

Ірина Миколаївна СОТНИК,

професор кафедри економіки, підприємництва та бізнес-адміністрування
Сумського державного університету, доктор економічних наук, професор

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5787-2481>

Максим Вікторович КИРИЛЕНКО,

студент Навчально-наукового інституту фінансів, економіки та менеджменту
імені Олега Балацького Сумського державного університету

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СПРАВЕДЛИВОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Заробітна плата є вирішальним компонентом ринку праці. Вона регулює його розвиток у всіх можливих аспектах. Від рівня заробітної плати залежить рівень життя населення, адже у більшості випадків вона є основним джерелом доходу. Заробітна плата є ключовим елементом стимулювання робітників до збільшення продуктивності праці (3). Проте, щоб цей механізм був життєздатним, його постійно потрібно вдосконалювати.

Сьогодні в Україні склалася ситуація, коли ціна на працю на внутрішньому ринку є заниженою, а вартість життя порівняно великою. У зв'язку з цим, нівелюються функції, що виконуються заробітною платою, породжуючи соціальне напруження в українському суспільстві та ставлячи питання забезпечення справедливої оплати праці. Незважаючи на значні зусилля уряду у вирішенні цієї проблеми, рівень середньої заробітної плати в нашій країні є одним із найнижчих у порівнянні з іншими державами пострадянського простору та Європи (4).

Так, за даними Державної служби статистики України, станом на жовтень 2019 року українці отримували середньомісячну заробітну плату у розмірі 10727 грн, що у перерахунку складає близько 370 євро. Що ж стосується порівняння з Німеччиною, то там середня заробітна плата складала 2200 євро або більше 60 тис. грн на місяць (5). Наведені дані стосуються оплати висококваліфікованої праці. Водночас, дослідження стверджують, що Україна разом із Молдовою та Албанією складають трійку найбідніших країн Європи за рівнем доходів громадян (6).

Наразі 70% населення України належить до категорії тих, хто живе за межею бідності, про що офіційно заявляє Всесвітній банк (2). Великою проблемою є те, що до цих 70% належать люди з високою кваліфікацією, які не отримують гідної оплати за свою працю. Отже, навіть за умови того, що людина працює на відповідній посаді, вона фактично не може забезпечити собі і членам своєї родини достатній рівень життя на ті кошти, які вона отримує від роботодавця.

У галузевій структурі розподілу заробітної плати в Україні можна простежити такі тенденції (табл. 1). У жовтні 2019 року порівняно з жовтнем 2018 року середня заробітна плата по країні збільшилась з 9218 грн до 10727 грн або на 16, 4%. Найнижчу середньомісячну заробітну плату отримували працівники охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (7002 грн або близько 252 євро за офіційним курсом Національного банку України), на другому місці – працівники сфери тимчасового розміщування і організації

харчування (7030 грн або 253 євро), на третьому – працівники освіти (8118 грн або 293 євро). Що стосується найвищої середньомісячної заробітної плати, то вона виплачувалася працівникам фінансової та страхової діяльності (19571 грн або 705 євро) (5). За ними йшла інформаційна та комунікаційна сфера з середньомісячною зарплатою у 17057 грн або 615 євро, третю позицію займали працівники державного управління й оборони, а також обов’язкового соціального страхування з середньомісячною зарплатою у 15053 грн або 542 євро. Таким чином, існує великий розрив між середньомісячною зарплатою у різних сферах економічної діяльності який може сягати трьох разів, породжуючи проблеми справедливого розподілу доходів населення за рівнем зарплати. Суттєвим є розрив середньої та мінімальної заробітної плати, який в середньому по країні склав 2, 6 рази, при цьому розрив за різними видами економічної діяльності становив від 1, 68 до 4, 69 рази.

Таблиця 1 – Середня заробітна плата за видами економічної діяльності в Україні у жовтні 2019 року (5)

Вид економічної діяльності	Нараховано в середньому працівнику				
	грн/місяць	у % до			
		вересня 2019	жовтня 2019	середньо-го рівня по економіці	мінімальної заробітної плати (4173 грн)
Усього	10727	100, 4	116, 4	100, 0	257, 1
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	9564	100, 4	114, 9	89, 2	229, 2
Промисловість	12190	100, 7	119, 1	113, 6	292, 1
Будівництво	9595	97, 8	113, 8	89, 4	229, 9
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	11167	101, 9	115, 7	104, 1	267, 6
Транспорт, складське господарство, поштова та кур’єрська діяльність	12004	101, 1	113, 3	111, 9	287, 7
Тимчасове розміщування та організація харчування	7030	103, 6	115, 9	65, 5	168, 5
Інформація та комунікації	17057	99, 9	114, 1	159, 0	408, 8
Фінансова та страхова діяльність	19571	109, 2	117, 7	182, 4	469, 0
Операції з нерухомим майном	8813	102, 5	119, 2	82, 2	211, 2
Професійна, наукова та технічна діяльність	14516	98, 6	115, 4	135, 3	347, 9

Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	9355	106, 9	123, 2	87, 2	224, 2
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	15053	99, 4	114, 9	140, 3	360, 7
Освіта	8118	96, 2	115, 5	75, 7	194, 5
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	7002	101, 2	119, 5	65, 3	167, 8
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	8467	94, 2	114, 0	78, 9	202, 9
Надання інших видів послуг	8932	100, 5	104, 7	83, 3	214, 0

Крім об'єктивних причин значної диференціації заробітної плати за галузями національної економіки, обумовлених різною кваліфікацією, інтенсивністю, відповідальністю виконуваних робіт, існують й інші чинники, які ведуть до штучного заниження рівнів заробітної плати, що отримує більшість українських громадян, а саме:

- неналежна організація та управління бізнес-процесами на підприємствах, яка впливає на організованість та ефективність процесу праці і згодом виливається у зменшення її продуктивності, а отже і розмірів заробітної плати;
- небажання власників підприємств зменшувати свій прибуток, виплачуючи його частину працівникам у вигляді премій та підвищуючи ставки заробітної плати внаслідок зростання продуктивності праці;
- високий рівень внесків у соціальні фонди, що веде до виникнення тіньових схем оплати праці, за яких заробітна плата виплачується «в конвертах», оминаючи державні соціальні фонди. Тим самим працівники позбавляються гарантій державного соціального і пенсійного страхування;
- наявність корупційних схем, тобто ведення діяльності через тиск бюрократичної системи, що погіршує дохідність підприємств, тим самим зменшуючи і частку заробітної плати;
- нераціональна структура національної економіки, тобто переважання видобувних і сировинних галузей над високотехнологічними секторами, що обумовлює низьку норму прибутку, а отже і низькі заробітні плати;
- висока ресурсоемність виготовлення продукції, що зменшує частку витрат на оплату праці у собівартості продукції (4).

Отже, сучасна система оплати праці та її розподілу в Україні є неефективною і має низку проблем. Особливої уваги потребує питання вартості життя. За умови збереження тенденцій зміни рівня заробітної плати і рівня цін не важко передбачити те, що у майбутньому це призведе до збільшення відсотку бідного населення в країні. Тому слід суттєво реформувати сферу оплати праці, забезпечуючи збільшення продуктивності праці, підвищення кваліфікації працівників, у тому числі управлінського апарату, викорінення корупційних схем «тіньової» виплати заробітної плати, посилення відповідальності за невиконання трудового законодавства.

Список бібліографічних посилань:

1. Про оплату праці: Закон України від 24. 03. 1995 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 11. 12. 2019).
2. Вербицька Г. Л. Проблеми бідності та рівня життя населення в Україні. URL: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/10045/1/47.pdf> (дата звернення: 21. 12. 2019).
3. Матюх С. А. Мінімальна заробітна плата в системі регулювання економіки країн ЄС. *Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту*. 2016. № 4. С. 159-163.
4. Монастирська Г. Проблеми регулювання оплати праці у посткризовій економіці. *Наукові конференції*: веб-сайт. URL: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/1732> (дата звернення: 22. 12. 2019).
5. Заробітна плата у жовтні 2019 року: експрес-випуск. *Державна служба статистики України*: веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 23. 12. 2019).
6. Шило Ж. С., Поліщук О. Ю. Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_1/45.pdf (дата звернення: 22. 09. 2019).

УДК 331. 109

Ірина Миколаївна СОТНИК,

професор кафедри економіки, підприємництва та бізнес-адміністрування
Сумського державного університету, доктор економічних наук, професор
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5787-2481>

Анастасія Олександрівна ЯСКЕВИЧ,

студент Навчально-наукового інституту фінансів, економіки та менеджменту
імені Олега Балацького Сумського державного університету

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ СТРАЙКІВ В УКРАЇНІ

Колективні трудові спори іноді призводять до виникнення страйків, що є однією із найрозповсюдженіших форм соціально-трудова конфліктів. Відповідно до законодавства України, страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) (1).

Здебільшого страйки поділяються на декілька типів (наступальний, оборонний, політичний, польський, італійський чи підземний страйк (2) та мають правове підґрунтя (ст. 44 Конституції України). Також право на страйк закріплене у ст. 4 Європейської соціальної хартії та ст. 8 «Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права». При цьому страйки застосовуються тоді, коли всі інші, менш радикальні способи вирішення конфлікту вже вичерпані, і є наслідком відмови від задоволення вимог найманих працівників чи суттєвих нерегульованих розбіжностей сторін соціально-трудова відносин. В Україні серед найчастіших причин страйків доцільно виділити об'єктивні (непрофесійність керівництва, непристосованість працювати при жорстких умовах ринку) та суб'єктивні (неуважне ставлення роботодавців до потреб працівників, невиконання певних умов колективного договору роботодавцем,