

УДК 331.2 : 331.101.262 (477)

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА ФУНКЦІЇ  
МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В СИСТЕМІ ЗБЕРЕЖЕННЯ  
ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ**

DOI 10.30838/ P.ES.2224.260219.88.381

**Степура Т. М., к.е.н.,***Національний університет «Львівська політехніка»***Матійчук О. І., к.е.н.***Український католицький університет*

Розглянуто сутність мінімальної заробітної плати та її функції у системі збереження якості людського потенціалу регіонів України. Розкрито взаємозв'язок мінімальної заробітної плати з прожитковим мінімумом й іншими соціальними стандартами. Визначено роль матеріального стимулювання праці у процесі збереження якості людського потенціалу. При цьому вказано, що найважливішими функціями заробітної плати є як збереження якості людського потенціалу регіонів України, так і підтримка балансу на ринку праці. У комплексі це повинно забезпечити достатній рівень протекціонізму доходів населення. Основні висновки статті базуються також на Концепції гідної праці, одним із положень якої є гідна оплата праці, а також на інших Конвенціях і Рекомендаціях Міжнародної організації праці. Визначено, що організація оплати праці та її рівень повинні формуватися з урахуванням величини прожиткового мінімуму, межі бідності, базової тарифної ставки. Особливо актуальним це є з огляду на значні показники бідності в Україні, що охоплюють близько чверті її населення. Показники бідності залишаються високими при використанні різних підходів і оцінок до її рівня і глибини. Також значною проблемою є необґрунтоване послаблення регламентації трудових відносин нормативно-правовими методами. Це проявляється у несвоєчасному укладанні трудових договорів (контрактів) і поширенні неформальної зайнятості, нехтуванні створенням комісій з присвоєння і підвищення тарифно-кваліфікаційних розрядів працівникам. Запропоноване поетапне підвищення оплати праці в економіці країни, ширше використання тарифно-кваліфікаційних сіток, формування пропорційного та соціально й економічно обґрунтованого співвідношення тарифних ставок, соціальних стандартів, мінімальної заробітної плати, поступового збільшення частки заробітної плати у доходах населення України. Наведене є запорукою успішного вирішення проблеми збереження якості людського потенціалу України у частині протекціонізму доходів населення та зростання його добробуту. Це, в свою чергу, створить умови для відтворення ознак якості людського потенціалу на рівні, не нижчому від уже досягнутого, або й на вищому.

**Ключові слова:** заробітна плата; якість людського потенціалу; тарифікація; організація оплати праці; мінімальна заробітна плата; прожитковий мінімум; бідність; соціальні стандарти

---

© Степура Т. М., к.е.н., Матійчук О. І., к.е.н., 2019

UDC 331.2 : 331.101.262 (477)

**SOCIO-ECONOMIC ESSENCE AND FUNCTIONS OF MINIMUM WAGES IN THE PRESERVING SYSTEM OF HUMAN POTENTIAL QUALITY OF UKRAINE REGIONS**

DOI 10.30838/ P.ES.2224.260219.88.381

**Stepura T. M., PhD in Economics,***Lviv Polytechnic National University***Matiychuk O. I., PhD in Economics***Ukrainian Catholic University*

The essence of the minimum wage and its functions in the system of preserving human potential quality of Ukraine regions was considered. The relationship between the minimum wage with the subsistence minimum and other social standards was revealed. The role of material incentives for labor in the process of preserving human potential quality. It was indicated that the most important salary functions are both preserving the quality of human potential of Ukraine regions and maintaining the balance in the labor market. In the complex, this should ensure a sufficient level of incomes protection. The main conclusions of the article are also based on the Decent Work's Concept, one of the provisions of which is decent wages, as well as in other Conventions and Recommendations of the International Labor Organization. It was determined that the salary organization and its level should be formed with taking into account subsistence minimum size, the poverty line, the basic tariff rate. This is especially true because of the significant poverty indicators in Ukraine, which cover about a quarter of its population. Poverty rates remain high when using different approaches and assessments to its level and depth. Also, a significant problem is the unjustified weakening of labor relations regulation by regulatory and legal methods. It manifests in the untimely conclusion of labor contracts and spreading of informal employment, the neglecting of the commissions creation on the assignment and increasing of tariff-qualification digits for employees. Phased increase of labor remuneration in the country economy, wider use of tariff and qualification networks, the formation of a proportional socially and economically justified ratio of tariff rates, social standards, minimum wages, and a gradual increase in the wages share in the income of the Ukraine population was proposed. The above is a guarantee of a successful solution to the problem of preserving the human potential quality of Ukraine in the part of incomes protection and growth of the welfare. This, in turn, will create conditions for the reproduction of the signs of the human potential quality at a level not lower than already achieved, or at the higher level.

**Keywords:** wages; human potential quality; tariffication; wage organization; minimum wage; living wage; poverty; social standards

**Актуальність проблеми.** Маркером високого рівня розвитку соціальної відповідальності є встановлення та регламентація трудових відносин чітко у межах чинного законодавства. В Україні у своїй діяльності державні і приватні підприємства, установи, організації (ПУО) та фізичні особи, які використовують найману працю, при організації

оплати праці керуються нормами Кодексу законів про працю України, Законами України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди» та іншими нормативно-правовими актами. Ці законодавчі і нормативні акти дали можливість запровадити в Україні мінімальну заробітну плату (МЗП), як державний соціальний стандарт на всіх рівнях: загальнодержавному, галузевому, регіональному. Одночасно мали створитись передумови для збереження та нарощування якості людського потенціалу (ЯЛП).

Використовуючи світовий досвід і керуючись Конвенціями і Рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП), концепцією гідної праці, а також на основі чинного трудового законодавства, у більшості ПУО укладені колективні договори. Разом з тим, у Львівській області колективними договорами у 2017 році охоплено тільки 73,2% облікової чисельності штатних працівників, тобто більш ніж четверта частина залишається поза договірним процесом. На ПУО, де укладені колективні договори у 32,4% працівників розмір мінімальної тарифної ставки (окладу) нижчий від законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати. Це найбільш поширено у будівництві, транспорті, охороні здоров'я, мистецтві [1]. Отже, не забезпечується рівень державної соціальної гарантії щодо розміру МЗП. Таке становище утруднює створення сприятливих передумов для формування ЯЛП. Адже саме заробітна плата має бути основною складовою доходів населення, які у кінцевому підсумку формують добробут родини. Найважливішою функцією заробітної плати у контексті збереження ЯЛП має стати формування такого балансу на ринку праці, який би забезпечив створення достатнього рівня протекціонізму доходів населення, водночас призупинення розгортання процесів заміщення праці основним капіталом в умовах зміни змісту праці. Реформування системи оплати праці має обмежити зростання вторинного ринку праці в Україні, натомість стимулювати розвиток та підтримку кваліфікованої праці, стримувати темпи міграційного відтоку, в тому числі й високоосвічених кадрів.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Питанням організації оплати праці та її ролі в мотивації працівників присвячені дослідження багатьох учених-економістів. У своїх працях вони обґрунтовують необхідність підвищення мінімального рівня оплати праці, що приведе до нормативного врегулювання системи соціальних стандартів та буде мати вплив на вирішення в Україні соціальних і економічних проблем.

Проблемам удосконалення організації оплати праці на основі державного і договірної її регулювання присвятили свої праці ряд українських науковців, зокрема Д. Богиня, О. Грішнова, Р. Горловський, В. Данюк, О. Додонов, В. Думанська, Т. Завіновська, Н. Ковальов, К. Крищенко, Г. Куліков, В. Кузьменко, Е. Лібанова, І. Ломонов, О. Павловська, Н. Павловська, С. Савкова, М. Семікіна, С. Сардак, В. Сладкевич, Ю. Спасенко, Б. Сташків, К. Ульянов, Г. Філюк, С. Цимбалюк, М. Шаповал, С. Шелешкова, Г. Шкурін, В. Юдіна і інші.

Так, Т. Г. Завіновська вважає, що «мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірах, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу» [2, с. 80]. Уведення обґрунтованого розміру мінімальної заробітної плати є одним з інструментів державного регулювання заробітної плати і сприяє мотивації до праці, зниженню надмірної диференціації доходів, на що вказують С. Шелешкова і Ю. Спасенко [3]. К. Крищенко звертає увагу на необхідність «встановлення науково обґрунтованого рівня мінімальної заробітної плати та регулярний її перегляд залежно від рівня економічного розвитку держави» [4]. Разом з тим, залишаються недостатньо вивченими питання взаємозв'язку МЗП з рівнем прожиткового мінімуму, вплив МЗП і прожиткового мінімуму на тарифну систему, яка діє для різних категорій працівників.

Важливим моментом є відсутність досліджень власне зв'язку системи оплати праці в економіці та процесів збереження ЯЛП. Саме тому **метою дослідження** є з'ясування ролі і функції МЗП, прожиткового мінімуму, мінімального споживчого бюджету в організації оплати праці і матеріального стимулювання працівників ПУО та виявлення ролі системи оплати праці у процесі збереження ЯЛП.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Закономірно, що організація оплати праці і її рівень в багатьох країнах світу поставлені в залежність від мінімальної заробітної плати. Цей показник є динамічним і залежить від багатьох чинників. Як правило, розмір МЗП переглядається з урахуванням вартості життя та інших умов і пов'язуються з прожитковим мінімумом й іншими соціальними стандартами. Це робиться з метою поліпшення соціально-трудових відносин і підвищення рівня життя і мало б формувати сприятливі умови для підвищення ЯЛП. У Конвенціях і Рекомендаціях МОП передбачені критерії, що визначають мінімальний рівень життя, який повинні встановити країни - члени МОП і визначити для себе рівень МЗП. У першу чергу, необхідно забезпечити

мінімальні потреби працюючих і їхніх родин в продуктах харчування, житлі, одязі, медичному обслуговуванні, освіті тощо. Підходи до визначення функцій МЗП в різних країнах відрізняються: від захисту найманих працівників від бідності, до надання функції регулювання всієї системи оплати праці в країні.

Так, К. Макконелл і С. Брю вважають, що «минимальная заработная плата (minimum wage) – самая низкая заработная плата (ее ставка), которую предприниматели на законных основаниях выплачивают за час работы» [5, с. 390]. Сучасне визначення МЗП у Кодексі законів про працю України: «Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб» [6].

Разом з тим слід зауважити, що у більшості країн з розвинутою економікою МЗП виступає не тільки як соціальна гарантія, а є макроекономічним регулятором заробітної плати і встановлюється на загальнонаціональному рівні. Оскільки в Україні МЗП виконує як соціальну функцію, так і функцію державного і договірного регулювання заробітної плати на макроекономічному рівні, то МЗП повинна кореспондуватися з економічним ростом, а не бути лише технічним нормативом для встановлення соціальних стандартів. Тому, розглядаючи сутність МЗП доцільно з'ясувати який взаємозв'язок МЗП з прожитковим мінімумом, середньою номінальною заробітною платою, величиною мінімального споживчого бюджету, межею бідності, базовою тарифною ставкою (окладом).

Прожитковий мінімум – це вартісна величина набору продуктів харчування, набору непродовольчих товарів, набору послуг для чотирьох основних соціально-демографічних груп: дітей до 6 років, дітей від 6 до 18 років, працездатних осіб і осіб, які втратили працездатність.

Якщо МЗП має становити 2-2,5 прожиткових мінімуми, а співвідношення між розміром мінімальної та середньої заробітної плати має бути 1:3 [7], то таких пропорцій в Україні не спостерігається упродовж тривалого періоду, починаючи з 2000 року (табл.1).

Таблиця 1 – Порівняльний аналіз заробітної плати в Україні, 2000–2018 роки

Показники	2000р.	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	2015р.	2016р.	2017р.	2018р.	
Мінімальна заробітна плата, грн	74 90 118	140 165 118	153 129,6	195 127,4	221 113,3	297 134,4	350 122,9	400 115,9	515 124,6	605 120,7	869 139,2	941 107,7	1073 114,0	1147 105,0	1218 105,6	1218 104,3	1378 122,7	1450 205,3	1600	3723
Середня МЗП, грн.	100	118	153	195	221	297	365	427	532	642	894	963	1098	1153	1218	1271	1559	3200	3723	
Темпи зростання МЗП, %	x	118,0	129,6	127,4	113,3	134,4	122,9	115,9	124,6	120,7	139,2	107,7	114,0	105,0	105,6	104,3	122,7	205,3	116,3	
Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн.	230	311	376	462	590	806	1041	1351	1805	1906	2239	2633	3026	3265	3480	4195	5183	7104	8711*	
Темпи зростання середньомісячної номінальної заробітної плати, %	x	135,2	121,0	122,8	127,5	136,7	129,2	129,8	133,6	105,5	117,5	117,6	115,5	107,9	106,0	120,5	123,6	137,1	122,6	
Прожитковий мінімум на одну особу працездатного віку (на 01.11), грн.	288	331	365	365	387	453	505	568	669	744	907	985	1118	1147	1218	1378	1450	1684	1841	
Темпи зростання прожиткового мінімуму, %	x	114,9	110,3	100,0	106,0	117,1	111,5	112,5	117,8	111,2	121,9	108,6	113,5	102,6	106,2	113,1	105,2	116,1	109,3	
Темпи зростання споживчих цін, %	x	112,0	100,8	105,2	109,0	113,5	109,1	112,8	125,2	115,9	109,4	108,0	100,6	99,7	112,1	148,7	113,9	114,4	111,1*	
Темпи зростання реальної заробітної плати, %	x	119,3	118,2	115,2	123,8	120,3	120,1	112,5	106,3	90,8	110,2	108,7	114,4	108,2	93,5	79,8	109,0	119,1	-	

\* дані за січень-листопад

Джерело: розраховано авторами за [8]

За період, що аналізується (2000-2018 роки), всі показники, які пов'язані з МЗП мають тенденцію до зростання. Однак, в окремі роки розмір МЗП менший, ніж прийнятий прожитковий мінімум для працездатних осіб, який не завжди наближений до реального. Темп зростання середньомісячної номінальної заробітної плати в останні роки випереджає темпи зростання прожиткового мінімуму, але збільшення росту споживчих цін має негативний вплив на розміри реальної заробітної плати. Середньорічний темп зростання МЗП за 2000- 2018 роки становить 23,7%, номінальної заробітної плати – 22,8%, прожиткового мінімуму на одну особу працездатного віку – 11,0%, споживчих цін – 12,3%, реальної заробітної плати – 9,4%.

Важливо також з'ясувати, який взаємозв'язок МЗП з показниками, які характеризують бідність, чи можна стверджувати, що при зростанні МЗП і номінальної заробітної плати суспільство багатіє.

Дані, що характеризують вартісні показники бідності в Україні, наведено у таблиці 2.

*Таблиця 2 – Основні показники бідності в Україні*

Показники	2000 р.	2005 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.
Межа бідності (грн. на 1 особу на місяць)	156	365	944	1062	1125	1160	1235	1245	1250
Рівень бідності, %	26,4	27,1	24,1	24,3	25,5	25,8	26,5	26,7	27,9
Межа злиденності (грн. на 1 особу на місяць)	129	292	755	867	885	895	917	938	941
Рівень злиденності, %	13,9	14,4	11,2	11,2	11,8	13,5	14,9	15,2	15,5

*Джерело: [9]*

Як видно з даних таблиці 2, рівень бідності достатньо стабільний і становить близько четверті населення України. Тривожним є зростання злиденності в останні роки. Бідність пов'язана з грошовими доходами і скупними ресурсами домогосподарства, які мають опосередкований зв'язок з рівнем оплати праці та іншими соціальними стандартами і залежать від кількості членів сім'ї, наявності дітей і інших непрацездатних. Якщо сім'я має середньомісячний сукупний дохід,



нижчий від прожиткового мінімуму для членів сім'ї, то вона є малозабезпеченою. Для кожного домогосподарства цей показник буде різним і залежить від складу сім'ї і інших чинників. Під бідністю розуміють «неможливість підтримувати мінімальний рівень споживання, що визначається на основі фізіологічних соціальних та культурно обумовлених нормативів» [10]. Міжнародний критерій визначення межі бідності передбачає, що люди, які можуть дозволити собі харчування менш ніж 2100 кілокалорій на день є межею бідності. Абсолютна концепція бідності – це набір певних товарів і послуг, які є мінімумом для повноцінного життя людини і фактично є величиною мінімального споживчого бюджету на одного члена домогосподарства на місяць.

Важливим є співставлення основних соціальних стандартів, що сформувалися в Україні. Співвідношення між розміром МЗП і прожитковим мінімумом та середньою номінальною заробітною платою одного працівника характеризується даними таблиці 3.

*Таблиця 3 – Співвідношення МЗП з прожитковим мінімумом (ПМ) і іншими соціальними стандартами, 2000-2017 роки*

Показники	2000 р.	2005 р.	2010 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.
Рівень МЗП до ПМ для працездатних осіб	0,35	0,66	0,99	0,92	1,08	1,90
Рівень МЗП до середньої заробітної плати	0,43	0,37	0,40	0,30	0,30	0,45
Рівень МЗП до межі бідності	0,64	0,81	0,95	1,02	1,25	1,27

*Джерело: розраховано за [8, 9]*

Отже, ситуація дещо покращилась у 2016 році, а до того була катастрофічною: розмір МЗП був нижчим прожиткового мінімуму і лише у 2015 році незначно перевищив межу бідності. Таким чином, МЗП не виконувала навіть функцію соціального захисту, не говорячи про стимулюючу роль.

Підходи до визначення бідності у різних країнах відмінні. Одним з критеріїв абсолютної бідності визнана номінальна середньосвітова межа бідності у \$5 на день для одного члена сім'ї домогосподарства, для країн Європи – \$4,3, Африки – \$1,07, а для країн Карибського басейну – \$2,15 доларів [10].



Розглядаючи тенденцію зростання МЗП в країнах Європи та України у валютному еквіваленті, можна зробити висновок, що при курсовому коливанні долара і девальвації гривні цей показник в Україні має тенденцію до недостатнього зростання (табл.4).

*Таблиця 4 – Мінімальна заробітна плата в окремих країнах Євросоюзу та в Україні, євро на місяць*

Країна	2006 р.	2017 р.	2017 р. в % до 2006 р.
Люксембург	1467	1999	136,3
Польща	234	464	198,3
Естонія	192	470	244,8
Литва	159	380	239,0
Болгарія	82	235	286,6
Румунія	90	321	356,7
Україна	60	133	221,7

*Джерело: розраховано за [11]*

Розмір МЗП, встановлений в Україні з 01.01.2019 р., становить 22,13 грн. і при 8-год. робочому дні складає приблизно 6 дол. в день, що незначно вище середньосвітової межі бідності. Тобто Україна залишається серед країн із високим рівнем бідності і навіть підвищення МЗП у 2019 році до 4173 грн. (133 євро) не дозволяє наблизитись до МЗП країн Євросоюзу.

МЗП в Україні покликана виконувати в основному соціальну функцію – захист найманих працівників. Працівники ПУО, що фінансуються з бюджету, оплата яких проводиться за єдиною тарифною сіткою (ЄТС), з першого по одинадцятий розряд одержують заробітну плату на рівні 3723 грн., що приведе до «зрівнялівки» в оплаті праці працівників різного рівня кваліфікації, до порушення міжкваліфікаційних і міжпосадових співвідношень в оплаті праці. Тобто розмір МЗП випередив прожитковий мінімуму у 2 рази. При цьому розмір прожиткового мінімуму став базовою тарифною ставкою (окладом). Базова тарифна ставка (оклад) – рівень оплати працівників першого розряду тарифної сітки, який не може бути меншим від чинної МЗП і дає можливість впливати на зростання оплати праці працівників ПУО і прив'язати заробітну плату до рівня МЗП в усіх сферах економіки. Таким чином існуючі тарифні сітки для різних категорій працівників при існуючих тарифних коефіцієнтах втрачають своє призначення, оскільки розмір тарифних ставок знівельовано.

Прийняття прожиткового мінімуму, чи якогось іншого мінімального розміру при встановленні посадового окладу (тарифної ставки) першого розряду тарифної сітки вимагає перегляду і удосконалення діючої тарифної системи, як складової системи оплати праці. Необхідно диференціювати не лише кваліфіковану працю від некваліфікованої, але й ранжувати міжпосадові та міжкваліфікаційні співвідношення на основі впровадження в Україні єдиної тарифної сітки (ЄТС) для всіх працівників ПУО як державного, так і недержавного сектору економіки. Нормування мінімальної і максимальної зарплати з боку держави дасть можливість впливати на зростання базових тарифних ставок (окладів) і тарифних ставок (окладів) вищих розрядів у всіх сферах економіки.

Базовою тарифною ставкою (окладом) для розрахунку необхідно брати МЗП, яка є державною гарантією в оплаті праці і вона повинна кореспондуватися з економічним ростом, а не бути лише технічним нормативом, соціальним стандартом. Заробітна плата держслужбовців і інших чиновників також має бути прив'язана до рівня мінімальної заробітної плати в єдиній тарифній сітці і її розмір не повинен встановлюватися «точковим методом» для різних посад окремими законами і підзаконними актами.

Базова тарифна ставка (оклад) – це ставка першого розряду тарифної сітки, яка не повинна бути меншою від чинної мінімальної заробітної плати, і є засобом державного регулювання заробітної плати в більшості країн світу. Базова тарифна ставка(оклад) – це не тільки гарантований мінімум, нижче якого не може бути оплата працівників, але і рівень оплати працівників першого розряду тарифної сітки, для розрахунку посадових окладів (ставок) всіх наступних розрядів. Щоб забезпечити всім працівникам оплату на рівні мінімальної заробітної плати. роботодавці можуть йти на зменшення додаткової зверхтарифної частини оплати – доплат, надбавок, премій, заохочувальних та компенсаційних виплат на користь основної оплати за тарифом.

Послаблення регламентації трудових відносин нормативно-правовими методами, що проявляється у несвоєчасному укладанні трудових договорів (контрактів) і поширенні неформальної зайнятості, відсутність на багатьох ПУО первинних профспілкових організацій і укладених колективних договорів, нехтування створенням тарифно-кваліфікаційних комісій з присвоєння і підвищення кваліфікаційних

розрядів робітникам зменшує дієвість контролю громадськості за дотриманням законодавства про працю. Покладання контролю і перевірок на Державну службу України з питань праці і збільшення штрафів за порушення законодавства про працю може провокувати корупцію і частина заробітної плати буде залишатися в тіні, з якої не будуть справлятися податки та проводитися відрахування до єдиного соціального внеску. Тому єдиним шляхом вирішення протиріч має бути поступове підвищення оплати праці в економіці країни та збільшення її частки у сукупних доходах населення. Реалізація цього можлива лише за умови економічного зростання на засадах інноваційного розвитку, сприяння піднесенню галузей економіки на основі визначення регіональної пріоритетності (наприклад, туристично-рекреаційна сфера Львівщини, сільське господарство, будівництво).

**Висновки.** Підходи до визначення суті МЗП, враховуючи економічні міркування і вимоги економічного розвитку бувають різними в залежності від того, яку функцію виконує МЗП в окремо взятій країні. У більшості країн з розвиненою економікою МЗП виступає не тільки як соціальна гарантія, а є макроекономічним регулятором заробітної плати і встановлюється на загальнонаціональному рівні. В Україні МЗП виконує як соціальну функцію, так і функцію державного і договірного регулювання заробітної плати на макроекономічному рівні. МЗП повинна кореспондуватися з економічним ростом, а не бути лише технічним нормативом для встановлення соціальних стандартів. Сутність МЗП доцільно розглядати у взаємозв'язку з прожитковим мінімумом, середньою номінальною заробітною платою, величиною мінімального споживчого бюджету, межею бідності, базовою тарифною ставкою (окладом). Базова тарифна ставка (оклад) не може бути меншою від чинної МЗП і є засобом державного регулювання заробітної плати, що дає можливість впливати на рівень оплати праці працівників ПУО і прив'язати заробітну плату до рівня МЗП в усіх сферах економіки. Базова тарифна ставка (оклад) – це не тільки гарантований мінімум, нижче якого не може бути оплата працівників, але і рівень оплати працівників першого розряду тарифної сітки, для розрахунку посадових окладів (ставок) всіх наступних розрядів.

Реформування системи оплати праці – запорука формування підвалин добробуту населення. Лише продуктивна зайнятість, що має в

основі високу заробітну плату, може створити передумови для збереження якості людського потенціалу та її нарощування у майбутньому.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Праця України у 2017 році : Статистичний збірник / відп. за випуск І. В. Сенік. – Київ, ТОВ Видавництво “Август Трейд”, 2018 – 270 с.
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці Навч. посібник / Г. Т. Завіновська.- К.: КНЕУ, 2000. – 200с.
3. Шелешкова С. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивності праці / С. Шелешкова, Ю. Спасенко // Україна: аспекти праці. – 2006. – №2. – С.9- 17.
4. Крищенко К. Удосконалення організаційно – економічного механізму управління оплатою праці / К. Крищенко // Україна: аспекти праці. – 2007. –№6 – С. 9 -16.
5. Макконнел Кемпбелл Р. Економикс: Принципы, проблемы и политика / Кемпбелл Р. Макконнел, Стенли Л. Брю. – В 2 т.: Пер.с англ., 11-го изд. – Т.2. – М.: Республика, 1992. – 400 с.
6. Кодекс законів про працю України : за станом на 11.10.2018 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
7. Баланда А. Інститут мінімальної заробітної плати: світовий досвід встановлення та проблеми України / А. Баланда, О. Варецька // Україна: аспекти праці. – 2005. – №4. – С. 38-44.
8. Мінімальна заробітна плата: Мінфін [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>
9. Сайт Державної служби статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
10. Задорожна С. М. Інституційні механізми подолання бідності в Україні / С. М. Задорожна // Публічне адміністрування: наукові дослідження та розвиток. – № 2 (2). – 2016. – С. 37-55.
11. What’s Minimum Wage in European Union 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.reinischfischer.com/whats-minimum-wage-european-union-2017>

## REFERENCES:

1. Senyk, I. V. (Eds). (2018). *Pracya v Ukrayini u 2017 rotsi [Statystychnyj zbirnyk]*. Kyiv: TOV Vydavnyctvo “Avgust Trejd” [in Ukrainian].
2. Zavinovska, G. T. (2000). *Ekonomika praci [Economy of Labour]*. K.: KNEU [in Ukrainian].

3. Sheleshkova, S., & Spasenko, Yu. (2006). Zarobitna plata yak motyvaciynna skladova produktyvnosti praci [Wages as a motivational component of labor productivity]. *Ukrayina: aspekty praci – Ukraine: Aspects of Labour*, 2, 9-17 [in Ukrainian].
4. Kryshhenko, K. (2007). Udoskonalennya organizacijno – ekonomichnogo mexanizmu upravlinnya oplatoyu praci [Improvement of the Organizational and Economic Mechanism of Labour Remuneration Management]. *Ukrayina: aspekty praci – Ukraine: Aspects of Labour*, 6, 9-16 [in Ukrainian].
5. Makkonnel, Kempbell R. & Bryu, Stenly L. (1992). *Ekonomyks: Prynцыpy, problemy i polytyka [Economics: Principles, Problems and Policies]*. (Trans. 11nd ed.). Moskva: Respublyka [in Russian].
6. Kodeks zakoniv pro pracyu Ukrayiny [Labour’s Code Ukraine]. (2018, Oktober 11). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> [in Ukrainian].
7. Balanda, A. & Vareczka, O. (2005). Instytut minimalnoyi zarobitnoyi platy: svitovyj dosvid vstanovlennya ta problemy Ukrayiny [Institute of Minimum Wage: World Experience of Design and Problems of Ukraine]. *Ukrayina: aspekty praci – Ukraine: Aspects of Labour*, 4, 38-44 [in Ukrainian].
8. Minimalna zarobitna plata [Minimum Wage]. Minfin – Ministry of Finance. *minfin.com.ua*. Retrieved from: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/> [in Ukrainian].
9. Sajt Derzhavnoyi sluzhby statystyky [Site of State Statistics Service of Ukraine]. *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from: <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
10. Zadorozhna, S. M. (2016). Instytucijni mexanizmy podolannya bidnosti v Ukrayini [Institutional Mechanisms for Combating Poverty in Ukraine]. *Publichne administruvannya: naukovy doslidzhennya ta rozvytok - Public Administration: Research and Development*, 2 (2), 37-55. [in Ukrainian]
11. What’s Minimum Wage in European Union 2017 *reinisfischer.com* Retrieved from: <https://www.reinisfischer.com/whats-minimum-wage-european-union-2017>.