

УДК 338

А.В. Череп,  
д.е.н., професор, завідувач кафедри ФіК, Запорізький національний університет  
О.С. Петрова,  
аспірант, Запорізька державна інженерна академія

## ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО ТА ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

*Авторами розглянуто проблему питання державного та договірної регулювання заробітної плати. Обґрунтовано необхідність об'єднання їх інтересів. Запропоновано заходи створення сприятливих умов для економічного розвитку країни і використання трудових ресурсів.*

*The authors examined the problem on public and contractual regulation of wages. The necessity of union interests. A means of creating favorable conditions for economic development and utilization of labor resources.*

**Ключові слова:** заробітна плата, доходи, оплата праці, державне регулювання, договірне регулювання, мінімальна заробітна плата, колективний договір.

**Вступ.** Основним джерелом доходів найманих працівників, на частку яких припадає понад 90% зайнятого працездатного населення, є і надалі залишатиметься заробітна плата. Заробітна плата залежить від складності та умов роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Вона була, є і буде важливим якісним показником економічного господарювання. Для найманого працівника заробітна плата — це його трудовий дохід, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці, і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

Роль держави у сфері заробітної плати повинна виявлятися також в організації перспективних наукових досліджень і вивченні зарубіжного та вітчизняного досвіду.

Професор, доктор економічних наук Колот Анатолій Михайлович у своєму виданні «Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення» розглядає найактуальніші питання організації заробітної плати на підприємствах в умовах переходу до ринкової економіки, зокрема висвітлює традиційні і нетрадиційні підходи до побудови тарифної системи; даються поради щодо вибору форм і систем заробітної плати, розробки преміальних положень, встановлення системи надбавок і доплат, застосування контрактної форми трудового договору, використання зарубіжного досвіду матеріальної мотивації праці.

Професор, кандидат економічних наук Петюх Василь Миколайович у навчальному посібнику «Ринок праці та зайнятість» розглядає структуру, функції, механізм державного регулювання ринку праці. Поряд з елементами класичної теорії розглядаються сучасні підходи до формування та аналізу пропозиції робочої сили, забезпечення зайнятості населення, використання гнучких форм заробітної плати та робочого часу.

У навчальному посібнику «Соціальне партнерство на ринку праці України», авторами якого є Ю.Н. Маршавін, С.В. Бакуменко, В.М. Данюк, О.С. Зінченко, А.М. Колот, Н.В. Мартиненко, розглядаються сутність і зміст ринку праці, теоретико-методологічні основи зайнятості і безробіття, основні процеси, що здійснюються в цих сферах; зміст і система соціального партнерства на ринку праці, роль профспілок і організацій роботодавців; зарубіжний досвід соціального партнерства і проблеми його розвитку в Україні.

**Постановка задачі.** В умовах розвитку ринкових відносин в Україні суттєво змінилося обґрунтування потреби в об'єднанні потенціалу держави, підприємств

і профспілок для регулювання ринку праці і створення умов для ефективного використання трудового потенціалу, досягнення соціального миру, створення належних умов не тільки з метою скорішого виходу з кризи, а й для подальшого економічного розвитку країни та більш ефективного використання трудових ресурсів. Тому розглянемо питання державного та договірного регулювання заробітної плати та необхідність об'єднання їх інтересів.

**Результати.** Заробітна плата — це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу).

Заробітна плата функціонує шляхом її організації, тобто приведення її складових у певну систему. В економічній системі, що ґрунтується на різноманітних формах власності і господарювання, організація заробітної плати, як свідчить світовий досвід, здійснюється поєднанням:

- державного регулювання;
- договірного регулювання через укладення генеральної, галузевих, регіональних (регіонально-галузевих) угод і колективних договорів на рівні підприємств, трудових договорів з найманими працівниками;
- механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (в структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як заводська тарифна система, нормування праці, форми й системи оплати праці.

Сфера державного регулювання оплати праці відповідно до статті 8 Закону України "Про оплату праці" поширюється на встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Одним із основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення і гарантування мінімального її рівня. Мінімальна заробітна плата, відповідно до Закону України "Про оплату праці", — це законодавче встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання. Розглянемо ситуацію яка склалася на теперішній час. Проект бюджету на 2010р. не передбачає відчутного підвищення соціальних стандартів. Міністерство фінансів України забезпечує їх на рівні 2009р. з урахуванням збільшення на розмір прогнозованої інфляції. За 2010 рік прожитковий мінімум зростає на 61 грн. (з 626 грн. на кінець 2009р. до 687 грн. з 1 грудня 2010р.), мінімальна заробітна плата на 109 грн. (на кінець 2009р. вона складе 669 грн., з 1 грудня майбутнього року збільшиться до 778 грн.). Уперше в держбюджеті -2010 закладені мінімальні розміри погодинної оплати: з 1 січня за кожну відпрацьовану годину роботодавець повинен буде сплатити своїм працівникам 4,08 грн. (за рік його вартість зростає до 4,66 грн.). Ця новація відображає вимоги недавно прийнятого закону про погодинну оплату праці й покликана захистити права громадян, для яких встановлений неповний робочий тиждень або скорочений робочий день. [7, с.4].

Розглянемо динаміку змін розміру заробітної плати в Україні станом на червень 2009р.

Середньомісячна заробітна плата за січень-травень 2009 року порівняно з відповідним періодом минулого року зросла на 6,4 відсотка і становила 1780 грн. на місяць.

Номинальна заробітна плата у травні 2009 року порівняно з травнем 2008 року зросла на 4,3 відсотка і становила 1851 грн., що на 176,7 відсотка перевищує розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи по Україні (669 грн.) (рис.1).

Найбільше підвищення розміру заробітної плати у травні 2009 року порівняно з травнем 2008 року відбулось у сфері діяльності авіаційного транспорту – на 35,6 відсотка, у діяльності пошти та зв'язку – на 19,4 відсотка, в діяльності у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг – 18,1 відсотка, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – 15,7 відсотка та освіти – 15,6 відсотка. [8].

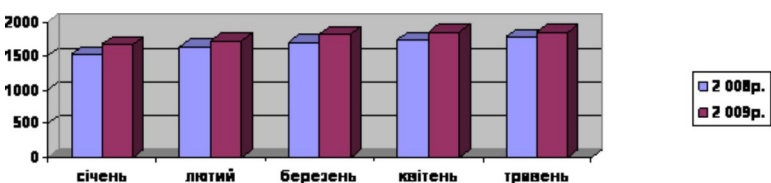


Рис 1. Динаміка заробітної плати працівників, зайнятих у галузях економіки (грн.)

Найвищі розміри номінальної заробітної плати у травні 2009 року спостерігались у працівників, які займаються такими видами економічної діяльності: діяльність авіаційного транспорту (5123 грн.), фінансова діяльність (4051 грн.), що в 2,8 – 2,2 рази перевищує середній рівень заробітної плати за видами економічної діяльності по Україні.

Низькою залишається заробітна плата у працівників по таких видах економічної діяльності: рибальство, рибництво (1020 грн.); сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги (1187 грн.); лісове господарство та пов'язані з ним послуги (1250 грн.), що становить 55,1 – 67,5 відсотка середнього рівня заробітної плати за видами економічної діяльності по Україні. [8].

Стан забезпечення випереджаючого зростання номінальної заробітної плати порівняно з ростом споживчих цін по регіонах України має наступний вигляд (табл.1).

Таблиця 1. Зростання номінальної заробітної плати порівняно з ростом споживчих цін по регіонах України

Заробітна плата, грн.	Індекс росту цін	Співвідношення темпів
-----------------------	------------------	-----------------------

	Травень 2009 р.	темпи росту заробітної плати травень до травня 2008 р., відсотків	(відсотків), травень до травня 2008 р	росту заробітної плати та споживчих цін, відсотків
Україна	1851	104,3	114,7	90,9
АР Крим	1659	104,4		91,0
Вінницька	1469	107,9		94,1
Волинська	1383	100,9		88,0
Дніпропетровська	1890	101,6		88,6
Донецька	2035	101,8		88,8
Житомирська	1472	106,1		92,5
Закарпатська	1527	108,0		94,2
Запорізька	1794	100,5		87,6
Івано-Франківська	1626	104,9		91,5
Київська	1930	103,0		89,8
Кіровоградська	1510	108,2		94,3
Луганська	1814	103,8		90,5
Львівська	1624	105,6		92,1
Миколаївська	1743	111,3		97,0
Одеська	1719	107,5		93,7
Полтавська	1657	102,2		89,1
Рівненська	1563	105,2		91,7
Сумська	1565	107,6		93,8
Тернопільська	1382	108,8		94,9
Харківська	1745	107,3		93,5
Херсонська	1474	111,4		97,1
Хмельницька	1485	107,5		93,7
Черкаська	1523	106,6		92,9
Чернівецька	1481	109,8		95,7
Чернігівська	1455	106,7		93,0
м. Київ	3066	102,5		89,4
м. Севастополь	1886	112,8		98,3

Як і раніше, найвищі розміри заробітної плати були в м. Києві (3066 грн.), Донецькій (2035 грн.), Київській (1930 грн.), Дніпропетровській (1890 грн.) областях, де рівень номінальної заробітної плати перевищував на 65,6 – 2,1 відсотка середній рівень по економіці країни.

Дещо нижчі розміри середньої заробітної плати у Тернопільській (1382 грн.), Волинській (1383 грн.), Чернігівській (1455 грн.), Вінницькій (1469 грн.) областях, де розмір заробітної плати складав 74,7 – 79,4 відсотка середнього рівня по економіці України. [8].

Отож держава має достатньо сильні позиції у визначенні політики заробітної плати, а важливим завданням держави і надалі має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства з метою врегулювання соціально-трудових відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам

Важливим елементом організації заробітної плати є її договірне регулювання. Воно є провідною складовою системи соціального партнерства – системи правових і організаційних норм, принципів, структур, процедур (заходів), які спрямовані на забезпечення взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями, державними органами влади в регулюванні соціально-трудових відносин на національному, галузевому, регіональному, виробничому рівнях.

Метою соціального партнерства є досягнення соціального миру в суспільстві, забезпечення балансу соціально-економічних інтересів трудящих і роботодавців, сприяння взаєморозумінню між ними, запобігання конфліктам і вирішення суперечностей для створення необхідних умов поступального економічного розвитку, підвищення життєвого рівня трудящих.

Гарантією ефективного функціонування механізму соціального партнерства є чітке визначення інтересів кожної з соціальних сил суспільства (держави, роботодавців, профспілки як захисники і виразники інтересів найманих працівників) розумний розподіл ролей і відповідальності за визначення і реалізацію спільної соціально-економічної політики.

Система соціального партнерства в Україні вже започаткована та основні її елементи (сфера дії, зміст колективних договорів і угод, сторони переговорів та їхні повноваження, періодичність переговорів і процедури вирішення конфліктів тощо) вже визначені і закріплені рядом законодавчих актів, зокрема Законом України "Про колективні договори і угоди", Законом України "Про оплату праці", Кодексом законів про працю України а також Указом Президента України "Про національну раду соціального партнерства".

Система соціального партнерства в Україні передбачає проведення переговорів між основними соціальними силами суспільства та укладення угод і колективних договорів.

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях (далі — підприємства), незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Колективний договір може укладатися також у структурних підрозділах підприємства в межах

компетенції цих підрозділів.

Угода на державному рівні (генеральна угода) в частині, що стосується заробітної плати і трудових доходів в цілому, згідно з Законом України "Про колективні договори і угоди" (ст. 8), повинна включати такі складові: розмір прожиткового мінімуму і мінімальних соціальних нормативів, мінімальні соціальні гарантії в сфері оплати праці усіх груп населення, які забезпечували б достатній рівень життя, умови зростання фондів оплати праці та міжгалузеві співвідношення в оплаті праці [1].

Значна самостійність підприємств в умовах ринкової економіки спричинює розширення сфери договірних відносин на цьому рівні.

Відповідно до чинного законодавства, колективний договір є єдиним нормативним актом на рівні підприємства, в якому мають закріплюватися усі умови і розміри оплати праці. У цьому можна перекоонатися звернувшись до статті 15 Закону України "Про оплату праці" та до статті 7 Закону України "Про колективні договори та угоди" .

Відсутність на підприємстві колективного договору означає відсутність на ньому основного нормативного акту, що має регулювати соціально-трудові відносини між роботодавцем і найманими працівниками. У розвитку колективно-договірної системи трудових відносин на виробничому рівні однаковою мірою зацікавлені як роботодавці, так і працівники, оскільки колективний договір має виконувати такі важливі функції:

- а) захист інтересів обох сторін трудових відносин;
- б) організація (упорядкування) трудових відносин;
- в) забезпечення стабільності трудових відносин.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. Сторони самостійно визначають структуру колективного договору, його розділи, додатки, колективний договір укладається на основі зобов'язань сторін, які несуть відповідальність за невиконання чи порушення зобов'язань колективного договору. Отже, положення колективного договору слід формулювати у формі зобов'язань, узятих кожною стороною з означенням посадових осіб, відповідальних за їх реалізацію, і строки виконання.

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Умови колективних договорів або угод, які погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, отже включати їх до договорів і угод забороняється.

На нашу думку економічній системі, що ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в заробітну плату повинно мати переважно непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість. Водночас не можна не визнати, що враховуючи масштаби державної власності в Україні, відсутність багатьох ринкових механізмів, важелі втручання держави в економічні процеси на макrorівні, у тому числі і в регулюванні заробітної плати, мають бути справді значними, але не переходити допустимі межі. Інакше ми прийдемо туди, звідки вийшли, і все розпочнеться спочатку.

Отже в умовах ринкової економіки завдяки колективному договору забезпечується гнучкість системи оплати праці, а завдяки законодавству її мінімальний рівень. Державне і договірне регулювання оплати праці повинні застосовуватись паралельно, не виключаючи одне, а підтримуючи і доповнюючи, захищаючи інтереси як роботодавця так і працівників.

Висновки. Світовий досвід свідчить, що жодна країна з найрозвиненішою ринковою економікою не обходиться без втручання держави у процеси регулювання заробітної плати, хоч методи, сфера, масштаби державного впливу звичайно різні.

Держава водночас виступає і в ролі власника, і в ролі захисника інтересів найманих працівників, і в ролі гаранта дотримання трудового законодавства.

Об'єднуючи потенціал держави, підприємців і профспілок для досягнення соціального миру, система соціального партнерства створює належні умови для економічного розвитку країни, позитивно впливає на формування і використання трудових ресурсів. Це відбувається через реалізацію узгоджених економічних і соціальних програм, забезпечення гарантій у галузі оплати праці, робочого часу і відпочинку; регулювання ринку праці і створення умов для ефективної зайнятості; забезпечення згідно з угодами і договорами на виробничому рівні належних умов для ефективного використання трудового потенціалу.

#### Список використаних джерел:

1. Закон України від 1 липня 1993 р. "Про колективні договори і угоди" // Відомості Верховної Ради України. – 1993.
2. Закон України від 4.09.1994 р. "Про межу малозабезпеченості" // Відомості Верховної Ради України. – 1994.
3. Закон України від 20.04.1995 р. "Про оплату праці" // Відомості Верховної Ради України. – 1995.
4. Івашкевич В. Законодавство України щодо виплати заробітної плати, грошового забезпечення, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат. - Україна: Аспекти праці, 6, 1998.
5. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість Навчальний посібник. -К.: МАУП, 1997. -120с.
6. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення – К.: фірма "Праця", – 1997.-192с.
7. Ю.Н. Маршавін, С.В. Бакуменко, В.М. Данюк, О.С. Зінченко, А.М. Колот, Н.В. Мартиненко Соціальне партнерство на ринку праці України навчальний посібник. -К., 1998. -152 с.
7. Алексей Набожняк. Кабмин поделит деньги сам. Общенациональный еженедельник «Деловая столица» № #38/436 от 21.09.2009г. стр.4
8. Міністерство праці та соціальної політики України. Департамент з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці. Дані з офіційного веб-сайту.

Стаття надійшла до редакції 11.11.2009 р.



ТОВ "ДКС Центр"