

Олена ІВАШИНА  
П'ятихатська районна рада

## ЧИННИКИ ТА ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Досліджується категорія «державне регулювання оплати праці». Аналізуються пріоритетні напрями державного регулювання оплати праці в Україні. Розглядаються шляхи вдосконалення діючого механізму державного регулювання оплати праці в Україні.

**Ключові слова:** державне регулювання оплати праці, заробітна плата, мінімальна заробітна плата, оплата праці.

**Елена Ивашина. Факторы и проблемы формирования механизма государственного регулирования оплаты труда в Украине**

Исследуется категория «государственное регулирование оплаты труда». Анализируются приоритетные направления государственного регулирования оплаты труда в Украине. Рассматриваются пути усовершенствования действующего механизма государственного регулирования оплаты труда в Украине.

**Ключевые слова:** государственное регулирование оплаты труда, заработная плата, минимальная заработная плата, оплата труда.

**Olena Ivashina. The forming factors and problems of state regulation of work payment in Ukraine**

The category of «state regulation of work payment» is researched. The priorities of state regulation of work payment in Ukraine are analyzed. Consider ways to improve the existing mechanism of state regulation of work payment in Ukraine.

**Key words:** state regulation of work payment, wage, minimum wage, payment of work.

Вихід економіки країни на шлях сталого розвитку пов'язаний перш за все з розвитком виробництва. Вирішення цієї проблеми залежить від рівня зацікавленості безпосередньо працівника у високопродуктивній праці на підставі забезпечення органічної залежності розмірів доходів від фактичного особистого трудового внеску, частки його участі у власності, а також від кінцевих результатів роботи підприємства та досягнення макроекономічних показників [3, с. 3] (переклад автора. – *О. І.*). Державне регулювання оплати праці в Україні займає одне з провідних місць у соціальній політиці України та потребує постійного дослідження та вдосконалення. Заробітна плата, як головне джерело доходів населення, є визначальним фактором формування соціальної справедливості в суспільстві, платоспроможності, що, у свою чергу, безпосередньо впливає на економічну активність у реальному секторі господарського комплексу України [10, с. 3].

Вивченню проблематики державного регулювання оплати праці

присвятили свої праці такі вчені і фахівці: Д. П. Богиня, М. Д. Ведерніков, Т. М. Кир'ян, В. Д. Лагутін, Е. М. Лібанова, В. М. Нижник. Незважаючи на значну кількість публікацій щодо регулювання оплати праці, актуальним завданням залишається пошук ефективних інструментів впливу в механізмі державного регулювання оплати праці в Україні.

Метою статті є дослідження факторів та проблем державного регулювання оплати праці в Україні та надання пропозицій щодо вдосконалення його механізму.

Державна політика у сфері заробітної плати – це система принципів, підходів та практичних заходів держави, спрямованих на забезпечення своєчасної, справедливої та гідної оплати праці. Вона передбачає одержання працівником заробітної плати у встановлені законом терміни; виплати заробітної плати в повному обсязі; одержання працівником заробітної плати, яка не нижча ніж встановлений державою мінімальний розмір оплати праці; одержання працівником заробітної плати, що забезпечує існування самого працівника і членів його родини [12, с. 133].

Е. М. Лібанова визначає такі проблеми, що стосуються оплати праці в сучасних умовах розвитку економіки України: низька заробітна плата та поширеність заробітних плат «у конвертах». Дослідниця виділяє такі причини: низька ефективність економіки; непослідовність та незбалансованість соціально-економічних реформ; нерозвиненість ринкового середовища та громадських інституцій; відсутність системної політики оплати праці; заміна державних організаційних функцій та механізмів розподільчими; корупція на всіх рівнях управління; відсутність дієвих механізмів (зокрема, страхових) захисту найманих працівників; низький рівень правової культури, зокрема законослухняності; несприятливі умови ведення бізнесу, передусім малого та середнього; поширеність споживацьких та утриманських настроїв [9].

Середньомісячна номінальна заробітна плата в Україні має тенденцію до зростання і становила 2 633 грн. у 2011 р. порівняно з 1 041 грн у 2006 р. та з 311 грн у 2001 р., тобто зросла у 2,5 рази та у 8,5 раз відповідно (таблиця) [11]. Головним чинником зростання середньомісячної номінальної заробітної плати є підвищення рівня мінімальної заробітної плати. Унаслідок різкого зростання цін на енергоносії, паливо, матеріали, тарифів на послуги темпи інфляції сильно випереджають темпи зростання номінальної заробітної плати, тому реальна заробітна плата зростає повільніше ніж номінальна та в 2011 р. вона зросла у 1,3 рази порівняно з 2006 р. та у 3,1 рази у 2001 р. Тобто статистичні дані свідчать, що реальна заробітна плата підвищується у 2 – 3 рази повільніше ніж номінальна. Тому в умовах відсутності цінового регулювання неможливо забезпечити суттєвий рівень купівельної спроможності заробітної плати та відповідний рівень життя населення [8].

**Динаміка номінальної та реальної заробітної плати в Україні  
за період 2001 – 2011 рр.**

Показники	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2011 до 2001, %	2011 до 2006, %
Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн	311	376	462	590	806	1041	1351	1806	1906	2239	2633	846,6	253,0
Індекс середньомісячної номінальної заробітної плати, %	135,2	121,0	122,8	127,5	136,7	129,2	129,7	133,7	105,5	120,0	117,6	846,6	253,0
Індекс реальної заробітної плати, %	119,3	118,2	115,2	123,8	120,3	118,3	112,5	106,3	90,8	110,2	108,7	311,8	130,0

Ціна праці здебільшого нижча за вартість робочої сили, однак має тенденцію наблизитися до неї. Відповідно до міжнародних вимог та критеріїв мінімальний рівень споживання повинен становити 40 – 60 % середнього доходу. Міжнародна організація праці рекомендує встановлювати мінімальну зарплату в розмірі 60 % від середньої. Критичним вважається співвідношення між цими двома рівнями 1:3 [4, с. 20].

Наслідком невідповідності міжнародним нормам є нижчий рівень заробітної плати в Україні ніж у розвинутих країнах ЄС у 5,6 – 19,7 разів. А в розрізі мінімальної заробітної плати, згідно з даними Євростату та Міжнародного валютного фонду станом на січень 2011 р., у рейтингу європейських країн Україна посідає лише 25 місце з 29 (відношення річної мінімальної заробітної плати в Україні становить 21,5 % до обсягу ВВП на душу населення). У країнах ЄС мінімальна заробітна плата становить: у Бельгії – 1 415,2 євро (68,6 % до ВВП на душу населення), у Франції – 1 365,0 євро (68,7 %), у Польщі – 348,7 євро (31,5 %), у Латвії – 281,9 євро (33,5 %) [13].

Слід зазначити, що державне регулювання оплати праці підприємств, організацій та інших первинних суб'єктів господарювання формується й реалізується в межах чинного законодавства, передусім Закону України «Про оплату праці» [5], та має враховувати стратегічні та тактичні цілі діяльності конкретних суб'єктів господарювання, їх галузеву специфіку, абсолютні розміри, географічне положення, ступінь міжнародної інтеграції, рівень соціального розвитку трудового колективу. У разі найму працівника за контрактом власник або вповноважений ним орган може встановлювати за згодою працівника як передбачені в колективному договорі, так і індивідуальні умови оплати праці.

Ю. Лігум і Г. Куліков підкреслюють, що «державне регулювання оплати праці є системою визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантій в оплаті праці на основі ухвалення певних законодавчих і нормативних актів та контролю за їх дотриманням органами влади. Головною метою державного регулювання оплати праці є створення

необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою усіх притаманних їй основних функцій (відтворювальної, стимулюючої, регулюючої та соціальної), а також стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов'язаного з обсягами виробництва і реалізації продукції (робіт, послуг)» [6, с. 6 – 7]. О. В. Валецька визначає державне регулювання оплати праці як «діяльність держави в особі певних органів, які за допомогою правових методів встановлюють державні норми і мінімальні гарантії в оплаті праці та здійснюють інші повноваження, віднесені до їх компетенції» [1, с. 12 – 13].

Інституційне забезпечення державного регулювання оплати праці в Україні забезпечують: Міжнародна організація праці; Верховна Рада України; Президент України; Кабінет Міністрів України; Міністерство соціальної політики України; профільні міністерства; Державна інспекція України з питань праці; три науково-дослідних установи: Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення, Науково-дослідний інститут соціально-трудоких відносин, Центр перспективних соціальних досліджень; навчальні заклади: Луганський інститут праці та соціальних технологій, Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці; Генеральний прокурор України та підпорядковані йому прокурори; Державна податкова служба України; Державна служба зайнятості України; Система загальнообов'язкового державного соціального страхування: Пенсійний фонд України, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві; Національна служба посередництва і примирення; Національна тристороння соціально-економічна рада; всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців і підприємців; всеукраїнські профспілки та профоб'єднання; органи місцевого самоврядування.

Контроль з боку держави у сфері регулювання оплати праці здійснюється за трьома напрямками: через законодавство, податкову політику, тарифні угоди. Основним документом є Кодекс законів про працю України, у якому встановлюються основні соціальні гарантії і мінімальна заробітна плата, а розмір пенсій та інші питання пов'язані з формуванням фонду оплати праці. Також важливою є податкова система державного регулювання заробітної плати, оскільки за її допомогою, з одного боку, здійснюються економічні та фіскальні дії держави, а з іншого – захищаються права платників податків. Законодавча регламентація оподаткування дозволяє централізовано управляти всією податковою системою, що перетворює її на важливий інструмент економічної політики держави.

У державному регулюванні оплати праці виділяють внутрішні та зовнішні чинники, які сприяють підвищенню або зниженню розміру заробітної плати. До внутрішніх відносять: рівень продуктивності праці,

масштаби діяльності та рівень прибутковості підприємства, витрати на заробітну плату й ін. Рівень продуктивності праці, безумовно, найважливіший критерій, який, у свою чергу, залежить від використання нових технологій, автоматизації виробничих процесів, норм виробництва, умов праці. Але основним усе ж залишається рівень кваліфікації: лише висококваліфікований працівник здатний підвищувати продуктивність своєї праці, збільшуючи кількість і якість продукції, що відображається на розмірі заробітної плати. Чимале значення має і те, яка система оплати (тарифна або безтарифна) застосовується в організації. За тарифної системи працівникові забезпечується мінімум заробітку і преміальна винагорода. Проте гарантованість тарифних ставок і посадових окладів розглядається і як головний «обмежувач» величини оплати праці, особливо відносно висококваліфікованих працівників: навіть один і той самий тарифний розряд може по-різному впливати на результати виробництва і підвищення продуктивності праці. Тому більшість підприємств застосовують безтарифну систему оплати праці, яка дозволяє точніше враховувати виробничі показники й оцінювати працю працівника через його внесок у збільшення прибутковості підприємства. Особливістю сучасної організації оплати праці є посилення її диференціації залежно не тільки від кваліфікації працівників та складності праці, а й від результатів їх праці (США), стажу роботи (Японія), професії (Швеція), рівня кваліфікації (Франція).

До зовнішніх чинників, які впливають на розмір заробітної плати, належать: вартість робочої сили, що склалася на ринку праці; конкурентоспроможність продукції, яка випускається, або послуг, що надаються; облік розмірів заробітної плати на інших підприємствах; співвідношення обсягу життєвих потреб з номінальною заробітною платою; рівень інфляції та ін. Велике значення мають зростання цін на предмети широкого вжитку, збільшення тарифів на житлово-комунальні послуги, підвищення плати за користування суспільним транспортом, високе оподаткування [7, с. 60].

Таким чином, можна визначити, що державне регулювання оплати праці – це скоординована діяльність держави на центральному, галузевому та регіональному рівнях управління щодо забезпечення ефективності і результативності системи оплати праці, що здійснюється через нормативно-законодавчі механізми державних гарантій та оподаткування.

Дослідження механізму державного регулювання оплати праці відобразилось у наукових працях українських учених, фахівців та практиків, більшість з них досить широко застосовують поняття «механізм регулювання оплати праці». Однак чітке розуміння та визначення цього поняття в сучасній науковій на навчально-методичній літературі відсутнє. В умовах директивно-планової економіки із

властивою їй командно-адміністративною системою управління народним господарством державне регулювання оплати праці здійснювалося централізовано з єдиного центру на основі вольових рішень та постанов владних структур. Відсутність визначення цього поняття сьогодні пояснюється тим, що науково-теоретична база в Україні тільки формується. На думку М. Д. Ведернікова, механізм регулювання оплати праці являє собою деяку інтегровану сукупність її складових елементів в їх логічному зв'язку й залежності, яка, ґрунтуючись на відповідній правовій основі (законодавчих актах, постановах, указах, угодах тощо) та опираючись на об'єктивні економічні закони та наукові принципи, встановлює порядок (сукупність правил у вигляді науково-теоретичних положень, методичних і практичних рекомендацій, вказівок, інструкцій тощо) управління оплатою праці (залежно від результатів праці, умов виробництва, ціни виробництва, ціни робочої сили, кваліфікації працівників та інших чинників) з урахуванням специфіки економічної системи господарювання, організації праці та виробництва.

Основними елементами формування механізму державного регулювання оплати праці є: методи, форми впливу, важелі, інструменти та інститути з урахуванням нормування праці, форми та системи оплати праці в їх єдності та взаємозалежності. Методологія створення такого механізму припускає: оцінку професійних та особистих якостей працівників та визначення кожному з них персоналізованого тарифу; вимір здібностей робітників до праці та встановлення кожному з них певного обсягу особистого нормативного трудового навантаження, що він може виконати за визначений час та в певних умовах виробництва; вартісну оцінку здібностей робітників до праці та встановлення кожному з них ціни купівлі-продажу його робочої сили; організацію інтегральної системи оплати праці працівників та визначення кожному з них певного розміру персонального заробітку; застосування комплексу організаційно-економічних заходів щодо забезпечення високої мотивації праці працівників [2].

Враховуючи вищевикладене, можна визначити, що механізм державного регулювання оплати праці – це система, призначена для здійснення державного управління та досягнення цілей у сфері оплати праці, яка має визначену структуру, моделі, методи, важелі, інструменти та інституції впливу на об'єкт управління з відповідним правовим, нормативним та інформаційним забезпеченням.

З огляду на зазначене вище сформулюємо основні завдання державного регулювання оплати праці в Україні на даному етапі розвитку економіки:

- комплексне реформування системи соціально-трудових відносин та істотне підвищення оплати праці;

- встановлення мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатних громадян та вище з метою забезпечення кваліфікаційного зростання й розвитку творчого потенціалу, підвищення

конкурентоспроможності національної робочої сили, відновлення відтворювальної функції оплати праці;

– підвищення залежності заробітної плати від зростання обсягів виробництва і підвищення його рентабельності на основі широкого застосування й ефективного використання різних (внутрішніх і зовнішніх) джерел інвестиційного розвитку, відновлення стимулюючої функції оплати праці;

– підвищення питомої ваги оплати праці у ВВП, у структурі виробництва, зменшення податкового тиску на підприємство та фонд оплати праці, відновлення регулюючої функції оплати праці;

– забезпечення реального зростання заробітної плати працівників відповідно до конкретних результатів їх роботи, рівня кваліфікації і професіоналізму та пов'язаного з цим удосконалення механізму договірної регулювання оплати праці на підприємствах і організаціях на основі тарифних угод і колективних договорів, що пов'язують рівень заробітної плати з показниками ефективності праці;

– відновлення на підприємствах нормування праці за допомогою розробки й упровадження науково-обґрунтованих норм і нормативів. Держава повинна здійснювати функції організації та регулювання науково-методичних розробок з нормування праці, що мають рекомендаційний характер;

– підсилення стимулюючої функції оплати праці в госпрозрахунковій сфері, розвиток економічної активності працівників, підвищенні ефективності виробництва шляхом уведення в дію системи мінімальних гарантій залежно від кваліфікації тих, що працюють на основі погодинної оплати праці, єдиної тарифної сітки, колективних договорів і тарифних угод для забезпечення диференціації оплати праці;

– упровадження механізму тарифного регулювання заробітної плати в бюджетній сфері, передбачивши при цьому поступове наближення розмірів оплати працівників цієї сфери до її рівня у виробничій сфері.

Дослідження державного регулювання оплати праці дає змогу стверджувати, що проблема вдосконалення механізму державного регулювання оплати праці є нагальною в системі соціально-економічних відносин не тільки тому, що стосується інтересів основної частини населення країни, але й у зв'язку з тим, що впливає на всі параметри ринку праці України.

Таким чином, удосконалити механізм державного регулювання оплати праці в Україні необхідно поступово, а саме, на першому етапі реформування – шляхом запровадження чіткої економічно обґрунтованої правової моделі мінімальної заробітної плати та ефективної тарифної системи, на другому етапі – шляхом удосконалення податкового законодавства у сфері оплати праці, що дозволить підвищити не тільки добробут населення, а й допоможе підвищити рівень економічного розвитку держави в цілому.

Перспективним напрямом майбутніх наукових досліджень державного регулювання оплати праці в Україні має стати вивчення узгодженості діючих нормативно-правових відносин з метою їх удосконалення у сфері заробітної плати для забезпечення сталого розвитку України.

### Список використаних джерел

1. **Валецька О. В.** Правове регулювання оплати праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Валецька Оксана Валеріївна ; Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2009. – 20 с.

2. **Ведерніков М. Д.** Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики) : монографія / М. Д. Ведерніков. – Хмельницький : НВП «Еврика» ТОВ, 2001. – 288 с.

3. **Волгин Н. А.** Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуации, обоснование действий органов государственной власти и управления : монография / Н. А. Волгин, Ю. П. Кокин. – М. : Изд-во РАГС, 2008. – 168 с.

4. **Дієсперов В.** До проблеми реформування заробітної плати / В. Дієсперов // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 4. – С. 18 – 22.

5. **Лібанова Е.** Ринок праці та соціальний захист : навч. посіб. / Е. Лібанова, О. Палій. – К. : Основи, 2004. – 491 с.

6. **Лігум Ю.** Удосконалення державного регулювання оплати праці / Ю. Лігум, Г. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 2. – С. 6 – 8.

7. **Мальцев В.** ФРГ: что влияет на размер заработной платы работника / В. Мальцев // Человек и труд. – 2006. – № 4. – С. 58 – 60.

8. **Мінімальна заробітна плата в Україні.** – Режим доступу : [mojazarplata.com.ua/ua/main/minimum-wage/minimum-zarplata](http://mojazarplata.com.ua/ua/main/minimum-wage/minimum-zarplata).

9. **Про оплату праці :** Закон України від 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР // Відом. Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

10. **Рябець А. П.** Удосконалення правового регулювання оплати праці / А. П. Рябець // Економіка, фінанси, право. – 2008. – № 2. – С. 3 – 5.

11. **Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати (1995 – 2011).** – Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

12. **Ярош Н. П.** Державна політика у сфері заробітної плати / Н. П. Ярош // Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президенті України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. Т. 4 : Галузеве управління / наук.-ред. колегія : М. М. Іжа (співголова), В. Г. Бодров (співголова) та ін. – 2011. – 648 с.

13. **Minimum wage statistics published by Eurostat refer to monthly national minimum wages.** – Access mode : [epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product\\_details/dataset?p\\_product\\_code=TPS00155](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=TPS00155).

*Надійшла до редколегії 18.05.12*