

СЕКЦІЯ 7 ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331

Дерманська Л.В.кандидат економічних наук, доцент
Чортківського навчально-наукового інституту
підприємництва і бізнесу
Тернопільського національного економічного університету

НАСЛІДКИ ПІДВИЩЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Досліджено зміни законодавства щодо оплати праці в Україні у 2016-2017 р., розглянуто позитивні і негативні наслідки для населення, так і для економіки країни загалом. Проаналізовано соціальні стандарти України протягом 2013-2017 рр. та визначено місце країни у європейському просторі щодо забезпечення добробуту громадян. Вивчено та запропоновано шляхи реформування оплати праці в Україні.

Ключові слова: оплата праці, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, ефект, реформа.

Дерманская Л.В. ПОСЛЕДСТВИЯ ПОВЫШЕНИЕ МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УКРАИНЕ

Исследованы изменения законодательства об оплате труда в Украине в 2016-2017 р., Рассмотрены положительные и отрицательные последствия для населения так и для экономики страны в целом. Проанализированы социальные стандарты Украины в течение 2013-2017 рр. и определено место страны в европейском пространстве по обеспечению благосостояния граждан. Изучены и предложены пути реформирования оплаты труда в Украине.

Ключевые слова: оплата труда, минимальная заработная плата, прожиточный минимум, эффект, реформа.

Dermanska L.V. CONSEQUENCES OF RAISING OF THE MINIMUM WAGE IN UKRAINE

The change of legislation on wages in Ukraine in 2016-2017, reviewed the positive and negative consequences for the population and for the economy as a whole. The social standards of Ukraine for 2013-2017 and the place in the European countries to ensure the well-being of citizens. Studied and proposed ways to reform the wage in Ukraine.

Keywords: pay, minimum wage, living wage, effect, reform.

Постановка проблеми. В сучасних політично-економічних умовах криза впливає на реальний стан оплати праці в Україні. Кардинальні зміни в економічному становищі України зумовлюють критичний аналіз діючого господарського механізму, особливо у сфері оплати праці, оскільки існує значне пониження можливості забезпечення населенням своїх мінімальних потреб, зростання експлуатації найманої праці, посилення соціальної напруги у суспільстві.

Так, зокрема, яким чином підвищення мінімальної заробітної плати у 2017 році вплине на створення нових робочих місць, покращення ринкових позицій працівників з низькою заробітною платою, функціонування малого бізнесу, інфляційні процеси, реально покращить добробут працівників і чи знизить рівень тіньових зарплат.

Теоретичне й практичне розв'язання вказаних проблем, а також виділення як позитивних, так і негативних аспектів даного процесу є актуальним дослідження сьогодення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі питання організації й регулювання оплати праці в умовах перехідної економіки та ринкової системи господарювання досліджувало чимало вітчизняних вчених-економістів, зокрема О. Валецька, О. Грішнова, О. Жук, Г. Завіновська, М. Крупка, Т. Костишина, О. Кузьмін, Г. Куліков, В. Лагутін, Г. Міщук, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Покропивний, О. Стецуріна, А. Череп та інші. Проте, ряд питань, що стосуються розкриття позитивних і негативних наслідків для населення так і для економіки країни загалом, аналіз соціальних стандартів України протягом

2013-2017 рр. та визначення місця країни у європейському просторі щодо забезпечення добробуту громадян потребує подальшого дослідження.

Постановка завдання. Здійснити порівняльний аналіз системи оплати праці 2016-2017 рр. та визначити ефект від збільшення мінімальної заробітної плати для працюючого населення.

Виклад основного матеріалу дослідження. На нинішньому етапі трансформації економіки на організацію заробітної плати, на рівень та динаміку останньої впливають чинники, які у звичайних, нормальних умовах взагалі не стосуються стану оплати праці. Йдеться про кризу платежів, заборгованість із заробітної плати, значний податковий пресинг взагалі і у частині, що стосується нарахувань на фонд оплати праці зокрема. Проте, рано чи пізно, закон вартості і ринок усе розставлять на свої місця. В ринково-конкурентній боротьбі виживуть ті підприємства, для яких мотивація трудової поведінки персоналу буде не теоретичною абстракцією, а практичною справою, об'єктом номер один у повсякденних турботах.

Система матеріального стимулювання в Україні повинна:

- забезпечити оплату праці кожному працівникові відповідно до кількості, якості і результатів його праці та вартість послуг робочої сили на ринку праці;
- забезпечити роботодавцю досягнення в процесі виробництва такого результату, який дозволив би йому (після реалізації продукції на ринку товарів) відшкодувати витрати, отримати прибуток та закріпити свої позиції на ринку.

У 2017 році відбулися наступні новації щодо оплати праці працівників:

- одразу вдвічі підвищено мінімальну зарплату;
- встановлено тарифний розряд єдиної тарифної сітки у розмірі 1600 грн.;
- запроваджено нову методологію визначення мінімальної заробітної плати (як нижньої межі оплати праці, що гарантується державою);
- встановлення мінімального посадового окладу у розмірі, не меншому від прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року;
- незастосування мінімальної заробітної плати як розрахункової величини при побудові схем посадових окладів, визначенні плати за надання адміністративних послуг, судового збору, суми податків тощо [7].

Основні зміни норм законодавства щодо системи оплати праці наведено у табл. 1.

В першу чергу, вилучається норма, що мінімальна заробітна плата – це розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю. Необхідність таких новацій аргументується практикою країн Європи, де мінімальна заробітна плата «забезпечується усіма складовими заробітної плати»

Законом вносяться зміни до Закону України «Про оплату праці», який доповнюють новою ст. 3-1. Відповідно до вказаної статті розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати і, якщо нарахована заробітна плата працівника, який відпрацював повний місяць, є нижчою, то роботодавець зобов'язаний провести доплату до рівня мінімальної заробітної плати [1].

В. Гройсман також вважає, що збільшення мінімальної заробітної плати удвічі до 3200 грн відповідає загальному балансу бюджету та не спричинить інфляційних процесів і не зашкодить бізнесу, натомість це рішення сприятиме забезпеченню справедливої системи оцінки праці у країні [7].

Виходячи з наведеної динаміки, доцільно констатувати, що кризова ситуація на сході країни вплинула на соціальні стандарти у 2014-2015 рр., які залишились на одному рівні. Зростання мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму відбулося у 2016 р. до 1378 грн та 1330 грн. відповідно. Як було сказано, у 2017 р. мінімальна зарплата

зросла на 1882 грн., а прожитковий мінімум тільки на 270 грн. Чи підвищення мінімальної заробітної плати покращить добробут населення? Це питання має різні вектори відповідей.

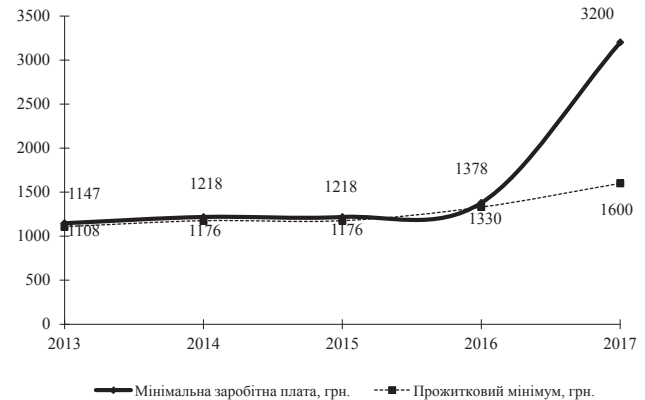


Рис. 1. Динаміка зміни мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні протягом 2013-2017 рр., грн.

Джерело: побудовано автором на основі [6]

Оскільки в законодавстві визначено прив'язку розміру виплат з мінімальної заробітної плати на прожитковий мінімум, тобто, у 2016р. мінімальна заробітна плата складала 1600 грн, а з 2017 року прожитковий мінімум теж складає 1600 грн, то держава додаткових витрат не буде здійснювати.

Тут, як відомо, основну частину щомісячного доходу багатьох працівників підприємств, що фінансуються з бюджету, якраз складають не посадовий оклад, а доплати, надбавки та премії, що виплачуються понад оклад. А в такому випадку для бюджетників, по суті, нічого не змінюється: тепер їх оклад не прив'язаний до розміру мінімальної заробітної плати, а лише до прожиткового мінімуму, розмір якого буде таким як і зараз мінімальна зарплата, а в мінімальну заробітну плату входять надбавки.

Ситуація буде вигідною лише для працівників, яким, враховуючи всі доплати та надбавки, нараховано менше 3200 грн. І виходить, що від внесених Законом змін бюджет не особливо страждає. В основному, питання турбують підприємств-небюджетників, які платять працівникам менше ніж 3200 грн [4].

Таблиця 1

Порівняння основних норм законодавства, що регулюють систему оплати праці в 2016-2017 рр. [1, 2]

№	Норми законодавства, що регулюють систему оплати праці у 2016 р.	Норми законодавства, що регулюють систему оплати праці у 2017 р.
1.	Мінімальна заробітна визначається як законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.	Мінімальна заробітна плата визначається як встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.
2.	Тарифна система оплати праці включає: – тарифні сітки; – тарифні ставки; – схеми посадових окладів; – тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).	Тарифна система оплати праці включає: – тарифні сітки; – тарифні ставки; – схеми посадових окладів; – професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).
3.	Мінімальна заробітна плата з 1 січня 2016 року – 1378 гривень.	Мінімальна заробітна плата з 1 січня 2017 року – 3200 гривень.
4.	Прожитковий мінімум для працездатних осіб з 1 січня 2016 року – 1378 гривень.	Прожитковий мінімум для працездатних осіб з 1 січня 2017 року – 1600 гривень.
5.	Гранична сума для застосування податкової соціальної пільги: $1378 \cdot 1,4 = 1930$ гривень	• Гранична сума для застосування податкової соціальної пільги: $1600 \cdot 1,4 = 2240$ гривень
6.	Звичайна соціальна пільга (100%) – 689,00 гривень, Підвищена соціальна пільга (150%) – 1033,50 гривні, Підвищена соціальна пільга (200%) – 1378,00 гривень.	• Звичайна соціальна пільга (100%) – 800 гривень, • Підвищена соціальна пільга (150%) – 1200 гривень, • Підвищена соціальна пільга (200%) – 1600 гривень.

З іншої сторони, уряд прагне підняти соціальні стандарти до європейських, оскільки ми стоїмо «на порозі» до ЄС. Однак, наведені на мінімальні заробітні плати країн Європи свідчать наступне (рис. 2).

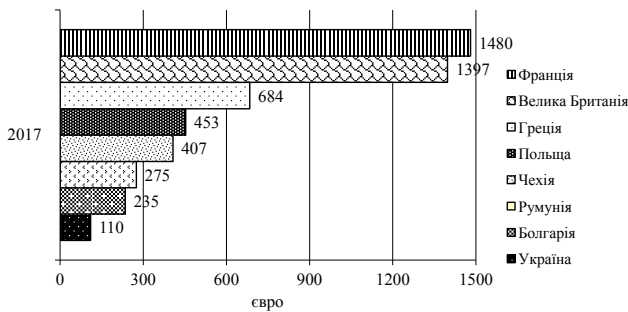


Рис. 2. Мінімальна заробітна плата в Україні та країнах Європейського Союзу у 2017 р., євро

Джерело: побудовано автором на основі [3]

Так, найнищий розмір мінімальної заробітної плати 235 євро та 275 євро у Болгарії та Румунії відповідно. В Україні за середнім курсом євро вона становить близько 110 євро, що у 2 рази менше ніж у країн-сусідів, не говорячи про те, що у 2016 р. становила 52 євро. Крім того, у країнах ЄС витрати на сплату комунальних послуг в середньому становить близько 25%, а в Україні значно перевищує 50% межу.

Цілком зрозуміло, що фіктивне підвищення мінімальної заробітної плати без її реального зростання для штучного розширення бази оподаткування і формального наближення до стандартів ЄС не сприятиме зменшенню бідності та нерівності у суспільстві та економічному зростанню країни. Основною реальною вигодою від пропонованих законодавчих змін у підходах до формування мінімальної заробітної плати буде великий олігархічний бізнес, що отримає чергове зменшення державного регулювання у сфері оплати праці.

З макроекономічної точки зору, мінімальна заробітна плата впливає на три економічні змінні: попит, зайнятість та інфляцію. Однак у нашій країні інфляційні процеси переважно залежать від цін на енергоресурси, монетизації дефіциту державного бюджету, девальвації національної валюти, а динаміка мінімальної заробітної плати практично не пов'язана зі змінами структури зайнятості, рівня безробіття та темпами зростання середньої заробітної плати. Основними причинами цього є обмежений характер ринку праці та недостатня мобільність працівників унаслідок низького рівня життя і нерозвиненої інфраструктури.

Працівники зазнають втрат від подібної реформи. Адже у разі включення до мінімальної заробітної плати інших, крім тарифної частини, складових заробітної плати її розмір збільшиться штучно, лише «на папері», від цього у людей не стане більше реальних грошей.

У підсумку малий і середній бізнес матиме збільшення фіскального тиску за рахунок штучного розширення бази оподаткування та посилення державного регулювання, натомість великий олігархічний – отримає «бонус» у вигляді скасування вимоги закону про необхідність встановити тарифну ставку робітника першого розряду в розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати.

Для прикладу, розмір єдиного соціального внеску для кожного підприємця за себе особисто (щомісячно) протягом 2017 р. становитиме $3200 \cdot 0,22 = 704,00$ грн.

Також, урядом констатується збільшення середньої заробітної плати по країні на кінець 2016 р. до 6475 грн., тобто підвищення мінімальної це єдиний крок до легалізації реальних зарплат (рис. 3).

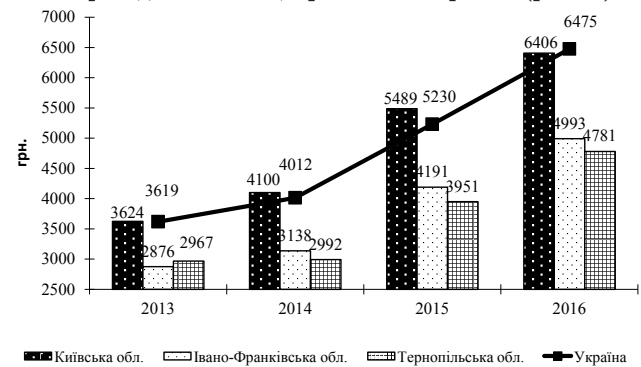


Рис. 3. Динаміка середньої заробітної плати по Україні та окремих областях за 2013-2016 рр.

Джерело: побудовано автором на основі [5]

Середній заробітній платі по Україні за 2013-2016 рр., відповідає Київська, Миколаївська, Одеська, Запорізька області. Однак, взяти до уваги західний регіон країни, то в Тернопільській області за досліджуваній період розмір середньої зарплати досягає мінімуму по країні і становить у 2014 р. – 2992 грн., у 2015 р. – 3951 грн., у 2016 р. – 4781 грн. Ці абсолютні значення не свідчать про підвищення реальної заробітної плати, адже середнє значення враховує як максимально високі так і низькі показники, які в кінцевому результаті свідчать про зростання добробуту населення.

Висновки з проведеного дослідження. Подальше реформування оплати праці повинно здійснюватися напрямом підвищення ціни робочої сили; збільшення тарифної частини у заробітній платі; підвищення частки мінімальної заробітної плати у середній заробітній платі, удосконалення механізму державного регулювання заробітної плати. Не слід ігнорувати напрямами покращення організації заробітної плати, які мають здійснюватися в поєднанні із загальною соціально-економічною, податковою та ціновою політиками. Заходи спрямовані на удосконалення оплати праці, включають насамперед забезпечення залежності розмірів заробітної плати від особистого внеску працівників у результати праці.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року N 108/95-ВР: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vr>
2. Кодекс законів про працю: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://urist-ua.net/кодекси/кодекс_законів_про_працю_україни/
3. Monthly minimum wages below €500 in east and well above €1000 in northwest: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7860532/3-10022017-AP-EN.pdf/b5027315-0570-45df-9eb6-0cfda2f13dbc>
4. Оплата праці працівників: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pedrada.com.ua/article/314-chomu-mnmalna-zarobtna-plata-3200-grn-poki-shcho-juravlem-u-neb>
5. Середня заробітна плата по Україні: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/average/>
6. Українські новини: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukranews.com/ua/news/405273-minimalna-zarplata-ukrainciv-vpala-zi-14854-do-5742-dolariv>
7. Урядовий портал: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=249433237&cat_id=244276429