

УДК 351.83:331.21

Л. А. ШУЛЬГІНОВА

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ: СУТНІСТЬ І СКЛАДОВІ

Визначено відмінність між оплатою праці та заробітною платою. Розглянуто правовий, організаційно-економічний і контролюючий механізми державного регулювання заробітної плати.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, функції заробітної плати, державне регулювання оплати праці, державні механізми, винагорода, праця.

The article established the difference between salary and wages. Considered legal, organizational, economic and regulatory mechanisms of state regulation of wages.

Key words: wage, payment of labor, function of wages, state regulation of work payment, state mechanisms, remuneration, labor.

Підвищення добробуту населення є головною умовою соціально-економічного розвитку держави. Проте Україна займає найнижче місце в Європі за рівнем заробітної плати, що безпосередньо впливає на купівельну спроможність працюючого населення. Наслідком проблем, наявних у сфері оплати праці, є те, що заробітна плата останнім часом не забезпечує соціальний захист працівників через існування нагальної необхідності дослідження механізмів державного впливу на формування та розподіл заробітної плати в суспільстві.

Проблемою реформування оплати праці займаються вітчизняні науковці А. Базиліук, Д. Богиня, І. Бондар, М. Войнаренко, А. Гальчинський, А. Колот, Г. Купалова, В. Лагунін, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, В. Нижник, Н. Павловська, О. Турецький, Л. Фільштейн, М. Чумаченко та ін. Але, незважаючи на значну кількість публікацій з даної проблематики, вона залишається поки що нерозв'язаною. Про це свідчить низький рівень життя людей, особливо населення працездатного віку, непропорційний зв'язок між розміром заробітної плати і кваліфікацією працівника. Відсутність ефективних механізмів державного впливу на формування та розподіл заробітної плати негативно впливає на соціально-економічні процеси, а саме: на стійкість національної грошової одиниці, інфляцію, споживчий попит, структурні перетворення та ін.

Метою статті є дослідження механізмів державного впливу на формування та розподіл заробітної плати в Україні та надання пропозицій щодо їх удосконалення.

У Законі України "Про оплату праці" визначено, що "заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу" [1]. Проте таке трактування є дуже поверхневим і не розкриває повною мірою соціально-економічний зміст цього поняття.

У науковій літературі є десятки визначень сутності заробітної плати, що пояснюються різними поглядами науковців. Однак її слід розглядати з таких позицій: працівника (є основним джерелом доходу і, як наслідок, детермінантою підвищення рівня життя); підприємця (це, по-перше, елемент витрат на виробництво, що належить до собівартості продукції (робіт, послуг); по-друге, стимул матеріальної зацікавленості працівника в досягненні високих кінцевих результатів); держави (є об'єктом оподаткування, джерелом наповнення місцевих і державного бюджетів, забезпеченням надходжень до пенсійних та інших фондів соціального страхування, отже, джерелом “довгих грошей” (інвестицій) як безпосередньо, так і опосередковано, через зменшення державних і комунальних видатків на соціальну допомогу непрацездатним і малозабезпеченим громадянам (сім'ям) та, відповідно – звільнення бюджетних коштів для інвестування та виконання програм розвитку) [7, с. 25–26].

Більшість науковців поняття “заробітна плата” та “оплата праці” ототожнюють. Наприклад, В. Лукашевич вважає, що ці поняття – рівноцінні, хоча між ними і є певна відмінність: видатки на заробітну плату здійснюються із фонду оплати праці, а інші заохочувальні виплати проводяться за рахунок підприємства або “коштів спеціального призначення та цільових надходжень” [9, с. 139]. Водночас, виходячи із правового аспекту, Г. Чанишева та Н. Болотіна вважають, що термін “оплата праці” ширший, і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття “заробітна плата” спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду [1, с. 81]. Отже, можна стверджувати, що поняття “оплата праці” ширше, аніж “заробітна плата”. Однак, коли це не стосується правового аспекту, їх можна використовувати як синоніми.

Належна заробітна плата сприяє розвитку внутрішнього ринку, а відтак, – соціально-економічному зростанню (це у випадку, коли і держава, і бізнес зацікавлені в розвитку внутрішнього ринку). За тим, наскільки ефективні механізми державного впливу на формування та розподіл заробітної плати, можна судити, наскільки заробітна плата виконує свої функції: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, оптимізаційну, фондоутворюючу.

Відтворювальна функція заробітної плати полягає в тому, що вона виступає основним джерелом коштів на відтворення трудових здібностей працівників і повинна компенсувати “вартість” їхніх трудових послуг, забезпечуючи нормальну життєдіяльність кожної працюючої людини. Між тим, вона непрямо регулює майбутню пропозицію праці, якість робочої сили, яка буде пропонуватися роботодавцям.

Справедливо відмічає Н. Папуша, що крім забезпечення можливості задоволення первинних потреб працівника, належних умов проживання, відпочинку та оздоровлення, необхідно також урахувати кількість членів сім'ї, яку працівник утримує. Лише в такому випадку працівник буде задоволений заробітною платою та місцем роботи, що стимулюватиме його до праці [10, с. 314]. Крім того, до структури відтворювальної функції необхідно віднести інвестиційну складову, оскільки заробітна плата є джерелом витрат на освіту (навчання, професійну перепідготовку), тобто інвестуванням у людський капітал.

За даними Держкомстату України, за 2010 р. частка заробітної плати у структурі доходів займає лише 41,7 %, а соціальні допомоги та інші отримані поточні трансферти – 38,5 % [4]. Це свідчить про те, що коштів, одержаних за виконану роботу, бракує для покриття найнеобхідніших витрат. Отже, відтворювальна функція не виконується належним чином.

Стимулююча функція передбачає використання заробітної плати для заохочення високоефективної праці. Рівень заробітної плати для цього повинен залежати від кількісних і якісних результатів індивідуальної праці кожного працівника, складності виконуваних робіт, кваліфікації і професійного досвіду працівника, його особистого внеску в кінцеві результати роботи.

Дану функцію реалізує кожна з відомих стратегій оплати праці [2, с. 256 – 259]. Наприклад, винагорода, залежно від виду виконуваної праці, відображає ступінь складності праці на конкретному робочому місці і спонукає працівників до виконання насамперед складних робіт.

Винагорода за результатами праці є складовою управління за результатами. Її прихильники вважають, що дана стратегія оплати праці є найсправедливішою, оскільки ефективно мотивує до участі у справах фірми, спрямовує працівників на досягнення її цілей. Складові трудової винагороди при цьому залежать від результатів, досягнутих окремими працівниками та колективом у цілому.

Винагорода відповідно до трудових компетенцій залежить від особистих ділових якостей працівника і використовується для залучення до фірми працівників з високою професійною підготовкою, вищими компетенціями.

Винагорода за внесок в організацію передбачає виплату зарплати за досягнення необхідних роботодавцю результатів праці і трудову поведінку, що їх зумовлює.

В Україні 32,8 % працівників отримують заробітну плату 888 – 1500 грн, 28,8 % – 1500 – 2500 грн, 15,5 % – 2500 – 3500 грн і лише 15 % – понад 3500 грн, тоді як прожитковий мінімум із 1 листопада 2010 р. становить 922 грн [13]. Це свідчить про ситуацію, на перший погляд, позитивну – більшість працівників можуть задовольнити свої первинні потреби, а з іншого боку, зважаючи на недосконалість механізму формування та розрахунку вартості споживчого кошика, можна стверджувати, що більша частина працюючого населення знаходиться на межі бідності.

Регулююча функція заробітної плати традиційно пов'язується із впливом заробітної плати на кон'юнктуру ринку праці, рівень зайнятості, процеси трудової міграції. Багато хто з економістів вважають, що за надто високого її рівня в країні бракує робочих місць, на підприємствах починається скорочення штатів; занадто низького рівня зростає як попит підприємств на робочу силу, так і рівень зарплати. У підсумку середня заробітна плата встановлюється на оптимальному рівні, за якого кількість осіб, які бажають працювати, відповідає кількості осіб, необхідних підприємству.

За підсумками 2010 р. показник міжгалузевих співвідношень заробітної плати становив 1:5,7 (середня заробітна плата працівника у сфері рибальство, рибництво – 1191 грн, а середня зарплата працівника авіаційного транспорту – 6774 грн), а це свідчить про те, що на розмір заробітної плати більше впливає вид економічної діяльності, а не результати праці чи кваліфікованість праці.

Соціальну функцію зарплата виконує тоді, коли впливає на відносини в соціальній системі організації. На заробітну плату при цьому покладається завдання реалізації принципу однакової винагороди за однакову працю, чим забезпечується соціальна справедливість. Практика доводить, що люди завжди суб'єктивно визначають адекватність винагороди затратам праці. Одночасно вони порівнюють власну трудову винагороду з винагородою інших людей, які виконують аналогічну роботу. Якщо порівняння свідчить про несправедливість, трудова мотивація знижується. Тоді можна очікувати або послаблення трудової дисципліни, або зростання вимог працівників відносно рівня заробітної плати аж до страйку і навіть звільнення незадоволених оплатою праці. Ті ж працівники, які вважають, що їм переплачують, намагатимуться працювати з посиленою інтенсивністю.

Найпоширенішою формою дискримінації на ринку робочої сили в Україні є гендерна. Оплата праці в галузях, де переважає персонал жіночої статі, нижча порівняно з тими, де працюють чоловіки. У сфері державного управління середньомісячна номінальна заробітна плата чоловіків у 2008 р. становила 2898 грн, а жінок – 2424 грн (тобто лише 83,6 % заробітної плати чоловіків); у фінансовій діяльності відповідно 4763 грн та 3279 грн (68,8 %); у промисловості 2315 грн і 1555 грн (67,6 %); діяльності транспорту і зв'язку – 2474 грн та 1829 грн (85,6 %) [10, с. 315].

Крім чотирьох головних функцій заробітної плати деякі науковці виділяють й інші. Наприклад, Л. Шевченко виокремлює ще оптимізаційну та фондоутворюючу функції [15].

Оптимізаційна функція заробітної плати пов'язана з тим, що заробітна плата як складова витрат підприємця спонукає його до раціонального використання всіх виробничих ресурсів, удосконалення техніки й технології, підвищення продуктивності праці, ефективного менеджменту. Результатом цих заходів має бути зменшення заробітної плати на одиницю виробленої продукції [15, с. 83].

Фондоутворююча функція заробітної плати полягає в тому, що нарахування на фонд оплати праці підприємств є джерелом надходжень до Пенсійного фонду України. Тобто рівень заробітної плати працюючих визначає рівень пенсійного забезпечення населення країни в пенсійному віці [Там само, с. 83].

Отже, можна спостерігати прагнення деяких учених розширити категоріальний апарат заробітної плати і тим показати справжнє її значення для працівників, підприємства та держави загалом.

В Україні регулювання оплати праці працівників здійснюється на макро- та мікроекономічному рівнях, які взаємопов'язані, але ці два рівні є відносно незалежними та самостійними. Головною метою макро- та мікроекономічного регулювання оплати праці в Україні є формування належних умов для забезпечення виконання заробітною платою всіх властивих їй функцій і підвищення на цій основі матеріального та соціально-культурного рівня життя працюючого населення.

Виходячи з мети нашого дослідження, розглянемо механізми впливу на формування та розподіл заробітної плати в суспільстві – правовий, організаційно-економічний та контролюючий. Вони є відносно самостійними, проте без належного функціонування одного з них, не забезпечуватиметься становлення ефективної системи заробітної плати. Тому деякі науковці розглядають сукупність механізмів

розглядають як комплексний механізм. Наприклад, О. Івашина розглядає механізм державного регулювання оплати праці як “систему, призначену для здійснення державного управління та досягнення цілей у сфері оплати праці, яка має визначені структуру, моделі, методи, важелі, інструменти та інститути впливу на об’єкт управління з відповідним правовим, нормативним та інформаційним забезпеченням” [3, с. 90].

Функціонування правового механізму регулювання заробітної плати працівників підприємств, установ та організацій усіх форм власності й видів господарювання забезпечуються Законом України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р. (із змінами і доповненнями); Кодексом законів про працю України – главами II, VI, VII, VIII; Законом України “Про підприємства в Україні” від 27 березня 1991 р. (із змінами і доповненнями); Законом України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р., а також іншими численними нормативно-правовими актами, колективними договорами й локальними положеннями конкретних підприємств. Наведені акти регулюють оплату праці тільки найманих працівників, діяльність яких охоплена трудовим договором. Оплата праці інших визначається угодою між роботодавцем і працівником (стаття 19 Закону України “Про підприємства в Україні”).

Загалом, нормативно-правова база регулювання оплати праці відповідає міжнародним стандартам, зокрема ратифікованим Україною конвенціям МОП: № 87 “Про свободу асоціації та захист права на організацію”; № 95 “Про захист заробітної плати”; № 98 “Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів”; № 131 “Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються”; № 144 “Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм”; № 154 “Про сприяння колективним переговорам”.

Проте досі не прийнято новий Трудовий кодекс України, який мав би врегулювати головні питання соціально-трудових відносин у ринкових умовах; не ратифіковано повністю Конвенцію МОП № 173 “Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця”; не прийнято закон “Про Фонд гарантованих трудових виплат”. Таким чином, захищеність заробітної плати працівника не гарантована.

Розриваючи сутність і значення організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати, необхідно визначити основних суб’єктів організації оплати праці. Згідно із Законом України “Про оплату праці”, суб’єктами організації оплати праці в Україні є держава (органи державної влади), органи місцевого самоврядування, роботодавці (власники) підприємств (в особі їх об’єднань або представницьких органів) та профспілки, які представляють інтереси найманих працівників.

Державне регулювання оплати праці здійснюється шляхом установами розміру мінімальної зарплати та інших державних соціальних норм і гарантій; регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів (згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів); оподаткування доходів працівників.

Крім того, держава як роботодавець, по-перше, встановлює умови та розміри оплати праці керівників підприємств державної і комунальної власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету; по-друге, бере участь у колективних переговорах з укладення Генеральної та галузевих тарифних угод.

На сьогодні в Україні діють дві головні системи оплати праці: централізованого та колективно-договірного формування зарплат. Проте Законом України “Про оплату праці” встановлено пріоритет саме централізованої системи. Статтею 6 Закону визначено, що “осною формування заробітної плати є тарифна система”, а оскільки мінімальну зарплату, яка покладається в основу тарифної сітки, встановлює держава фактично одноосібно, то вся колективнодоговірна система формування зарплати набуває значною мірою формального характеру.

Колективно-договірне формування оплати праці здійснюється на основі Закону України “Про колективні договори і угоди”. Згідно із Законом, зарплата формується шляхом переговорів та укладання угод між соціальними партнерами (роботодавцями і профспілками) на чотирьох рівнях: національному, галузевому, територіальному (регіональному) та на рівні підприємства (колективний договір).

Світовий досвід свідчить, що регулювання відносин з оплати праці за допомогою ефективних інструментів, таких як державні гарантії і податки дуже необхідний. Підсумки реформування української економіки свідчать про негативні наслідки фактичного відсторонення держави від сфери державних гарантій у сфері оплати праці та про використання неадекватних систем оподаткування.

Одним з елементів організаційно-економічного механізму державного регулювання оплати праці є податкова система у вигляді форми впливу на розмір фонду оплати праці підприємства. В Україні існує необхідність застосування методів, які збалансують накопичення і споживання, стримують “проїдання” доходів підприємствами. Досвід зарубіжних країн свідчить, що існують різні підходи до оподаткування коштів, призначених для оплати праці, а саме:

- оподаткування доходу залежно від приросту фонду оплати праці (Болгарія);
- податок на річну заробітну плату (Угорщина);
- три види нарахувань на кошти, які регулюються податком на понаднормативну заробітну плату та премії (Польща);
- податкове регулювання фонду оплати праці (Чехія) [12].

Механізм контролю з боку держави у сфері регулювання оплати праці здійснюється за трьома напрямками: через законодавство, податкову політику, тарифні угоди. Основним є Кодекс законів про працю України, в якому встановлюються основні соціальні гарантії і мінімальна заробітна плата, а розмір пенсій та інші питання пов’язані з формуванням фонду оплати праці. Водночас важливою є податкова система державного регулювання заробітної плати, оскільки за її допомогою, з одного боку, здійснюються економічні й 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.

Дослідження механізмів державного впливу на формування та розподіл заробітної плати в суспільстві дають підстави стверджувати, що в Україні

сформовано систему оплати праці. Однак не вироблено дієвих механізмів, за умов реалізації яких заробітна плата забезпечила б виконання своїх функцій: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, оптимізаційну, фондоутворюючу.

Подальші дослідження ґрунтуватимуться на визначенні структурно-функціональних недоліків щодо забезпечення ефективності організаційно-економічному механізму державного регулювання заробітної плати в Україні та визначення перспективних напрямків його вдосконалення.

Література:

1. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України : [підруч.] / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : Знання, КОО, 2000. – 564 с.
2. *Волгин Н. А.* Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба : Анализ, проблемы, решения / Н. А. Волгин. – М. : Экзамен, 2003. – 223 с.
3. *Вишневская Н. Т.* Социально-экономические последствия повышения минимальной заработной платы / Н. Т. Вишневская // Труд за рубежом. – 2006. – № 2. – С. 94–108.
4. Доходи та витрати населення України за 2010 рік. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
5. *Івашина О.* Удосконалення державного регулювання оплати праці в Україні / О. Івашина // Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. пр. – Дніпропетр. : Вид-во ДРІДУ НАДУ. – 2010. – № 2 (5). – С. 87–92.
6. *Жуков А. Л.* Регулирование и организация оплаты труда : [учеб. пособ.] / А. Л. Жуков. – М. : МИК, 2002. – 36 с.
7. Заробітна плата в Україні: на шляху економічного зростання і добробуту // Національна безпека і оборона. – К. : Центр ім. О. Розумкова. – 2010. – № 7. – 76 с.
8. *Мазманова Б. Г.* Право на труд, концептуальные и методические подходы к его оплате / Б. Г. Мазманова // Трудовое право. – 2003. – № 5. – С. 9–11.
9. *Лукашевич В. М.* Економіка праці та соціально-трудові відносини : [навч. посіб.] / В. М. Лукашевич. – Львів : Новий світ. – 2004. – 248 с.
10. *Папуша Н.* Теоретичні аспекти управління оплатою праці на підприємстві / Н. Папуша // Економічний аналіз. – 2010. – С. 313–316.
11. Про оплату праці : Закон України від 25 квітня 1995 р. // ВВР України. – 1995. – № 17. – С. 29.
12. Регулирование заработной платы в Российской Федерации: основные принципы // Человек и труд. – 2006. – № 2. – С. 63–68.
13. Соціально-економічний розвиток України за 2010 рік. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
14. *Хміль Ф. І.* Управління персоналом : [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
15. *Шевченко Л. С.* Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз : [монографія] / Л. С. Шевченко. – Х. : Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2007. – 336 с.