

УДК 331.214.7

О.І. Кузьмич

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ**

*В статті висвітлено основні питання організації заробітної плати та формування її рівня в Збройних Силах України на сучасному етапі, досліджено зарубіжний досвід організації оплати праці в системі соціально-трудова відносин.*

*Ключові слова: соціально-трудова відносини, сфера праці, організація заробітної плати, регулювання оплати праці, мінімальна заробітна плата.*

*This article highlights nowadays main questions concerning payment organization and its level formation in the Armed Forces of Ukraine. Foreign experience of payment development in the system of social-labour relations is investigated.*

*Key words: social-labour relations, sphere of work, organization of payment, payment regulation, minimal salary.*

Структурні та соціально-економічні перетворення, які відбуваються в Україні та світі, викликані цілою низкою причин як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Це, перш за все, самі ринкові відносини, які існують між підприємствами, поява жорсткої конкуренції, зміна форм власності та господарювання, зникнення одних підприємств та народження нових, зміна системи оцінки результатів виробничої та фінансово-економічної діяльності суб'єктів економіки України. Усі ці перетворення певною мірою впливають на становлення та розвиток організації оплати праці працівників і формують ґрунтовний економічний зміст категорії заробітної плати.

В системі регулювання соціально-трудова відносин важливе значення в ринковій економіці набувають методи впливу на фактори, що впливають на стан соціально-трудова сфери, тенденції в зміні номінальних і особливо реальних доходів, структури доходів та їх диференціації. Особливий інтерес представляє вивчення ролі заробітної плати як основного джерела доходів працівників найманої праці, її функцій, методів і механізмів державного і колективно-договірного регулювання на міжгалузевому, територіальному та внутрішньовиробничому рівнях.

Отже, заробітна плата є однією із найважливіших економічних категорій і одним із найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним джерелом доходу найманого працівника, основою матеріального добробуту його родини, а з іншого боку, для роботодавця є значною часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення кінцевих результатів підприємства, то важливість і значимість заробітної плати у трудової діяльності і забезпеченні ефективної роботи підприємства обумовлюють актуальність дослідження питань, пов'язаних з реформуванням та удосконаленням системи оплати праці.

Слід зазначити, що заробітна плата в умовах ринкової економіки органічно пов'язана з усіма фазами суспільного відтворення і формує складний комплекс соціально-економічних відносин, пов'язаних з матеріальною винагородою найманих працівників за результатами своєї праці. Проте, в історії економічної науки питання про оптимальний рівень та динаміку заробітної плати, про те, за що вона виплачується працівнику, так і не знаходять конкретної відповіді [2].

У фаховій літературі приділяється досить велика увага щодо економічної природи і сутності заробітної плати. Економісти, прямо чи опосередковано розглядаючи матеріальне виробництво і найману працю, у своїх дослідженнях завжди звертались до визначення категорії заробітної плати. Сучасні проблемні питання заробітної плати та її зв'язок з іншими економічними категоріями досліджували вітчизняні вчені-економісти таки, як А. Базиліук, Д. Богиня, О. Грішнова, А. Колот, Ю. Палкін та інші.

Для того, щоб визначити сутність заробітної плати як категорії ринкової економіки, звернемося до історичних тлумачень.

Отже, в історії економічної науки склалось уявлення про заробітну плату, як про суму коштів, яку підприємець (роботодавець) виплачує найманому працівнику.

Відомий англійський економіст XVIII століття, Адам Сміт вважав, що заробітна плата – це винагорода за працю, яку продає робітник наймачу. На його думку, товаром на ринку праці є сам процес діяльності по створенню продукту (або послуги). А.Сміт висунув положення про те, що заробітна плата уявляє собою ціну праці і зводиться до вартості мінімуму засобів існування, необхідних для робітника та його родини [1].

На думку іншого класика економічної науки, Давіда Рікардо, – праця, подібно іншим товарам, має природну і ринкову вартості. При цьому, під природною він розумів вартість засобів існування робітника та його родини, а ринковою вважав заробітну плату, яка коливається навколо своєї основи – природної ціни – під впливом попиту і пропозиції [1].

В основі концепції заробітної плати, розробленої Карлом Марксом, лежить розмежування понять "праця" і "робоча сила". Специфічною рисою найманої праці як доцільної діяльності людини являється те, що вона здійснюється після укладення договору про найм. До цього праця не існує на відміну від інших товарів, які отримують зовнішню форму до їх продажу. Предметом купівлі-продажу, таким чином, являється не праця, а робоча сила – здатність до праці як сукупність фізичних і духовних здібностей, що притаманні особистості.

За К. Марксом, робоча сила, як і будь-який товар, має споживчу вартість і вартість. Споживча вартість полягає у тому, що людина, маючи робочу силу, здатна працювати, створювати вартість більшу, ніж відтворення затрат його робочої сили.

Це передбачає ділення всього робочого дня, протягом якого робітник працює під контролем роботодавця, на необхідний та доданий робочий час. У необхідний робочий час робітник створює еквівалент своєї власної вартості – вартість необхідного продукту, а у доданий час – вартість доданого продукту, для чого підприємець і купує робочу силу.

З цих вихідних позицій дається відповідь на запитання про вартість робочої сили. В першу чергу вона визначається вартістю предметів споживання, необхідних для існування робітника та його родини, включаючи видатки на освіту, які постійно збільшуються в умовах підвищення технічного та технологічного виробництва. Крім того, до вартості робочої сили включаються історичний та моральний елементи, які залежать від умов формування робочої сили.

Виражена у грошах вартість робочої сили виступає як ціна у формі заробітної плати. Згідно теорії К. Маркса, джерело заробітної плати – необхідний робочий час,

проте, умовою її отримання являється одночасне створення найманими робітниками доданої вартості. Тому заробітна плата створює видимість оплати за всю працю найманого робітника. Вона зумовлена також і тим, що робітник може отримати заробітну плату тільки після того, як відпрацює визначену кількість часу, і чим більше цей час, тим вище заробітна плата.

При оплаті найманої праці у вигляді заробітної плати ділення робочого часу на необхідний та доданий затушовується, створюючи уявлення про те, що вся праця робітника являється оплаченою. Форма заробітної плати приховує також її зв'язок із вартістю робочої сили, як правило, кількісно не співпадає з цією вартістю. Вона звичайно нижче вартості, оскільки пропозиція робочої сили на ринку праці перевищує попит на неї, відбувається тиск постійного безробіття. Продавець робочої сили знаходиться у більш невідгданому положенні порівняно з покупцем цього товару [1].

Підкреслимо, що історія робочого руху XIX-XX ст. свідчить про постійну боротьбу об'єднаних найманих працівників – профспілок за скорочення робочого дня, підвищення заробітної плати, охорону праці, страхування працівників за рахунок підприємців на випадок безробіття, хвороби, інвалідності, старості. Історією переконливо доказано, що заробітна плата не може бути незалежною від рівня цін на товари і послуги, податкової, демографічної, культурної політики, а також політики соціального захисту, яка проводиться державою.

В країнах з ринковою економікою діє система регулювання заробітної плати, що забезпечує її формування на рівні не нижче визначеного державою мінімуму. Крім того, держава регулює безробіття, приймає заходи щодо зниження його рівня, бере на себе перенавчання працівників, виділяє кошти для виплати допомоги по безробіттю, що дозволяє вивільненим працівникам протягом певного часу шукати кращі, відповідаючи їх запитам робочі місця [3].

Для сучасних економічних теорій характерний погляд на заробітну плату як на ціну праці. Автор популярного американського підручника "Економікс", який отримав в останні роки широке розповсюдження в Україні, П. Самуельсон стверджує, що заробітна плата виступає найбільш важливою категорією ринкових цін, оскільки являється ціною праці. Відповідно і рівень заробітної плати визначається ринковою кон'юктурою, і формування її на ринку праці зумовлено тими ж законами, які діють на ринку по відношенню до товарів будь-якого виду.

Прибічники концепції "заробітної плати, що регулюється, засновником якої являється англійський економіст Дж. М. Кейнс, відстоює позицію про те, що з метою підвищення рівня зайнятості працівників необхідно регулювати заробітну плату шляхом стримування її росту.

За скорочення або стримування росту заробітної плати виступають і прибічники "інфляційної спіралі", які розглядають ріст заробітної плати у якості причини інфляційного витка цін. Вони стверджують, що підвищення заробітної плати призводить до збільшення витрат виробництва і росту цін, а ріст цін спонукає найманих працівників і профспілки вимагати нового підвищення заробітної плати. Так продовжується до тих пір, поки не буде проведена політика стримування росту заробітної плати та її заморожування. Ця теорія служить підставою для послаблення індексації заробітної плати у зв'язку з ростом цін, тобто звичайною становиться практика, за якою підвищення заробітної плати відстає від росту цін на товари [7].

У вітчизняній економічній літературі тлумачення сутності заробітної плати суттєво змінювалось у відповідності з розвитком економіки та характером суспільних відносин.

Довгі роки, до середини 60-х років XX ст., панувало відповідне теорії економіки соціалізму уявлення про природу заробітної плати як про частку працівника у суспільному фонді споживання, що виділяється соціалістичною державою на оплату праці.

Переосмислення цього погляду почалося у зв'язку з підготовкою та проведенням господарської реформи 1965 р. до цього часу відноситься розвиток цілого ряду положень, які по-новому ставили проблему сутності заробітної плати. Сформувався концепція, суть якої полягала у тому, що заробітна плата представляє собою частку в доході підприємства або одночасно частку працівника у доходах підприємства і у доходах суспільства.

Стверджувалося, що, оскільки заробітна плата виражає відносини працівників з підприємством, вона повинна бути частиною вартості продукту, створеного на даному підприємстві.

Відповідно до цього підходу, права підприємства в оплаті праці були істотно розширені. Вони одержали реальні можливості керувати організацією заробітної плати, впливати на її рівень відповідно до оцінки трудового внеску працівника або трудового колективу у кінцеві результати підприємства. Проте, перебороти зрівнялівку в оплаті праці так і не вдалося [2].

Розмаїття теорій, щодо визначення сутності заробітної плати в різні часи, вкладають в неї широкий економічний зміст, роблячи хибним співставлення поняття заробітної плати та оплати праці. Адже заробітна плата є не тільки виплатою за виконану роботу, а також включає гарантійні та компенсаційні виплати, належить до тих економічних категорій, які формують зміст виробничих і суспільних відносин, впливають на темпи економічного розвитку суспільства і науково-технічний прогрес.

Крім того, як соціально-економічна категорія, заробітна плата потребує розгляду її ролі й значення і для працівника, і для роботодавця. Тому сутність заробітної плати, на нашу думку, необхідно розглядати з різних позицій:

- по-перше, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості;
- по-друге, заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець сплачує працівнику за виконану роботу;
- по-третє, заробітна плата в умовах ринкової економіки є елементом ринку праці. Вона складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці;
- по-четверте, заробітна плата для найманого працівника – це основне джерело його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. В цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці праці певної якості. Тому вона залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства;
- по-п'яте, для роботодавця заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чин-

ник забезпечення матеріальної зацікавленості працівника у досягненні високих кінцевих результатів праці.

З цієї позиції, на наш погляд, заробітну плату слід розглядати не тільки як економічну категорію, але й як соціальну категорію, яка призвана забезпечити людині перший соціальний статус

Отже, якщо виходити з того, що рівень заробітної плати повинен відображати вартість (ціну) робочої сили, то необхідно добиватися такого стану, щоби заробітна плата більшості працівників забезпечувала не тільки задоволення фізіологічних потреб (як це широко розповсюджено в теперішній час), але й потреб працівника та його родини, викликаних соціальними та культурними умовами формування найманої праці.

Затрати на відшкодування вартості (ціни) робочої сили не можуть передбачати крім покриття витрат на харчування, одяг, предмети домашнього обиходу, також затрат на утримання житла, медичне обслуговування, загальну й професійну освіту, соціальні потреби працівника як в період трудової діяльності, так і після її завершення.

Звідси висновок: обґрунтовані рівні заробітної плати, на нашу думку, необхідно орієнтувати на мінімальний (а у перспективі і на раціональний) споживчий бюджет, обчислюваний диференційовано і стосовно до категорій працівників, видів виробництв, території країни.

Ефективність праці певною мірою визначається діючою системою заробітної плати. Як вже відмічалось, заробітна плата, як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, для роботодавців заробітна плата є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства. Тому питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають загальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Заробітна плата – це виражена в грошовій формі частина валового внутрішнього продукту, яка виплачується працівникові відповідно до затраченої ним праці.

Залежність заробітку від виконаного обсягу роботи створює умови для підвищення продуктивності праці, матеріально зацікавляє працівників у результатах як індивідуальної, так і колективної праці [4].

Але, на жаль, активний процес формування соціально орієнтованої економіки призвів до того, що процеси у сфері оплати праці набули безсистемного і некерованого характеру. Внаслідок великомасштабних і багатовекторних деформацій у цій сфері заробітна плата часом перетворюється у різновид соціальних виплат, непов'язаних з кількістю, якістю і результатами праці.

Слід підкреслити, що складовою наукових питань у сфері оплати праці, що потребують свого дослідження, є теоретичні аспекти функцій заробітної плати. Вирішення означених проблем є важливою передумовою для побудови системи оплати праці, адекватної організаційно-технічним і соціально-економічним умовам господарювання, адже її функціонування на практиці спрямоване на реалізацію функцій, органічно притаманних заробітній платі.

Слово функція походить від латини і означає призначення, сферу діяльності, роль. Тому функція заробітної плати – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгодженості і реалізації інтере-

сів головних суб'єктів соціально-трудових відносин – найманих працівників і роботодавців.

Виявляючи важливу роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати багато функцій (серед вчених економістів немає єдиної думки щодо їх кількості).

Так, економіст Г. Завіновська у своїх дослідженнях виділяє чотири основні функції заробітної плати: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу і соціальну. Інші науковець у сфері економіки праці, Н. Єсінова, додає до цього переліку ще дві функції: вимірювально-розподільчу та функцію формування платоспроможного попиту населення. Фахівець з оплати праці Національної академії наук України, Л.Тарасенко, стверджує, що заробітна плата має виконувати ряд функцій загальнополітичного та соціально-економічного призначення, які виявляються у повсюдному використанні для характеристики витрат живої праці у процесі виробництва та реалізації продукції, обґрунтування цін, балансу фінансових та трудових ресурсів.

Російський економіст С.Осипов вбачає у функціях заробітної плати їх поділ на групи за загальною та специфічною спрямованістю, економічним та соціальним впливом на рівень життя населення:

#### 1. Загальні:

➤ відтворення робочої сили і всебічний розвиток особистості шляхом забезпечення працівника необхідними життєвими благами;

➤ розподіл життєвих благ – визначення індивідуальної частки кожного працівника у відповідності з його суспільною діяльністю;

➤ засіб формування платоспроможного попиту населення – форма прояву потреб, забезпечених грошима покупців;

➤ засіб неухильного підвищення матеріального благополуччя.

#### 2. Специфічні:

➤ матеріальне стимулювання, тобто сукупність економічних факторів, які використовуються державою для залучення людей до суспільної праці, підвищення їх трудової активності, матеріальної зацікавленості у досягненні найкращих кінцевих результатів;

➤ забезпечення єдиного критерію для працівників, які отримують винагороду за свою діяльність, тобто, цим критерієм є затрачена праця, що є єдинорівним для всіх працівників, незалежно від роду і характеру занять;

➤ засіб вимірювання витрат живої праці.

#### 3. Економічні:

➤ відтворення робочої сили;

➤ функція залучення працівників до праці;

➤ стимулювання;

➤ неухильне підвищення матеріального добробуту.

#### 4. Соціальні:

➤ функція поєднання суспільних і особистих інтересів;

➤ виховання інтересу до праці;

➤ виховання і розвиток творчих здібностей;

➤ розвиток почуття колективізму;

➤ стимулювання гармонійного розвитку особистості;

➤ розвиток морально-престижних настанов.

Зауважимо, що різниця між загальними та специфічними функціями полягає в тому, що специфічні функції притаманні тільки заробітній платі, як економічній категорії, не враховуючи інші види доходів населення. Проте, на нашу думку, найважливішими з них є такі:

1. *Відтворювальна функція* полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення

покоління. В ній реалізується економічний закон зростання потреб. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, із встановленням на державному рівні такого її мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили.

2. *Мотиваційно-стимулююча функція.* Саме таке формулювання цієї функції, на наш погляд, може найбільш повно висвітлити основний її зміст. Адже, мотивація – це, в загальному розумінні, сукупність рушійних сил людини, а стимул – засіб, за допомогою якого може реалізуватися мотив.

З цього приводу стимул перетворюється на мотив лише тоді, коли він усвідомлений людиною, сприйнятий нею. Тому сутність даної функції полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного покращання результатів праці.

4. *Регулююча (ресурсно-розміщувальна) функція.* Сутність цієї функції полягає в оптимізації розміщення трудових ресурсів за регіонами, галузями економіки, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. В умовах, коли державне регулювання у сфері розміщення робочої сили зводиться до мінімуму, а формування ефективного функціонуючого ринку праці можливе лише за наявності свободи кожного найманого працівника у виборі місця прикладання своєї праці, – прагнення підвищення життєвого рівня обумовлює його переміщення з метою пошуку такої роботи, яка б максимально задовольняла його зростаючі потреби, тобто, в ринкових умовах вища заробітна плата на ефективніших робочих місцях стимулює перехід сюди працівників з неефективних робочих місць.

5. *Соціальна функція заробітної плати* відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва. Соціальне значення цієї функції заробітної плати полягає у забезпеченні соціальної справедливості: однакової винагороди за однакову працю.

6. *Функція формування платоспроможного попиту населення.* Її призначення – узгодження платоспроможного попиту, під яким розуміється форма виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів – з іншого. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів – потреб та доходів населення, то за допомогою заробітної плати в ринкових умовах встановлюється рівновага між товарною пропозицією та попитом.

Слід підкреслити, що з практичної точки зору заробітна плата характеризується як плата за використання праці.

В системі оплати праці розрізняють такі поняття, як *номінальна та реальна заробітна плата.*

*Номінальна заробітна плата* – це заробітна плата, що нарахована та виплачена працівнику за виконану роботу відповідно до кількості та якості витраченої ним праці.

*Реальна заробітна плата* являє собою сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуг, що може придбати працівник на номінальну заробітну плату. Іншими словами, – це купівельна спроможність номінальної заробітної плати, яка залежить від рівня цін на товари та послуг. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати та рівня цін на товари та послуги. Рух реальної заробітної плати можна визначити за такою формулою (1):

$$I_{р.з.п.} = \frac{I_{н.з.п.}}{I_{ц.}} \text{ де,} \quad (1)$$

$I_{р.з.п.}$ ,  $I_{н.з.п.}$ ,  $I_{ц.}$  – індекси відповідно: реальної та номінальної заробітної плати, а також цін на товари та послуги.

Зауважимо, що номінальна і реальна заробітна плата не обов'язково змінюються однаково. Наприклад, номінальна заробітна плата може підвищуватися, а реальна – знизитися, якщо ціни на товари і послуг зростають швидше, ніж номінальна заробітна плата.

В умовах ринкової економіки існують вільні ціни. У ряді випадків вони зростають швидше, ніж номінальна заробітна плата, що призводить до падіння реальної заробітної плати.

Найсуттєвішим недоліком сучасної організації праці є тенденція зниження реальної заробітної плати. Якщо проаналізувати динаміку становлення та розвитку системи організації і оплати праці в нашій країні, то за період 1990 – 2000 рр. ВВП у реальному вимірі знизився у 2,3 рази, продуктивність праці – в 1,3, чисельність працюючих – в 1,8, тоді як реальна заробітна плата зменшилася у 3,5 рази. Це призвело до значного зниження платоспроможного попиту населення або його купівельної спроможності.

Негативний вплив на рівень і динаміку реальної заробітної плати мали такі явища, як утримання надмірної чисельності працівників, нормативно необґрунтованих.

Крім того, систематично знижувалась частка фонду оплати праці у ВВП як у номінальному, так і (під впливом високої інфляції) у реальному обчисленні. Частка номінального фонду у ВВП у цінах 1990 р. за період 1990-2000 рр. знизилась з 43,3 до 27,6% (це в 1,6 разу) і була найнижчою з європейських країн. Частка реального фонду оплати праці у ВВП знизилась за цей період з 43,3 до 15,8% або у 2,7 разу.

З 2000 року спостерігалось незначне зростання реальної заробітної плати: порівняно з 1999 роком вона зросла на 9%, і вже станом на 2006 рік частка фонду оплати праці зростає до 35%.

У продовж 2004 року порівняно з 2003 роком, реальна заробітна плата працівників зростає на 23,8%, а протягом 2005 року реальна заробітна плата порівняно з 2004 роком під впливом споживчих цін зменшується майже на 10%.

Протягом 2006 року спостерігаються високі темпи зростання рівнів номінальної та реальної заробітної плати, що в більшій мірі зумовлено активною соціальною політикою держави та зменшенням обсягів неповної зайнятості. Номінальна заробітна плата за цей період збільшилась на 33,8% [5].

У 2007 році та особливо з початку 2008 року під впливом дуже високих темпів інфляції спостерігається різке зниження реальної заробітної плати найманих працівників. Індекс споживчих цін до попереднього періоду в січні 2008 року становив 102,9%, в лютому – 108,7%, а в березні – 103,8%. Рівень інфляції виріс до

9,6%. Заробітна плата в цьому періоді становила 1521 грн., 1633 грн., 1702 грн. відповідно. Реальна заробітна плата знизилася в січні 2008 року в 1,03 рази, в лютому в 1,03% і в березні – в 1,04% [5].

В цілому зміни в економічній та фінансовій політиці забезпечили в останні п'ять років динаміку збільшення реальної заробітної плати, яка є одним з найважливіших індикаторів життєвого рівня [5].

Найвищі темпи зростання реальної заробітної плати спостерігалися у 2004 році, і пояснюються змінами у системі оподаткування оплати праці: ставка податку із заробітної плати знизилася до 13% (але з 01.01.2007 р. утримується у розмірі 15%) [5].

Одним із найважливіших завдань на сучасному етапі реформування системи оплати праці в Україні, визначених ще Указом Президента України від 25 грудня 2000 р. №1375/2000 Концепцією дальшого реформування оплати праці в Україні залишається удосконалення механізмів державного та колективно-договірного регулювання оплати праці.

Слід зауважити, що найважливішою складовою державного регулювання заробітної плати має бути здійснення стратегічної державної політики з оплати праці та створення нормативно-методичної бази з питань організації заробітної плати.

До складу цієї нормативно-методичної бази повинні включатись засновані на науково-дослідних розробках рекомендації, призначені для впровадження на підприємствах, в установах, організаціях, а саме [8]:

- методичні підходи щодо заробітної плати працівників виробничих підприємств за вдосконаленою Єдиною тарифною сіткою;

- методичні рекомендації щодо вдосконалення форм і систем оплати праці, враховуючи специфічні особливості підприємств різних видів діяльності та форм власності;

- методичні рекомендації щодо структури, змісту та умов ефективного використання угод і договорів усіх рівнів в питаннях регулювання заробітної плати;

- методичні рекомендації щодо організації стимулювання (поточного преміювання) з урахуванням прогресивного досвіду зарубіжних країн;

- методичні підходи щодо визначення умов та порядку виплат доплат на надбавок;

- методичні підходи до регулювання фондів оплати праці (сьогодні, на жаль, розраховані на кризовий стан економіки);

- методичні рекомендації до розробки норм та нормативів праці для різних галузей економіки і суб'єктів господарювання тощо.

Отже, проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки. Для того, щоб проблеми державного і колективно-договірного регулювання заробітної плати набули більш високого рівня, на нашу думку, необхідно усі питання у заробітній платі не зводити тільки до чергових підвищень розмірів мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму під час виборчих перегонів за допомогою політичних методів, а законодавчо окреслити всі структурні складові державної політики у сфері оплати праці. Ця політика повинна бути спрямована на створення ефективного стимулювання до праці на основі відновлення відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати і наближення її до реальної вартості робочої сили на ринку праці, що й передбачено Концепцією дальшого реформування оплати праці.

Удосконалення всіх структурних елементів заробітної плати має більшою мірою сприяти успішному реформуванню оплати праці в економіці нашої країни.

1. Всемирная история экономической мысли. В 6 т. Т.1 / МГУ им. М.В.Ломоносова; Гл. ред.кол.: В.Н. Черковец (гл.ред.) и др. – М.: Мысль, 1987. – 606 [1] с. 2. Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования / Под ред. Н.А. Волгина. – М.: РАГС, 1998. – 239 с. 3. Жуков А.Л. Рыночный механизм регулирования заработной платы. – М.: Академия труда и социальных отношений, 1996. 4. Закон України "Про оплату праці" // Уряд. кур'єр. – 1995. – №72-73. – С. 10-11. 5. За матеріалами прес-служби Мінпраці України. // Праця і заробітна плата. – 2007. – №19 (551). 6. Історія економічних вчень: Підручник / Л.Я.Корнійчук, Н.О.Татаренко, А.М.Поручник та ін.; За ред. Л.Я.Корнійчук, Н.О.Татаренко. – К.: КНЕУ, 1999. – 564 с. 7. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: Прогресс, 1978. 8. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, "Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій", від 29 січня 2003 р. № 23. 9. Указ Президента України від 25 грудня 2000 року № 1375/2000 "Про концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні" // Уряд. кур'єр – 2001. – № 4. – С. 9-10.

Надійшла до редколегії 10.05.12