

УДК 331.2+37.07:005.96

Кундицький Олександр Олександрович

доктор економічних наук, професор

Львівський національний університет імені Івана Франка

Kundytskyi Oleksandr

Doctor of Economics, Professor,

Profesor at the Department of Management

Ivan Franko National University of Lviv

ORCID: 0000-0002-7848-4717

**ЗАРОБІТНА ПЛАТА В СИСТЕМІ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО
КАПІТАЛУ УНІВЕРСИТЕТУ**

**SALARY IN THE HUMAN CAPITAL REPRODUCTION SYSTEM OF
THE UNIVERSITY**

***Анотація.** Стаття присвячена викликам управління персоналом вищих навчальних закладів. Основна увага сконцентрована на проблемах оплати праці в університетах в Україні.*

Розглянуто сутність заробітної плати, її трактування з погляду різних економічних підходів. Зазначено основні функції заробітної плати.

Проаналізовано наукоємність ВВП в Україні та порівняно цей показник з розвинутими країнами світу. Зроблено висновок про недостатній рівень цього показника.

Визначено основні проблеми та виклики, зумовлені поточним способом та рівнем формування заробітних плат науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. Зроблено висновок, що в Україні заробітна плата у сфері освіти не виконує свої основні функції.

Основний акцент зроблено на способі формування заробітної плати у сфері вищої освіти та рівні заробітної плати в Україні. Проаналізовано тарифні коефіцієнти та тарифну сітку, яка діє для педагогів вищої школи в Україні у 2023 році.

У результаті порівняння рівня заробітної плати науково-педагогічних працівників вітчизняних університетів із прожитковим мінімумом та середніми витратами домогосподарств зроблено висновок про низьку платоспроможність викладацьких заробітних плат. Проведено порівняння оплати праці у вузах України та Європи. Оскільки рівень вітчизняних заробітних плат суттєво нижчий, наголошено на необхідності реформ оплати праці у вітчизняній сфері освіти.

Ключові слова: заробітна плата, мінімальна заробітна плата, науково-педагогічний працівник, оклад, тарифна сітка, прожитковий мінімум, споживчий кошик.

Summary. *The article is devoted to the challenges of personnel management of higher educational institutions. The main focus is on the problems of payment system for the employers in universities in Ukraine. Historically, the level of wages in the education in Ukraine has been quite low since Soviet times. The teacher's work was respected, but not well paid. The low level of wages was present both in secondary school and in higher education. As evidenced by the analysis carried out in the article, this practice persists to this day.*

The essence of wages, its interpretation from the point of view of various economic approaches is considered. The main functions of wages are specified.

The knowledge intensity of GDP in Ukraine was analyzed. The indicator of knowledge intensity of GDP is compared with the developed countries of the world. It is concluded that the level of this indicator is insufficient. It is the reason why talented young specialists refuse to work in the field of education quite often.

The main problems and challenges caused by the current method and level of salary formation of scientific and pedagogical workers of higher educational institutions are determined. It was concluded that in Ukraine, wages in the field of education do not fulfill their main functions. Scientific achievements and achievements are not sufficiently rewarded.

The conclusion that the problem consist of method and structure of formation of wage in education is made. The main emphasis is on the method of formation of wages in the field of higher education and the level of wages in Ukraine. The tariff coefficients and the tariff grid, which will be in effect for teachers of higher education in Ukraine in 2023, have been analyzed.

As a result of comparing the salary level of scientific and pedagogical workers of domestic universities with the subsistence minimum and average household expenses, a conclusion was drawn about the low solvency of teaching salaries. A comparison of wages in higher education institutions of Ukraine and Europe was made. Since the level of domestic wages is significantly lower, the need for wage reforms in the domestic field of education has been emphasized.

Key words: *salary, wage, minimum salary, scientific and pedagogical worker, tariff grid, living wage, consumer basket.*

Постановка проблеми. Вища освіта є одним з найважливіших джерел розвитку у сфер життя держави, економіки та національного господарства. Адже саме завдяки умінням та навичкам, отриманим під час здобуття вищої освіти, праця людини стає більш ефективною, підвищується її здатність до сприйняття і застосування на практиці нових методів виробництва і управління, технологій і технологічного обладнання, з метою більш продуктивного використання наявних ресурсів. Щороку за результатами науково-дослідної роботи освітніх закладів з'являються інноваційні підходи та технології до здійснення господарської діяльності. Основою вищої школи є науково-педагогічний персонал, від якості якого

залежить ефективність та результативність навчально-виховного процесу, рівень підготовки фахівців та їх майбутня конкурентоздатність на ринку праці, а також рейтинг навчального закладу.

Більшість вітчизняних вузів є державними. Як наслідок, їх витрати обмежуються та контролюються державними органами, а оплата праці працівників визначається згідно тарифних сіток та нормативів, які формуються МОН України. Як наслідок, сьогодні в Україні вагомою соціально-економічною проблемою є криза соціально-трудових відносин, яка виражається в знеціненні наукових кадрів, втрати змістовної функції праці та переходу її з діяльності, що дозволяє отримувати матеріальні і духовні блага, в спосіб виживання.

Як показують дослідження заробітна плата є системоутворюючим компонентом механізму відтворення науково-педагогічного потенціалу вищого навчального закладу, що регулює його розвиток у професійному та соціальному аспектах. Рівень життя всіх науковців, а також їх родин, залежить у першу чергу від рівня оплати праці та механізмів її виплати. Саме заробітна плата повинна стати головною складовою доходів вчених, підґрунтям їх життєдіяльності, а звідси й найбільш потужним стимулом професійного відтворення, оскільки являє собою один з головних показників і чинників рівня соціально-економічного життя кожної країни, колективу, людини. Найгострішою соціальною проблемою науково-педагогічних працівників України є велика різниця між високою вартістю життя і низькою ціною праці. Крім того, особливістю українських реалій є й те, що певна частка зайнятого населення, в тому числі висококваліфіковані працівники, до яких ми відносимо професорсько викладацький склад вишів, також належать до категорії бідних саме через низький рівень доходів від зайнятості. Тобто, навіть маючи роботу, людина фактично не може нормально відтворювати себе на ті кошти, які їй платить держава або роботодавець. Актуальність теми дослідження очевидна й не викликає

сумніву, оскільки зумовлена необхідністю наближення рівня заробітної плати викладачів до рівня, який дозволяє здійснювати всі функції заробітної плати.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). З метою збереження науково-педагогічного персоналу вітчизняними закладами і запобігання їх міграції закордон або зміни сфери діяльності із освіти у бізнес-структуру необхідно переглянути способи мотивації університетських працівників та сформувані методи ефективної матеріальної мотивації.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Оскільки персонал є ключовим чинником ефективності діяльності будь-якої організації, питанням оплати праці присвячені дослідження великої кількості як зарубіжних так і вітчизняних науковців. Будь які економічні чи соціальні зрушення в суспільстві вимагають перегляду принципів матеріальної мотивації.

Заробітна плата є однією із найважливіших соціально-економічних категорій, оскільки являється основою благополуччя членів суспільства і індикатором його соціальної напруги. Тому не дивно, що питання заробітної плати (оплати праці) є одним із ключових в дослідженнях класиків економічної науки. Особливої уваги заслуговують публікації таких представників економічної теорії як П. Самуельсона [1], В. Петті [2], А. Тюрго [3] та ін. Вагомий внесок у розвиток макроекономічних підходів до заробітної плати як економічної категорії здійснили вітчизняні дослідники С. Мочерний [4], К. Кривенко [5] Для досягнення цілей статті автора важливими є дослідження в галузях економіки праці та менеджменту трудових ресурсів, зокрема публікації А.В. Калини [6], П.Ю. Буряка [7].

Виклад основного матеріалу. Вперше заробітна плата як економічна категорія було розглянута англійським економістом В. Петті у XVII ст. і трактувалася як природна ціна праці рівень якої визначався фізіологічним

мінімумом засобів існування необхідним для найманого робітника і його родини [2, с. 322]. Визначаючи сутність і розмір заробітної плати працівника А. Тюрго вважав, що заробітна плата є результатом «від продажу своєї праці іншим» і що вона «обмежена необхідним мінімумом для його існування... тим, що йому безумовно необхідно для підтримання життя» [3, с. 223]. Вищенаведене твердження було панівним до кінця ХХ століття і отримало назву «Теорії залізного закону заробітної плати» [4, с. 404].

Щодо сучасного тлумачення категорії заробітна плата, то її трактують як «винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором, роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [8]. Аналізуючи науковий доробок з цього питання можна стверджувати, що в економічній науці утвердилися два класичні підходи до розуміння сутті категорії «заробітна плата». Суть першого полягає в тому, що заробітна плата розглядається як ціна праці, а другого – як вартість робочої сили. Спроба синтезу цих двох підходів спостерігається в працях сучасних економістів, які стверджують, що люди за певну ціну (ставку заробітної плати) здають свої послуги в оренду [1]. Існує твердження, що заробітна плата – це ціна за використану працю є панівним у сучасній економічній науці [5, с. 235], хоча й існує велика кількість дещо інших трактувань цієї категорії [6]. Загалом спільним для більшості дефініцій є те, що заробітна плата розглядається як якісний показник економічного господарювання, який в свою чергу залежить від показників розвитку економіки, а саме: обсягу ВВП та його розподілу, величиною непрямих податків, субсидій, валового прибутку, чисельністю населення та його активної частини, що задіяна в економіці тощо [7, с. 92]. Неоднозначність у тлумаченні даної категорії пояснюється позицією з якої розглядається заробітна плата, а саме – позиції підприємця чи позиції працівника. Саме з позиції працівника заробітна плата є основним джерелом доходу, від якого залежить його рівень життя. Дане твердження тісно корелюється з теорією

людського капіталу, згідно якої для того щоб більше заробляти необхідно більше вкладати у свій освітній і кваліфікаційний рівень.

Адже саме розмір заробітної плати формує платоспроможний попит населення, що в свою чергу визначає динаміку розвитку вітчизняної економіки – шляхом стимулювання виробництва продукції.

Аналіз економічної літератури дозволяє стверджувати, що на заробітну плату покладено виконання таких основних функцій, а саме:

- 1) відтворювальної, як джерела відтворення робочої сили, її розумових і фізичних властивостей;
- 2) стимулюючої, як показника залежності величин заробітної плати від продуктивності праці;
- 3) регулюючої, як засобу розподілу і перерозподілу робочої сили в економічній системі держави;
- 4) соціальної, як принцип соціальної справедливості – однакової винагороди за однакову працю.

Слід зазначити, що кожна з функцій висвітлює ту чи іншу грань, а всі вони формують діалектичну єдність, що дозволяє зрозуміти як суть заробітної плати так і її особливості, які виникають на певному етапі розвитку суспільства або існування країни.

Аналізуючи досвід України автор цієї статті притримується думки про те, що заробітна плата загалом по економіці і в системі вищої школи зокрема не виконувала повною мірою жодної із вищеназваних функцій. Загалом це пов'язано із загальним низьким рівнем заробітних плат в країні, що призводить до низької мотивації в досягненні високих результатів праці.

Як не парадоксально, але ситуація що склалася у промисловості і сільському господарстві є вигідною для українських олігархів, оскільки використання дешевої робочої сили не спонукає їх підвищувати продуктивність праці шляхом інвестицій у основні фонди та розвиток людського капіталу. Це пояснюється тим, що український експорт – це

сировинний експорт для західних економік, а не експорт конкурентоздатної продукції. У той же час слід пам'ятати про те, що низький рівень заробітної плати є одним із чинників низької продуктивності праці, незадовільної якості продукції і її неконкурентоздатності, прихованого безробіття, тіньової економіки тощо.

Щодо наукової галузі, то науково-педагогічні працівники, відчуваючи нестачу матеріальних ресурсів, змушені шукати додаткові заробітки, що аж ніяк не сприяє розвитку вітчизняної науки. У той же час розвиток економіки будь-якої країни є неможливим без посилення її науково-інноваційної складової, яка не може бути досягнута без посилення стимулюючої ролі заробітної плати працівників вищої школи. На підтвердження даного твердження хочеться зазначити, що наукоємність ВВП України за останнє десятиліття катастрофічно зменшується. Так, якщо у 2013 році цей показник становив 0,7% то у 2021 році він набув свого критичного значення і склав – 0,29 % (рис. 1) . За такої ситуації автор даної статті погоджується з думкою про те, що наука України практично перестала виконувати свою економічну функцію, а виконує лишень соціокультурну (менше 0,3 % ВВП) [9. с.24].

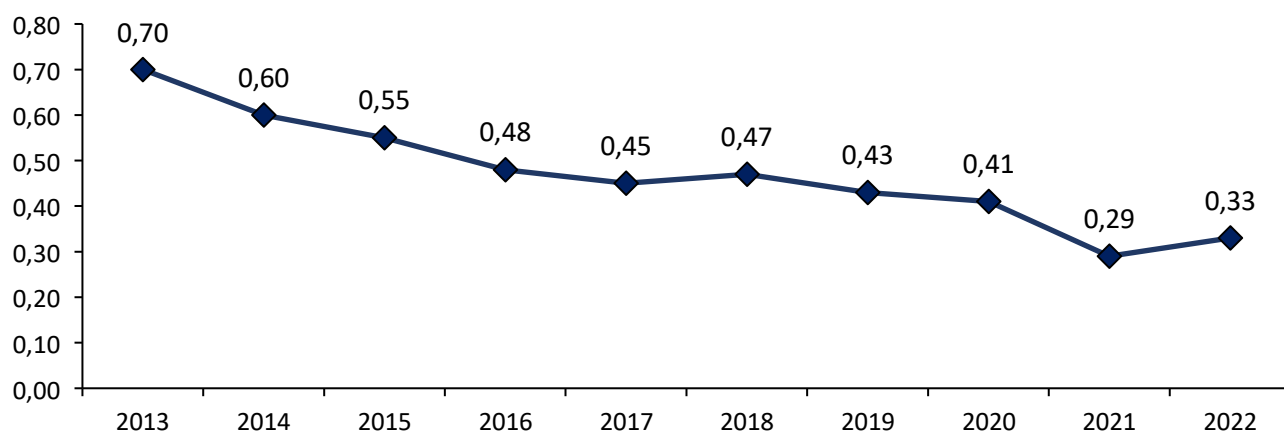


Рис. 1. Динаміка наукоємності ВВП України, %

Джерело: [9, с. 24]

У той же час, станом на 2021 рік наукоємність ВВП у країнах ЄС у середньому становила 2,26 %. Більшою за середню вона була у Швеції – 3,35

%, Бельгії – 3,22 %, Австрії – 3,19 %, Німеччині – 3,13 %, Фінляндії – 2,99 %, Данії – 2,81 %, Франції – 2,21 %; меншою – у Румунії, Мальті, Латвії, Болгарії, та Кіпрі (від 0,47 % до 0,87 %) [10]. Найбільші значення цього показника мають Ізраїль (5,56 %) та Південна Корея (4,93 %), більше 3 % – Китай (3,78 %), США (3,46 %) та Японія (3,30 %) [11]. Говорити про конкурентоздатність української продукції за таких умов є недоречним.

В умовах сьогодення на рівень заробітної плати впливають багато чинників, які можна поділити на дві групи: чинники опосередкованого і безпосереднього впливу. До опосередкованого ми відносимо державну стратегію формування оплати праці в системі вищої школи, яка мала б наблизитись до сучасних європейських моделей розвитку індустріальної держави. Щодо чинників безпосереднього впливу – то це рівень мінімальної заробітної плати, прожитковий мінімум, рівень оподаткування заробітної плати, надбавки за вчене звання і науковий ступінь тощо.

Основним критерієм, від якого відштовхуються при нарахуванні заробітної плати викладачів – це не розмір мінімальної заробітної плати, а тарифний розряд – елемент тарифної сітки, що характеризує складність виконуваних робіт та рівень кваліфікації працівника, здатного виконувати роботу відповідної складності. Точкою відліку тут є перший тарифний розряд – найменший посадовий оклад за найменш кваліфіковану працю, який за початковим задумом він мав би дорівнювати мінімальній заробітній платі, але цього ніколи не було [12]. У табл.1 подано актуальні тарифні розряди, які діють в Україні.

Розмір першого тарифного розряду складає 2893 грн – що є більше за прожитковий мінімум працездатної особи у січні 2023 року, але значно менший мінімальної зарплати. Також слід зазначити, що перший тарифний розряд з 01 січня 2023 року не змінювався й залишився на рівні попереднього року.

Таблиця 1

**Тарифні розряди науково-педагогічного та керівного персоналу
 вищих навчальних закладів в Україні у 2023 р.**

12				
Посади	Тарифний розряд ЄТС (Наказ № 557, штатний розпис ЗВО)	Тарифний коефіцієнт ЄТС (Постанова № 1298, Наказ № 557)	Посадовий оклад, грн (січень-грудень)	
			за тарифним коефіцієнтом – "чистий ЄТС" (Постанова № 1298)	збільшений, підвищення зарплати викладачам ЗВО (+ 11%, постанова № 36)*
Професорсько-викладацький склад				
викладач-стажист	15	2,58	7 464	8 285,04
асистент	16	2,79	8 071	8 958,81
викладач	17	3,00	8 679	9 633,69
старший викладач	18	3,21	9 287	10 308,57
доцент	19	3,42	9 894	10 982,34
професор	20	3,64	10 531	11 689,41
завідувач кафедри (якщо звання доцента)	19	3,42	9 894	10 982,34
завідувач кафедри (якщо звання професора)	21	3,85	11 138	12 363,18
Адміністративно-керівний персонал				
декан (якщо є звання доцента)	20	3,64	10 531	11 689,41
декан (якщо є звання професора)	21	3,85	11 138	12 363,18
проректори (з наукової роботи, навчальної роботи і т.п.)	90% окладу ректора**		11 352	11 629,47
перший проректор	95% окладу ректора**		11 982	12 275,49
ректор	24	4,36	12 613	14 000,43

*застосовуються лише до науково-педагогічних працівників (НПП), які здебільшого й працюють у ЗВО. Підвищені оклади виплачуються і в коледжах, які мають ліцензії на підготовку молодших бакалаврів і бакалаврів, але лише для науково-педагогічних посад за Переліком № 963 (п. 12¹ ч. 2 розд. XV «Прикінцеві та перехідні положення» Закону про ВО). Вимоги до НПП наведено у ст. 53-55 Закону про ВО;
 ** за п. 3 Наказу № 557 проректорам оклад встановлюють у межах 5-15%

Джерело: [12]

Щодо мінімальної зарплати в Україні то з 1 липня 2023 року вона складає– 6500 грн. (159 євро). Крім мінімальної розрізняють і середню заробітну плату, яка станом на 2023 рік її розмір становила 18 914 грн (461 євро). Якщо врахувати показник інфляції – 28,4% то реальна середня зарплата підвищиться лише на 1,4% [13]. Важливе значення в системі регулювання заробітної плати відіграє прожитковий мінімум, який з 1 січня 2023 року складає 2589 грн. [14], станом на початок листопада 2023 року в еквіваленті 64 євро.

Важливим елементом визначення індивідуальної заробітної плати науковця є наявність вченого звання і наукового ступеня. Так, наявність цих елементів впливає на її збільшення зокрема: вчене звання професора додає 33% до окладу, науковий ступінь кандидата наук – 15, а доктора 25%. За вислугу років розмір надбавки складає від 10 до 30%.

Як наслідок, заробітна плата професора в Україні складає в середньому 17000 грн. (410 євро).

Чи є достатньою дана сума для відтворення, залежить від того, які потреби можна задовільнити за допомогою даної суми заробітної плати. Користуючись класифікацією А. Маслоу потреби поділяємо на первинні і вторинні. Для простоти розрахунків беремо мінімальні видатки середнього домогосподарства в Україні , яке складається з двох дорослих і однієї дитини. Вважаємо також, що житлом домогосподарство є забезпеченим.

Так за даними статистичних досліджень середньостатистичне українське домогосподарство у 2022 році для задоволення потреб у харчуванні витрачає 11362 грн. [15] або 272 євро. Однак чи можемо ми віднести домогосподарство науковця до середньостатистичного по Україні? Адже заробітну плату наукових працівників слід розглядати як ціну, що виплачується за застосування розумових здібностей людини у наданні освітніх послуг. Формування даної ціни залежить не тільки від суми видатків на задоволення первинних потреб, а ключову роль тут відіграють

видатки на задоволення вторинних потреб, основною з яких є потреба в освіті. Для того щоб здобути ступінь доктора філософії необхідно, без врахування шкільного навчання, дев'ять років безперервного навчання, а доктора наук ще плюс як мінімум п'ять років. Таким чином, видатки домогосподарств де є науковці будуть різко відрізнятися від середньостатистичного і ключовою відмінністю тут є видатки на освіту. За офіційними статистичними даними домогосподарство на освітні послуги в середньому витрачає майже 119 грн. в місяць [15] або 1428 грн. (35 євро) у рік.

Якщо зіставити дані офіційної статистики з вартістю освітніх послуг, то стане зрозуміло, що ця сума є явно недостатньою навіть, якщо вважати, що навчання відбувається за державний кошт. Загалом, як зазначено автором у попередніх публікаціях, станом на сьогоднішній день, якщо розглядати затрачені кошти і час на отримання ступеня доктора наук як інвестиційні то вони є не вигідні, оскільки термін окупності невиправдано довгий, а отриманий дохід в майбутньому надто низький [16, с. 272-278]. Адже сьогодні заробітна плата професора львівського вузу є на рівні платні паркувальника з середньою освітою і також нижчою ніж середня по промисловості і навіть є нижчою за заробітну плату водія тролейбуса.

Як було зазначено вище, це суперечить теорії людського капіталу започаткованої ще А Смітом, яка прямо вказує на залежність доходів працівника від його знань, навичок та природних здібностей. На думку видатного американського економіста польського походження Якоба Мінцера 2/3 відмінностей у заробітній платі залежить від освіти, досвіду роботи, кількості робочих тижнів [17].

Щодо Західних країн то найбільш оплачуваними є професорсько-викладацький склад Швейцарії. Так доцент Університету Лозанни заробляє від 126 000 до 159 000 швейцарських франків на рік, тоді як повний професор заробляє від 150 000 до 172 000 швейцарських франків. Загалом

середня плата професора у Швейцарії становить 185 000 \$. Наступне місце займає Австралія із середньою зарплатою професора 150 000\$ на рік. За даними статистики професор заробляє від 195 000 до 207 000 австралійських доларів, а доцент – від 150 000 до 178 000 австралійських доларів. Наступними ідуть Нідерланди, де середня заробітна плата професора становить 122 000\$. Згідно з Колективним трудовим договором нідерландських університетів, асоційовані викладачі (universitair hoofddocent) отримують від €4800 до €9400 на місяць, тоді як штатні професори (Hoogleraar) отримують від €5400 до €9400 на місяць. Щодо Німеччина, то середня зарплата професора тут становить 92 000\$. Німецькі науковці вважаються державними службовцями, тому їхню винагороду встановлює законодавство федеральних земель. Молодші викладачі (молодші професори) заробляють від 4713 євро до 5301 євро, професори (Professor) – від 5343 євро до 7578 євро, а доценти (dozent) отримують від 5365 до 6676 євро на місяць. У Франції середня зарплата професора становить 82 000\$. Вчені у Франції, які мають постійну роботу, є цивільними службовцями, оскільки державні та державні коледжі є державними установами. Їхня оплата визначається урядом і є однаковою незалежно від установи чи дисципліни. Винагорода штатного асистента/доцента (maître de conférence) може становити від 25 225 євро до 53 828 євро на рік. Щодо професорів (professeur des universités) то вони можуть розраховувати на заробіток від 36 560 до 73 343 євро на рік. У найближчих наших сусідів поляків середній заробіток професора становить 7210 злотих на місяць або 20 000 \$ на рік.

Загалом у зарубіжних країнах спостерігається різка диференціація в оплаті на користь розумової праці. Так у, Німеччині ця різниця становить 20%, Італії і Данії –22%; у Люксембурзі –44%; у Франції та Бельгії –61%. Щодо США то там середньотижнева заробітна плата інженера майже у два рази більша за середню плату робітника. Це пояснюється тим, що інвестиції

людини в освіту на всіх стадіях її розвитку є запорукою гідної заробітної плати, яка є першоосновою матеріальної складової формування добробуту населення.

Як бачимо, залежно від країни заробітна плата вчених та її діапазон значно відрізняються, але зберігає свою відтворювальну функцію.

Державна політика щодо матеріальної мотивації вітчизняних наукових працівників має своє відображення і в глобальних рейтингах. Підтвердженням даного твердження є те, що країни з високою оцінкою наукової праці займають лідируючі позиції в Глобальному індексі конкурентоспроможності талантів (The Global Talent Competitiveness Index), який дозволяє зрозуміти глобальну картину конкурентоспроможності талантів і розробити стратегії для стимулювання своєї економіки (див. рис. 2)

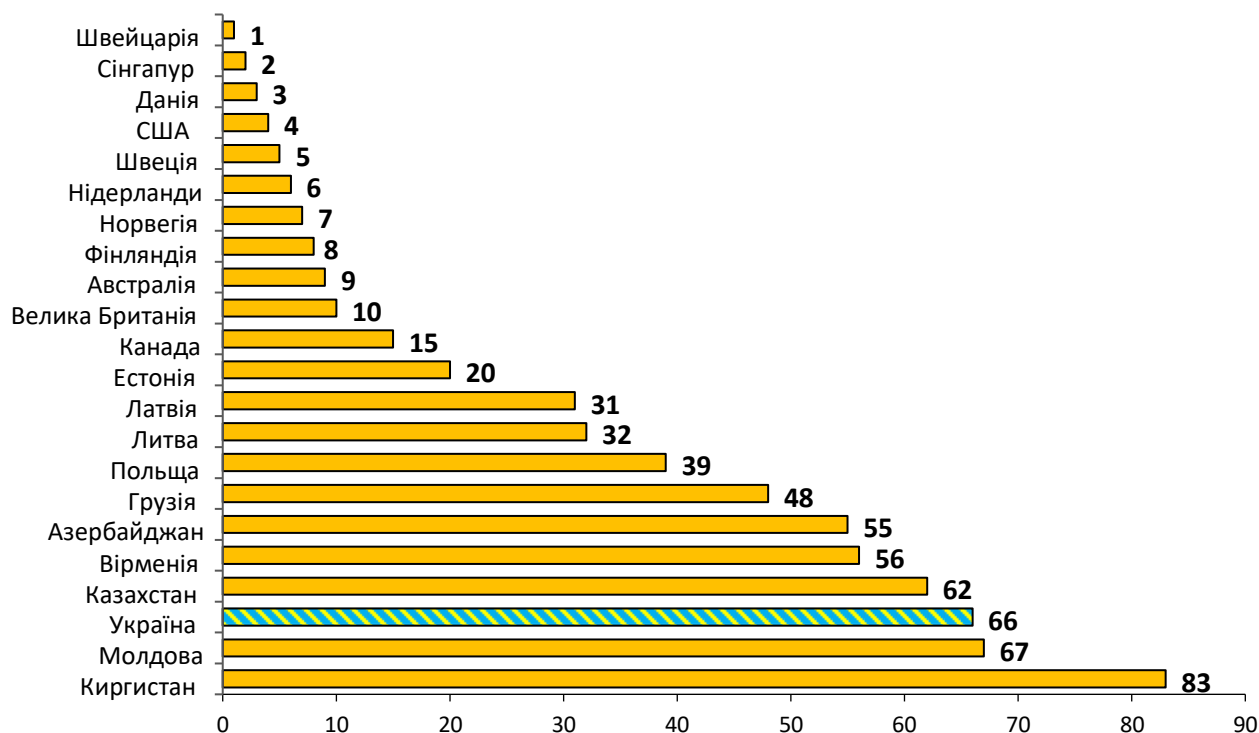


Рис. 2. Рейтинги країн за Глобальним індексом конкурентоспроможності талантів

Джерело: [18]

Також, як приклад, можемо навести Світовий рейтинг конкурентоспроможності (World Competitiveness Rankings), де представлені дані 64 країн світу серед яких у 2021 році Україна посіла 54-те місце.

Відвідуючи європейські країни, мусимо відмітити, що порівнюючи заробітну плату викладачів різних країн маємо взяти до уваги, що вартість продуктів в Україні є практично на тому ж рівні що і в сусідніх Польщі та Румунії, а інколи вища. Як наслідок, серед жителів прикордонних з Польщею територій є популярними поїздки «вихідного дня» на закупи за продуктами харчування. [19]. Відтак витрати на харчування за умови отримання зазначених вище розмірів заробітних плат в Україні займають найбільшу частку з поміж європейських країн, не говорячи про США і Велику Британію. Однак слід пам'ятати, що чим вища частка витрат на їжу, тим нижчий рівень достатку громадян (Табл. 2). Для релевантності порівняно ціни на продукти харчування в магазинах одних і тих самих міжнародних роздрібних мереж.

Таблиця 2

Мінімальна заробітна плата і видатки на харчування в окремих країнах світу на одну особу у 2022 році

Країна	Мінімальна заробітна плата, євро	Auchan/Alcampo			Metro/Macro Cash&Carry		
		Вартість місячного раціону, грн	Вартість місячного раціону, євро	Частка місячного раціону в доходах	Вартість місячного раціону, грн	Вартість місячного раціону, євро	Частка місячного раціону в доходах
Україна	173,67	3 322	86,11	49,58%	3 813	98,84	56,91%
Болгарія	363,02				4 825	125,07	34,45%
Угорщина	503,73	5 451	141,30	28,05%			
Румунія	515,53	3 899	101,07	19,60	4 124	106,90	20,74
Польща	641,74	3 598	93,27	14,53			
Португалія	822,50	4 966	128,73	15,65			
Іспанія	1 166,67	5 484	142,15	12,18	5 116	132,61	11,37
Німеччина	1 744,00				5 736	148,69	8,53
Нідерланди	1 756,20				6 074	157,45	8,97

Джерело: [20]

Низькі заробітні плати позначаються і на віковій структурі українських дослідників. Так, станом на 2022 рік найбільш чисельною серед українських дослідників (22,0 %) була вікова група 65 років і старше. У той

же час частка дослідників до 25 років становила 1,9%, а від 25 до 34 – 13.7%. Дана ситуація свідчить про необхідність омолодження наукових кадрів.

Варто зауважити, що право на справедливу і гідну заробітну плату закріплено в конституції окремих Європейських країн, зокрема Чехії [21] в той час як в Україні існує тільки правове встановлення розміру оплати праці на рівні, який не нижчий мінімальної заробітної плати.

Сучасна економічна наука не виробила усталеного підходу до виокремлення критеріїв гідності заробітної плати і як наслідок найчастіше цими критеріями служать порівняння рівня заробітної плати з рівнем інфляції, паритет купівельної спроможності національної валюти, співвідношення зростання продуктивності праці і заробітної плати тощо.

Автор цієї статті підтримує думку тих науковців [22], котрі вважають, що справедливість у даному випадку це встановлення відповідності винагороди виконаній праці. Адже працівник порівнює особистий трудовий внесок із набутою кваліфікацією, кінцевим результатом та розміром заробітної плати. Причому відчуття справедливості оплати праці у працівників напряду залежить від рівня задоволення працею та заробітною платою.

На думку автора цієї статті гідна заробітна плата визначається коефіцієнтом адекватності (неадекватності) в оплаті праці. Для його розрахунку пропонується середню заробітну плату працівника поділити на величину видатків необхідних для його розширеного відтворення, включаючи вторинні витрати такі як спорт, відпочинок тощо. Причому адекватним вважається коефіцієнт коли його значення перевищує одиницю менше одиниці і неадекватним в разі коли його значення менше одиниці.

Важливість значення коефіцієнта адекватності заробітної плати полягає в можливості виконання нею чотирьох вищезазначених функцій в процесі суспільного відтворення.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Сьогодні багато розмов точиться навколо реформи системи освіти і вищої зокрема. На думку автора цієї статті всі вони зводиться до освоєння грантових коштів. У той же час, важливою складовою цієї реформи має стати реформа заробітної плати науковців, про яку якраз ніхто не говорить. Адже найважливішим елементом внутрішнього середовища будь-якої організація в тому числі і університету є людина – науковець, який з однієї сторони є носієм знань, а з іншої – творцем наукового і індустріального поступу суспільства. Без талановитих науковців не буде висококваліфікованих спеціалістів, які є основою соціально-економічного і політичного розвитку держави. Саме відношення держави, через регулювання заробітної плати, до тієї чи іншої категорії працівників показує – яку державу ми будемо, що є пріоритетом її розвитку. Відношення держави до наукових кадрів протягом років незалежності показує, що ми не зацікавлені в розвитку науки і наукомістких виробництв і як показує практика – це програшний варіант державотворення.

Тому актуальним завданням є необхідність кардинального перегляду з боку держави системи регулювання заробітної плати науково-педагогічного персоналу. Від вирішення даного питання буде залежати і хід реформ і повоєнне становище країни – або ми станемо індустріальною європейською державою, або сировинним додатком Європи і джерелом інтелектуальних мігрантів і дешевої робочої сили.

Література

1. Самуелсон П.А., Нордгауз В.Д. Макроекономіка: Пер. з англ. Київ: Основи. 1995. 573 с.
2. Ковальчук В.М., Лазаревич М.В., Сарай М.І. Історія економіки та економічної думки: навч. посіб. Київ: Знання, 2008. 647 с.

3. Політична економія: навч. посіб. / Г.А. Оганян, В.О. Паламарчук, А.П. Румянцев та ін.; за заг. ред. Г.А. Оганяна. Київ: МАУП, 2003. 520 с.
4. Мочерний С.В. Політична економія: навч. посіб. Київ: Знання Прес, 2002. 687 с.
5. Політична економія: навч. посібник / К.Т. Кривенко, В.С. Савчук, О.О. Беляєв та ін.; за ред. д-ра екон. наук, К.Т. Кривенка. Вид. 2-ге, без змін. Київ: КНЕУ, 2006. 508 с.
6. Калина А. В. Розвиток соціально-економічної категорії «заробітна плат» та передумови для формування її гідного рівня. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2017. № 1. С. 212-223. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2017_1_22 (дата звернення: 12.10.2023).
7. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально_економічні відносина: навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 440 с.
8. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 10.10.2023).
9. Наукова та науково-технічна діяльність в Україні у 2022 році: науково-аналітична доповідь / Т.В. Писаренко, Т.К. Куранда та ін. Київ: УкрІНТЕІ, 2023. 94 с.
10. Enlargement countries - statistics on research and development. *Eurostat. Statistics Explained: official site*. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Enlargement_countries_-_statistics_on_research_and_development#Research_and_development_expenditure (дата звернення: 10.10.2023).

11. Gross domestic spending on R&D. *OECD: official site*. URL: <https://data.oecd.org/rd/gross-domestic-spending-on-r-d.htm> (дата звернення: 10.10.2023).
12. Онищенко В. Посадові оклади за ЄТС 2023 – тарифна сітка. *Бухгалтерія для бюджету та ОМС: офіційний сайт*. URL: <https://oblikbudget.com.ua/article/448-tarifna-stka-2022-posadov-okladi-za-ts> (дата звернення: 03.11.2023).
13. Грубрина А. Зростає разом із цінами: якою є середня зарплата в Україні 2023 — очікування та реальність. *Вікна: офіційний сайт*. URL: <https://vikna.tv/dlia-tebe/ekonomiya/serednya-zarplata-v-ukrayini-2023-na-sogodni/> (дата звернення: 03.11.2023).
14. Прожитковий мінімум в Україні 2023. *Мінфін: офіційний сайт*. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/wagemin/> (дата звернення: 03.11.2023).
15. Витрати і ресурси домогосподарств України (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств). *Державна служба статистики України: офіційний сайт*. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publdomogosp_u.htm (дата звернення: 03.11.2023).
16. Кундицький О.О. Регулювання фінансової бази відтворення факторів виробництва. Львів: Тріада плюс, 2011. 552 с.
17. Mincer J. Education and Unemployment of Women. *National Bureau of Economic Research, Inc.* 1991. Working Paper No. 3837. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w3837/w3837.pdf (дата звернення: 04.11.2023).
18. Lanvin B., Monteiro F. The Global Talent Competitiveness Index 2022. *INSEAD, Portulans Institute, and the Human Capital Leadership Institute.* 2022. URL:

<https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2022-report.pdf> (дата звернення: 04.11.2023).

19. Децик О. Вартість продуктів в Україні на 15-30% менше, ніж в країнах східної Європи та на 40-60% цін "старої Європи", - дослідження. *LB.ua: портал новин.* URL: https://lb.ua/economics/2022/12/20/539753_vartist_produktiv_ukraini.htm (дата звернення: 04.11.2023).
20. Харчування в Україні та за кордоном: скільки коштує набір основних продуктів харчування та місячний раціон українців. *LB.ua: портал новин.* URL: https://lb.ua/blog/europewb/540690_harchuvannya_ukraini_kordonom.htm 1 (дата звернення: 04.11.2023).
21. Ústava České republiky ze dne 16. prosince 1992. Sbíрка zákonů České republiky. 1993.
22. Пижова М.О. Категорія справедливості в контексті оплати праці. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2020. № 9. С. 157–159. URL: http://www.lsej.org.ua/9_2020/39.pdf (дата звернення: 04.11.2023).

References

1. Samuelson P.A., Nordhaus V.D. Макроекономіка: Пер. з англ. Київ: Основи. 1995. 573 с.
2. Kovalchuk V.M., Lazarevych M.V., Sarai M.I. Istoriiia ekonomiky ta ekonomichnoi dumky: navch. posib. Київ: Znannia, 2008. 647 с.
3. Politychna ekonomiiia: navch. posib. / H.A. Ohanian, V.O. Palamarchuk, A.P. Rumiantsev ta in.; za zah. red. H.A. Ohaniana. Київ: MAUP, 2003. 520 с.
4. Mochernyi S.V. Politychna ekonomiiia: navch. posib. Київ: Znannia Pres, 2002. 687 с.

5. Politychna ekonomiiia: navch. posibnyk / K.T. Kryvenko, B.C. Savchuk, O.O. Beliaiev ta in.; za red. d-ra ekon. nauk, K.T. Kryvenka. Vyd. 2-he, bez zmin. Kyiv: KNEU, 2006. 508 s.
6. Kalyna A. V. Rozvytok sotsialno-ekonomichnoi katehorii «zarobitna plat» ta peredumovy dlia formuvannia yii hidnoho rivnia. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*. 2017. № 1. S. 212-223. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2017_1_22 (access date: 12.10.2023).
7. Buriak P.Iu., Karpinskyi B.A., Hryhorieva M.I. *Ekonomika pratsi y sotsialno_ekonomichni vidnosyny: navch. posibnyk*. Kyiv: Tsentri navchalnoi literatury, 2004. 440 s.
8. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 r. № 108/95-VR. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 1995. № 17. St. 121. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vr> (access date: 10.10.2023).
9. Naukova ta naukovo-tekhnichna diialnist v Ukraini u 2022 rotsi: naukovo-analitychna dopovid / T.V. Pysarenko, T.K. Kuranda ta in. Kyiv: UkrINTEI, 2023. 94 s.
10. Enlargement countries - statistics on research and development. Eurostat. *Statistics Explained: official site*. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Enlargement_countries_-_statistics_on_research_and_development#Research_and_development_expenditure (access date: 10.10.2023).
11. Gross domestic spending on R&D. *OECD: official site*. URL: <https://data.oecd.org/rd/gross-domestic-spending-on-r-d.htm> (access date: 10.10.2023).
12. Onyshchenko V. Posadovi oklady za YeTS 2023 – taryfna sitka. *Bukhhalteriia dlia biudzhetu ta OMS: ofitsiinyi sait*. URL: <https://oblikbudget.com.ua/article/448-tarifna-stka-2022-posadov-okladi-za-ts> (access date: 03.11.2023).

13. Hrubryna A. Zrostaie razom iz tsinamy: yakoiu ye serednia zarplata v Ukraini 2023 — ochikuvannia ta realnist. *Vikna: ofitsiinyi sait*. URL: <https://vikna.tv/dlia-tebe/ekonomiya/serednya-zarplata-v-ukrayini-2023-na-sogodni/> (access date: 03.11.2023).
14. Prozhytkovyi minimum v Ukraini 2023. *Minfin: ofitsiinyi sait*. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/wagemin/> (access date: 03.11.2023).
15. Vytraty i resursy domohospodarstv Ukrainy (za danymy vybirkovoho obstezhennia umov zhyttia domohospodarstv). *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy: ofitsiinyi sait*. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publdomogosp_u.htm (access date: 03.11.2023).
16. Kundytskyi O.O. Rehuliuвання finansovoi bazy vidtvorennia faktoriv vyrobnytstva. Lviv: Triada plus, 2011. 552 s.
17. Mincer J. Education and Unemployment of Women. *National Bureau of Economic Research, Inc.* 1991. Working Paper No. 3837. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w3837/w3837.pdf (access date: 04.11.2023).
18. Lanvin B., Monteiro F. The Global Talent Competitiveness Index 2022. *INSEAD, Portulans Institute, and the Human Capital Leadership Institute.* 2022. URL: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2022-report.pdf> (access date: 04.11.2023).
19. Detsyk O. Vartist produktiv v Ukraini na 15-30% menshe, nizh v krainakh skhidnoi Yevropy ta na 40-60% tsin "staroi Yevropy", - doslidzhennia. *LB.ua: portal novyn.* URL: https://lb.ua/economics/2022/12/20/539753_vartist_produktyv_ukraini.htm (access date: 04.11.2023).
20. Kharchuvannia v Ukraini ta za kordonom: skilky koshtuie nabir osnovnykh produktiv kharchuvannia ta misiachnyi ratsion ukrainsiv. *LB.ua: portal*

novyn.

URL:

[https://lb.ua/blog/europewb/540690_harchuvannya_ukraini_kordonom.htm](https://lb.ua/blog/europewb/540690_harchuvannya_ukraini_kordonom.html)

l (access date: 04.11.2023).

21. Ústava České republiky ze dne 16. prosince 1992. Sbírka zákonů České republiky. 1993.
22. Pyzhova M.O. Katehoriia spravedlyvosti v konteksti oplaty pratsi. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*. 2020. № 9. S. 157–159. URL: http://www.lsej.org.ua/9_2020/39.pdf (access date: 04.11.2023).