

УДК 351.83:331.2 (477)

**O. Ю. ІВАШИНА**

## **РОЗВИТОК ТЕОРІЙ ТА ПРАКТИКИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

*Розглянуто розвиток теорій та практики державного регулювання оплати праці в Україні. Проаналізовано методи та схему взаємодії суб'єктів регулювання оплати праці в Україні.*

*The development of the theory and practice of work payment state regulation in Ukraine is considered. The domestic scientists' works about theoretical bases of work payment state regulation are investigated. The methods and scheme of interaction of work payment regulation subjects in Ukraine are analyzed. The mechanism of work payment state regulation in Ukraine is studied.*

Перехід до ринкових відносин, конкуренція змушують підприємства позбутися “зайвих” працівників, або скоротити витрати на оплату праці. В умовах економічної трансформації заробітна плата повинна використовуватися як найважливіший засіб стимулювання зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва. Але в Україні відсутня ефективна державна політика регулювання оплати праці. Проводиться політика “заморожування” заробітної плати, що дає змогу заощаджувати на витратах на робочу силу та зберігати зайву чисельність зайнятих в економіці. Це стримує реформування господарського механізму України та вихід її з кризового стану. У зв’язку з цим існує нагальна необхідність розглянути розвиток теорії та практики регулювання оплати праці в Україні.

Державне регулювання оплати праці є однією з головних проблем формування соціально орієнтованої економіки України. Розвитку теорії та практики державного регулювання оплати праці в Україні присвячено багато наукових праць і розробок, які мають вагому методологічну та практичну значущість, раціональні висновки яких можуть бути покладені в основу теоретичних зasad державного регулювання оплати праці. Це дослідження таких науковців, як Д. Богиня, М. Василюк, А. Колот, Г. Куликов, Ю. Лігум, Ю. Палкін, С. Шпильковий.

Метою цієї публікації є дослідження розвитку теорії та практики регулювання оплати праці в Україні, обґрунтування методів та схеми взаємодії суб'єктів реалізації державної політики у сфері оплати праці.

Державне регулювання оплати праці в Україні складається з розроблення форм і методів державного та колективно-договірного регулювання оплати праці шляхом:

– створення економічних передумов для поступового підвищення рівня мінімальної заробітної плати та наближення її розміру до 60 % рівня середньої заробітної плати;

– розроблення системи заходів для усунення необґрунтованої регіональної, міжгалузевої, внутрішньогалузевої диференціації заробітної плати;

- створення передумов зростання рівня заробітної плати та підвищення її мотиваційного потенціалу на виробничому рівні;
- підвищення значення соціального партнерства в Україні;
- використання економічно обґрутованих важелів податкової політики;
- регулювання фонду оплати праці для поліпшення результатів господарської діяльності підприємств [16].

Критерієм ефективності державного управління оплатою праці має бути ступінь виконання заробітною платою своїх основних функцій [11, с. 6], жодна з яких повною мірою в Україні не функціонує. Розроблення заходів щодо реалізації перерахованих напрямів має проходити на різних управлінських рівнях: державному, регіональному, виробничому.

У сучасних умовах в Україні регулювання оплати праці, суб'єктів якого показано на рисунку, складається з чотирьох самостійних підсистем: державного регулювання; колективно-договірного регулювання; ринкового регулювання; регулювання оплати праці на підприємствах.

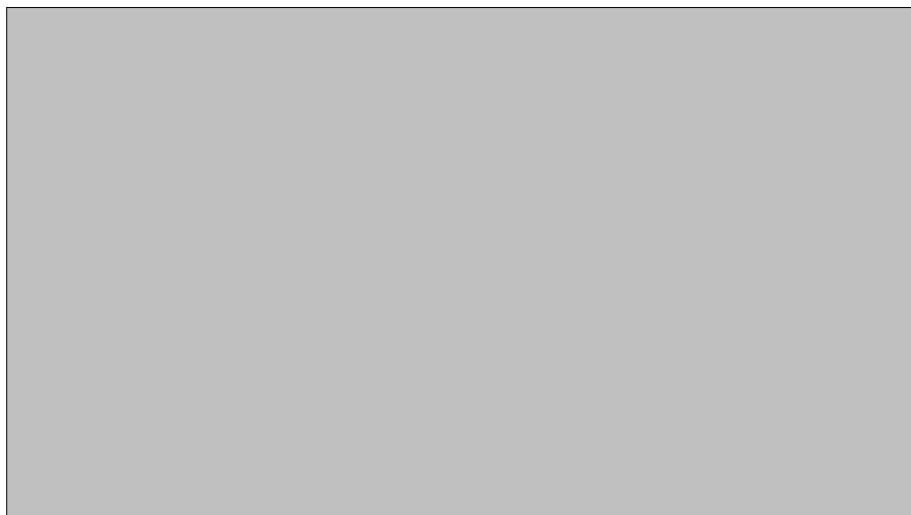


Рисунок. Схема взаємодії суб'єктів регулювання оплати праці

Як підkreślують Ю. Лігум і Г. Куліков, “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 їхнього дотримання органами влади. Головною метою державного регулювання оплати праці є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою всіх притаманних їй основних функцій – відтворювальної, стимуляційної, регуляторної та соціальної, – а також стримування необґрутованого зростання заробітної плати, не пов’язаного з обсягами виробництва і реалізації продукції (робіт, послуг)” [Там само].

Держава регулює оплату праці прямими і непрямими методами. Перший із них означає безпосереднє встановлення конкретних кількісних параметрів і норм заробітної плати, що є обов'язковими для підприємств незалежно від форм власності й господарювання, що встановлена Законом України “Про оплату праці” [1]. Таке регулювання проводиться за допомогою: встановлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників бюджетного сектора економіки, а також керівників підприємств державної та комунальної форм власності; регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів; оподаткування доходів працівників [17]; використання системи індексації трудових доходів; компенсації працівникам втрати частини заробітку через затримання його виплати.

Як відмічають Ю. Лігум, Г. Куліков [11, с. 7], одним з основних напрямів удосконалення державного регулювання оплати праці є обґрутований розрахунок і періодичний перегляд мінімальної заробітної плати на державному рівні.

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 як 1:3 [7, с. 20].

Ціна праці здебільшого нижча за вартість робочої сили, однак має тенденцію наблизатися до неї. На сьогодні істотно деформовано співвідношення в рівнях оплати праці залежно від кваліфікації, складності, відповідальності за виконану роботу, розумової й фізичної праці. Поглиблюються необґрутовані диспропорції в оплаті праці в державному і недержавному секторах економіки, виробничій і бюджетній сферах. Зруйноване поняття “нормування праці”, що негативно позначилося на її продуктивності [10, с. 8].

В Україні законодавчо визначено, що мінімальна заробітна плата може встановлюватися в місячному або годинному обчисленні. На практиці ж Верховна Рада України встановлює лише мінімальну місячну заробітну плату.

Як справедливо рекомендує Д. Богиня, для запровадження у практику мінімальної погодинної заробітної плати потрібно законодавчо визначити базу для розрахунку мінімальної погодинної заробітної плати (мінімальна місячна заробітна плата, величина вартості межі малозабезпеченості, або прожитковий мінімум); забезпечувати правовий захист працівників, зайнятих на умовах неповного робочого часу з погодинною оплатою праці; створити умови для погодинного обліку робочого часу.

Встановлення мінімальної годинної заробітної плати дозволить розширити сферу застосування погодинної оплати праці, встановити соціальні гарантії для працівників, які працюють у фізичних осіб. Потребують уточнення також інші норми чинного законодавства щодо мінімальних державних гарантій [4].

Введення в Україні мінімальної погодинної заробітної плати повинно стати рушійною силою удосконалення методів регулювання заробітної плати. Н. Павловська, Н. Анішена пропонують такий варіант розрахунку мінімальної

погодинної заробітної плати: у чисельнику – встановлена державою мінімальна заробітна плата, у знаменнику – законодавчо встановлена для різних категорій працівників тривалість робочого часу [12].

Передумовою для реформування оплати праці в бюджетній сфері має бути розроблення нормативів чисельності працівників [2, с. 9].

На сучасному етапі вдосконалення також потребує регулювання умов і розмірів оплати праці керівників підприємств державної та комунальної форм власності. Рівень посадового окладу керівника без доплат, надбавок і премій має пов’язуватися з рівнем оплати праці на підприємстві у відповідному співвідношенні із заробітною платою працівників основного виробництва [10, с. 9]. Д. Богиня підкреслює, що необхідно також на законодавчому рівні розпочати скорочення розриву між максимальними і мінімальними розмірами заробітної плати в країні. Найважливішим ринковим важелем забезпечення такого співвідношення зарплат, регулювання оплати праці й доходів працівників підприємств, організацій та установ усіх форм власності є прибуткове оподаткування громадян, що відображене у ст. 8 Закону України “Про оплату праці” [1]. Однак цей важіль практично не задіяно. Тому треба запровадити прогресивну шкалу ставок прибуткового податку на заробітну плату [3].

Заслуговує на увагу пропозиція А. Колота щодо державного впливу на формування умов і розмірів оплати праці всіх керівників і спеціалістів державного підприємства через укладання контрактів між міністерством (відомством) і керівником такого підприємства. З огляду на це потребує вдосконалення регулювання умов і розмірів оплати праці керівників підприємств державної і комунальної форм власності. Основною складовою винагороди за працю керівника підприємства має бути посадовий оклад, який залежатиме від масштабів і складності виробництва, а також персональна надбавка, рівень якої залежить від ділових якостей конкретного керівника [8].

Крім того, навряд чи має рацію висловлювана точка зору [11, с. 7] про необхідність відмови від державного регулювання оплати праці підприємств-монополістів, на яких держава мусить регулювати ціну продукції й суверо контролювати дотримання антимонопольного законодавства [9]. Але втручання держави в цінову політику може бути вкрай обмежене. Тому регулювання оплати праці підприємств-монополістів дозволить цивілізовано впливати на собівартість продукції, економічними методами обмежувати монополізм.

Непрямі методи державного регулювання оплати праці опосередковано впливають на рівень, структуру, диференціацію й динаміку змін заробітної плати [11, с. 7]. Ці методи реалізуються через визначення загальної економічної стратегії, пріоритетів соціальної політики. Досвід зарубіжних країн свідчить, що в змішаній економіці державне регулювання заробітної плати повинно мати переважно непрямий і соціально орієнтований характер. Для цього державі слід використовувати непрямі методи регулювання оплати праці за допомогою застосування систем: інновацій та інвестицій, оподаткування, зовнішньоекономічних відносин; ціноутворення; ринку праці; зайнятості;

антимонопольних і антиінфляційних заходів; організації перспективних наукових досліджень, вивчення і творчого використання зарубіжного та українського досвіду в сфері оплати праці; науково-методичного забезпечення формування тарифної системи, вдосконалення тарифно-кваліфікаційних довідників, проведення єдиної політики тарифікації робіт більшості працівників, організації розроблення нормативів трудових витрат на масові технологічні процеси. Важливим завданням держави є також регулювання соціально-трудових відносин на різних рівнях господарювання і, передусім, створення умов для конструктивного соціального партнерства в сфері оплати праці, запобігання масовим трудовим конфліктам. Отже, держава регулює ті питання, які без неї не можуть бути вирішенні. Усі інші питання оплати праці регулюються на договірній основі.

Як зазначають Ю. Палкін і С. Шпильовий, однією з найважливіших і, водночас, найважчих проблем є встановлення таких розмірів тарифних ставок, які б гарантували безперервне відновлення й підтримання фізичних сил і розумових здібностей людини, а також забезпечення постійного відновлення й підвищення трудової кваліфікації людей, зростання їхнього загальноосвітнього і професійного рівня [14].

На сучасному етапі відсутнє нормальне відтворення робочої сили. Унаслідок цього виникло напружене становище на ринку праці. Низька заробітна плата, якої не вистачає навіть на продукти харчування, виснажує робочу силу та знижує її здатність до продуктивної праці. Для значної частини населення стала недоступною більшість товарів тривалого користування. По суті, руйнується головна продуктивна сила суспільства [13].

Одним із джерел коштів на оплату праці працівників підприємств є частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок їхньої діяльності. Але держава забирає переважну частину цих коштів через податки, а тому реформування податкової системи з урахуванням цієї обставини є актуальним і необхідним.

Цікавою є точка зору М. Василюка щодо місяця й ролі тарифної системи в умовах ринкових відносин. На його думку, необхідність збереження тарифної системи пояснюється тим, що саме вона дозволяє регулювати заробітну плату відповідно до складності, кваліфікації та умов праці, у такий спосіб забезпечуючи соціальний захист працівників. І взагалі, без тарифної системи організація заробітної плати в сучасному виробництві неможлива. Вона успішно використовується в певній формі практично в усіх країнах світу [5, с. 9].

У разі інфляційного сплеску одним із державних заходів має бути готовність влади забезпечити вищі темпи зростання розміру мінімальної заробітної плати, а також удосконалення й підвищення ефективності індексації заробітної плати, щоб запобігти різкому зниженню рівня реальної заробітної плати [18]. Дослідивши праці вищезазначених вчених можна запропонувати вдосконалений механізм державного регулювання оплати праці в Україні (таблиця) [15].

Запропонований удосконалений механізм регулювання оплати праці в Україні забезпечує надійний соціальний захист працівників, що дозволяє кожному з них своєю працею забезпечувати відповідний розмір заробітної плати, а значить, і гідний рівень свого життя [6].

Механізм державного регулювання оплати праці в Україні

Отже, усі методи державного регулювання оплати праці в сучасних умовах можна поділити на дві групи: ринкові (система соціального партнерства та ринкове саморегулювання) й неринкові (адміністративні, методи державного регулювання). На цьому етапі розвитку соціально орієнтованої економіки України необхідне поєднання ринкових і неринкових методів. Причому пріоритет у цьому співвідношенні має належати державним (неринковим) методам регулювання. Оскільки в Україні не створено ще соціально-економічних умов для ефективного функціонування системи соціального партнерства, відсутні жорстка конкуренція між товаровиробниками, то методи саморегулювання неприйнятні. Розглядаючи групи соціальних та економічних завдань, в умовах системної кризи перевагу варто віддати економічним. У галузі регулювання оплати праці це є спрямування зусиль на відтворення стимуляційної функції заробітної плати, а саме: необхідно обмежити економічно невіртуозне зростання заробітної плати в умовах, що існують, з метою створення необхідних джерел для її подальшого зростання.

#### **Література:**

1. Закон України “Про оплату праці” // ВВР України. – 1995. – № 17. – С. 121.
2. Богиня Д. Актуальні проблеми регулювання доходів і організації оплати праці на етапі трансформації економіки України / Д. Богиня // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 6. – С. 3 – 11.
3. Богиня Д. П. Концептуальні аспекти реформування оплати праці на етапі ринкової трансформації економіки / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков // Україна: аспекти праці. – 1995. – № 1/2. – С. 10 – 13.
4. Богиня Д. П. Соціально-економічні аспекти ринку праці в регіонах з підвищеним рівнем безробіття / Д. П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 3 – 9.
5. Василюк І. М. Заробітна плата в умовах ринку: соціально-економічні аспекти / І. М. Василюк // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 3/4. – С. 28 – 30.
6. Ведерніков М. Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики) : монографія / М. Д. Ведерніков. – Хмельницький : НВП “Евріка”, 2001. – 288 с.
7. Дієсперов В. До проблеми реформування заробітної плати / В. Дієсперов // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 4. – С. 18 – 22.
8. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А. М. Колот. – К. : Праця, 1997. – 192 с.
9. Колот А. Соціально-економічні аспекти реформування системи оплати праці в Україні / А. Колот, Г. Осовий // Україна: аспекти праці. – 1995. – № 7/8. – С. 20 – 22.
10. Колот А. М. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 6. – С. 15 – 19.
11. Лігум Ю. Удосконалення державного регулювання оплати праці / Ю. Лігум, Г. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 2. – С. 6 – 8.
12. Павловська Н. Погодинна оплата праці: проблеми, пошук / Н. Павловська, Н. Анішена // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 3. – С. 14 – 18.

13. Палкін Ю. Проблеми вдосконалення тарифної системи оплати праці / Ю. Палкін, С. Шпильовий // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 3/4. – С. 26 – 29.
14. Палкін Ю. Сучасне розуміння суті заробітної плати / Ю. Палкін, С. Шпильовий // Україна: аспекти праці. – 1996. – № 1. – С. 24 – 26.
15. Регіональне управління : навч. посіб. / Л. М. Зайцева, С. М. Серьогін, Н. Й. Коніщева та ін. ; за заг. ред. Л. М. Зайцевої. – Дніпропетровськ.: ДФ УАДУ, 2000. – 240 с.
16. Терещенко О. Методичні підходи до планування фонду оплати праці в умовах поліпшення результатів господарської діяльності підприємств виробничої сфери / О. Терещенко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 8. – С. 21 – 28.
17. Хотомлянський О. Створення фондів оплати праці на основі бюджетного планування структурних підрозділів підприємства / О. Хотомлянський // Економіка України. – 2005. – № 10. – С. 53 – 57.
18. Яровий Ю. Заробітна плата й оподаткування доходів / Ю. Яровий // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 7. – С. 20 – 26.

*Надійшла до редколегії 26.10.2009 р.*