



Соколик М.П., канд. екон. наук

Інститут економіки та прогнозування НАН України

КОРОТКОСТРОКОВИЙ ПРОГНОЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Розглянуто метод прогнозування фонду заробітної плати, необхідного для підвищення заробітної плати зайнятим в економіці і бюджетній сфері у 2005–2006 рр. при поступовому наближенні мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму. Визначено припущення, сценарії та умови реалізації прогнозу. Наведено прогнозні оцінки збільшення фонду заробітної плати для працівників бюджетної сфери. Сформульовано межі, умови і наслідки такого підвищення у макроекономічній ситуації в Україні. Обґрунтовано шляхи підвищення заробітної плати як внутрішнього фактора економічного зростання.

У сучасних умовах розвитку економіки України серед науковців і управлінців розвіялися ілюзії щодо переваг дешевої робочої сили у забезпеченні конкурентоспроможності національного виробництва товарів і послуг. Підвищення оплати праці в Україні є центральним у Програмі діяльності Уряду і розглядається як важливий внутрішній фактор економічного зростання. Багатогранне вирішення цієї проблеми як на мікро-, так і на макрорівні розглянуто у наукових працях Д.П.Богині, О.П.Базилюка, І.К.Бондар, О.А.Грیشнової, А.М.Колота, Г.Т.Кулікова, В.Д.Лагутіна, Е.М.Лібанової, В.М.Новікова, О.В.Павловської, І.Л.Петрової, М.В.Семикіної та інших учених. Питанням удосконалення і підвищення заробітної плати працівникам бюджетної сфери значну увагу приділено у нормативно-правовому забезпеченні з оплати праці цих працівників, у дослідженнях таких учених, як: В.С.Безрученко, В.В.Близнюк, Ю.М.Вітренко, Т.М.Кир'ян, В.І.Куценко, М.С.Шаповал та ін. Проте дослідженню кількісних оцінок і обґрунтуванню можливих сценаріїв підвищення оплати праці і його впливу на подальший розвиток економіки України приділено недостатньо уваги [1–6].

Мета дослідження полягає в тому, щоб змодельювати і оцінити обсяг коштів, необхідних для підвищення заробітної плати на основі поступового наближення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму, визначити їх вплив на оплату праці по економіці в цілому і, зокрема, зайнятих у бюджетній сфері та у корпоративному секторі, обґрунтувати заходи щодо подальшого підвищення заробітної плати в Україні.

Актуальність цієї проблеми зумовлена такими причинами.

По-перше, заробітну плату в Україні необхідно підвищувати, щоб відновити її реальну вартість, враховуючи значний спад середньомісячної заробітної плати за трансформаційний період. Оскільки співвідношення між кумулятивними індексами споживчих цін і номінальної середньомісячної заробітної плати у 2004 р. порівняно з 1990 р. по економіці в цілому залишалось високим: 1,37, то для компенсації зростання споживчих цін за 1991–2004 рр.



середньомісячну заробітну плату в найближчі 1–2 роки доцільно підвищити ще на 37% і навіть більше, враховуючи зміни у структурі споживчих цін [7].

По-друге, порівняно з попередніми роками, коли спостерігалось значне зростання ВВП, праця, починаючи з 2005 р., стає лімітуючим фактором потенційного зростання ВВП. Резерви зростання, що пов'язані з дешевою робочою силою, починаючи з 2005 р., практично вичерпано. Про це свідчать порівняно незначні відмінності між рівнями реальної середньомісячної заробітної плати у 2004 р. до 1990 р. і продуктивності праці за цей період (73,7 проти 72,3% у 2004 р.), тобто для економічного зростання, становлення мотивацій до високопродуктивної праці необхідно забезпечити зростання продуктивності праці як основного джерела для подальшого підвищення оплати праці [8–12].

По-третє, у 2000–2004 рр. спостерігалися відносно високі темпи зростання середньомісячної заробітної плати порівняно з темпами ВВП в Україні. Зростання реальної середньомісячної заробітної плати за рік по економіці в цілому у 2001 р. – на 21%, у 2002 р. – на 20, у 2003 р. – на 16,7 і у 2004 р. – на 17% призвело до зменшення чисельності працівників із низькою заробітною платою (до одного прожиткового мінімуму 365 грн) на 8,1% від загальної чисельності працівників у 2002 р., на 10,5 – у 2003 р. і на 16,6% – у 2004 р. порівняно з попереднім роком, але суттєво не впливало на зростання частки працівників із високою заробітною платою (понад 2000 грн за місяць). Зростання чисельності працівників по економіці із заробітною платою понад два прожиткові мінімуми (730 грн за місяць) змінювалося непропорційно зменшенню чисельності низькооплачуваних і становило за цей період 3,7% у 2002 р., 20,1 – у 2003 р. і 2,3% – у 2004 р. порівняно з попереднім роком. Як показує розподіл (у тому числі й кумулятивний) кількості працівників за розмірами заробітної плати по економіці в цілому і бюджетній сфері, зокрема у грудні 2003–2004 рр., значна частка низькооплачуваних працівників у бюджетній сфері мала заробітну плату до 400 грн, а частка високооплачуваних у цій сфері – понад 500 грн – залишалася, як і раніше, нижчою за таку ж по економіці і у 2003–2004 рр. (рис. 1, 2). Сучасні тенденції у розподілі працівників за рівнем заробітної плати при зростанні середньомісячної заробітної плати не дуже сприятливі для реалізації інноваційно-інвестиційної моделі розвитку, оскільки висококваліфікована праця залишається низькооплачуваною. Тому при орієнтації України до Європейської спільноти потрібно підвищувати вартість висококваліфікованої праці та ціну на робочу силу на ринку праці.

По-четверте, згідно з діючим законодавством про освіту, охорону здоров'я, культуру передбачено підвищення середньомісячної заробітної плати цих працівників до рівня середньої по народному господарству або промисловості.

Законом України "Про освіту" від 23.05.1991 р. № 1060-XII у статті 57 визначено, що держава забезпечує встановлення доплат спеціалістам, які працюють у системі освіти, до рівня середньомісячної заробітної плати працівників у цілому по народному господарству. В цій же статті передбачено встановлення середніх посадових окладів науково-педагогічним працівникам вищих закладів освіти III та IV рівнів акредитації на рівні подвійної середньої

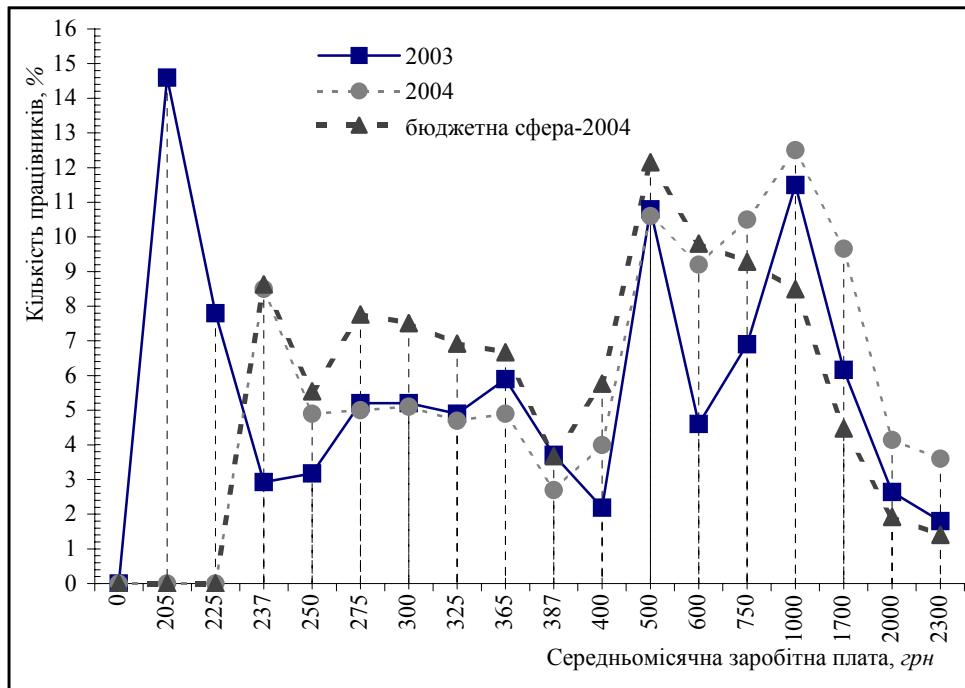


Рис. 1. Розподіл кількості працівників за розмірами заробітної плати у грудні 2003–2004 рр.

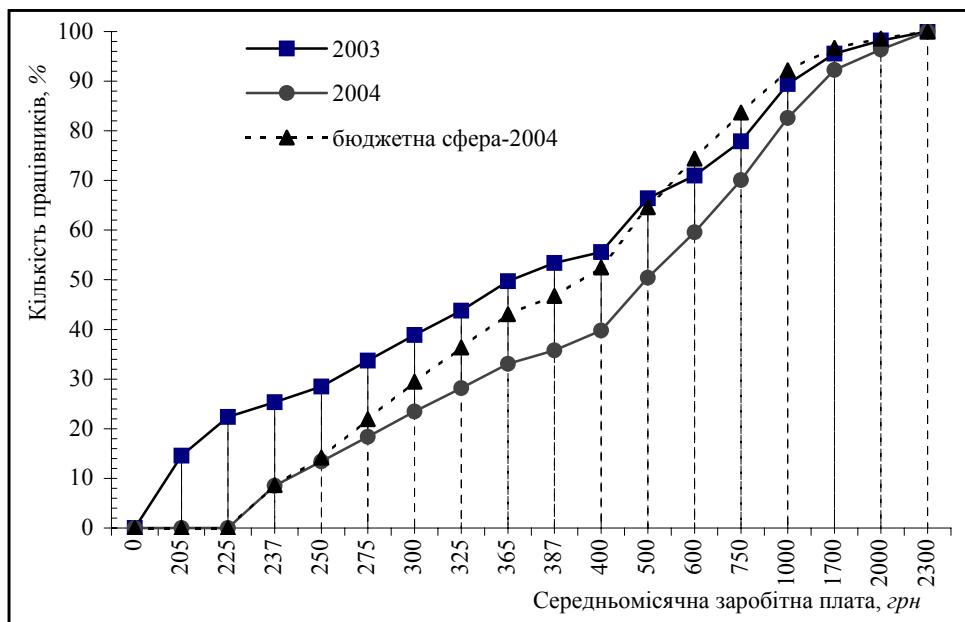


Рис. 2. Розподіл кількості працівників за розмірами заробітної плати у грудні 2003–2004 рр. (кумулятивно)

заробітної плати працівників промисловості, педагогічним працівникам вищих закладів освіти I та II рівнів акредитації на рівні, не нижчому від середньої за-



робітної плати працівників промисловості. Ці передбачені Законом положення та норми у статті 57 тимчасово призупинено і діють вони в 2005–2006 рр. у межах бюджетних призначень на оплату праці у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України згідно із законами від 23.12.2004 р. № 2285-IV, від 25.03.2005 р. № 2505-IV. Для наближення середньомісячної заробітної плати працівників освіти 429,4 грн у 2004 р. до рівня середньої по економіці до 589,6 грн, її необхідно збільшити, як мінімум, на 37,3% (у цінах 2004 р.).

"Основами законодавства України про культуру" від 14.02.1992 р. № 2117-ХІІ, остання редакція від 27.11.2003 р. статтею 28 держава гарантує працівникам державних закладів, підприємств і організацій культури встановлення середньої заробітної плати у розмірі, не нижче середнього рівня заробітної плати працівників народного господарства. Аналогічно, середньомісячну заробітну плату працівників культури 399,6 грн у 2004 р. необхідно підвищити на 47,5%.

"Основами законодавства України про охорону здоров'я" від 19.11.1992 р. №2801-ХІІ, статтею 77 пунктом "ж" передбачено встановлення у державних закладах охорони здоров'я середніх ставок і посадових окладів медичних і фармацевтичних працівників на рівні, не нижчому від середньої заробітної плати працівників промисловості. Для наближення середньомісячної заробітної плати працівників охорони здоров'я 351,2 грн у 2004 р. до рівня середньої по промисловості (до 743,4 грн) її необхідно збільшити у 2,1 раза.

Очікуване значне підвищення мінімальної заробітної плати, її поступове наближення впродовж 2005–2006 рр. до прожиткового мінімуму впливатиме на величину середньомісячної заробітної плати, але матиме як позитивні, так і негативні наслідки для розвитку економіки. Активізуючи платоспроможний попит, воно водночас вносить певний дисбаланс між макропоказниками, зокрема, між оплатою праці та прибутком у структурі ВВП, у розкручування інфляційної спіралі "заробітна плата – ціни", породжує неузгодженість між платоспроможним попитом і товарним забезпеченням споживчого ринку, а також вимагає попередньої акумуляції коштів у Державному бюджеті для підвищення заробітної плати працівникам бюджетної сфери. Перешкодою для підвищення середньомісячної заробітної плати працівникам є значна диференціація заробітної плати за видами економічної діяльності, оскільки тепер заробітна плата зайнятих фінансовою діяльністю у 2,1, у промисловості – у 1,3 раза перевищує середню по економіці, у сільському господарстві залишається у 2 рази нижчою за середню. Заробітна плата працівників бюджетної сфери протягом тривалого часу становила 60–73% середньої по економіці, а відносно її рівня у промисловості – 47–59%. При зростанні мінімальної заробітної плати необхідно підвищити заробітну плату для 4,1 млн працівників бюджетної сфери.

Згідно з розподілом працівників за рівнем середньомісячної заробітної плати кількість працівників, середньомісячна заробітна плата яких у грудні 2004 р. була нижчою за прожитковий мінімум, становила для зайнятих у державному управлінні 16%, освіті – 43,3, охороні здоров'я та наданні соціа-



Короткостроковий прогноз заробітної плати в Україні

льної допомоги – 51,8, наданні колективних громадських та особистих послуг – 53,7%, із них у сфері відпочинку та розваг, культури та спорту – 58,5% всіх зайнятих у цих видах діяльності, тобто за рівнем оплати ці працівники, по суті, є бідними. Загальна кількість таких працівників у бюджетній сфері становитиме 1,7 млн, або приблизно 43% зайнятих цими видами діяльності порівняно з 33% таких зайнятих у цілому по економіці. Фонд заробітної плати цих працівників (без соціальних нарахувань) у 2004 р. становив близько 32% фонду заробітної плати бюджетної сфери, зокрема, зайнятих у державному управлінні – 11%, освіті – 32, охороні здоров'я і наданні соціальної допомоги – 47, у наданні колективних, громадських та особистих послуг – 39,4 (із них у сфері відпочинку та розваг, культури і спорті – 32,9%) фонду заробітної плати зайнятих у цих сферах діяльності (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл фонду заробітної плати зайнятих за рівнем середньомісячної заробітної плати у 2004 р., %

	Фонд заробітної плати	У тому числі ФЗП працівників, середньомісячна заробітна плата яких:			
		менша МЗП*	більша МЗП і менша ПМ	більша 1-го ПМ і менша 2-х ПМ	більша 2-х ПМ
Народне господарство, всього	100,0	5,8	12,5	26,3	55,4
Бюджетна сфера, всього	100,0	9,1	22,8	31,3	36,8
з неї:					
державне управління	100,0	2,4	8,6	27,3	61,8
освіта	100,0	9,7	22,3	33,2	34,7
охорона здоров'я та соціальна допомога	100,0	12,0	35,0	32,6	20,4
колективні, громадські та особисті послуги	100,0	14,9	24,5	28,0	32,6

* МЗП – мінімальна заробітна плата (237 грн), ПМ – прожитковий мінімум (387 грн).

Фонд заробітної плати (без соціальних нарахувань) зайнятих у державному управлінні та соціальній сфері у 2004 р. (за нашими дооцінками на всю чисельність зайнятих) становив 23 млрд грн або 20,3% всього фонду по економіці України, фонд оплати праці (разом із соціальними нарахуваннями) – 9,0% до ВВП (табл. 2).

У оцінках фонду і середньомісячної заробітної плати на 2005–2006 рр. прийнято такі припущення:

1) про поступове підвищення розміру мінімальної заробітної плати у 2005–2006 рр.;

2) вважаємо, що при зростанні заробітної плати на величину зростання мінімальної заробітної плати (із заданим коефіцієнтом порівняно з існуючою) додаткова заробітна плата працівника змінюється аналогічно основній. Це припущення може певною мірою завищити очікуваний (розрахунковий) фонд заробітної плати працівників бюджетної сфери, тобто непряме врахування



Таблиця 2

Структура фонду заробітної плати і оплати праці працівників у 2004 р.*

	Методом розрахунку				З дооцінкою			
	ФЗП зайнятих (без соціальних нарахувань)		Оплата праці (з соціальними нарахуваннями)		ФЗП зайнятих (без соціальних нарахувань)		Оплата праці (з соціальними нарахуваннями)	
	млрд грн	%	млрд грн	%	млрд грн	%	млрд грн	% до ВВП**
Народне гос- подарство, всього	78,2	100,0	105,5	100,0	113,4	100,0	153,1	44,3
Бюджетна сфе- ра, всього	20,2	25,8	27,3	24,8	23,0	20,3	31,0	9,0
з неї:								
державне управління	4,6	5,9	6,2	5,9	6,8	6,0	9,2	2,7
освіта	8,4	10,8	11,4	10,4	8,2	7,2	11,1	3,2
охорона здо- ров'я та соціа- льна допомога	5,4	7,0	7,4	6,4	5,4	4,8	7,3	2,1
колективні, громадські та особисті послуги	1,7	2,2	2,3	2,1	2,5	2,2	3,4	1,0

* За оцінками автора на основі: Моніторинг макроекономічних та галузевих показників. – К.: Мінекономіки України, 2005. – № 2(58). – С. 10, 46, 74–81, 86–87.

** У 2004 р. ВВП дорівнює 344,8 млрд грн, ФЗП – фонд заробітної плати.

надбавок і доплат до тарифних ставок і посадових окладів і премій за виробничі результати обумовлено тим, що порядок їх нарахування не зміниться порівняно з існуючим, а вплив цього фактора залишається незмінним. Фонд оплати праці і середньомісячну заробітну плату розраховано при припущенні, що зростання мінімальної заробітної плати впливає на нараховану додаткову заробітну плату, зокрема, на надбавки, доплати, премії, працівниками бюджетної сфери пропорційно посадовому окладу (табл. 3).

На нашу думку, при зміні мінімальної заробітної плати залежно від виду діяльності можуть застосовуватися різні сценарії її запровадження. Виходячи із конкретної ситуації, за першим сценарієм можна збільшувати заробітну плату тільки тим працівникам, посадовий оклад яких є меншим за мінімальну заробітну плату. За другим сценарієм, враховуючи існуючу диференціацію в заробітній платі, заробітна плата всіх працівників збільшується тільки на приріст мінімальної заробітної плати. За третім сценарієм вважаємо, що мінімальна заробітна плата є нижнім розрядом єдиної тарифної сітки. При зміні її із заданим коефіцієнтом пропорційно зростає і посадовий оклад працівника (як основна його заробітна плата), на який відповідно нараховуються додаткові виплати і премії, що також пропорційно залежать від коефіцієнта зростання мінімальної заробітної плати порівняно з базовим роком. Допуска-



Короткостроковий прогноз заробітної плати в Україні

емо, що у 2005–2006 рр. за третім сценарієм реалізовано підвищення заробітної плати для працівників бюджетної сфери; для корпоративного сектора залежно від виду економічної діяльності, форм застосування і нарахування заробітної плати можливі також перший і другий сценарії.

Таблиця 3

Структура фонду оплати праці за видами економічної діяльності у бюджетній сфері у 2004 р., млрд грн

	Фонд оплати праці	У тому числі			
		Фонд основної заробітної плати	Фонд додаткової заробітної плати		
			всього	з нього, %	
			надбавки і доплати	премії	
Народне господарство, всього	80,1	48,8	26,8	33,5	33,7
з нього:					
державне управління	4,6	1,3	2,8	57,7	26,7
освіта	8,2	5,4	2,5	50,0	12,5
охорона здоров'я та соціальна допомога	5,4	3,8	1,4	53,5	9,4
колективні, громадські та особисті послуги	1,8	1,3	0,4	34,1	32,3
із них:					
діяльність у сфері відпочинку та розваг, культури та спорту	1,2	0,9	0,3	38,1	26,3
операції з нерухомістю, здавання під найм і послуги юридичним особам	4,4	2,6	1,5	36,0	38,5
із них дослідження та розробки	1,5	0,9	0,3	38,1	26,3

Джерело. Праця України 2004: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2005. – С. 246.

Для оцінки величини коштів, необхідних для підвищення оплати праці зайнятих у результаті зростання мінімальної заробітної плати і поступового її наближення до прожиткового мінімуму, використано розподіл кількості працівників (K) за розміром заробітної плати (Wg) за видами економічної діяльності (j) і по економіці в цілому за базовий рік t_0 . Позначимо його функцією:

$$K_j = F_j(Wg_1, Wg_2, \dots, Wg_i, \dots, Wg_n).$$

Величина заробітної плати Wg_i у кожному інтервалі розподілу задається нерівністю із нижньою і верхньою границями:

$$\underline{Wg}_{i-1} \leq Wg_i \leq \overline{Wg}_{i+1},$$

де нижня границя заробітної плати заданого інтервалу співпадає з верхньою границею інтервалу, що йому передує, а верхня границя – із нижньою грани-



цею наступного. Прирости заробітної плати в заданих інтервалах не обов'язково змінюються на одну і ту ж величину. Частіше прирости зміни заробітної плати для її нижчих інтервалів розподілу є меншими, а для вищих – більшими.

Допускаємо, що середня заробітна плата Wg_i , яку необхідно підвищити в заданому інтервалі розподілу, дорівнює середній: $(Wg_{(i-1)} + Wg_{(i+1)}) / 2$. Якщо мінімальна заробітна плата зростає з коефіцієнтом α , то відповідно зростає і заробітна плата працівника у заданому інтервалі: $\alpha(Wg_{(i-1)} + Wg_{(i+1)}) / 2$. Якщо така величина заробітної плати зберігалася б впродовж року, то фонд заробітної плати OP_j для даного виду діяльності дорівнював би:

$$OP_{jr} = 12 \sum_i K_i \alpha_r (Wg_{j(i-1)} + Wg_{j(i+1)}) / 2.$$

Оцінка фонду заробітної плати виконана на основі зважених коефіцієнтів β , що характеризують термін дії впродовж року заданої мінімальної заробітної плати до наступного її підвищення:

$$OP_{ij} = \sum_r \beta_r OP_{jr}, \text{ де } \beta_1 + \beta_2 + \dots + \beta_r = 1.$$

Очікуваний приріст Δ фонду заробітної плати порівняно з базовим роком визначає обсяг коштів, які доцільно акумулювати для підвищення мінімальної заробітної плати до заданого рівня протягом року:

$$\Delta OP_{ij} = OP_{ij} - OP_{t_0j}.$$

Оцінки фонду оплати праці на 2005–2006 рр. для зростання середньомісячної заробітної плати працівникам при підвищенні мінімальної заробітної плати базуються на даних розподілу працівників за рівнем заробітної плати, які працювали не менше 50% робочого часу, у грудні 2004 р. і у березні 2005 р. (відповідно, максимальна і мінімальна оцінки), при умові, що розподіл працівників пропорційно існуючому зміщується на величину зростання мінімальної заробітної плати. Враховуючи, що у першому кварталі поточного року заробітна плата, незважаючи на її збільшення впродовж року, дає нижчі значення прогнозів приросту фонду заробітної плати та податкових надходжень із доходів фізичних осіб порівняно з прогнозами, що базуються на даних четвертого кварталу поточного року, нами наведено значення прогнозних показників за цими максимальними і мінімальними оцінками. Річні оцінки очікуваних витрат для підвищення заробітної плати при зміні мінімальної заробітної плати протягом року отримано на основі зважених значень фонду заробітної плати за окремими варіантами підвищення заробітної плати порівняно з базовим періодом у грудні 2004 р. (максимальна оцінка) або у січні 2005 р. (мінімальна оцінка).

Нами розглянуто варіанти підвищення мінімальної заробітної плати у 2005 р. до рівня 262, 290, 310, 332 грн, де цим варіантам підвищення мінімальної заробітної плати відповідає прожитковий мінімум на рівні 409 грн, що застосовувався для оцінки податкових надходжень з доходів фізичних осіб згідно з діючим у 2005 р. порядком їх нарахування. Згідно з уточненим Державним бюджетом України на 2005 р. поступово збільшувався розмір мінімальної заробітної плати з 262 до 290 грн з 01.04.2005 р., до 310 грн з 01.07.2005 р. і до



Короткостроковий прогноз заробітної плати в Україні

332 грн з 01.09.2005 р. Це потребувало, відповідно за мінімальною і максимально оцінками, збільшення видатків із Державного бюджету для фінансування фонду заробітної плати (без соціальних нарахувань) працівників бюджетної сфери на 7,7–8,9 млрд грн; для корпоративного сектору при умові, якщо він адекватно, як і бюджетний сектор, відреагує на підвищення мінімальної заробітної плати – 20,2–22,3 млрд грн.

Допускаємо, що у 2006 р. мінімальна зарплата зросте, відповідно – до 350, 378, 409 і 453 грн (тобто до тих рівнів прожиткового мінімуму для працездатних, що діяли у 2004–2005 рр.), причому терміни її впровадження впродовж року аналогічно співпадатимуть з термінами її впровадження у 2005 р. Якщо у 2006 р. мінімальна заробітна плата наблизатиметься до прожиткового мінімуму, що застосовувався у 2005 р., то приріст фонду заробітної плати, порівняно з 2004 р., становив би 17,1–18,7 млрд грн у бюджетному секторі і 46–49 млрд грн – у корпоративному. Такі додаткові видатки як для державного бюджету, так і корпоративного сектора, враховуючи існуючу диференціацію в оплаті праці, стають не реальними у 2006 р., тому у проекті Державного бюджету на 2006 р. передбачено нижчий рівень мінімальної заробітної плати, ніж у проголошених Урядом намірах наблизити його до рівня прожиткового мінімуму (табл. 4, 5).

Таблиця 4

Оцінка приросту фонду заробітної плати у 2005 р. порівняно з 2004 р., млрд грн

Сценарій: мінімальна заробітна плата, грн	262	290	310	332	Оцінка* на 2005 р.
Максимальний приріст фонду заробітної плати					
<i>Всього по економіці</i>	17,3	27,5	34,8	42,8	31,3
Корпоративний сектор	12,1	19,6	24,9	30,8	22,3
<i>Бюджетний сектор</i>	5,2	7,9	9,9	12,0	8,9
у тому числі:					
державне управління	1,7	2,3	2,8	3,3	2,6
освіта	1,9	3,0	3,7	4,6	3,4
охорона здоров'я та соціальна допомога	1,2	2,0	2,5	3,0	2,2
колективні, громадські та особисті послуги	0,4	0,7	0,8	1,0	0,7
Мінімальний приріст фонду заробітної плати					
<i>Всього по економіці</i>	14,4	24,3	31,3	39,1	27,9
Корпоративний сектор	10,2	17,5	22,7	28,4	20,2
<i>Бюджетний сектор</i>	4,2	6,8	8,6	10,7	7,7
у тому числі:					
державне управління	0,7	1,3	1,7	2,1	1,5
освіта	1,9	3,0	3,8	4,6	3,4
охорона здоров'я та соціальна допомога	1,1	1,8	2,3	2,9	2,1
колективні, громадські та особисті послуги	0,5	0,7	0,9	1,1	0,8

* У табл. 4 і нижче у табл. 5–7 наведено зважені оцінки річних показників, що виконані на основі часток дії введеної мінімальної заробітної плати впродовж року, оскільки розрахунки виконано за сценаріями при умові, що зазначена в них мінімальна заробітна плата зберігалася б протягом року.



Таблиця 5

Оцінка приросту фонду заробітної плати у 2006 р. порівняно з 2004 р., млрд грн

Сценарій: мінімальна заробітна плата, грн	350	378	409	453	Оцінка на 2006 р.
Максимальний приріст фонду заробітної плати					
Всього по економіці	49,3	59,5	70,8	86,9	68,1
Корпоративний сектор	35,8	43,1	51,4	63,1	49,3
Бюджетний сектор	13,8	16,5	19,5	23,8	18,7
у тому числі:					
державне управління	3,8	4,5	5,2	6,2	5,0
освіта	5,3	6,4	7,6	9,4	7,3
охорона здоров'я та соціальна допомога	3,5	4,2	5,0	6,1	4,8
колективні, громадські та особисті послуги	1,2	1,4	1,7	2,0	1,6
Мінімальний приріст фонду заробітної плати					
Всього по економіці	45,5	55,4	66,3	81,9	63,5
Корпоративний сектор	33,1	40,4	48,5	59,9	46,4
Бюджетний сектор	12,4	15,0	17,9	21,9	17,1
у тому числі:					
державне управління	2,5	3,0	3,7	4,5	3,5
освіта	5,3	6,4	7,6	9,4	7,3
охорона здоров'я та соціальна допомога	3,3	4,0	4,8	5,9	4,6
колективні, громадські та особисті послуги	1,2	1,5	1,7	2,1	1,7

Підвищення середньомісячної заробітної плати працівників бюджетної сфери до 633–679 грн (у межах залежно від виду економічної діяльності до 521–629 грн і 542–643 грн – для працівників соціальної сфери і до 919–1125 грн – для працівників державного управління) означає підвищення її у 2005 р. порівняно з 2004 р. на 44–63%. У 2006 р. середньомісячна заробітна плата працівників бюджетної сфери при виділенні вищезазначених коштів зросла б до 845–907 грн (у межах 696–1227 грн і 723–1503 грн за мінімальною та максимальною оцінками), що означало б її збільшення у 1,8–2 рази порівняно з 2004 р. Підвищення вплинуло б на зростання частки оплати праці у ВВП; остання тільки за рахунок цього фактора збільшилася б порівняно з її значенням у 2004 р., що дорівнювала 44% ВВП, ще на 1–2% (табл. 6, 7).

Підвищення середньомісячної заробітної плати працівникам бюджетної сфери (зайнятим в освіті, охороні здоров'я, соціальному забезпеченні, культурі і відпочинку, державному управлінні, тощо) на основі зростання мінімальної заробітної плати, її поступового наближення до прожиткового мінімуму зі збереженням значної диференціації між працівниками згідно з тарифною сіткою вимагатиме значних коштів, збільшення видатків із Державного бюджету для фінансування фонду заробітної плати (разом із соціальними нарахуваннями) працівників бюджетної сфери у 2005 р. на 10,2–11,8 млрд грн більше, порівняно з 2004 р., у 2006 р. – на 22,6–24,8 млрд грн. Частково вони можуть бути компенсовані за рахунок зростання податкових надходжень від податку з доходів фізичних осіб, а також зростання нарахувань до соціальних фондів.

**Короткостроковий прогноз заробітної плати в Україні**

Таблиця 6

Оцінка очікуваної середньомісячної заробітної плати у 2005 р., грн

	2004	Прогноз на 2005 р.				2005 (оцінка)
Сценарій: мінімальна заробітна плата	237	262	290	310	332	300
Максимальна оцінка середньомісячної заробітної плати						
<i>Всього по економіці</i>	589,6	772,0	854,5	913,4	978,2	884,9
<i>Бюджетний сектор</i>	470,5	592,2	655,4	700,6	750,4	678,8
Державне управління	691,1	981,3	1086,1	1161,0	1243,4	1124,8
Освіта	429,4	561,2	621,1	664,0	711,1	643,3
Охорона здоров'я та соціальна допомога	351,2	472,4	522,9	559,0	598,7	541,6
Колективні, громадські та особисті послуги	399,6	538,7	596,3	637,4	682,7	617,6
Мінімальна оцінка середньомісячної заробітної плати						
<i>Всього по економіці</i>	589,6	723,8	801,1	856,4	917,1	829,7
<i>Бюджетний сектор</i>	470,5	552,1	611,1	653,3	699,6	632,9
Державне управління	691,1	801,6	887,3	948,5	1015,8	918,9
Освіта	429,4	548,8	607,5	649,4	695,5	629,1
Охорона здоров'я та соціальна допомога	351,2	454,7	503,3	538,0	576,2	521,2
Колективні, громадські та особисті послуги	399,6	512,5	567,3	606,4	649,5	587,5

Таблиця 7

Оцінка очікуваної середньомісячної заробітної плати у 2006 р., грн

	2004	Прогноз на 2006 р.				2006 (оцінка)
Сценарій: мінімальна заробітна плата	237	350	378	409	453	401
Максимальна оцінка середньомісячної заробітної плати						
<i>Всього по економіці</i>	589,6	1031,2	1113,7	1205,1	1334,7	1182,0
<i>Бюджетний сектор</i>	470,5	791,0	854,3	924,4	1023,8	906,7
Державне управління	691,1	1310,8	1415,7	1531,8	1696,6	1502,5
Освіта	429,4	749,6	809,6	876,0	970,2	859,2
Охорона здоров'я та соціальна допомога	351,2	631,1	681,6	737,5	816,8	723,4
Колективні, громадські та особисті послуги	399,6	719,7	777,3	841,0	931,5	824,9
Мінімальна оцінка середньомісячної заробітної плати						
<i>Всього по економіці</i>	589,6	966,9	1044,2	1129,8	1251,4	1108,2
<i>Бюджетний сектор</i>	470,5	737,6	796,6	861,9	954,6	845,4
Державне управління	691,1	1070,9	1156,5	1251,4	1386,0	1227,4
Освіта	429,4	733,2	791,8	856,8	948,9	840,4
Охорона здоров'я та соціальна допомога	351,2	607,4	656,0	709,8	786,2	696,2
Колективні, громадські та особисті послуги	399,6	684,7	739,5	800,1	886,2	784,8



Одноразова акумуляція коштів для цієї мети у Державному бюджеті в результаті надходжень від приватизації, митних зборів, часткової легалізації тіньових доходів, перерозподілу коштів та з інших джерел є на даному етапі тільки *пусковим механізмом до підвищення заробітної плати не тільки у бюджетній сфері, а й у корпоративному секторі і по економіці в цілому.*

На нашу думку, підвищення рівня середньомісячної заробітної плати у бюджетній сфері впливатиме опосередковано і на зростання її в корпоративному секторі. Водночас воно може спровокувати зростання індексу споживчих цін, але при цьому сприятиме поживленню і нарощуванню виробництва у корпоративному секторі внаслідок підвищення платоспроможного і споживчого попиту населення, що поступово розповсюджуватиметься на всі галузі економіки. Однак треба враховувати, що принципи формування заробітної плати у корпоративному секторі мають свою специфіку, оскільки вона більшою мірою залежить від результатів господарської та фінансової діяльності підприємств і організацій. Подальше зростання заробітної плати працівників у корпоративному секторі повинно сприяти зростанню податкових надходжень до Державного бюджету і нарахувань до соціальних фондів і, таким чином, забезпечувати надходження для подальшого зростання заробітної плати у бюджетній сфері. Приріст податкових надходжень із доходів фізичних осіб у 2005 р. приблизно дорівнюватиме 5,3–6 млрд грн, у 2006 р. – 11–12 млрд грн порівняно з 2004 р. при умові, що корпоративний сектор суттєво і аналогічно бюджетному підвищить середньомісячну заробітну плату.

Підвищення заробітної плати по економіці в цілому означає зростання фонду заробітної плати (з дооцінкою на всю чисельність зайнятих в Україні і з урахуванням ретроспективних похибок при його прогнозуванні за запропонованим нами методом) на 40,5–45,3 млрд грн у 2005 р. і 92,2–98,6 млрд грн у 2006 р. Якщо від цього приросту ФЗП вирахувати приріст податкових надходжень з доходів фізичних осіб (5,3–6 млрд грн у 2005 р. і 11–12 млрд грн у 2006 р.) і вважати, що від цих доходів споживчі витрати працюючих становитимуть 80%, то приріст платоспроможного попиту населення порівняно з існуючим товарооборотом роздрібною торгівлю зросте на 24–25% у 2005 р. і 57–60% у 2006 р. (у цінах 2004 р.). Підвищення заробітної плати викликає поступове розширення платоспроможного попиту населення, зростання виробництва, що на наступному етапі відтворення створює передумови для подальшого зростання оплати праці і розвитку трудового потенціалу, а отже й умови для нового підвищення оплати праці.

Ознакою стійкого економічного зростання, як показує досвід високорозвинених країн, є відносно невисокі темпи зростання номінальної заробітної плати, причому її темпи в середньому переважно перевищують індекси споживчих цін і залишаються нижчими за темпи ВВП. Порушення цього співвідношення між темпами середньої заробітної плати, ВВП і індексами споживчих цін в умовах стабільної економіки можливе, як виняток, тільки в окремі роки, але тенденція до неухильного зростання заробітної плати є невід'ємною складовою подальшого розвитку. Умовами переходу до такої полі-



тики в Україні у короткостроковому періоді є *припинення зниження реальної заробітної плати на основі запровадження її постійної індексації при низьких порогових значеннях індексу споживчих цін, зміна ролі мінімальної заробітної плати у визначенні рівня і динаміки заробітної плати в цілому, порядок введення і поступове наближення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму і подальше його перевищення у корпоративному і бюджетному секторах економіки.*

Для неухильного зростання заробітної плати як одного із найважливіших факторів ендогенного економічного зростання необхідно задіяти спеціальний механізм регулювання заробітною платою.

По-перше, умовою переходу до такої політики є призупинення і блокування зниження реальної заробітної плати у тісному взаємозв'язку із зростанням споживчих цін. Індексаційний механізм повинен дати відповідь на два питання: як часто індексувати заробітну плату, що повинно бути основою для її індексації. Періодичність індексації пов'язана з певним рівнем (порогом) зростання індексу споживчих цін, причому у високорозвинених країнах він встановлюється на низькому рівні (0,2; 0,4; 1–2%). *При низькому рівні індексації заробітної плати індексація є інструментом для попередження інфляції та подальшого зменшення індексу споживчих цін.* При невисокій інфляції роботодавцям легше акумулювати кошти для її нейтралізації: вони зменшують витрати на виробництво продукції або частку свого прибутку, тобто їх поведінка пов'язана або із зростанням ефективності виробництва, або з перерозподілом доходів. Для попередження високої інфляції необхідно здійснювати частіші й необтяжливі для економіки індексації заробітної плати (та інших доходів населення) при відносно низьких порогах зростання індексу споживчих цін, що дозволить ефективніше компенсувати подорожчання життя і, зокрема, зростання цін на товари з коротким терміном користування. Працівники та соціальні прошарки з низькими доходами потребують більшою мірою індексації, ніж такі – з середніми та високими доходами. Щодо доходів високооплачуваних працівників, платоспроможний попит яких не залежить від рівня споживчих цін, то індексація їх доходів повинна бути помірною або взагалі не здійснюватися. Тобто механізм державного регулювання заробітною платою повинен передбачати частіші й необтяжливі для економіки індексації заробітної плати (та інших поточних доходів населення) при відносно низьких (від 0,2 до 1%) порогах індексації доходів і менших, ніж тепер, коли при індексації (згідно зі статтею 4 Закону України "Про індексацію грошових доходів населення" від 06.02.2003 р. № 491-IV і Постановою Кабінету Міністрів України "Про затвердження порядку проведення індексації грошових доходів населення" від 17.07.2003 р. № 1078) враховується тільки зростання індексу споживчих цін у поточному місяці, яке вище за 1%.

По-друге, необхідно підвищити значення мінімальної заробітної плати як мінімальної ціни на працю на ринку праці й змінити роль мінімальної заробітної плати при визначенні рівня та динаміки середньомісячної заробітної плати. Станом на 01.07.2005 р. мінімальна заробітна плата у 2,8 раза нижча за



середньомісячну заробітну плату по економіці в цілому і у 3,3 раза менша за середню по промисловості. Поки що залишається відкритим питання щодо доцільності збереження у подальшому цих співвідношень. Мінімальна заробітна плата впливає на структуру заробітної плати: на пропорцію між постійною та змінною її частинами; є основою для встановлення мінімальної ціни на робочу силу на ринку праці (і для контракту між роботодавцем і працівником). Отже, підвищувати мінімальну заробітну плату до прожиткового мінімуму у 2005–2006 рр. доцільно у два-три етапи: спочатку наблизити мінімальну заробітну плату до прожиткового мінімуму, а пізніше (у 2006–2007 рр. і надалі) вона повинна перевищувати його (в 1,3–1,4 раза), враховуючи навантаження непрацездатних членів домашнього господарства (дітей, незайнятих) на працюючого; оцінку прожиткового мінімуму потрібно виконувати в поточних цінах, а також враховувати зміни в рівні забезпечення потреб соціально вразливих верств населення [13–15].

Вирішення цієї проблеми ускладнюється й міжгалузеву диференціацією. Підвищення середньомісячної заробітної плати для працівників бюджетної сфери викличе неадекватне зростання середньомісячної заробітної плати у різних галузях, особливо у низько- і високооплачуваних, що вимагатиме надалі обґрунтування і узгодження *порядку введення мінімальної заробітної плати у бюджетному і корпоративному секторах*. Слід змінити порядок запровадження нового рівня мінімальної заробітної плати у бюджетному та кооперативному секторах і не запроваджувати його одночасно: у першому – вводити його в дію з лагом у 3–4 місяці, щоб надати можливість підприємствам і організаціям реалізувати товари і послуги (в яких матеріалізована вища заробітна плата) і, таким чином, акумулювати кошти для підвищення заробітної плати працівникам бюджетної сфери і частково через вищі податкові надходження і соціальні нарахування у корпоративному секторі.

Доцільно встановлювати рівень мінімальної заробітної плати при підписанні генеральної угоди між Федерацією роботодавців, Федерацією профспілок і Кабінетом Міністрів України, обмеживши повноваження Верховної Ради України, оскільки нею у 2004 р. приймалися необґрунтовані та неузгоджені рішення щодо мінімальної заробітної плати (після прийняття Державного бюджету на наступний рік, накладалося вето на підвищення мінімальної заробітної плати, затягувалися терміни введення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму (останній при оподаткуванні у 2005 р. залишався заниженим і таким, як у 2004 р.), щоб зменшити кількість працівників, яким надавалася соціальна пільга при оподаткуванні доходів фізичних осіб тощо).

По-третє, необхідно конкретизувати, до якого рівня підвищуватиметься заробітна плата працівникам освіти, охорони здоров'я та працівникам, які надають колективні, громадські та особисті послуги, оскільки при зростанні мінімальної заробітної плати у 2005 р. до 332 грн, у 2006 р. до 453 грн заробітна плата цих працівників залежно від виду діяльності (при очікуваному зростанні її у 2005–2006 рр. порівняно з 2004 р.) не досягне рівня середньої по народному господарству або середньої по промисловості, передбаченого у



діючому законодавстві. За нашими оцінками, середньомісячна заробітна плата у 2005 р. в освіті становитиме 73%, у охороні здоров'я – 61%, у системі надання колективних громадських та особистих послуг – 70% очікуваної середньомісячної заробітної плати по економіці в цілому. Тобто, підвищення заробітної плати працівникам бюджетної сфери у 2005 р. поліпшить, але не приведе до виконання законодавчо передбаченого співвідношення у заробітній платі цих працівників. Тому необхідно буде змінити діюче законодавство або забезпечити його виконання. У зв'язку з цим потрібно уточнити "Основи законодавства про охорону здоров'я", "Основи законодавства про культуру", Закон України "Про освіту" в частині встановлення працівникам охорони здоров'я заробітної плати, що наближається до середньої по промисловості; працівникам освіти і культури – до середньої по народному господарству, або розробити спеціальну програму щодо підвищення заробітної плати цим працівникам у 2006 р., водночас передбачаючи уточнення Єдиної тарифної сітки для працівників бюджетної сфери.

За оцінками, виконаними І.Юхновським і Н.Грек, які базуються на порівнянні купівельної спроможності середньомісячної заробітної плати, її грошового еквівалента, співвідношень між середньою зарплатою по економіці і для зайнятих у бюджетній сфері в Україні та Австрії, середньомісячна заробітна плата в Україні, що наближена до європейського рівня, повинна б дорівнювати 2602 грн, зокрема: в освіті – 2508,4 грн, в охороні здоров'я – 2467 грн або 96,4 і 95% до середньої по економіці, відповідно. Тому співвідношення між середньою зарплатою по економіці і для зайнятих у бюджетній сфері при наближенні мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму у 2005–2006 рр. суттєво не підвищиться. Вирішення цього питання потребує додаткових заходів щодо зміни Єдиної тарифної сітки [16].

Для збереження та підвищення *співвідношення* між розмірами середньої пенсії та середньої заробітної плати працівників (що не досягає загальноприйнятого рівня 40–60%) потрібно підвищити коефіцієнт індексації розміру пенсій (порівняно з існуючим 20%) до 30% і вище темпів зростання середньої заробітної плати в Україні порівняно з попереднім роком і уточнити зміст статті 42 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування".

Необхідно також поставити питання про розробку концепції та стратегії соціальної відповідальності корпоративного бізнесу перед своїми працівниками. При наявності фінансових ресурсів соціальні плани корпорацій можуть бути орієнтовані не тільки на забезпечення ефективної виробничої діяльності, але й на випереджувальний розвиток людського фактора. Соціальна відповідальність корпорацій перед їх персоналом може проявлятися по-різному: через забезпечення його соціальними послугами і створення власної пенсійної системи (що сприятиме зростанню продуктивності праці і зниженню плинності кадрів), через поліпшення умов праці, систему підвищення кваліфікації працівників та їх ротацію, а також сприяючи виробництву споживчих товарів на основі передових технологій, екологічно орієнтованому



характеру виробництва. Соціально відповідальний менеджмент повинен попереджати і згладжувати ситуацію потенціального конфлікту між адміністрацією і працівниками, знаходити фінансові можливості для поліпшення матеріального становища і умов праці персоналу, тобто, розвивати соціально-партнерські трудові відносини [17].

Перспективи подальших досліджень полягають у прогностичних оцінках динаміки заробітної плати у взаємозв'язку з макропоказниками розвитку економіки на середньо- і довгострокову перспективу як одного з найважливіших факторів нарощування людського капіталу та ендогенного економічного зростання, в обґрунтуванні заходів по наблизенню її для забезпечення сучасних стандартів рівня життя населення України.

Література

1. *Назустріч людям*. Програма діяльності Кабінету Міністрів України // Урядовий кур'єр. – 2005. – 11 лютого. – № 26. – С. 6–12.
2. *Десять рішень Уряду для добробуту людей* // Урядовий кур'єр. – 2005. – 15 квітня. – № 70. – С. 1–2.
3. *Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери*. Постанова КМУ від 30 серпня 2002 р. № 1298 // Комп'ютерна правова система "Ліга".
4. *Про посадові оклади бюджетників* // Урядовий кур'єр. – 2005. – 13 травня. – № 87. – С. 4.
5. *Державні фінансові зобов'язання в освіті, культурі, охороні здоров'я, обороні, науці та інших сферах* // Бюджетна політика у контексті стратегії соціально-економічного розвитку України: У 6-ти т. – К.: НДФІ, 2004. – Т.1. – С. 471–531.
6. *Кир'ян Т., Шаповал М.* Сподівання на краще життя людей // Урядовий кур'єр. – 2005. – 22 лютого. – № 33. – С. 1–2.
7. *Соколик М.П.* Соціальний розвиток на шляху до економічного зростання // Трансформаційні процеси та економічне зростання в Україні / За ред. акад. НАН України В.М.Гейця. – Х.: Вид-во "Форт", 2003. – С. 341–384.
8. *Капелюшников Р.* Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности // Вопросы экономики. – 2004. – № 4. – С.66–90.
9. *Яковлев Р.* Как нацелить политику заработной платы на преодоление бедности // Российский экономический журнал. – 2001. – № 8. – С. 43–54.
10. *Дубянская Г.Ю.* Экономико-статистический анализ заработной платы в России. 1991–2001. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 256 с.
11. *Яковлев Р.* Динаміка продуктивності і заробітної плати в пострадянській Росії: чи є взаємозв'язок? // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 4. – С. 26–34.
12. *Демченко Т.* Актуальные задачи анализа российского рынка труда в условиях глобализации экономики // Российский экономический журнал. – 2003. – № 5–6. – С. 93–96.
13. *Матусевич В., Шевченко С.* Основные направления государственного регулирования заработной платы в республике Беларусь ? // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С.17–20.
14. *Шевченко Л.* Мінімальна заробітна плата та її рівень: теоретичне осмислення проблеми // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 4. – С.30–33.
15. *Хохлов М., Андрійченко Ж.* Норма праці як міра праці і міра споживання // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 2. – С. 45–48.
16. *Юхновський І., Грек Н.* Чи буде в Україні середній клас? // Урядовий кур'єр. – 2005. – № 56. – 29 березня. – С. 8.
17. *Андронов В.О.* О концепции и стратегиях социальной ответственности корпоративного бизнеса // Российский экономический журнал. – 2004. – № 11–12. – С. 119–122.