

*Л. А. Шульгінова,*  
здобувач кафедри економіки праці  
та управління персоналом ХарPI НАДУ

## НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

*Розглянуто теоретичні та прикладні аспекти сучасних проблем реформування оплати праці, визначено напрямки удосконалення державного регулювання соціально-трудових відносин у сфері винагород за працю.*

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

На сучасному етапі розбудови Української держави основним інструментом реалізації державної політики соціального захисту працюючих є методи задоволення матеріальних потреб, раціональна організація заробітної плати. Залежно від зміни соціальних умов змінюється і зміст заробітної плати.

Заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості. При цьому, якщо для найманих працівників вона є основним джерелом доходу, то для роботодавців – це елемент витрат на виробництво, що впливає на конкурентоспроможність продукції, доходи підприємства, прибутки підприємців.

Проблеми регулювання і управління процесами формування і зростання заробітної плати в умовах планової економіки вирішувалися в руслі закону розподілу по праці. Однак при недостатньому розумінні цього закону соціальна справедливість зводилася до зрівнялівки при розподілі фонду заробітної плати. В умовах ринкових відносин підхід до оплати праці змінюється і величина заробітної плати повинна визначатися на основі витрат на відтворення робочої сили і обліку попиту на неї. Успішна реалізація соціально-економічної стратегії в країні значною мірою залежить від досконалості чинних систем стимулювання та мотивації до праці.

Багато наукових колективів, вчених-економістів досліджують проблеми вдосконалення, стимулювання, мотивації та реформування заробітної плати на ринкових засадах. Зокрема цими проблемами займаються такі вчені, як Д. Богиня, М. Ведерніков, Г. Завіновська, А. Калина, Т. Кир'ян, А. Колот, В. Лагутін, Е. Лібанова, В. Нижник, Н. Павловська, Р. Яковлев та ін. Також вони досліджуються НДІ праці та зайнятості населення Мінпраці та НАН України.

Однак ще й досі питання подальшого реформування оплати праці не втратили своєї злободенності і потребують кваліфікованого підходу до їх вирішення, вони є дуже дискусійними і з багатьох аспектів чітко не визначеними, оскільки заробітна плата як економічна категорія поки що не виконує притаманних їй функцій: відтворювальної, регулюючої, стимулюючої та соціальної.

Метою даної статті є висвітлення теоретичних аспектів сучасних проблем економіки праці, дослідження проблем реформування оплати праці, ролі науки у їх вирішенні, розв'язання дискусійних проблем з цих питань.

Заробітна плата як економічна категорія належить до числа найскладніших. Поряд з такими категоріями, як прибуток, податки, зайнятість, вона є одним з головних елементів, свого роду нервовим центром суспільного організму.

Заробітна плата повинна залежати безпосередньо від результатів праці і в той же час впливати на її показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність праці, підвищення кількісних та якісних результатів праці. Головним і визначальним елементом трудового процесу являється працівник з його вмінням і кваліфікацією, відношенням до праці, потребами і можливостями їх задоволення [5, с. 223]. Використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості і вибору методів ув'язки заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється.

Матеріальне стимулювання в сучасних умовах застосовується здебільшого в комплексі з організаційно-технічними заходами, пов'язаними з підвищенням змістовності праці, поліпшенням її умов [4, с. 148]. Дуже важливо в умовах формування ринкових відносин передбачити на підприємствах такі системи матеріального і морального стимулювання, так побудувати відносини в колективі, щоб психологічний клімат сприяв поліпшенню працездатності, підвищенню ефективності виробництва. Тому зараз дуже важливо розробити такий механізм управління працею, який дозволив би трудівникам бачити в роботі не просто засіб здобуття хліба насущного для себе і своїх близьких, але й можливість поєднувати вміння продуктивно і якісно працювати з відповідною матеріальною винагородою за свою працю і моральним задоволенням [5, с. 225].

Винятково важлива роль заробітної плати в функціонуванні економіки зумовлена тим, що вона має одночасно та рівноцінно виконувати ряд функцій: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, вимірювальну-розподільчу, ресурсно-розміщувальну, функцію формування платоспроможного попиту населення, функцію забезпечення матеріального стимулювання працівників.

Відтворювальну функцію заробітна плата виконує як основне джерело доходів населення. Розміри заробітної плати повинні забезпечувати відновлення працездатності населення, розвиток їх фізичних і духовних сил на основі постійного розвитку виробництва і підвищення життєвого рівня населення.

Стимулююча функція полягає у встановленні залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи.

Регулююча функція встановлює залежність оплати праці від кваліфікації, ступеня складності, напруженості завдань.

Соціальна функція характеризується тим, що вона є не тільки матеріальним, а й моральним фактором, який реалізує принцип соціальної

справедливості щодо одержання доходів, тобто за однакову роботу робітники одержують однакову зарплату [6, с. 12].

Функція забезпечення матеріального стимулювання працівників обумовлена взаємозв'язком витрат праці на виробництво окремих видів продукції та її результатів. Практика показує, що на підприємствах з високим рівнем заробітної плати, як правило, вища продуктивність праці, краще використовуються трудові ресурси, вища питома вага кваліфікованих кадрів, краща організація і дисципліна праці. Високооплачувана праця створює матеріальну заінтересованість виробничого персоналу підприємства в трудовій активності, підвищенні своєї кваліфікації та закріпленні кваліфікованих кадрів на даному підприємстві.

Вимірювально-розподільча функція призначена для відображення міри живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва.

Ресурсно-розміщувальна, її зміст полягає в оптимізації розміщення трудових ресурсів по регіонах, галузях економіки, підприємствах (міграції).

Функція формування платоспроможного попиту населення – ув'язування платоспроможності попиту і виробництва споживчих товарів. Платоспроможний попит формується під впливом двох основних факторів потреб і доходів суспільства. Тому за допомогою заробітної плати встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом [10, с. 320].

Усі перелічені функції тісно взаємопов'язані, й лише при їх сукупному виконанні досягається ефективна організація заробітної плати. Будь-яке протиставлення, якоїсь із перелічених функцій сприяє розвитку кризових явищ в країні [8].

Але в сучасних умовах, на нашу думку, заробітна плата в Україні виконує такі функції:

- збереження зайнятості ціною зниження заробітної плати;
- забезпечення соціальних гарантій;

- стримування інфляції (шляхом несвоєчасної виплати заробітної плати);
- перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки;
- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- посилення мобільності робочої сили.

Для реалізації вищезгаданих функцій, ми вважаємо, необхідно дотримання таких принципів:

- 1) підвищення реальної заробітної плати в міру зростання ефективності виробництва і праці;
- 2) забезпечення випереджальних темпів росту продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати. Порушення цього принципу веде до виплати незабезпечених товарами грошей, інфляції;
- 3) диференціація заробітної плати в залежності від трудового внеску працівника в діяльність підприємства;
- 4) рівна оплата за рівну працю. В умовах ринку неприпустима дискримінація в оплаті праці за статтю, віком, національною приналежністю та інше;
- 5) державне регулювання оплати праці;
- 6) облік впливу ринку праці, де формується оцінка різних видів праці і визначається можливість зайнятості;
- 7) простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці, що забезпечує широку поінформованість про зміст систем оплати праці [7].

Розв'язання проблем реформування оплати праці в Україні було започатковано Декретом Кабінету Міністрів України «Про оплату праці» (1992 р.), законами України «Про оплату праці» (1995 р.) та «Про колективні договори і угоди» (1993 р.). Основним результатом перелічених документів і проведених досліджень був перехід від централізованої організації заробітної плати до колективно-договірної її регулювання. Подальше проведення досліджень з проблем вдосконалення оплати праці, своєчасне і якісне здійснення практичних завдань щодо вимог «Концепції дальшого

реформування оплати праці в Україні», схваленої Указом Президента України від 25.12.2000 р. – значною мірою залежить від науки. Вирішення питань реформування оплати праці, на думку науковців, полягає у виконанні трьох завдань:

1) науково обґрунтоване нормативно-методичне забезпечення процесу реформування оплати праці;

2) систематичне вивчення і узагальнення зарубіжного досвіду з проблем оплати праці із визначенням можливостей його застосування в Україні;

3) розв'язання спірних, дискусійних питань з оплати праці.

На виконання згаданої Концепції упродовж 2001 – 2011 рр. було розроблено багато постконцептуальних тем, тобто були розв'язані ті проблеми, необхідність першочергового вирішення яких була визначена Концепцією. Однак не дивлячись на численні наукові розробки все ще не можна вважати вирішеними всі проблеми реформування оплати праці. Крім того, існує низка дискусійних питань в цій галузі, таких як:

1) співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати;

2) купівельна спроможність заробітної плати, тобто реальна зарплата;

3) частка витрат на оплату праці в загальних витратах.

Мінімальна заробітна плата є одним із базових соціальних стандартів, формування механізму якого є комплексною системною проблемою макроекономічного рівня. Мінімальна заробітна плата в нашій країні регулярно зростає. Тільки за період з 1 січня 1996 р. по 1 жовтня 2011 р. вона зросла з 15 до 985 грн. на місяць або у 65,7 раза. Проте при розрахунках мінімальної заробітної плати практично не враховується прогнозний рівень зростання макропоказників української економіки, офіційні ставки мінімальної зарплати і прожиткового мінімуму не завжди переглядаються у зв'язку з підвищенням індексу споживчих цін, а також при її розрахунках не враховується рівень інфляції.

Неадекватність прожиткового мінімуму породжує дезорієнтацію в соціальній політиці загалом і в політиці забезпечення доходів населення зокрема. Згідно законодавства, мінімальна заробітна плата повинна визначатися на рівні прожиткового мінімуму. За Конституцією, в Україні як у соціальній державі, доходи громадян повинні бути не нижчими прожиткового мінімуму, що є стандартом та державною гарантією мінімальних потреб людини. Проте сума, яка стягується з особи у вигляді податків, не включена до прожиткового мінімуму, тоді як у багатьох країнах ця величина враховується. Таким чином, на практиці доходи особи є нижчими за законодавчо закріплені норми.

Крім того, досі залишаються невирішеними деякі методологічні проблеми в галузі мінімальної заробітної плати як державної гарантії з оплати праці. Це, насамперед, такі методологічні питання як удосконалення методичних підходів та критеріїв визначення МЗП, зокрема уточнення методичних підходів до розрахунку вартісної величини прожиткового мінімуму, які сьогодні дуже недосконалі, запровадження єдиних методичних підходів як до визначення прогнозованих розмірів МЗП, так і для розрахунку коштів, необхідних для її підвищення.

Доцільно перейти у перспективі, враховуючи великі розбіжності у рівнях прожиткового мінімуму за регіонами та в енерговитратах робочої сили за галузями промисловості та видами економічної діяльності, до регіонально-галузевого принципу встановлення МЗП та до визначення її величини не в абсолютній сумі, а у певному відсотку до прожиткового мінімуму, тим більше, що величина прожиткового мінімуму, як і мінімальної заробітної плати, є динамічною і прогресивно зростаючою. Потрібно змінити ідеологію перегляду МЗП, запровадивши порядок одночасного підвищення не тільки мінімального рівня заробітної плати, але й заробітну плату всіх низько- та середньо оплачуваних працівників, що збереже раціональні співвідношення тарифних ставок і окладів залежно від кваліфікації. Це також стабілізує єдину тарифну сітку в бюджетній сфері та оплату праці в органах

державного управління та місцевого самоврядування. При цьому рішення про перегляд розміру МЗП має прийматися обов'язково одночасно зі збільшенням бюджетних асигнувань на ці цілі.

Стратегічний курс нашої країни на систематичне підвищення мінімальної заробітної плати є абсолютно правильним. Але не можна вважати мінімальну заробітну плату панацеєю від усіх бід в галузі оплати праці. Крім того, оцінка існуючих співвідношень між мінімальною і середньою заробітною платою дозволяє дійти важливого висновку: подальше підвищення МЗП гальмується низьким рівнем середньої заробітної плати у низці регіонів і видів економічної та промислової діяльності, де продовжує зберігатись значна диференціація за розмірами заробітної плати [3, с. 83-84].

Разом з тим, відповідно до вимог Європейської соціальної хартії, мінімальна заробітна плата має складати понад 2,5 розмірів прожиткового мінімуму. На сьогодні мінімальна заробітна плата в Україні дорівнює прожитковому мінімуму для працездатних осіб. Нинішня заробітна плата більшості працівників бюджетної сфери, сільського господарства, рибальства, мисливства знецінює працю найманих працівників цих галузей і не виконує ні відтворювальної, ні регулюючої, ні стимулюючої функцій. Працівників інших галузей можна віднести до середньозабезпечених, оскільки розміри нарахованої середньомісячної заробітної плати більше двох, але менше 7 прожиткових мінімумів. Однак цей інтервал надто великий, адже зарплати працівників авіаційного транспорту та фінансової сфери наближаються до межі високого достатку (майже 6 прожиткових мінімумів) [1, с. 4].

При такій ситуації подальше підвищення МЗП може призвести до зрівнялівки в оплаті праці, руйнації тарифної системи, збільшення збитковості підприємств і заборгованості із заробітної плати.

За даними Міжнародної організації праці, мінімальна заробітна плата у більшості зарубіжних країн становить від 40 до 60 % середньої заробітної плати, або в середньому 50 %. Отже, якщо середня заробітна плата за I



півріччя 2011 р. по Україні становила 2496 грн., то мінімальна заробітна плата мала б становити 1248 грн. [2].

За I півріччя 2011 р. в усіх регіонах середній розмір заробітної плати був вищим за мінімальну заробітну плату, при цьому лише в п'яти з них заробітна плата перевищила середню в країні: в м. Києві – 3798 грн., Донецькій області – 2925, Дніпропетровській – 2670, Київській – 2592, Луганській – 2590 грн. Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався в Тернопільській, Херсонській, Чернівецькій, Чернігівській та Волинській областях і не перевищував 76 % середнього в економіці [2].

Можна зробити висновок, що для збереження умов подальшого зростання МЗП необхідне істотне підвищення середньої заробітної плати, особливо у тих регіонах та видах економічної діяльності, де вона занадто низька. Треба зосередитись на пошуку не інфляційних джерел підвищення середньої заробітної плати та забезпеченні оптимальної її диференціації.

Основними причинами диференціації заробітної плати працівників є відмінності в: розвитку галузей і територій; співвідношенні попиту та пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці за професіями, рівнями класифікації; прибутковості підприємств; нормативно-правових умовах регулювання оплати праці, що визначаються галузевими угодами, колективними договорами; складності, умовах праці; цінності посади; рівнях компетенції працівників тощо. Нині підприємства самостійно регулюють рівень оплати праці, за винятком розміру МЗП. При цьому на більшості з них нормування праці перебуває на примітивному рівні, оскільки ліквідовані або скорочені служби з нормування, а відповідальність за нормування праці несуть роботодавці, які іноді самостійно встановлюють надто високі норми. Для збільшення своїх прибутків підприємці під приводом економічної кризи звільняють працівників, а ті самі обсяги робіт виконує менша чисельність найманих працівників. Як наслідок – підвищується навантаження на працівників, знижуються можливості відтворювальної функції зарплати [1, с. 4].

Отже, підвищення середньої заробітної плати є нагальною необхідністю. Але нам не вирішити цю проблему ізольовано, тобто за рахунок тільки заробітної плати. Для цільового пошуку не інфляційних джерел підвищення заробітної плати необхідне комплексне реформування усіх складових фінансово-господарського механізму, зокрема фінансової, бюджетної, грошово-кредитної, податкової, цінової системи із цільовим вишукуванням коштів на підвищення заробітної плати.

Важливим засобом реформування заробітної плати сьогодні має стати підвищення її купівельної спроможності, тобто зростання реальної заробітної плати. Сьогодні при зростанні номінальних доходів населення (за перший квартал 2011 р. зросли на 16,5 % порівняно з відповідним періодом попереднього року), реальні доходи з урахуванням цінового чинника, зменшилися на 8,7 % за цей же період [2].

Існує три шляхи вирішення цієї проблеми:

- 1) істотне підвищення номінальної заробітної плати до реальної вартості робочої сили;
- 2) зниження індексу цін на споживчі товари і послуги;
- 3) зниження податків на заробітну плату та відрахувань із неї.

Тільки дієве використання цих трьох шляхів дасть змогу забезпечити відновлення і подальше зростання купівельної спроможності заробітної плати.

Ще одним проблемним питанням є удосконалення державного та колективно-договірного регулювання оплати праці, яке має базуватися на детальному вивченні сутності, змісту та завдань соціального партнерства, визначенні недоліків сучасного його стану та дослідженні основних шляхів підвищення ефективності соціального партнерства у галузі оплати праці з урахуванням зарубіжного досвіду з цих питань.

Соціальне партнерство – це метод вирішення найважливіших соціально-економічних проблем та регулювання трудових відносин на основі переговорів між найманими працівниками та роботодавцями за участю

держави. Основне призначення соціального партнерства – це регулювання відносин між суб'єктами ринкової економіки з метою забезпечення співпраці та узгодження інтересів шляхом досягнення в результаті переговорів компромісних рішень та забезпечення соціальної злагоди [9, с. 16]. Однак регулювання в порядку соціального партнерства має істотні вади. Так, колективні договори укладаються далеко не всіма підприємствами, а на багатьох із них – відбувається формальне ставлення до цього питання, а укладені колективні договори і угоди не містять узгоджених між соціальними партнерами шляхів вирішення основних питань оплати праці, які були б спроможні кардинально змінити стан справ у регулюванні заробітної плати, хоча саме в цьому вбачається основне призначення колективних договорів і угод.

Відмічені та інші недоліки в оплаті праці дозволяють зробити висновок про те, що державне регулювання оплати праці не повинно обмежуватись лише визначенням, як державної гарантії з оплати праці, рівня мінімальної заробітної плати. Найважливішою складовою державного регулювання оплати праці має стати здійснення стратегічної державної політики з оплати праці та створення нормативно-методичної бази з питань організації заробітної плати. Ця політика має бути націлена, в першу чергу, на створення ефективних стимулів до праці на основі відновлення відтворювальної та стимулюючої функції зарплати та її наближення до реальної вартості робочої сили на ринку праці, як це й передбачено Концепцією дальшого реформування оплати праці, і яка поки що виконується незадовільно.

Удосконалення державного і колективно-договірного регулювання оплати праці має більшою мірою сприяти успішному реформуванню оплати праці в економіці країни. Оскільки Україна прагне здобути статус країни з ринковою економікою, доцільна розробка нової, розрахованої не на умови перехідного періоду, а на ринкові умови господарювання Концепції дальшого реформування оплати праці, а також Національної та регіонально-галузевих програм щодо її реалізації.

З метою прискорення реформування оплати праці і підвищення життєвого рівня населення потрібно перш за все удосконалити законодавчо-нормативні акти з питань праці та соціальної політики, з обов'язковою орієнтацією на перехід до ринкових умов господарювання та із врахуванням норм і стандартів, що діють в міжнародній практиці. Зокрема для вдосконалення законодавчої бази необхідно внести зміни і доповнення до законів України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», Кодексу законів про працю України та ін., а також розробити й ухвалити Закон України «Про соціальне партнерство». Нові законодавчі акти мають бути націлені на регулювання соціально-трудових відносин в галузі праці та її оплати у всіх видах економічної діяльності і формах власності, особливо на підприємствах недержавної форми власності. Для цього необхідно:

- реформувати трудове законодавство з питань соціально-трудових відносин і оплати праці;
- відновити купівельну спроможність заробітної плати на основі підвищення рівня реальної зарплати;
- для забезпечення соціальних прав громадян та дотримання державних соціальних гарантій, а також стабілізації цінової ситуації на споживчому ринку слід затвердити перелік споживчих товарів, на які встановлюватимуться державні фіксовані ціни;
- вдосконалити механізм державного регулювання оплати праці та соціального забезпечення, який ґрунтувався б на сучасній концепції гідної праці, новітніх теоретико-методологічних розробках та враховував би перспективи соціально-економічного розвитку суспільства;
- підвищити роль тарифної системи як стимулюючої та регулюючої основи до високопродуктивної праці;
- вдосконалити методологію формування та оптимізувати склад споживчого кошика з урахуванням сучасних потреб людини;
- ліквідувати допущений перекис у зростанні заробітної плати й споживчих цін;

- розробити і запровадити методику розрахунку регіональних прожиткових мінімумів, які через коефіцієнти регіональних цін на встановлені набори продовольчих, непродовольчих товарів та послуг дозволяють обґрунтовано коригувати загальнодержавний рівень прожиткового мінімуму;
- здійснити заходи щодо виправлення допущеного перекосу в оплаті праці за галузями економіки.

#### Список використаних джерел

1. Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально-економічного захисту найманих працівників / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1.
2. Доходи та витрати населення України за 2010 рік [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Жадан О. В. Напрямки реформування державного регулювання оплати праці / О. В. Жадан, Л. А. Шульгінова // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2005. – № 2 (24). – Ч. 1. – С. 81–86.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці : [навч. посіб.] / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
5. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) : [учеб. пособие]. – 4-е изд., стереотип / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2003. – 312 с.
6. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А. М. Колот. – К. : Праця, 1997. – 192 с.
7. Курочкин А. С. Организация производства : [учеб. пособие] / А. С. Курочкин. – К. : МАУП, 2007. – 216 с.
8. Лепьохіна І. О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції / І. О. Лепьохіна // Вісник ЖДТУ. – 2011. – № 2(56).
9. Павловська Н. Удосконалення державного та колективно-договірного регулювання оплати праці / Н. Павловська // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 5.
10. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 284 с.

#### ***Shulginova L. A. Scientific-theoretical aspects of the regulation of wages.***

Theoretical and applied aspects of modern problems of reforming labor payment are considered, the trends of improving public regulation of socio-labor relation in the sphere of labor awards are defined.

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

#### ***Шульгинова Л. А. Научно-теоретические аспекты регулирования оплаты труда.***

Рассмотрены теоретические и прикладные аспекты современных проблем реформирования оплаты труда, определены направления усовершенствования государственного регулирования социально-трудовых отношений в сфере вознаграждений за труд.

**Ключевые слова:** заработная плата, оплата труда, функции заработной платы, государственное регулирование оплаты труда, вознаграждение, труд.