територій з особливими режимами господарювання та інноваційної інфраструктури, цільового створення нових робочих місць, сприяння місцевим програмам залучення й побутового облаштування необхідної робочої сили);

- "активізація" населення (засобами стимулювання підприємництва, самозайнятості та інноваційної активності суб'єктів господарювання, легалізації транскордонних та міжрегіональних трудових міграцій, удосконалення професійно-кваліфікаційного потенціалу трудових ресурсів у відповідності з по-

потребами впровадження модерного технологічного укладу економіки);

— підвищення рівня конкурентності вітчизняної соціально-економічної політики збереження та продуктивного використання національного трудового потенціалу у порівнянні з політикою країн, що приймають українських трудових мігрантів.

Отже, серед повсякчас (як у ближчій, так і в довготривалій перспективі) актуальних пріоритетів регулювання рівня оплати праці та купівельної спроможності формально і неформально зайнятих в Україні слід відмітити:

— подальше підвищення рівня мінімальної заробітної плати, дотримання прийнятих нормативів оплати праці у відповідних нетарифних системах;

— оновлення змістового наповнення прожиткового мінімуму з виділенням його фізіологічного та соціального компонентів; регулярний перегляд відповідних наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг, що складають прожитковий мінімум, а також стандартів їх споживання;

— реалізацію Державного класифікатора соціальних стандартів і нормативів у нормативно-правовому і ресурсному (фінансовому, матеріально-технічному, кадровому) забезпеченні процесів надання територіальній громаді суспільно необхідних послуг;

— удосконалення процедури формування регіонального сегменту замовлення на підготовку кадрів з урахуванням результатів прогнозування й індикативного планування потреби за пріоритетами підвищення конкурентоспроможності господарського комплексу (в т. ч. у процесі розширення присутності місцевих суб'єктів господарювання на зовнішніх ринках товарів і послуг);

— обґрунтування пропозицій щодо оптимізації соціального діалогу та колективно-договірного регулювання трудових відносин, насамперед нестандартних; посилення механізмів захисту прав зайнятих на гідні умови, режим та оплату праці у разі фактичного вступу в трудові відносини, оформлені строковим трудовим договором або цивільно-правовим комерційним договором;

— контроль у сфері обмеження можливостей ухвалення роботодавців (як вітчизняних, так і зарубіжних компаній) від надання працівникам соціально-трудова гарантій, у т. ч. на підприємствах, що змінюють форму власності, власника, організаційні підходи до ведення основних та допоміжних видів господарювання;

— посилення контролю за діяльністю із заборони "зарплати в конвертах", впровадження ефективних адміністративних механізмів подолання практики внесення до трудових договорів і строкових контрактів вимоги щодо нерозголошення розміру оплати праці;

— підвищення статусу, забезпечення об'єктивного наповнення повноважень державних інспекторів праці (у тому числі розширення їх штатів та оптимізацію трудового навантаження);

— подальшу оптимізацію підходів до оподаткування підприємств, які порівняно з іншими витрачають значні кошти на професійне навчання персоналу безпосередньо на виробництві та в спеціалізованих центрах професійної освіти, в т. ч. відомчих;

— запровадження методик відстеження практики формального зниження рівня оподаткування суб'єктів

господарювання внаслідок виведення частини працівників за штат (у тому числі за спрощеними схемами малого бізнесу), моніторинг і профілактику такої незаконної діяльності;

— розробку та виконання змістових і часових індикаторів та орієнтирів реалізації державних соціальних стандартів (показників рівня і якості життя, територіальних і міжрегіональних відмінностей, раннього попередження несприятливих соціально-економічних тенденцій), обґрунтованих з огляду на можливості їх фінансування бюджетними, суспільними солідарними і приватними ресурсами.

#### Література:

1. Балан О.Д., Савченко Ю.К. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти. Агросвіт. 2018. № 10. С. 22–26.

2. Мельник О.І., Болехівський О.Д., Лаврук І.Г. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. Ефективна економіка. 2019. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6827> (дата звернення: 18.11.2020).

3. Онищенко В. Погодинна оплата праці 2020. Головбух. 28.09.2020. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7724-pogodinna-oplata-prats-2020> (дата звернення: 18.11.2020).

4. Кравчук А.О. Купівельна спроможність заробітної плати як основа фінансової стабільності держави. Фінансові дослідження. 2017. № 1 (2). С. 29–37.

5. Чирва Р. (2018). Від зарплати до зарплати. Профспілкові вісті. № 3 (933). С. 8–9.

6. Поскробок Ю. Зарплати, пенсії та соцвиплати по-новому: прожитковий мінімум з 2021 піднімуть. 24 канал. 5.11.2020. URL: [https://economy.24tv.ua/prozhitkoviy-minimum-2021-ukrayina-zakonoprojekt\\_n1351583](https://economy.24tv.ua/prozhitkoviy-minimum-2021-ukrayina-zakonoprojekt_n1351583) (дата звернення: 18.11.2020).

#### References:

1. Balan, O.D. and Savchenko, Yu.K. (2018), "Remuneration and its socio-economic aspects", *Ahrosvit*, vol. 10, pp. 22–26.

2. Mel'nyk, O.I. Bolekhiv's'kyj, O.D. and Lavruk, I.H. (2019), "Wage problems in Ukraine and ways of their solution", *Efektivna ekonomika*, vol. 1, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6827> (Accessed 18 Nov 2020).

3. Onyschenko, V. (2020), "The hourly wage in 2020", *Holovbukh*, 28.09.2020, available at: <https://www.golovbukh.ua/article/7724-pogodinna-oplata-prats-2020> (Accessed 18 Nov 2020).

4. Kravchuk, A.O. (2017), "Purchasing power of wages as a basis for financial stability of the state", *Finansovi doslidzhennia*, vol. 1 (2), pp. 29–37.

5. Chyrva, R. (2018), "From paycheck to paycheck", *Profspilkovi visti*, vol. 3 (933). pp. 8–9.

6. Poskrbok, Yu. (2020), "Salaries, pensions and social benefits in a new way: the subsistence level will be raised since 2021", 24 kanal, 5.11.2020, available at: [https://economy.24tv.ua/prozhitkoviy-minimum-2021-ukrayina-zakonoprojekt\\_n1351583](https://economy.24tv.ua/prozhitkoviy-minimum-2021-ukrayina-zakonoprojekt_n1351583) (Accessed 18 Nov 2020).

*Стаття надійшла до редакції 19.11.2020 р.*