



# ЩОДО ЗВ'ЯЗКУ РОЗМІРІВ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРПЛАТИ ТА ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ

Коротка аналітична записка

Підготували: Дмитро Яблонівський, старший економіст ЦЕС  
Ірина Піотківська, старший економіст ЦЕС  
Юлія Руда, молодший економіст ЦЕС

office@ces.org.ua  
Дата: 4 листопада 2016 р.

## Зміст

<b>1</b>	<b>Формулювання проблеми.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Міжнародний досвід.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Аналіз наслідків впровадження політики.....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Висновки.....</b>	<b>6</b>

Центр економічної стратегії засновано у травні 2015 року. Його засновниками є Томаш Фіала, генеральний директор найбільшої в Україні інвестиційної компанії Dragon Capital, Іван Міклош, колишній віце-прем'єр-міністр та міністр фінансів Словацької Республіки та Святослав Вакарчук, громадський діяч, музикант. Центр робить внесок у розробку стратегії економічного зростання України, здійснює незалежний аналіз найбільш важливих аспектів державної політики, а також будує суспільну підтримку реформ на основі таких принципів:

- Економічна свобода (лібералізація, дерегуляція, приватизація)
- Вільна та чесна конкуренція
- Менша роль держави за підвищення її ефективності
- Інформаційна прозорість та свобода слова
- Верховенство права та захист приватної власності
- Здорові та стабільні державні фінанси
- Економіка, що створена на засадах знань

Для більш детальної інформації про ЦЕС просимо звертатися до нас за тел.: (044) 492-7970 чи [office@ces.org.ua](mailto:office@ces.org.ua). Також запрошуємо відвідати наш [www.ces.org.ua](http://www.ces.org.ua) чи слідкувати за нами у соціальних медіа [facebook.com/cesukraine](https://www.facebook.com/cesukraine) чи [twitter.com/ces\\_ukraine](https://twitter.com/ces_ukraine).



# 1 Формулювання проблеми

Мінімальна зарплата (МЗП) відповідно до [Закону Про оплату праці](#) (статті 9-10) не може бути нижче прожиткового мінімуму працездатної особи. Де факто вона йому дорівнює. Водночас немає обмежень щодо перевищення рівня мінімальної зарплати над рівнем прожиткового мінімуму. За розрахунками на основі опитувань, близько третини загальної суми зарплат українців виплачуються неофіційно, що призводить до недоотримання бюджетом податків з доходів громадян, соціальних внесків. Для збільшення цих надходжень необхідно збільшувати частку офіційно сплачуваної зарплатні. Один з способів — підвищення розміру мінімальної зарплати.

Прожитковий мінімум є вартісною оцінкою мінімально необхідного для нормального життя набору товарів та послуг для окремої людини. Методологія розрахунку структури прожиткового мінімуму затверджується [наказом Міністерства праці та соціальної політики України](#).

Рівень мінімальної зарплати є наслідком політичного процесу узгодження інтересів працівників, чий інтереси представляють профспілки, роботодавців та держави. І розмір прожиткового мінімуму може бути лише відправною точкою цих переговорів, але не індикатором рівня, який роботодавець має обов'язково сплачувати працівнику, тим більше, що реальний прожитковий мінімум для конкретної людини сильно коливається в залежності від регіону, віку, стану здоров'я, наявності дітей тощо.

Розмір прожиткового мінімуму впливає на встановлення мінімального розміру пенсії, різних видів соціальної допомоги, величини неоподаткованого мінімуму доходів, визначення соціальних гарантій в галузі освіти та здоров'я ([Закон України Про прожитковий мінімум, стаття 2](#)).

Поняття прожиткового мінімуму та мінімальної ЗП в різних країнах визначається по різному, далеко не скрізь є встановлені обидва показники, залежить від того для яких виплат вони є відправною точкою і від місцевих традицій. В багатьох країнах послуговуються одним з показників - мінімальна зарплата частіше. В Європі МЗП вища за прожитковий мінімум лише в Греції, Португалії, Іспанії, Франції та Нідерландах.

При цьому через ментальну прив'язку МЗП до споживчого мінімуму зростання мінімальної зарплати може бути трактоване суспільством як її індексація відповідно до зростання вартості життя, що формуватиме очікування щодо відповідного коригування розміру прожиткового мінімуму та інфляційні очікування.

**Тому зростання мінімальної зарплатні із великою ймовірністю призведе до зростання очікувань суспільства щодо підвищення рівня усіх соціальних виплат.**

За даними Держстату, в першому кварталі 2016 року відповідно до аналогічного періоду 2015 року середня оплата праці у доходах населення зросла на 15,4%, а соціальної допомоги удвічі меншими темпами – лише на 8,1%<sup>1</sup>. Таким чином, зростав розрив у доходах працюючих українців та тих, що живуть за рахунок соціальних виплат. У разі продовженні цієї тенденції це ще більше підігріватиме очікування індексації соціальних виплат від їх отримувачів.

Різне збільшення мінімальної зарплати потребуватиме відв'язки Єдиної тарифної сітки оплати праці державних службовців та працівників бюджетної сфери (це вимагає змін у законодавстві, зокрема Закону про державну службу, які повинні передувати ініціативам щодо радикального підвищення мінімальної заробітної плати), а також вирішення питань із прив'язками до МЗП сум штрафів, декларування тощо.

---

<sup>1</sup> Розрахунки ЦЕС за даними статистичних бюлетнів «Витрати і ресурси домогосподарств України» [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publdomogosp\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publdomogosp_u.htm)



## 2 Міжнародний досвід

90% країн світу мають системи мінімальних зарплат, в ЄС вона існує у 22 з 28 країн. Переваги наявності мінімальної зарплати асоціюються із підвищенням рівня життя, зменшенням бідності, нерівності доходів. Серед вад — потенційне збільшення безробіття (через небажання бізнесу наймати більш дорогих працівників), зростання цін (через зростання оплати праці як складової витрат), зменшення конкурентоспроможності країн (через вищу вартість робочої сили).

Досвід країн ЄС демонструє, що встановлення рівня мінімальної зарплати є наслідком політичного процесу. Розмір мінімальної зарплатні, як правило, встановлюється державою, але за погодженням із іншими стейкхолдерами — профспілками, об'єднаннями роботодавців, радами експертів.

Відповідно до міжнародного досвіду, рівень мінімальної зарплати є не лише похідною від вартості життя, як в Україні. При визначенні її оптимального рівня також враховується стан ринку праці, нерівності доходів, стан бізнесу в країні, середній рівень зарплатні в економіці.

В деяких країнах розмір мінімальної зарплатні може відрізнятися для окремих груп, наприклад, для молодих співробітників, стажерів, інвалідів; в залежності від стажу роботи. Як правило, більш вразливим до безробіття групам населення дозволяється платити менше, ніж встановлений рівень мінімальної зарплатні.

## 3 Аналіз наслідків впровадження політики

Далі проаналізуємо потенційні наслідки підвищення мінімальної зарплати більш детально.

### **Вплив на бюджет.**

(+)

Зростання надходжень податків та соціальних внесків за рахунок збільшення частки офіційної зарплати

Зменшення обсягу наданих субсидій на комунальні послуги, інших виплат, прив'язаних до розміру доходів

Зростання надходжень по ЄСВ через збільшення максимального розміру зарплати, з якої сплачуються страхові внески

Зростання надходжень по ЄСВ через зростання мінімального розміру ЄСВ для ФОПів

(-)

Збільшення видатків на виплати зарплати працівникам бюджетної сфери через зростання мінімальної зарплатні (оклад першого тарифного розряду працівників бюджетної сфери прив'язаний не до мінімальної зарплати, а до прожиткового мінімуму, але мінімальна зарплата працівника бюджетної сфери не може бути нижче встановленої мінімальної зарплатні, а з 1 січня 2017 року згідно із вимогами Закону України «Про державну службу» не може бути меншою за 1,25 розміру мінімальної заробітної плати)

Ризик зменшення кількості найнятих працівників, зокрема офіційно, та відповідно втрата для бюджету відрахувань з їх зарплат

Зростання безробіття потребуватиме підвищення витрат бюджету на виплату допомоги по безробіттю тим, хто зареєструється на біржі праці

### **Ризики для економіки:**

- Підприємства можуть звільнити, або відмовитись наймати нових працівників (особливо офіційно), якщо попит на товари та послуги зростає. Це – потенційний ризик зростання безробіття та уповільнення економічного відновлення в цілому,



- Частина оплати праці працівників із найвищою зарплатнею можуть перевести у «конверти», а якусь кількість людей з зарплатою меншою, ніж мінімальна, переведуть на неповний робочий день / погодинну оплату праці,
- Підприємства можуть закласти додаткові витрати на податки та ЄСВ у ціни продукції (ризик прискорення інфляції) або спробувати перекласти тягар збільшення виплат до бюджету на найманих працівників (наприклад, вирахувати збільшення податку з зарплати в конверті, або, ймовірно, зменшити суму індексації / зростання зарплатні при наступному перегляді).

## Врізка 1. Короткий огляд ринку праці України в контексті підняття мінімальної заробітної плати

За останньою статистикою<sup>2</sup>, із 7,5 млн штатних працівників по Україні, 2,9 млн осіб отримували зарплату меншу від 3000 грн. Теоретично, при піднятті мінімальної зарплати до рівня 3200 грн, саме ця частина населення буде знаходитися під ризиком звільнення через небажання роботодавця витрачати на оплату праці більше.

Проаналізувавши структуру цієї частини працівників (див. Таблиця 1), бачимо, що 1,2 млн із них знаходяться у сферах, де роботодавцем здебільшого є держава (сфери N-Q). Освіта, медицина, оборона – у цих сферах звільнення працівників з метою скорочення витрат Держбюджету є дуже малоймовірним.

650 тис людей з низьким рівнем зарплати працюють у галузях переробної промисловості та сільського господарства. Знижувати потужності виробництва в цих сферах недоцільно, тому в короткостроковій перспективі частину працівників імовірно переведуть на офіційний неповний робочий день. Ефект зростання безробіття або збільшення продуктивності праці за рахунок модернізації можна очікувати лише у більш у довгостроковій перспективі.

У сферах, де розраховуються готівкою, особливо за послуги, (це готельно-ресторанний бізнес, операції з нерухомим майном, будівництво, торгівля, послуги ремонту) швидше за все в тіні знаходиться більше заробітної плати, ніж у інших сегментах, де розрахунки здебільшого безготівкові, і тут можна очікувати ефект детінізації. У таких сферах зайнято 500 тис працівників.

Таблиця 1. Види економічної діяльності з найбільшою кількістю працівників, що мають заробітну платню нижче 3000 грн

Вид діяльності	Код за КВЕД-2010	% працівників із заробітною платою до 3000 грн	Кількість працівників із заробітною платою до 3000 грн
<b>Усього</b>	<b>7 493</b>	<b>38,8</b>	<b>2 907</b>
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	A	51,5	248
Переробна промисловість	C	32,4	394
у тому числі виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	CA	42,9	115
текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	CB	49,0	36
виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність	CC	47,4	31

<sup>2</sup> Експрес-випуск «Розподіл працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати у червні 2016 року» // Укрстат



Будівництво	F	45,4	75
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	G	49,8	336
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	H	31,0	194
з них поштова та кур'єрська діяльність	53	74,6	52
Тимчасове розміщування й організація харчування	I	61,2	45
Операції з нерухомим майном	L	52,3	43
Професійна, наукова та технічна діяльність	M	33,5	72
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	N	59,3	106
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	O	21,9	97
Освіта	P	41,1	546
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	Q	53,2	492
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	R	48,8	72

Джерело: Укрстат, власні розрахунки ЦЕС

#### *Інші ефекти:*

- Зростання мінімальної зарплатні із великою ймовірністю призведе до зростання очікувань суспільства щодо підвищення рівня усіх соціальних виплат (пенсій тощо).
- Працівники бюджетної сфери чекатимуть на зростання зарплат, хоча оклади тарифної сітки прив'язані до прожиткового мінімуму, а не до мінімальної зарплати. Зменшення диференціації розмірів заробітних плат в залежності від досвіду та кваліфікації («зрівняйлівка») призводитиме до зменшення стимулів до підвищення кваліфікації.
- Очікування щодо зростання рівня соціальних виплат після зростання мінімальної зарплати ймовірно будуть підігріватися частиною політиків, що зацікавленні в зростанні невдоволення владою.

## 4 Висновки

Для успішного впровадження політики підвищення мінімальної зарплати недостатньо додатного фіскального ефекту. Як вже зазначалося вище, незважаючи на те, що збільшення мінімальної зарплатні не означає обов'язкового зростання прожиткового мінімуму, підвищення першої може призводити до очікування серед громадян щодо зростання пенсій та інших соціальних виплат, які є похідними від розміру прожиткового мінімуму, а також створює ризики для зайнятості.

**Потрібно розірвати ментальну прив'язку зростання соціальних виплат та зарплат бюджетників до зростання мінімальної зарплатні щоб не створювати інфляційних очікувань.**

**Потрібно опрацювати ефект від підняття МЗП на зайнятість та розробити державні програми стимулювання для регіонів, не фокусуючись лише на виплатах по безробіттю.**

