

УДК 351.83

О. В. Шляга, Л. О. Пархоменко

Запорізька державна інженерна академія, Україна

## МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ

Розглянуто актуальні на сьогодні проблеми державного регулювання системи оплати праці в Україні. Проаналізовано функції та важелі регулювання системи оплати праці на державному рівні. Визначено перспективні шляхи вдосконалення механізму державного регулювання системи оплати праці в Україні.

*Ключові слова:* оплата праці, механізм державного регулювання, функції механізму державного регулювання системи оплати праці.

Рассмотрены актуальные на сегодня проблемы государственного регулирования системы оплаты труда в Украине. Проанализированы функции и рычаги регулирования системы оплаты труда на государственном уровне. Определены перспективные пути совершенствования механизма государственного регулирования системы оплаты труда в Украине.

*Ключевые слова:* оплата труда, механизм государственного регулирования, функции механизма государственного регулирования системы оплаты труда.

The article revises the topical issues of state regulation of employee remuneration system in Ukraine. The functions and control levers of employee remuneration system at the national level are analyzed. The paper outlines the prospective directions in the improvement of the state regulatory mechanism for employee remuneration system in Ukraine.

*Keywords:* employee remuneration, state regulation mechanism, functions of state regulatory mechanism for employee remuneration system.

Забезпечення стабільного економічного розвитку України та підвищення життєвого рівня населення тісно пов'язано з реформуванням та проведенням ефективної політики саме у сфері оплати праці. На сьогодні Україна займає найнижче місце в Європі за рівнем заробітної плати, що безпосередньо впливає на зниження значення заробітної плати для працівників внаслідок низької купівельної спроможності працюючого населення [1; 2]. Заробітна плата не виконує своїх функцій та не забезпечує соціальний захист працівників. Це актуалізує питання дослідження механізмів державного впливу на формування та розподіл заробітної плати в суспільстві.

В умовах ринкової економіки розвиток оплати праці полягає в подальшій її диференціації та індивідуалізації підставі врахування як індивідуальних результатів праці, так і особистих ділових якостей, таких, як кваліфікація, відповідальність, творча ініціатива, якість роботи, досконалість рішень.

Рівень оплати праці – це показник добробуту суспільства, тому головним завданням держави як представника інтересів суспільства є не перманентна боротьба з труднощами, створюваними соціально-економічною політикою самої ж держави, а грамотна розробка концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та її відповідний рівень в умовах формування ринкової економіки України.

Різні аспекти державного регулювання системи оплати вивчало багато вчених, зокрема, А. Базиліук, Д. Богиня, І. Бондар, М. Ведерніков, М. Войнаренко, С. Гриневич, О. Додонов, О. Івашина, Т. Кир'ян, А. Колот, Н. Кузьменко, Г. Купалова, В. Лагутін, Е. Лібанова, Ю. Машика, В. Нижник, Л. Синяєва, М. Чумаченко,

Л. Шевчук, Л. Шульгінова та ін. Однак значний масив наукових розробок з цієї проблематики не знижує її актуальності. Це обумовлено низкою проблем, викликаних безупинним розвитком економічних відносин, ускладненням загально-економічної ситуації та міжгосподарських зв'язків тощо. Досі нерозв'язаними залишаються такі проблеми, як низький рівень життя людей, особливо працездатного населення, непропорційність та невідповідність розмірів заробітної плати кваліфікації працівників тощо. До того ж відсутність ефективних механізмів державного впливу на формування та розподіл заробітної плати спричиняє негативний вплив на всі соціально-економічні процеси.

Метою статті є обґрунтування шляхів удосконалення механізмів державного впливу на формування та розподіл заробітної плати в Україні.

Заробітна плата має дуже глибокий соціально-економічний зміст (рис. 1).



**Рис. 1. Соціально-економічний зміст заробітної плати**  
(джерело: авторська розробка на підставі [2])

Питання законодавчого регулювання системи оплати праці, прав працівників на оплату праці, їхній захист визначає Конституція України, міжнародно-правові акти, закони України, зокрема «Про оплату праці», Кодекс законів про працю та інші нормативно-правові документи.

Законодавством України передбачено два методи регулювання системи оплати праці: державне та локальне, які здійснюються відповідно на макро- та мікрорівнях. Процеси регулювання й організації заробітної плати відбуваються під впливом змін в економіці та виробництві, а тому піддаються безперервним змінам та уточненням. Ефективність наявних механізмів державного впливу на формування, розподіл та регулювання системи оплати праці в країні визначає виконання заробітною платою покладених на неї функцій (рис. 2), однак в Україні ці функції не виконуються в повному обсязі та належним чином.

На сьогодні механізм державного регулювання системи оплати праці в Україні виконує такі функції:

1) системоутворювану функцію – формування, збереження і розвиток національної системи організації оплати праці як цілого;

2) гарантувальну – нормування та гарантування у сфері оплати праці, що включає:

– пряме нормування й гарантування у формі законодавчо встановлених норм і гарантій з оплати праці;

– непрямого нормування й гарантування у формі корегування державою. Це передбачає встановлення загальнообов'язкових до виконання правил, питань,

віднесених до сфери колективно-договірного й індивідуально-договірного регулювання, внутрішньофірмового управління;

3) контрольно-захисну функцію – контролю та захисту оплати праці від необґрунтованого зменшення її розміру, інших порушень, що включає:

– соціально-економічний захист – передбачені законодавством заходи компенсаційного характеру;

– юридичний захист – встановлення різних видів відповідальності за порушення законодавства про оплату праці, здійснення контролю за дотриманням норм трудового законодавства;

4) консультативно-інформаційну функцію, що включає:

– методичне забезпечення та інформування – розробка різного роду методичних рекомендацій щодо регулювання оплати праці;

– статистичне інформування – надання офіційного статистичного і фактичного матеріалу для нормування праці, розміру заробітної плати, зокрема своєчасна підготовка й оприлюднення статистичних даних: щоквартально – про середню заробітну плату й тривалість робочого часу за галузями, групами професій та посад; щорічно – про вартість робочої сили згідно з Типовою міжнародною класифікацією витрат на робочу силу.

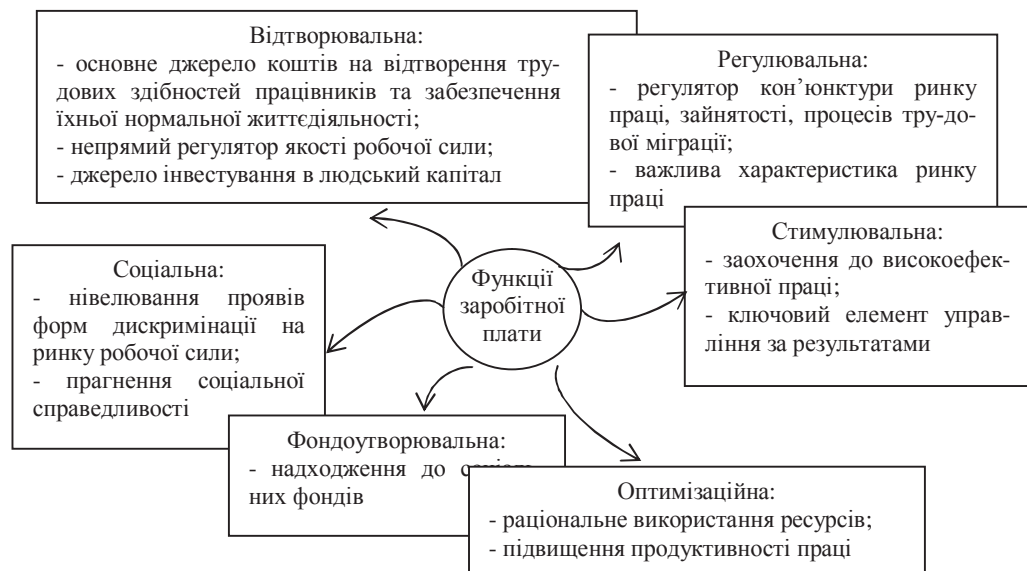


Рис. 2. Функції заробітної плати

Необхідно зазначити, що наведені функції тісно взаємопов'язані та є невід'ємними елементами механізму державного регулювання системи оплати праці [5], тому на національному рівні державне регулювання системи оплати праці є здійсненням системоутворювальної, гарантованої, захисної, контрольної і консультативно-інформаційної функцій у таких основних формах: нормативне регулювання на підставі законодавства про оплату праці і спеціального законодавства; соціальне гарантування і захист, основним напрямом якого є встановлення мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій; регулювання оподаткування заробітної плати; фіскальне регулювання; державний контроль оплати праці.

Застосування конкретних важелів механізму державного регулювання системи оплати праці залежить від впливу різноманітних чинників. Зокрема, мінімальна заробітна плата регулюється з урахуванням рівнів економічного розвитку країни, продуктивності праці, середньої заробітної плати, а також вартісної величини мінімального споживчого бюджету.

Враховуючи досвід зарубіжних країн, мінімальна заробітна плата в Україні має становити 60–70 % номінальної заробітної плати, щоб бути реальним регулятором соціально-економічної політики держави, що позитивно вплине на інші соціально-економічні процеси в суспільстві та економіці, у тому числі й на систему соціального страхування та забезпечення, у якій за низького рівня державних гарантій у сфері оплати праці закріплюються низькі мінімальні рівні пенсій та соціальної допомоги та встановлюються високі ставки відрахувань до страхових фондів заробітної плати, що спонукає роботодавців вишукувати варіанти мінімізації цих платежів.

Держава здійснює регулювання системи оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом 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 визначає Кабінет Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Розмір мінімальної заробітної плати визначають з урахуванням:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників з огляду на стабілізацію та розвиток економіки країни;

- загального рівня середньої заробітної плати;

- продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Мінімальну заробітну плату встановлюють у розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу. Розмір мінімальної заробітної плати може переглядатися під час внесення змін до закону про Державний бюджет України залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів.

Встановлення розміру мінімальної заробітної плати займає особливе місце у загальному механізмі регулювання заробітної плати і передбачає одночасне вирішення кількох важливих завдань: боротьба з бідністю через встановлення державних соціальних гарантій щодо грошового забезпечення мінімально необхідного рівня відтворення робочої сили; підвищення загального рівня оплати праці, виходячи з потреб зростання якості життя найманих працівників; протидія тенденції зниження величини реальної зарплати; узгодження соціально-економічної політики із динамікою економічного розвитку країни. Однак в Україні в сучасних умовах господарювання метою встановлення мінімальної заробітної плати є лише фіксування нижньої межі розмірів оплати праці. Тому, незважаючи на перераховані вище позитивні характеристики мінімальної заробітної плати, уже тривалий час в Україні людина за виконання простої, некваліфікованої праці, отримуючи винагороду в розмірі мінімальної заробітної плати, перебуває в умовах боротьби за виживання [7].

Оскільки рівень оплати праці є показником добробуту суспільства, то головним завданням держави як представника інтересів суспільства є не перманентна

боротьба з труднощами, створюваними соціально-економічною політикою самої ж держави, а грамотна розробка концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та її відповідний рівень в умовах формування ринкової економіки України. На сьогодні залишаються невирішеними питання стосовно виду мінімальної заробітної плати (погодинної чи щомісячної), яку необхідно встановлювати як норматив, необхідності введення до мінімальної заробітної плати інших додаткових виплат; співвідношення мінімальної заробітної плати із середньою заробітною платою; можливих напрямів використання мінімальної заробітної плати щодо соціальних виплат.

Досвід зарубіжних країн свідчить про наявність певних заходів, які, з одного боку, допомогли б з'ясувати переваги інституту мінімальної заробітної плати, а з іншого – пом'якшити його негативні наслідки:

- деполітизація прийняття рішень щодо розміру і терміну перегляду мінімального розміру оплати праці;
- урахування регіональної диференціації оплати праці для збереження рівномірного потенціалу між найбільш розвинутими й депресивними регіонами;
- підвищення мінімального розміру оплати праці паралельно з реформуванням усього бюджетного сектору економіки, головним елементом якого є оптимізація чисельності працівників бюджетної сфери.

Необхідно більш виважено підходити до підвищення мінімальної заробітної плати з урахуванням усіх можливостей і обмежень цього інструменту, наслідків для економіки, ринку праці, соціальної сфери та державних фінансів. Необхідно мати на увазі, що проблема подолання бідності також, як і інші соціальні проблеми, більш ефективно вирішується прискоренням темпів економічного розвитку, здійсненням структурних перетворень, створенням високоефективних робочих місць з гідною оплатою праці [10].

Відтак, головні причини загострення проблеми державного регулювання системи оплати праці в нашій країні полягають у:

- відсутності дієвого контролю з боку держави за політикою оплати праці;
- недосконалості науково-методичного забезпечення процесу регулювання системи оплати праці;
- невиконання чинного законодавства [5, с. 172].

Через те вкрай необхідно переглянути політику регулювання системи оплати праці в частині посилення контрольних функцій держави за процесом формування та розподілу витрат від національного до локального рівнів економіки, що зумовлює необхідну розробку методології та основ обґрунтованого збільшення витрат на оплату праці в Україні. Виникає потреба кваліфікованого комплексного розв'язання проблем раціональної побудови оплати праці на основі взаємодії указаних функцій з урахуванням трансформаційних перетворень у суспільстві.

Іншим безумовно важливим елементом механізму державного регулювання системи оплати праці є податкове законодавство. Чинні на сьогодні в Україні ставки прибуткового податку гальмують зростання заробітної плати, через що трудові прибутки, які в нормальній ситуації мають виражатися у формі оплати праці, стають «тіньовими», фальсифікуючи статистику загальних прибутків населення. В Україні чинна податкова система дуже стримує розвиток виробництва і не лише через високі ставки податків щодо оплати праці (понад 50 % у сумі), а й унаслідок того, що відповідно до чинного законодавства дешевше ввозити товари широкого вжитку й експортувати лише сировину. Крім того,



частку податків в Україні направляють на погашення зовнішнього державного боргу. Усе це стримує розвиток виробництва, сприяє зростанню суми заборгованості з виплати заробітної плати та іншим негативним проявам. До того ж низька купівельна спроможність населення як результат низької заробітної плати призвела до зменшення попиту на продукцію і внаслідок цього до скорочення обсягів виробництва, зменшення прибутків.

Приведення податкового законодавства у відповідність до вимог часу дозволить знизити податковий прес на підприємства і забезпечити збільшення фонду оплати праці.

Удосконалення податкової політики в галузі регулювання заробітної плати може бути здійснене шляхом реалізації таких заходів:

– зміни параметрів шкали оподаткування, вдосконалення методики нарахування податків, перегляду системи надання пільг окремим категоріям працівників;

– збільшення розміру неоподаткованого мінімуму заробітної плати і перегляду розмірів прибутків, оскільки він не має бути меншим за реальний прожитковий мінімум, чого вимагає ст. 2 Закону України «Про прожитковий мінімум» [8, с. 173].

Домінуючим завданням у сфері оплати праці є захист працюючих від нерегулярності і неадекватності винагород за працю. Досвід розвинутих країн характеризується низкою позитивних напрямів щодо регулювання заробітної плати. Так, упровадження економічних реформ у країнах Східної Європи супроводжувалося, як правило, здійсненням численних і різноманітних заходів щодо державного регулювання реального рівня життя населення, забезпечення відповідних соціальних пропорцій. У Польщі на підставі прогнозу цін на наступний місяць, який складає міністерство фінансів, розраховують норматив, що визначає припустиму межу приросту зарплати на державних підприємствах. Аналогічні нормативи застосовують у Болгарії та Румунії. Мінімальну заробітну плату визначають у Польщі щоквартально після консультацій з профспілками, виходячи з результатів обстеження сімейних бюджетів. У бюджетних організаціях та установах Польщі динаміку заробітної плати визначають за допомогою спеціального нормативу стосовно динаміки середньої зарплати в матеріальному виробництві. На жаль, ці важливі моменти мало втілилися в механізмі політики доходів, що діє зараз в Україні [9, с. 125].

**Висновки.** 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-трудова відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам.

Останнім часом уряд зробив певні кроки в напрямі підвищення рівня життя населення та посилення цільової спрямованості соціальних програм. Помітними стають також позитивні зрушення на ринку праці: зменшення числа безробітних, створення нових робочих місць, підвищення соціальних виплат. Водночас, залишаються і проблеми, що потребують термінового вирішення: ліквідація порушень законодавства про оплату праці, подальше підвищення основних соціальних гарантій і наближення їхнього рівня до прожиткового мінімуму, «детінізація» заробітної плати населення тощо.

Одним з елементів механізму державного регулювання системи оплати праці є податкова система у вигляді форми впливу на розмір фонду оплати праці підприємства. Необхідно зазначити, що можливості податкового регулювання оплати праці переважають порівняно з можливостями регулювання за допомогою

жорстких нормативів, оскільки податки мають на меті усунути недоліки в системі розподілу, яких неможливо уникнути за сучасних умов господарювання.

Як бачимо, рівень оплати праці в країні є своєрідним індикатором ефективності функціонування економіки. Саме тому необхідно більш виважено підходити до підвищення мінімальної заробітної плати з урахуванням усіх можливостей і обмежень цього інструменту, наслідків для економіки, ринку праці, соціальної сфери та державних фінансів. Необхідно мати на увазі, що проблему подолання бідності також, як і інші соціальні проблеми, більш ефективно вирішують через прискорення темпів економічного розвитку, здійсненням структурних перетворень і, насамперед, створення високоєфективних робочих місць з гідною оплатою праці.

Розглянуті шляхи можливого вдосконалення механізму державного регулювання системи оплати праці в Україні є економічно доцільними та можуть бути поступово впроваджені, що сприятиме загальному підвищенню рівня економічного розвитку нашої держави.

### Бібліографічні посилання і примітки

1. **Машика Ю.** Механізм державного регулювання оплати праці в Україні. Мінімальна заробітна плата як основний інструмент ефективного регулювання [Електронний ресурс] / Ю. Машика, І. Гуляш. – Режим доступу : [http://www.confaiapv.at.ua/publ/konf\\_15\\_16\\_bereznja\\_2012\\_r/sekcija\\_5\\_ekonomichni\\_nauki/mekhanizm\\_derzhavnogo\\_reguljuvannja\\_oplati\\_praci\\_v\\_ukrajini\\_minimalna\\_zarobitna\\_plata\\_jak\\_osnovnij\\_instrument\\_ekonomichnogo\\_reguljuvannja/35-1-0-1631](http://www.confaiapv.at.ua/publ/konf_15_16_bereznja_2012_r/sekcija_5_ekonomichni_nauki/mekhanizm_derzhavnogo_reguljuvannja_oplati_praci_v_ukrajini_minimalna_zarobitna_plata_jak_osnovnij_instrument_ekonomichnogo_reguljuvannja/35-1-0-1631)
2. **Шульгінова Л. А.** Механізм державного регулювання заробітної плати в Україні, сутність і складові [Електронний ресурс] / Л. А. Шульгінова // Державне регулювання процесів економічного і соціального розвитку. Теорія та практика державного управління : зб. наук. праць. – Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр». – 2011. – № 4 (35). – С. 285–291. – Режим доступу : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2011.../19.pdf>
3. **Івашина О.** Удосконалення державного регулювання оплати праці в Україні / О. Івашина // Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ: Вид-во ДРІДУ НАДУ. – 2010. – № 2 (5). – С. 87–92.
4. Про оплату праці : Закон України від 25 квітня 1995 р. (із зм. і доп.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/Z950108.html](http://www.search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/Z950108.html)
5. **Синяєва Л.** Проблеми регулювання оплати праці та шляхи їх вирішення в Україні / Л. Синяєва // Регіональна економіка. – № 1. – 2009. – С. 171–177.
6. Економіка та організація виробничої діяльності підприємства : навч. посіб. [Електронний ресурс] / Небава М. І., Адлер О. О., Козловський В. О. та ін. – Режим доступу : <http://www.posibnyku.vntu.edu.ua/ekonomika/92.htm>
7. **Додонов О. В.** Проблеми та напрями реформування оплати праці в системі державного регулювання колективно-договірних відносин / О. В. Додонов // Економіка та держава. – 2010. – № 2. – С. 24–26.
8. **Шевчук Л. П.** Моделювання та відображення в обліку розрахунку єдиного соціального внеску на основі індикативної заробітної плати / Л. П. Шевчук // Економічні науки. Вісник ЖДТУ. – 2010. – № 1 (55). – С. 173–176.
9. **Гриневич С. С.** Державне регулювання заробітної плати / С. С. Гриневич, Н. В. Кузьменко // Науковий вісник. Економіка, планування і управління в лісовиробничому комплексі. – 2006. – № 16.3. – С. 125–128.
10. **Ведерніков М. Д.** Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики) : монографія / М. Д. Ведерніков. – Хмельницький : Евріка, 2001. – 288 с.

*Надійшла до редколегії 10.04.2014*