

**Римма Шимановська,**  
аспірант кафедри соціальної  
і гуманітарної політики НАДУ

## **Державні механізми регулювання заробітної плати в сучасних умовах**

У статті визначено механізми державного регулювання заробітної плати на сучасному етапі для забезпечення виконання нею усіх притаманних їй основних функцій.

*Ключові слова:* заробітна плата, система оплати праці, державне регулювання, державні механізми, податкове регулювання заробітної плати.

The goal of following article is to determine procedures of current payroll state regulation in order to provide payroll primary tasks.

*Key words:* payroll, remuneration system, State regulation, Government procedures, payroll tax regulation.

*Постановка проблеми.* Реальною силою у суспільстві, яка здатна суттєво впливати на трансформацію економічної системи, створювати необхідні умови для підвищення заробітної плати, доходів і рівня життя у ринкових умовах, залишається держава. Тому однією з актуальних теоретичних і прикладних проблем є з'ясування місця, ролі та функцій держави в сучасних умовах. Перехід України на ринкові відносини не повинен скасовувати державне регулювання системи оплати праці, а тільки змінювати механізми державного регулювання заробітної плати.

Накопичений за роки незалежності досвід свідчить, що потрібно ще докласти значних зусиль для того, щоб роль держави у регулюванні системи оплати праці була дієвою, позитивною, творчою і разом з тим трудові відносини були б демократичними. Державне регулювання заробітної плати не повинне ототожнюватися з прямим державним впливом і одноосібним впровадженням державою головних економічних регуляторів. Держава в особі органів виконавчої влади має виступати лише як один із соціальних партнерів. За такої умови органи виконавчої влади заохочують до співпраці, координують дії соціальних партнерів, стежать за дотриманням спільно вироблених і узгоджених механізмів регулювання, а не визначають їх.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Аналіз проблем державного регулювання заробітної плати в умовах формування

ринкових відносин міститься у працях А.Колота, Н.Прокопенка, С.Лебедевої, Р.Гульчинського та ін.

*Невирішені раніше частини загальної проблеми.* Разом з тим недостатньо розробленими для практичного застосування в системі оплати праці є механізми її державного регулювання, які мають бути спрямовані на централізацію рішень як результат домовленостей на національному рівні державних органів, профспілок і спілок підприємців про підвищення статусу, регулюючої ролі генеральної угоди.

*Метою статті* є аналіз механізмів державного регулювання оплати праці на сучасному етапі та визначення напрямів їх удосконалення для забезпечення виконання заробітною платою усіх притаманних їй основних функцій.

*Вклад основного матеріалу.* Визначення політики держави у сфері оплати праці, розробка теорії заробітної плати і на цій основі практична організація заробітної плати є проблемою досить складною і разом з тим дуже важливою у політичному, економічному та соціальному аспектах. Особливо важливим є з'ясування об'єктивних закономірностей, під впливом яких знаходять конкретне втілення параметри заробітної плати і тенденції її зростання.

Залежно від впливу тих чи інших факторів розрізняють поняття нормативної і позитивної ролі держави [2, с. 7]. Нормативна роль держави включає перелік функцій держави щодо сприяння суспільно-економічному прогресу. Друге поняття характеризує фактичні функції держави. Звичайно, між цими місіями держави існує значний розрив, який долається в процесі здійснення ринкових реформ. У процесі реформування регулюючий вплив держави спрямовується на забезпечення умов для заробітку потрібних коштів і соціальних гарантій з метою використання робочої сили, узгодження інтересів суб'єктів розподільчих відносин, що формуються і функціонують на основі різних форм власності й господарювання.

При цьому держава у ринковій економіці виступає в ролі основного господарюючого суб'єкта (покупця, продавця, кредитора, позичальника, товаровиробника тощо). Її роль, з одного боку, зводиться до вирішення завдань забезпечення передумов ефективного функціонування ринкової системи через створення належного інституціонального середовища. З другого - уряд може вирішувати завдання посилення і модифікації

ринкової системи на основі перерозподілу доходів і багатства; стабілізації економіки та стимулювання економічного зростання.

Якщо враховувати неспроможність ринкової системи до саморегуляції за наявності кризових явищ в економіці, як засвідчує фінансово-економічна та соціальна криза 2008-2009 рр., а також зростаючий вплив зовнішніх факторів, то втручання держави в економіку стає цілком обґрунтованим. Практично всі науковці доходять таких висновків. Неокласичний, кейнсіанський і марксистський напрями відрізняються у даному питанні лише ставленням щодо меж втручання, функцій та інструментарію державного регулювання.

Без участі держави неможливо гарантувати громадянам дохід, який би забезпечував їм нормальне життя незалежно від результатів економічної діяльності підприємства. До функцій держави, крім того, мають входити підвищення доходів малозабезпечених прошарків населення для створення умов нормального відтворення робочої сили, забезпечення оптимального розподілу трудових ресурсів, послаблення соціальної напруженості і т.ін. Стаючи учасником відтворення робочої сили, держава багато в чому бере на себе регулювання пропозиції робочої сили, намагаючись, що б вона кількісно і якісно відповідала попиту підприємців.

З викладеного випливає дуже важливе питання щодо втручання держави в систему оплати праці, тому що розміри соціальних виплат мають бути дуже тісно пов'язані з фінансовими можливостями держави. Невпинне їх нарощування неприпустиме, оскільки може викликати бюджетний дефіцит та інфляцію. Справді, збільшення соціальних виплат потребує надмірного оподаткування, а це негативно позначається на доходах тих, хто бере участь у створенні продукту. Це, у свою чергу, знижує мотивацію до праці, інвестицій, підприємництва. Зменшуються ефективність економіки, обсяг випуску продукції. В результаті від такої соціальної політики будуть страждати всі члени суспільства. Крім того, виникне дефіцит заощаджень, що погіршить фінансову основу інвестиційного процесу.

Головною метою державного регулювання оплати праці на сучасному етапі є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою всіх притаманних їй основних функцій і стримання її необґрунтованого зростання, не пов'язаного з обсягом виробництва продукції (послуг).

Основними механізмами державного регулювання у сфері оплати праці мають бути: удосконалення законодавства про працю і трудових угод; регулювання податкової системи; встановлення залежності між динамікою індивідуальних доходів та інфляції. Постійне вдосконалення державою названих механізмів здатне внести суттєві зміни у систему оплати праці.

Право громадян на заробітну плату захищене законом. Питання державного і договірної регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці визначається Конституцією України, Кодексом законів про працю, законами України "Про оплату праці", "Про колективні договори і угоди" та іншими законодавчими актами України.

Статтею 43 Конституції України визначено, що кожен має право заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [1].

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.

Але слід відмежовувати сферу державного регулювання оплати праці від сфери її договірної регулювання. Відповідно до ст. 8, 12 Закону України "Про оплату праці" державне регулювання оплати праці полягає, зокрема, в установленні розміру мінімальної заробітної плати та інших зазначених у законодавстві норм і гарантій оплати праці працівників підприємств, установ, організацій всіх форм власності, а також умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету [6, с. 23].

Поза цими межами здійснюється договірне регулювання оплати праці на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України "Про колективні договори і угоди". Законодавством України забороняється будь-

яке зменшення оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи в іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання згідно із ст. 21 Закону України "Про оплату праці".

Таким чином, закріплюючи право кожного на винагороду за працю, держава забороняє будь-яку дискримінацію в оплаті праці однакової вартості. Роботодавець не повинен встановлювати оплату праці, що погіршує стан працівника порівняно з визначеним у законодавстві, наприклад, передбачити заробітну плату нижче від мінімального розміру, визначеного законом. Максимальний розмір оплати будь-яким рівнем не обмежується. Виходячи з цього роботодавець може запропонувати працівнику, крім зайнятих у бюджетній сфері, більшу або меншу оплату порівняно з тією, що за таку ж працю буде визначена іншим роботодавцем: ринковий механізм відрегулює ціну робочої сили за принципом однакової оплати за працю однакової вартості. Чим більше буде попит і менше пропозиція робочої сили, тим вища буде оплата цієї праці і, навпаки, чим менше попит і вище пропозиція, тим меншим буде рівень оплати такої праці, яка ризикує бути незатребуваною.

Тому необхідно чітко визначити конкретні механізми впливу держави на заробітну плату. Передусім слід враховувати, що державне регулювання оплати праці здійснюється через безпосереднє встановлення певних кількісних параметрів і норм заробітної плати, які є обов'язковими для всіх підприємств незалежно від форм власності і господарювання.

Об'єктом державного впливу має стати також дотримання допустимих у соціальному, економічному та політичному відношеннях меж нерівності матеріального становища різних категорій і груп населення, а також зростаюча диференціація у заробітній платі на підприємствах державної і приватної форм власності, тінізація заробітної плати і доходів у економіці.

Здійснений аналіз регулюючої ролі і місця держави у формуванні ринкових відносин дозволяє дати визначення державного регулювання заробітної плати як системи формування правил, процедур, нормативів, норм і гарантій в оплаті праці на основі прийняття відповідних законодавчих і

нормативних актів і контролю за їх дотриманням з боку органів влади.

Унаслідок суттєвих макроекономічних деформацій системи оплати праці в Україні робоча сила все більше віддаляється від своєї природної оцінки - вартості, що може призвести до втрат людського капіталу, звуження внутрішнього ринку та поглиблення кризи. Негативний вплив на регулювання оплати праці справляють нестабільність та недосконалість податкової системи, внесення частих змін у податкове законодавство. За останні роки в Україні були випробувані на практиці різні підходи щодо формування податкової політики. Всі вони виявилися не досить ефективними, тому продовжується постійна робота над коригуванням прийнятих законодавчих актів, їх уточненням, пристосуванням до соціально-економічних умов, що постійно змінюються, над формуванням у нашій країні оптимального податкового механізму. Податкове регулювання заробітної плати має бути побудовано державою так, щоб воно, з одного боку, стримувало надмірно високі доходи, а з другого - не послаблювало мотивацію до праці. Зниження податкового навантаження без суттєвих втрат для бюджету може досягатися лише при збільшенні обсягів виробництва товарів та послуг. Причому показники такого збільшення в умовах сучасного економічного розвитку можуть бути не стільки абсолютними, скільки відносними.

Окремі науковці вважають необхідною умовою покращення соціально-економічної ситуації в Україні зменшення податкового навантаження безпосередньо на заробітну плату [5, с. 20]. Висловлюються пропозиції щодо вдосконалення податкової системи, у побудову якої пропонується закласти принцип: "більше податків платить той, хто більше має і споживає".

Ще однією актуальною проблемою в Україні залишається захист заробітних плат від інфляції через механізм індексації. Починаючи з 1992 р. мали місце майже всі види інфляції: гіперінфляція, галопуюча, повзуча інфляція, інфляція відкрита і подавлена, незбалансована інфляція, очікувана і неочікувана, а також стагфляція. У цих умовах реальна заробітна плата у 2008 р. порівняно з 1990 р. знизилася більш ніж у 5 разів, що значно зменшило купівельну спроможність заробітної плати. Отже, зростання інфляції в Україні практично не супроводжується

відповідною корекцією заробітної плати шляхом її індексації, що досить негативно впливає на платоспроможний попит. Значення державного механізму індексації заробітних плат полягає у тому, що він має стати інструментом гальмування інфляції та збільшення обсягів виробництва, соціальною гарантією у сфері розподілу доходів населення.

Соціальні нормативи є основним елементом нормативного підходу при оцінці потреб населення, своєрідним еталоном, без яких неможливо оцінити існуючий рівень життя і досягнення яких мають враховуватися під час планування і формування соціальної політики. В умовах ринкових відносин, коли у країні особливо гостро постають проблеми необхідності оптимального регулювання соціальних процесів, коли потрібні термінові заходи щодо утримання від подальшого зниження рівня життя населення, роль науково обґрунтованих соціальних нормативів, диференційованих відносно регіонів країни і соціальних груп, особливо велика. Водночас в умовах ринкових відносин соціальні нормативи мають лише рекомендаційний характер, тобто не є обов'язковими (за винятком випадків, коли вони затверджуються законодавчими актами на рівні країни). Місцева влада може використовувати соціальні нормативи на свій розсуд, надаючи їм директивний характер закріпленням у відповідних документах.

У наш час найважливішими і найбільш значущими є соціальні нормативи доходів і витрат громадян, без яких неможливе формування виваженої державної політики у галузі регулювання доходів населення. При цьому, очевидно, мінімальна заробітна плата стає нормативом лише тоді, коли забезпечує споживання на рівні мінімального споживчого бюджету. Середня ж заробітна плата має забезпечувати споживання на рівні раціонального споживчого бюджету і лише у цьому разі вона, будучи суспільним орієнтиром, стає соціальним нормативом.

На думку багатьох учених, в основі цих розрахунків повинен лежати мінімальний споживчий бюджет - баланс доходів і витрат, що дає змогу визначити вартість життя тих груп населення, які мають мінімальні доходи [2; 4; 7]. Цей бюджет, включаючи окремі науково обґрунтовані норми і нормативи споживання продуктів харчування, основні непродовольчі товари й платні послуги, визначає мінімально необхідний рівень і структуру споживання матеріальних благ та послуг, і, відповідно,

розмір доходу, у тому числі заробітної плати. До серпня 1994 р. мінімальний споживчий бюджет в Україні розраховувався за вартістю встановленого набору товарів та послуг на основі діючих на них цін згідно з даними Держкомстату України. З серпня 1994 р. до останнього часу мінімальний споживчий бюджет визначається за індексом зміни цін згідно з даними Держкомстату України. У демократичному суспільстві має бути цілковита ясність і гласність при розрахунках таких важливих для всього населення нормативів, якими є мінімальний споживчий бюджет, мінімальна заробітна плата тощо.

Цілком справедливо вважається, що мірою чи масштабом розподілу має бути національний доход, а точніше фонд споживання в розрахунку на душу населення [3, с. 14]. Це і є той мінімум заробітної плати, який повинна встановлювати держава і коригувати його розмір зі зміною обсягу національного доходу в цілому, а також частки і обсягу фонду споживання. Плата за необхідну норму праці не повинна бути нижчою від розрахункового середнього доходу на душу населення, інакше зацікавленість у праці зменшуватиметься, що спричинить погіршення трудової дисципліни і ставлення до праці, зниження трудової мотивації, бажання одержати доход в інших формах поза межами виробництва, плинність кадрів тощо, тобто саме те, що ми тепер маємо у вітчизняній економіці. Одна з основних причин цього - те, що рівень мінімальної заробітної плати не відповідає наведеним умовам.

Принципове значення у державному регулюванні заробітної плати мають її середній і максимальний розміри. За цього підходу критерієм середнього рівня заробітної плати має бути середня величина фонду споживання як частини національного доходу на одного працюючого у матеріальному виробництві, а критерієм максимального рівня - той найвищий рівень продуктивності праці, який фактично забезпечується у провідних і найпродуктивніших галузях виробництва. Саме цей максимальний розмір виявляє реальну потенційну і водночас максимальну можливість кожного працівника здобути за нормальних економічних і виробничих умов таку, а не якусь іншу суму доходу в особисте розпорядження. Такий підхід найкраще відповідає не лише закономірностям розвитку суспільства і виробництва, а й всесвітній практиці організації розподілу національного доходу [2].



Згідно із законами попиту попит на працю перебуває у зворотній залежності від рівня заробітної плати. Український ринок праці настільки деформований, що разом зі зниженням реальної заробітної плати попит на працю також знижується. За цих умов перед державою постають невідкладні завдання розвитку малого і середнього бізнесу з метою створення нових робочих місць, структурної перебудови виробництва, подолання прихованого безробіття та створення сприятливих умов для інвестицій у сфері виробництва та обслуговування.

*Висновки і перспективи подальших досліджень.* Державне регулювання у сфері системи оплати праці має здійснюватися у багатьох напрямках за допомогою механізмів цінового регулювання, встановлення залежності між динамікою індивідуальних доходів та інфляції, нормативно-правового регулювання системи оплати праці тощо.

Оптимальною може бути модель державного регулювання у сфері розподільчих відносин у ринкових умовах, що складатиметься із трьох ланок: законодавства і угод про працю; оптимальної податкової системи; встановлення залежності між динамікою індивідуальних доходів та інфляції. Сутність державного механізму регулювання заробітної плати визначається як сукупність методів і важелів впливу на оптимізацію форм та систем оплати праці на основі законодавчих актів, тарифних угод, колективно-договірного регулювання з метою гарантування заробітної плати кожному працівнику відповідно до результатів праці і ринкової ціни робочої сили.

Основним напрямом подальшого дослідження удосконалення системи оплати праці і регулювання зайнятості у країні має стати державне регулювання у цій сфері як прямими, так і переважно непрямыми методами відповідно до чинного законодавства України.

### ***Список використаних джерел***

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. - К. : Юрінком, 1996.

2. *Колот А.* До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці. - 2008. - № 8. - С. 3-12.

3. *Лебедева С.* Регулирование заработной платы и обеспечение устойчивого экономического развития:

методологические и методические подходы / С. Лебедева // Україна: аспекти праці. 2008. - № 8. - С. 12-23.

4. *Новак І.* Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. - 2008. - № 2. - С. 6-13.

5. *Павловська О.* Вплив доходів та заробітної плати на зайнятість населення / О. Павловська // Україна: аспекти праці. - 2008. № 4. - С. 3-9.

6. *Тульчинський Р. В.* Проблеми державного і ринкового регулювання оплати праці / Р. В. Тульчинський // Проблеми науки. 2002. - № 1. - С. 22-26.

7. *Холод Н.* Світовий досвід застосування мінімальної заробітної плати для регулювання доходів населення / Н. Холод // Україна: аспекти праці. - 2008. - № 7. - С. 46-51.