

УДК 331.215.53

## ВПЛИВ ПІДВИЩЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ЕКОНОМІЧНУ АКТИВНІСТЬ ДОМОГОСПОДАРСТВ

Потьомкін Сергій Костянтинович., к.е.н., проф., ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна,  
Козлова Інна Миколаївна, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

**Анотація** — розглянуто принципи нарахування мінімальної заробітної плати та проаналізовано вплив підвищення мінімальної заробітної плати на економічну активність домогосподарств.

**Ключові слова** — дохід домогосподарства, мінімальна заробітна плата, трудовий потенціал.

Персонал є найбільш важливим елементом, що забезпечує ефективну роботу будь-якого підприємства. Якість робочої сили залежить від успішності підбору кадрів і стабілізації колективу підприємства. Ці питання вирішує маркетинг персоналу, одним із численних завдань якого є визначення ціни трудового потенціалу на підприємстві. Основу такої ціни на підприємстві становить мінімальна оплата праці в країні та відповідні її зміни.

Розмір мінімальної заробітної плати в Україні зазвичай змінюються 2-4 рази на рік і при кожній зміні збільшення мінімальної заробітної плати коливається в межах 2-5%, що не може істотно вплинути на ціну трудового потенціалу на підприємстві. Слід також зазначити, що мінімальна заробітна плата змінюється з урахуванням інфляції і її зміна на значному відрізку часу досить суттєва. На підставі даних офіційної статистики [1] за останні 10 років (з 2007 по 2016 рр.) мінімальна заробітна плата збільшилася у 3,2 рази (з 460 грн. до 1450 грн.). Винятки спостерігалися в 2014 р. і 2015 р., коли розмір мінімальної заробітної плати було змінено в цілому на 13%, в той час як інфляція за цей період склала 83%. З

01.01.2017 р. розмір мінімальної заробітної плати становить 3200 грн. [2], тобто відбулося її збільшення в 2,2 рази одноразово (розмір мінімальної заробітної плати до 01.12.2016 р. становив 1450 грн. [5]).

Таке різке підвищення мінімальної заробітної плати повинно суттєво вплинути на ціну трудового потенціалу на підприємствах, а тому це було оцінено неоднозначно.

Розглянемо позитивні сторони такого збільшення. Протягом тривалого часу (до 2009 р.) мінімальна заробітна плата була нижчою за величини прожиткового мінімуму, а в подальшому перевищувала його лише на 3-5%. У даний час таке перевищення становить 100%. Це важливо насамперед для домогосподарств, у складі яких є діти. Згідно статистичних даних [1] у 2015 р. в Україні було 75,7% домогосподарств, у складі яких є одна дитина і 21,2% домогосподарств з двома дітьми. Якщо батьки отримували мінімальні заробітні плати, то на утримання дітей залишалось небагато. Так, наприклад, у 2015 р. мінімальна заробітна плата становила 1378 грн., а прожитковий мінімум - 1330 грн. [4]. Для домогосподарств з однією дитиною і мінімальними заробітними платами батьків сукупний місячний дохід становив 2756 грн., а рівень прожиткового мінімуму - 3390 грн.; а у домогосподарствах з двома дітьми рівень прожиткового мінімуму складав 5320 грн. Навіть якщо один із батьків отримує мінімальну заробітну плату, а другий - середню по країні (яка в 2015 р. становила 4 195 грн. [1]), то дохід таких домогосподарств за

місяць становив 5525 грн., що всього приблизно на 1500 грн. більше прожиткового мінімуму, а за наявності двох дітей відповідає прожитковому мінімуму. Це не могло вважатися нормальним.

В даний час, коли мінімальна заробітна плата становить 3200 грн., а прожитковий мінімум - 1600 грн., зазначені проблеми вирішуються. Місячний дохід домогосподарств з однією дитиною складе 6400 грн., а сумарний прожитковий мінімум - 4800 грн. Навіть у домогосподарствах з двома дітьми місячний дохід буде приблизно відповідати величині сумарного прожиткового мінімуму. Таке суттєве одноразове підвищення мінімальної заробітної плати безумовно повинно дозволити хоча б частково вирішити одну з найскладніших соціальних проблем, пов'язаних з низьким рівнем доходу певної категорії населення.

Збільшення мінімальної заробітної плати також може позитивно відобразитися і на економічній активності домогосподарств. Слід відзначити, що економічна політика окремого домогосподарства і домогосподарств в цілому сприяє нормальному функціонуванню економіки країни, а сумарний прожитковий мінімум кожного домогосподарства забезпечує його мінімальні потреби для відтворення робочої сили. Нажаль сучасний набір продуктів, товарів і послуг, що входить в прожитковий мінімум [3], невеликий і одноманітний. На цій базі не може розвиватися економіка країни. Для розвитку економіки, внутрішньої і міжнародної торгівлі, сфери різноманітних послуг необхідний більш широкий споживчий попит. Такий попит можуть забезпечити доходи домогосподарств, які значно перевищують ті, що необхідні для забезпечення прожиткового мінімуму. Чим більше різниця між доходами домогосподарства та його мінімальними доходами, тим більше можливостей у цих домогосподарств проводити свою економічну політику. Кожне з них може здійснювати цю політику по-своєму. Одні домогосподарств будуть використовувати вільний залишок доходу на різноманітність асортименту та якість харчування, інші - на

різноманітність одягу і взуття, треті - на якість побутової техніки, різні види послуг, на заощадження і так далі, тобто на поєднання різних напрямів використання доходів. Різноманітність цих напрямів великої кількості домогосподарств дозволяє таким чином розвивати всі види економічної діяльності країни, розвивати її економіку. Різке підвищення мінімальної заробітної плати також дозволяє практично всі домогосподарства забезпечити нехай і не завжди великим, але вільним залишком доходів, тобто підключити всі домогосподарства до реалізації економічної політики. І в цьому теж позитивна сторона значного підвищення мінімальної заробітної плати.

Розмір мінімальної заробітної плати на 2017 р. був встановлений Верховною Радою України на підставі Кабінету Міністрів в грудні 2016 р. Деяко раніше Верховна Рада прийняла Закон України №1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» [2], в якому поряд з іншими змінами були внесені зміни і в "Кодекс законів про працю України", і Закон України "Про оплату праці". Ці зміни і забезпечили можливість такого різкого підвищення мінімальної заробітної плати. Цим Законом мінімальна заробітна плата визначена як «встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах» [2].

Слід відмітити, що істотно змінився не тільки розмір мінімальної заробітної плати, але й принципи нарахування мінімального розміру заробітної плати. Основна відмінність цього визначення від попереднього полягає в тому, що раніше мінімальна заробітна плата виплачувалася за "просту, некваліфіковану працю" [5]. Тепер це визначення відсутнє і більш того, у всякому разі в бюджетній сфері, тарифна ставка першого розряду встановлюється на основі величини прожиткового мінімуму. Власник може встановлювати величину тарифної ставки першого розряду на свій розсуд. Як і в попередньому формулюванні

виплачується мінімальна заробітна плата за виконання місячної норми праці, але слід відзначити, що раніше це додавання не мало значення, а тепер стає суттєвим. Законом України [2] визначено, що «У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці». Таким чином, повна виплата мінімальної заробітної плати залежить саме від величини місячної (годинної) норми праці. Термін "норма праці", а тим більше "місячна норма праці" раніше в системі нормування не застосовувався, а використовувався термін "норма часу" на виконання тієї чи іншої роботи. Слід зазначити, що місячна норма праці може застосовуватися в тих випадках, коли вони повторюються протягом певного періоду часу. Наприклад, прибирання щодня певної площі приміщення, утримання в чистоті певної ділянки території і так далі. Але якщо робота різноманітна, різна за тривалістю, нормується кожна окремо, то використання терміну "місячна норма праці" в такому випадку неоднозначно. Під нею можна розуміти як виконання норми часу за місяць на 100%, так і виконання виробничого місячного завдання, а в цьому випадку виробіток норм може набагато перевищувати 100%. Також слід врахувати, що величину як норми часу, так і місячної норми праці встановлює роботодавець.

В цілому настільки істотні зміни в системі оплати праці і стимулюванні працівників потребують подальшої деталізації.

### Список використаної літератури

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1774-19>.
3. Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення: Постанова Кабінету Міністрів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/780-2016-%D0%BF>.
4. Фінансовий портал Мінфін [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://minfin.com.ua>.
5. Фінансовий портал Мінфін [Електронний ресурс]. – Режим доступу :[http://index.minfin.com.ua/index/salary/?\\_ga=1.262476937.409062094.1484894623](http://index.minfin.com.ua/index/salary/?_ga=1.262476937.409062094.1484894623).

Автори

**Потьомкін Сергій Костянтинович**, к.е.н., професор кафедри менеджменту, ХНЕУ ім. С. Кузнеця ([serhii.potomkin@hneu.net](mailto:serhii.potomkin@hneu.net)).

**Козлова Інна Миколаївна**, викладач кафедри менеджменту, ХНЕУ ім. С. Кузнеця ([innes727@gmail.com](mailto:innes727@gmail.com)).

Тези доповіді надійшли 07 лютого 2017 року.

Опубліковано в авторській редакції.