

Розділ 5

Наукові повідомлення

УДК: 331.2:331.5(477)

В. В. Сабадаш, О. В. Червяцова

Макроекономічна дилема між продуктивністю праці й заробітною платою

У статті критично проаналізовано основні підходи до оплати праці (у контексті світового й національного досвіду й практики), досліджено розміри мінімальної заробітної плати, їх кореляції з прожитковим мінімумом і споживчим кошом домогосподарств. Базуючись на світовому й національному досвіді застосування різних підходів до забезпечення продуктивності праці й відповідних систем оплати праці, визначено залежність (кореляцію) між продуктивністю праці та заробітною платою.

Ключові слова: витрати, оплата праці, заробітна плата, заборгованість, мінімальна заробітна плата, продуктивність праці, прожитковий мінімум, споживчий кошук.

Вступ. Економічними чинниками, які відіграватимуть ключову роль при формуванні тенденцій соціально-економічного розвитку суспільства у найближчій перспективі і сприятимуть ефективному розвитку продуктивних сил і виробничих відносин у національній економіці, є прискорення НТП, зменшення витрат живої праці, механізація трудомістких робіт, поліпшення використання трудових ресурсів, зменшення непродуктивних витрат робочого часу.

Розвиток соціально-трудова відносин багато в чому залежить від рівня оплати праці, удосконалення цих відносин. Підприємство самостійно, але відповідно до законодавства установлює штатний розклад, форми і системи оплати праці, преміювання. Урахування праці і заробітної плати (ЗП) займає одне з центральних місць у всій системі урахування на підприємстві. ЗП є основним джерелом прибутків робітників фірми, підприємства. Праця робітників є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту. Велике значення для працівників відіграє мінімальна ЗП (МЗП), яка є соціальною гарантією для них. Вона тісно пов'язана із прожитковим мінімумом (ПМ), який має відповідати вартості споживчого кошика (СК).

В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту ЗП забезпечує не лише основи відтворення робочої сили.

ЗП виступає одним із основних регулювальників ринку праці. Однак аналізу і оцінці впливу зарплат на ринок праці й на зайнятість в Україні не приділяється належна увага,

Сабадаш Віктор Володимирович, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та бізнес-адміністрування Сумського державного університету, заступник директора Науково-дослідного інституту економіки розвитку МОНМС України і НАН України; Червяцова Олена Валеріївна, студент факультету економіки та менеджменту Сумського державного університету.

що призводить до негативних наслідків – прискороеного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці, зубожіння більшості населення.

Викладення основного матеріалу. Сучасний етап розвитку економіки України характеризується необхідністю створення на підприємствах дієвої системи оплати праці. Здійснення будь-якого господарського процесу обов'язково пов'язане із застосуванням праці та її оплатою. ЗП відіграє важливу роль у забезпеченні сталого соціально-економічного розвитку [1]. Саме від ЗП залежить можливість задоволення потреб населення. Тому організація ефективної системи оплати праці є однією з найважливіших проблем ринку праці в Україні. Система оплати праці представляється у багатьох випадках як багатофакторна модель, у цілому по підприємству вона складається із суми індивідуальних оплат праці кожного працівника [2].

Заробітна плата – одна із найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, а з іншого – для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників. Питання організації ЗП і формування її рівня разом із питанням забезпечення зайнятості складають основу соціально трудових відносин у суспільстві [3].

Проблемні вузли процедур оплати праці. Питання оплати праці в Україні постійно знаходяться в центрі уваги, проте існує цілий комплекс проблем, які вимагають свого вирішення. До таких проблем належать: низький рівень ЗП, що свідчить про незадовільне виконання її відтворювальної функції; надмірна диференціація ЗП, яка є економічно необґрунтованою; заборгованість із виплат ЗП; тінізація ЗП [4]; відсутність у багатьох випадках пов'язаності розмірів ЗП із рівнем їхньої кваліфікації, результатами праці; низька частка ЗП у ВВП і собівартості продукції; проблеми державного регулювання оплати праці, порушення законодавства, колективних договорів [5].

На сьогодні однією з найбільших соціально-економічних проблем України є низький рівень ЗП. Вона втратила свою компенсаційну та стимулювальну функції. Низький рівень ЗП та несвоєчасна її виплата призводять до зниження продуктивності праці, руйнують трудовий потенціал, сприяють розвитку тінювих процесів [6]. Також проблемою оплати праці є її диференціація. На сьогодні в нашій країні у галузях, де працюють найбільш кваліфіковані працівники, середньомісячна ЗП значно нижче середньої зарплати по країні. За останні десять років абсолютними лідерами за темпами зростання ЗП були не ті види діяльності та галузі, які визначають прогрес держави, а ті, які пов'язані з монопольним становищем галузі [7].

У 2010 р. найбільшу ЗП одержували працівники авіаційного транспорту (6774 грн), фінансових установ (4601 грн), державного управління (2747 грн), транспорту і зв'язку (2726 грн). Найнижчу – працівники, що займаються готельно-ресторанним бізнесом (1455 грн), працівники охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (1631 грн). ЗП працівників торгівлі та надання ремонтних послуг на рівні 1874 грн [8]. Тобто в Україні були і залишаються незадовільні співвідношення ЗП, а вона не формується під впливом чинників, що визначають рівень оплати праці у світовій практиці: кількості і якості праці, результатів праці, а визначається належністю до певної сфери економічної діяльності. Також гостро постає проблема заборгованості ЗП. Найбільш негативним наслідком є те, що вона підштовхує працівників шукати іншу чи додаткову роботу, і вони легко погоджуються на «неформальну зайнятість», що є ще однією гострою проблемою в Україні [1]. Несвоєчасна її виплата сприяє розвитку тінювих процесів. Адже на підприємствах наявні неофіційні позаоблікові виплати ЗП працівникам без сплати

встановлених податків і платежів, так звана ЗП «у конвертах». Ситуація з нелегальними зарплатами та робочими місцями в Україні потребує обов'язкового вирішення. За підрахунками різних експертів, кількість отримувачів зарплати «у конверті» становить від 2 до 7 млн осіб, а розмір прихованої зарплати становить приблизно 50% легальної. А це свідчить про те, що ці працівники соціально не захищені, роботодавці не виплачують лікарняні, не гарантують сплату соціальних внесків для отримання пенсії, а держава недоотримує мільярди коштів до державного бюджету [9].

Ще однією проблемою ринку праці є перерозподіл зайнятості у бік некваліфікованої робочої сили. Кількість працівників найпростіших професій зросла на 43,2% при скороченні чисельності кваліфікованих та освічених. Майже п'ята частина працівників зайнята на посадах, що не відповідають їхньому рівню освіти і рівню ЗП [9].

Причини загострення проблеми державного регулювання оплати праці: відсутність дієвого контролю з боку держави за політикою оплати праці; недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці; невиконання чинного законодавства [10].

Для вирішення перелічених проблем необхідно: удосконалити законодавство щодо порядку та критеріїв визначення мінімальної ЗП як державного соціального стандарту; забезпечити захист прав працівників на своєчасне та в повному розмірі отримання ЗП, а також погашення заборгованості; зменшити питому вагу населення, яке перебуває за межею бідності; залучити необхідні інвестиції у виробництво і людський капітал; усунути диспропорції у міжпосадових та міжгалузевих співвідношеннях оплати праці працівників бюджетної сфери; урахувати відмінності регіонів щодо економічної оцінки землі та природно-кліматичних умов під час реалізації державної цінової політики та розподілу бюджетних коштів; врегулювати податкову систему щодо зменшення навантаження на фонд оплати праці; удосконалити тарифну систему та запровадити нормування праці; вдосконалити контроль за діяльністю підприємств; підвищити платоспроможний попит на внутрішньому ринку, збільшити питому вагу ЗП у ВВП; встановити раціональне співвідношення між ЗП, підприємницьким прибутком і прибутком від власності [11].

Перебудова організації ЗП відповідно до вимог ринкової економіки передбачає вирішення таких задач: підвищення матеріальної зацікавленості кожного працівника; усунення випадків зрівняльності в оплаті праці, досягнення прямої залежності ЗП усіх працівників від результатів праці; активне залучення трудового колективу до участі в оцінці індивідуальних результатів праці працівника і розподілові колективного заробітку [12].

Джерелами підвищення зарплат мають стати: підвищення цін на продукцію у випадку зростаючого попиту; обмеження обсягу та вартості ресурсів, необхідних для виробництва; зменшення ставки ПДВ; зниження оподаткування фондів ЗП, зменшення ставки податку на прибуток підприємств; підвищення амортизаційних відрахувань [13].

Економічний компроміс між продуктивністю праці та зарплатою. У ринковій економіці продуктивність праці і ЗП є однією з найважливіших економічних пропорцій, яка безпосередньо впливає на формування ЗП, споживання, нагромадження, зростання продуктивності праці. Для успішного розвитку виробництва і підвищення його ефективності важливо, щоб зростання продуктивності праці випереджало підвищення ЗП, оскільки це може забезпечити розширене відтворення, необхідну відповідність між грошовими і товарними ресурсами. Прямої пропорційної залежності між зростанням продуктивності праці і зростанням ЗП не існує, оскільки продуктивність праці залежить

не лише від суб'єктивних факторів (рівня кваліфікації робітника, його організованості, дисциплінованості), а й від фондо-, енерго-, електроозброєності праці, технології виробництва та інших факторів, які від працівників не залежать. За рахунок суб'єктивних факторів підвищення інтенсивності праці забезпечується 0,2–0,3% приросту продуктивності праці, а решта (0,7–0,8%) – за рахунок впровадження більш досконалих засобів праці, нових технологій, автоматизації виробництва. При цьому дуже непросто є питання стосовно міри випередження темпів зростання продуктивності праці стосовно до темпів зростання ЗП. Адже на 1% зростання продуктивності праці можна мати 0,1 і 0,9% зростання ЗП. І в тому, і в іншому випадку маємо випередження, але результати будуть різні.

Оскільки існує грошова (номінальна) і реальна ЗП, відповідно розрізняють і два співвідношення: співвідношення між продуктивністю праці і номінальною ЗП та співвідношення між продуктивністю праці і реальною ЗП [14]. Досягнутий рівень продуктивності праці, а також пропорція, в якій розподіляється новостворена вартість, визначають рівень і динаміку ЗП. Величина ЗП є важливим стимулом підвищення продуктивності праці, оскільки від ефективності праці залежить розмір національного доходу – єдиного джерела ЗП. З посиленням впливу суб'єктивних факторів на продуктивність праці має відповідно підвищуватися ЗП, але не вище від темпів зростання продуктивності праці. Забезпечення випереджаючих темпів зростання продуктивності праці порівняно з її оплатою обумовлюється також законами розширеного відтворення, нагромадження. За випереджаючого приросту ЗП порівняно з приростом продуктивності праці (за незмінних інших умов) питома вага ЗП у структурі собівартості продукції збільшуватиметься, відповідно зростатимуть і ціни на товари, послуги, що призведе до зниження конкурентоспроможності такої продукції на ринку. Робота з удосконалення оплати праці полягає в тому, щоб, використовуючи вищі тарифні ставки (оклади), істотно підняти рівень нормування праці, відмінити штучні системи преміювання і доплати, що забезпечують механічне підвищення ЗП, підкріпити збільшений рівень нормування праці заходами з підвищення рівня організації праці, виробництва, управління і дисципліни праці.

Система преміювання виконує функції зацікавленості працівників у досягненні вищих результатів праці, є суттєвим мотиваційним механізмом. Системи преміювання повинні бути розроблені залежно від цілей підприємства, що забезпечить ефективність їх застосування [2].

Соціальний діалог на ринку праці допомагає збалансувати інтереси роботодавців та найманих працівників шляхом переговорів і пошуку компромісів. Рішення, що приймаються, повинні містити компроміс між збільшенням продуктивності праці робітників і намаганням їх до підвищення рівня оплати праці [15].

Результати дослідження свідчать, що в Україні створена система соціального діалогу на ринку праці, яка дає змогу основним партнерам – роботодавцям та найманим працівникам – відстоювати свої інтереси. Підвищення продуктивності праці для всіх учасників економічного процесу може створити нові можливості та мати позитивні впливи.

Для роботодавців: підвищення продуктивності у формі збільшення прибутку може зумовити покращання можливостей розширення капіталу, в результаті чого вироблятимуться більші обсяги більш якісних товарів і послуг; модернізовані технічні можливості сприяють покращанню якості продукції і підвищенню продуктивності праці, що, у свою чергу, зміцнює конкурентоспроможність компанії.

Для працівників: збільшення компенсації у вигляді підвищення ЗП, покращання умов праці і гарантій зайнятості та збільшення інвестицій в освіту та навчання.

Для держави: зниження ризиків інфляції, підвищення рівня життя, забезпечення більш широких можливостей зайнятості, зменшення соціальної напруженості та конфліктів; можливості забезпечення дедалі більш якісних соціальних послуг; можливості здійснення програм розвитку.

Для суспільства (споживачів): нижчі ціни на товари та послуги за їх високої якості; розширення спектру та підвищення якості публічних послуг.

Сутність і функції мінімальної заробітної плати. Закон «Про оплату праці» визначає МЗП як «законодавчо встановлений розмір ЗП за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт)» [19]. МЗП розглядається як: інструмент макроекономічного регулювання структури та динаміки ЗП; державна соціальна гарантія, обов'язкова на всій території України для підприємств усіх форм власності та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників [13]. Розраховується вона у грошовій формі і встановлюється законом. Проте сьогодні мінімальна ЗП не може повністю виконувати ці функції через те, що: по-перше, сьогодні розмір МЗП нижче рівня прожиткового мінімуму, а відтворювальна функція передбачає встановлення на державному рівні такого мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили, розвиток фізичних і духовних сил та підвищення життєвого рівня населення; по-друге, МЗП розраховується на основі ПМ, який не пов'язаний ні з процесом, ні з результатом праці, а, отже, вона не може бути стимулом підвищення продуктивності праці, оскільки не знаходиться в прямій залежності від продуктивності праці; по-третє, потреби людини включають не тільки мінімальні фізіологічні та соціальні блага, але й потреби у кваліфікаційному зростанні, духовному збагаченні тощо [20].

Практичні аспекти розв'язання проблемних вузлів соціально-економічного характеру у системі «виробництво – продуктивність – витрати – оплата праці». Єдиного підходу до формування МЗП немає, але в більшості країн орієнтирами для цього є споживчі ціни та мінімальні потреби працівника в товарах і послугах першої необхідності, достатніх для відтворення його здатності до праці (відтворювальна функція мінімальної ЗП). Такі потреби обраховуються через «мінімальний СК», вартісна величина якого визначається як ПМ, мінімальний споживчий бюджет. У розвинених країнах розмір МЗП є вищим, ніж ПМ, а оподаткування МЗП (як і низьких доходів загалом) здійснюється за пільговими ставками. Тим самим забезпечується виконання МЗП як відтворювальної, так і стимулюючої функції. Також у багатьох країнах встановлюються нижчі рівні МЗП для молоді для того, щоб полегшити їй вихід на ринок праці (нижчі затрати для роботодавця), а з іншого боку, мотивувати до зайнятості [13].

МЗП України значно менша від своїх європейських сусідів, але навіть по самій Європі мінімальні зарплати відрізняються більше ніж у десять разів. Найвищу МЗП забезпечує своїм громадянам Люксембург – 1642 євро. Найменше заробляють у Болгарії – від 123 євро. Експерти Статистичного бюро Європейського співтовариства поділили усі країни Євросоюзу на три категорії: країни з високими, середніми і низькими МЗП. До першої категорії потрапили держави, які платять МЗП не нижче 1 000 євро. Країни ЄС з найвищими МЗП (євро): Ірландія – 1462, Бельгія – 1387, Нідерланди – 1382, Велика Британія – 1010, Франція – 1000. Друга група – країни з «середнім» рівнем мінімальної оплати праці: Португалія, Словенія, Мальта, Іспанія – від 500 до 1000 євро. Закривають ланку Прибалтійські республіки, а також Чехія, Польща, Угорщина,

Словаччина, Румунія і Болгарія (у межах 123–153 євро). А в таких країнах, як Данія, Швеція, Фінляндія, Німеччина, Італія, Австрія та Кіпр МЗП взагалі не встановлюється.

За типом регулювання МЗП економічно розвинені країни можна розділити на дві групи. До першої належать Франція, Нідерланди, Португалія, Іспанія і Люксембург, де МЗП встановлюється законодавчо, а також Бельгія і Греція, де МЗП визначається угодами. До другої групи належать країни, в яких МЗП затверджується або галузевими угодами (Німеччина, Італія, Данія), або спеціальними органами (комітетами по ЗП у Великобританії). МЗП Східної Європи значно поступаються євросоюзівським: у Росії – 96 євро, в Білорусі – 57, в Україні – 50, в Молдові – 37,5 [18].

Шляхами підвищення МЗП в Україні є:

1) забезпечення зростання обсягів виробництва та реалізації продукції на основі зростання продуктивності, збільшення інвестицій в економіку як основу збільшення фондів оплати праці;

2) ужиття заходів до раціонального використання сировини та матеріалів, запровадження енергозберігаючих технологій для підвищення частки оплати праці в собівартості та ВВП;

3) усунення деформацій співвідношень у рівнях оплати праці працівників бюджетної сфери залежно від кваліфікації, складності, відповідальності за виконану роботу та суттєве підвищення їхніх розмірів;

4) створення системи постійного підвищення кваліфікації робочої сили та систематичної атестації персоналу;

5) забезпечення впровадження ефективних систем матеріального стимулювання мотивації до високопродуктивної праці;

6) посилення захисту прав найманих працівників на своєчасне одержання ЗП.

Споживчий коштик, прожитковий мінімум і заробітна плата: пошук компромісу інтересів задля національного добробуту. При обчисленні рівня ЗП застосовується показник МЗП. Основою розрахунку МЗП є показник ПМ (вартість товарів і послуг, необхідних для задоволення вузького кола першочергових потреб людини). ПМ застосовується: для загальної оцінки рівня життя в Україні; для встановлення розмірів МЗП та мінімальної пенсії за віком, визначення розмірів соціальної допомоги, допомоги сім'ям із дітьми, допомоги у зв'язку з безробіттям, а також стипендій та інших соціальних виплат, виходячи із вимог Конституції України та законів України; для визначення права на призначення соціальної допомоги; для визначення державних соціальних гарантій та стандартів; для встановлення величини неоподаткованого мінімуму доходів громадян; формування Держбюджету України та місцевих бюджетів [19]. ПМ встановлюється Кабінетом Міністрів України після проведення науково-суспільної експертизи набору продуктів харчування, набору непродовольчих товарів та послуг. ПМ щорічно затверджується Верховною Радою України в законі про Держбюджет України на відповідний рік [20].

Органами місцевого самоврядування для оцінки рівня життя в регіоні, розроблення та реалізації регіональних соціальних програм, визначення права на соціальну допомогу, яка фінансується за рахунок місцевих бюджетів, може затверджуватися ПМ, який повинен бути не нижче встановленого законом [21].

Метод формування оплати праці відповідно до рівня ПМ, який застосовується у нашій країні, що прагне до інтеграції з ЄС, не тільки не відповідає європейським стандартам, але й містить істотні недоліки. До найбільш важливих можна віднести те, що метод: сприяє масовому зубожінню найманих робітників; негативно впливає на

відродження національної економіки; знижує конкурентоспроможність національних товарів як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках [22].



Рис. 1. МЗП і ПМ в Україні станом на кінець року [13]

Упродовж усього періоду економічного зростання в Україні розмір МЗП був нижчим від ПМ, лише 2009 р. МЗП зрівнялася з ПМ: на 01.01.12 ПМ на одну особу – 1017 грн; а МЗП – 1073 грн. Встановлювані розміри ПМ та МЗП не відповідають реальній вартості мінімального СК українця. СК – асортимент товарів, який характеризує типовий рівень і структуру місячного (річного) споживання людини або сім'ї. Він є базою порівняння розрахункових і реальних рівнів споживання [22]. У світі існують 2 види СК споживчих кошків – соціальний, який враховує культурні потреби населення, та фізіологічний – необхідний для фізичного виживання людини на випадок війни. В українському наборі товарів та послуг культурні потреби передбачені.

Отже, держава враховує у розмір мінімальних зарплат естетичні потреби українців і закладає у витрати сімейний похід до кіно, театру, музею один раз на місяць. Незважаючи на це, СК українця не витримує порівняння ні з яким іншим європейським аналогом. Добову норму у 100 г хліба на день, 5 г сала, пів'яйця порівнюють із пайком німецьких військовополонених у сталінських таборах у 1941 р., який становив 600 г харчів на день. На прикладі країн Європи можна побачити, що у їх СК входять алкогольні напої та тютюнові вироби. У Великобританії навіть комп'ютерні ігри, шампанське, пиво, MP3-плеєр, акустична гітара, витрати на садівника, перелік товарів для дому, включаючи дверні ручки. Французи заклали витрати на відвідування перукарні, придбання лаків для волосся, гелів для душу (в українському кошику засоби гігієни представлені лише 76 брусками мила й 17 тюбиками зубної пасту), апарати для виправлення зубів, оренду автомобілів, проїзд на таксі (в українському кошику враховано лише 524 поїздки на міському громадському транспорті та 95 – на приміському), кошти на їжу для котів та собак [23]. Переглянувши потреби європейських країн, можна зробити висновок, що наш СК є показником межі бідності. Вирішенням цієї проблеми є оновлення українського СК, що означатиме збільшення зобов'язань держави щодо соціального захисту своїх громадян. СК є основою розрахунку ПМ, а ПМ є базовим соціальним показником, від якого встановлюються всі види соціальної допомоги – допомога при народженні дитини, допомога малозабезпеченим сім'ям, а також визначається мінімальний розмір пенсій та МЗП.

Висновки і напрями подальших наукових розробок. В умовах спаду продуктивності праці, скорочення чисельності працівників відбуваються зміни в організації праці та її оплаті. Штучне стримування ЗП призвело до того, що нині витрати на ЗП в Україні в розрахунку на одиницю валового національного продукту майже вдвоє нижчі, ніж у країнах з розвинутою ринковою економікою. Низький рівень ЗП не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. Разом з тим, використовуючи дешеву робочу силу, підприємці не зацікавлені підвищувати продуктивність праці, вкладаючи кошти в оновлення виробничих фондів та розвиток персоналу. Дешева робоча сила зумовлює не лише низький рівень продуктивності праці, але й низьку якість продукції і в зв'язку з цим її неконкурентоспроможність. Низький рівень ЗП є основною причиною небаченого розростання прихованого безробіття і значного падіння платоспроможного попиту населення. Низька МЗП не може забезпечувати потреби працівників, які необхідні для відтворення робочої сили та підвищення трудового потенціалу. Асортимент товарів, який входить до СК, надто вузький, а це свідчить про низький рівень його реальної вартості, а звідси й низький рівень ПМ, який обраховується від розміру СК.

Отже, низький рівень ЗП є не лише наслідком, а однією з найголовніших причин тривалого перебування економіки України у кризовому стані. Тому надзвичайно актуальним завданням є перебудова організації ЗП, підвищення рівня МЗП, проведення відповідної реформи з метою забезпечення поетапного підвищення ЗП і створення ефективного мотиваційного механізму, який ґрунтується на поєднанні економічних стимулів і соціальних гарантій.

1. *Шевчук Л. П.* Шляхи вирішення проблем оплати праці в Україні / Л. П. Шевчук, О. М. Семенова // Сайт «Наукове товариство Івана Кушніра» [Електронний ресурс] – Режим доступу до статті : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=30811>.
2. *Собко А.* Проблеми та напрями удосконалення оплати праці / А. Собко, М. Шупик // Сайт «Наукові конференції» [Електронний ресурс] – Режим доступу до статті : <http://conferences.neasmo.org.ua/node/311>.
3. *Економічна природа заробітної плати* [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://12-balov.com/index.php?rf=10850>.
4. *Шевчук Л. П.* Шляхи вирішення Проблем оплати праці в Україні / Л. П. Шевчук., О. М. Семенова // Сайт «Роснаука»: Экономические науки. Учет и аудит [Електронний ресурс] – Режим доступу до статті : http://www.rusnauka.com/9_KPSN_2011/Economics/7_84040.doc.htm.
5. *Сутність оплати праці в сучасних умовах господарювання та шляхи її покращення* [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://do.gendocs.ru/docs/index-1103.html?page=19>.
6. *Потриваєва Н. В.* Стан та проблеми застосування форм і систем оплати праці в Україні / Н. В. Потриваєва // Інноваційна економіка. – 2010. – № 4. – С. 27.
7. *Сухорукова Т. Г.* Современные подходы к управлению заработной платой на отечественных предприятиях / Т. Г. Сухорукова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 2. – С. 54.
8. *Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 1995-2011 роках* [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
9. *Покатаєва О. В.* Шляхи удосконалення оплати праці на підприємстві / О. В. Покатаєва // Економіка підприємств. – 2009. – № 4. – С. 67.
10. *Синяєва Л. В.* Проблеми регулювання оплати праці та шляхи їх вирішення в Україні / Л. В. Синяєва // Регіональна економіка. – 2009. – № 5. – С. 117.
11. *Мательська З. П.* Стан, проблеми та можливості шляхи підвищення рівня оплати праці в сільському господарстві / З. П. Мательська // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 7. – С. 13.

12. *Артюшина О. Л.* Напрями мотиваційного регулювання конкурентоспроможності персоналу акціонерних товариств торгівлі / О. Л. Артюшина // Сайт електронного наукового фахового видання «Ефективна економіка» [Електронний ресурс] – Режим доступу до статті : <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=1>.
13. *Лібанова Елла.* Оцінка конкурентоспроможності українського ринку праці в контексті інтеграції України у глобальну економіку / Елла Лібанова // Національна безпека і оборона. – 2010. – № 7. – С. 62–65.
14. *Економічні механізми взаємодії продуктивності праці і оплати праці* [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://do.gendocs.ru/docs/index-189735.html>.
15. *Маршавін Ю. М.* Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія / Ю. М. Маршавін. – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.
16. *Закон України «Про оплату праці»* від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
17. *Шоляк О. Ю.* Мінімальна заробітна плата, як державна соціальна гарантія оплати праці [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Oif_apk/2009_4/26_Sho1.pdf.
18. *Мінімальна зарплата: європейський та український досвід* [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://mojazarplata.com.ua/ua/main/minimum-wage/minimalna-zarplata-evropejskij-dosvid>.
19. *Закон України «Про прожитковий мінімум»* від 15.07.1999 № 966-XIV [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
20. *Визначення прожиткового мінімуму в Україні досвід* [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://uk.wikipedia.org/wiki/Прожитковий_мінімум.
21. *Прожитковий мінімум* [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://mojazarplata.com.ua/ua/main/minimum-wage/prozhitochnyi-minimum>.
22. *Кабмін «перебере» споживчий кошик* [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://spojivach.info/akzent/1121-cabinet-qtake-overq-basket.html>.
23. *Споживчий кошик українця – за визнаною у світі межею бідності* [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://kolo.poltava.ua/2011/12/15/spozhivchij-koshik-ukraincya-%E2%80%93-zaviznanoyu-u-sviti-mezheyu-bidnosti/>.

Отримано 19.09.2012 р.

В. В. Сабадаш, Е. В. Червяцова

Макроекономическая дилемма между производительностью труда и заработной платой

В статье критически проанализированы основные подходы к оплате труда (в контексте мирового и национального опыта и практики), исследованы размеры минимальной заработной платы, их корреляции с прожиточным минимумом и потребительской корзиной домохозяйств. Основываясь на мировом и национальном опыте применения различных подходов к обеспечению производительности труда и соответствующих систем оплаты труда, определена зависимость (корреляция) между производительностью труда и заработной платой.

Ключевые слова: затраты, оплата труда, заработная плата, задолженность, минимальная заработная плата, производительность труда, прожиточный минимум, потребительская корзина.

V. V. Sabadash, Ye. V. Chervyatsova

Macroeconomic dilemma between productivity and wages

The paper critically analyzes the main approaches to remuneration (in the context of world and national experience and practice) investigated the minimum wage, their correlation with subsistence and household consumer basket. Based on the global and national experience different approaches to software productivity and corresponding systems of remuneration, defined dependence (correlation) between productivity and wages.

Keywords: costs, salaries, wages, debt, minimum wage, labor productivity, the subsistence minimum consumer basket.