

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
ІННІ Економіки і права

Кафедра економіки та міжнародних економічних відносин

Спеціальність О51 Економіка

Освітня програма Економіка і бізнес

До захисту допускаю
Завідувач кафедри

(ініціали, прізвище)

(дата, підпис)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
освітнього ступеня МАГІСТР

**ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ВАЖЛИВА ЛАНКА СОЦІАЛЬНО-
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Студент групи Е-2018 Заінчковська Євгенія Андріївна

(підпис)

Науковий керівник к.е.н., ст.викл. Ромащенко К.М.

(підпис)

Рецензент к.е.н., ст.викл. Денисенко В.О.

(підпис)

ЗМІСТ

<u>ВСТУП</u>	3
<u>1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ</u>	8
1.1. Заробітна плата як об'єкт теоретико-економічного аналізу	8
1.2. Класифікація видів заробітної плати	17
1.3. Механізм державного регулювання оплати праці в Україні	21
Висновки до Розділу 1	25
<u>РОЗДІЛ 2. ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ</u>	27
2.1. Аналіз сучасного стану заробітної плати в Україні	27
2.2. Основні інструменти державного регулювання заробітної плати	39
2.3. Оцінка основних чинників впливу на рівень заробітної плати у вітчизняній економіці	49
Висновки до Розділу 2	56
<u>3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В ГОСПОДАРСЬКІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ</u>	57
3.1. Закордонний досвід регулювання та підвищення оплати праці і можливості його адаптації в Україні	57
3.2. Шляхи удосконалення процесів детінізації заробітної плати в Україні	69
Висновки до Розділу 3	82
<u>ВИСНОВКИ</u>	84
<u>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</u>	Ошибка! Закладка не определена.
<u>ДОДАТОК А</u>	Ошибка! Закладка не определена.
<u>ДОДАТОК Б</u>	Ошибка! Закладка не определена.

ВСТУП

Актуальність теми. Ринок праці є складовою частиною економічної системи країни, а заробітна плата є його найважливішим елементом. Аналіз механізму регулювання заробітної плати в Україні є досить актуальним, оскільки існує низка проблем, а саме: низький рівень зарплат, велика частка тінізації, невідповідність оплати праці та реальної вартості робочої сили. Актуальність дослідження заробітної плати полягає у необхідності вдосконалення державної політики щодо покращення рівня життя населення, підвищуючи їх доходи, активізації соціально-економічних складових, забезпечення нових підходів до розв'язання проблем оплати праці, спираючись на закордонний досвід.

Теоретичною базою для дослідження заробітної плати складають праці таких відомих економістів, як: А. Сміт, Ф. Лассаль, Д. Рікардо, А. Колот, Дж. Мілль, Т. Мальтус, К. Маркс, Дж. М. Кейнс, В. Жернаков, О. Валецька, О. Грішнова, Г. Завіновська.

Незважаючи на наявність різних думок стосовно трактування, видів і принципів регулювання заробітної плати в Україні, нині бракує науково-теоретичних досліджень механізму реалізації заходів для підвищення рівня заробітної плати.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Робота виконана в межах наукових планів і програм кафедри економіки та міжнародних економічних відносин Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького: «Пріоритетні напрями формування інноваційної моделі розвитку економіки України» (номер державної реєстрації 0115U000577) та «Соціально-економічні наслідки участі в постсоціалістичних країн у процесах європейської інтеграції» (номер державної реєстрації: 0115U002904).

Метою дослідження є поглиблення теоретичних положень та розроблення науково-практичних рекомендацій для підвищення рівня

заробітної плати з метою покращення соціально-трудових відносин і добробуту населення.

Реалізація поставленої мети зумовила необхідність визначення і вирішення таких завдань:

- розкрити сутність поняття «заробітна плата»;
- розглянути основні класифікації видів заробітної плати;
- ознайомитись з механізмом державного регулювання оплати праці в Україні;
- провести аналіз сучасного стану заробітної плати в Україні;
- визначити основні інструменти державного регулювання заробітної плати в Україні;
- виокремити найбільш суттєві чинники впливу на рівень заробітної плати у вітчизняній економіці;
- дослідити досвід закордонних країн у питаннях регулювання та підвищення заробітної плати;
- обґрунтувати шляхи удосконалення процесів детінізації заробітної плати.

Об’єктом дослідження є соціально-трудові відносини з приводу умов функціонування заробітної плати в Україні.

Предметом дослідження є заробітна плата як важлива ланка соціально-трудових відносин.

Методи дослідження. Методологічною основою роботи є діалектичний метод пізнання соціально-економічних явищ і процесів. Для вирішення поставлених у роботі завдань використовувалися загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: абстрактно-логічний – при дослідженні сутності понять і визначень заробітної плати; економіко-статистичний – для вивчення, порівняння й оцінки показників стану заробітної плати; статистичний та економічного аналізу – для опрацювання масиву статистичних даних з метою оцінки стану оплати праці; графічний – для наочної ілюстрації досліджуваних явищ та процесів.

Інформаційною базою дослідження є офіційні публікації та дані Державної служби статистики, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, публікації наукових установ, збірники та періодичні видання за напрямом дослідження, а також нормативно-законодавчі акти, у вигляді Законів України.

Наукова новизна одержаних результатів. У процесі дослідження автором було одержано такі найбільш суттєві наукові результати, що розкривають внесок у розробку досліджуваної проблеми та характеризують новизну роботи:

удосконалено:

- понятійно-категоріальний апарат шляхом авторського визначення поняття: *«заробітна плата»* являє собою категорію, що характеризує відносини, які випливають із товарного характеру робочої сили і є грошовим виразом вартості робочої сили; *«організаційно-економічний механізм державного регулювання оплати праці»* варто розглядати як сукупність економічних і організаційно-управлінських методів, важелів та інструментів впливу, що дозволяють визначити індивідуальний розмір оплати праці, а також систему державних інституцій, що здійснюють цей вплив, із врахуванням особливостей ринкового регулювання оплати праці в Україні;
- науково-теоретичні підходи щодо оцінки головних чинників впливу регулювання оплати праці шляхом врахування ваги впливу на рівень заробітної плати різних чинників, серед яких найвагомішими є: характеристика працівника, продуктивність праці, іноземні інвестиції, вид економічної діяльності, форма господарювання, характеристика підприємства, розмір податків;
- концептуальні засади регулювання оплати праці в Україні, орієнтовані на узгодження взаємодії державного та договірної регулювання, що дозволяє вдосконалити політику регулювання заробітної плати як цілісну систему через подолання чорних зарплат в економіці та досягнення легального типу зайнятості населення;

– організаційно-економічне забезпечення детінізації заробітної плати в Україні, що складається із стратегії детінізації оплати праці, охоплює економічний, правовий, організаційний та інституціональний напрями, а також науково-методичні засади детінізації оплати праці;

дістали подальшого розвитку:

– систематизація інструментів правового забезпечення регулювання оплати праці з урахуванням міжнародного досвіду, зокрема важелів державного впливу, підходів до професійної підготовки, програми зайнятості, заходів соціального захисту тощо, які на відміну від України дозволяють мінімізувати та запобігти появі тіньової заробітної плати.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що теоретичні, науково-методичні та прикладні положення доведено до рівня практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізму регулювання заробітної плати, впровадження яких дозволить подолати диференціацію у доходах та покращити добробут населення, а також зменшити частку тіньової зайнятості.

Апробація результатів роботи. Основні положення та результати дослідження доповідались на II Всеукраїнській науково-практичній конференції з міжнародною участю для студентів, аспірантів та молодих учених «Пріоритетні напрями формування інноваційної моделі розвитку економіки постсоціалістичних країн» (м. Черкаси, 2016 р.), на міжнародному форумі з безпеки «Перспективи управлінської діяльності суб'єктів господарювання в контексті економічної безпеки» (м. Черкаси, 2017 р.), а також опубліковані у збірнику Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні питання економіки, обліку, фінансів та права» (м. Полтава, 2018 р.).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 3 тез у матеріалах всеукраїнських конференцій.

Структура і обсяг роботи. Загальний обсяг роботи – 95 сторінок (основний текст – 78 сторінок). Робота містить вступ, 3 розділи, 8 підрозділів, 3

висновки до розділів, 10 таблиць, 20 рисунків, загальні висновки, список використаних джерел, що містить 56 джерел, та 2 додатки.

1.ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

1.1. Заробітна плата як об'єкт теоретико-економічного аналізу

Ринок праці є важливою складовою всієї ринкової системи. У наукових роботах зустрічається розширений і вузький підхід до визначення сутності ринку праці. Згідно вузького трактування, ринок праці – це сукупність економічних відносин між попитом та пропозицією праці; це механізм, що забезпечує погодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками. Розширене трактування говорить про те, що ринок праці включає систему суспільних відносин між роботодавцями і найманими працівниками:

- щодо оплати і умов праці;
- обсяг та інтенсивності роботи;
- трудові мотивації;
- гарантій зайнятості [1, 10-11].

Розширене трактування ринку праці є більш точним і дає більше інформації про те, які показники будуть характеризувати ринок у певний період, де все ж таки головним показником, на нашу думку, є оплата і умови праці.

Сама ж праця є невід'ємною частиною людського життя, бо є його основою. Під час праці людина здобуває інструменти для існування, для задоволення потреб, які складають собою певну винагороду за працю. Кожна працездатна особа у суспільстві повинна будувати своє життя і життя своєї родини згідно з рівнем оплати за працю.

Працівник визначає заробітну плату як трудовий дохід, необхідний для створення умов відтворення робочої сили; підприємство розглядає заробітну плату як структурний елемент витрат на виробництво та визначальний фактор матеріальної зацікавленості в отриманні ефекту від діяльності [2, 27].

У процесі еволюції економічної думки формувалася система поглядів на сутність заробітної плати та чинники, що визначали її динаміку.

Історія свідчить, що чим вища виробнича спеціалізація його членів, тим вищий рівень добробуту у суспільстві. Як писав А. Сміт «Жодне суспільство, поза сумнівом, не може процвітати і бути щасливим, якщо значна частина його членів бідна і нещасна» [2, 54].

Адам Сміт також вважав, що людина завжди повинна мати можливість існувати за рахунок своєї праці, і її заробітна плата повинна щонайменше бути достатньою для її існування. Вона навіть у більшості випадків повинна бути дещо вищою, інакше людина була б не в змозі утримувати сім'ю, і плем'я робітників зникло б після першого покоління.

Також вченим було виокремлено додаткові фактори, які впливають на рівень оплати праці: національні традиції, культурний рівень нації, динаміка споживання продуктів тощо. А. Сміт був проти регулювання державою розмірів заробітної плати.

Зокрема, Ф. Лассаль [3, 177] сформулював це положення як „залізний закон” заробітної плати. За висновками Лассаля, економічний прогрес проходить повз робітників, анітрохи не покращуючи їх становища.

Д. Рікардо [4, 251-252] розглядає співвідношення заробітної плати з прибутком і рентою. Він аналізує природний рівень заробітної плати, на його думку, вона визначається вартістю засобів, необхідних для підтримання життя робітника.

А. Колот [5, 6] зауважує, що значний внесок у питанні заробітної плати справила теорія фонду заробітної плати та теорія впливу робітничих профспілок.

Теорія фонду заробітної плати у завершеному вигляді була сформульована Дж.Міллем і Мак-Келлоком, а загальні її положення розроблені ще Мальтусом. Прихильники цієї теорії розглядали заробітну плату як складову капіталу, яка перебуває у розпорядженні підприємця і точно визначена [5, 6].

Якщо вирахувати із загальної суми капіталу, яка щорічно спрямовується на виробництво, частку, що призначена для придбання засобів виробництва, то залишок і буде тим "фондом", з якого капіталіст тільки і може виплачувати заробітну плату найманим працівникам. Тому плата кожного окремого працівника може бути високою або низькою залежно від двох умов: розміру фонду, тобто величини капіталу, що виділяється капіталістом на виплату заробітної плати, та кількості працівників [5, 6].

Якщо працівники вимагають підвищення заробітної плати, то цього можна домогтися тільки у разі збільшення капіталу або зменшення чисельності працюючих. Решта засобів збільшення заробітної плати, а особливо боротьба працівників з підприємцями за підтримки профспілок, авторами цієї теорії проголошувалися недійсними [5, 6].

На нашу думку, ця теорія має певні недоліки, оскільки не розглянуті такі моменти як витрати на відтворення робочої сили, результати виробництва та можливість капіталіста збільшити фонд заробітної плати, а сама ж заробітна плата розглядалася не як частка у доході підприємства.

Автори теорії впливу профспілкового руху на заробітну плату розглядали робітника як продавця своєї робочої сили. Якщо він буде діяти самотужки, не маючи інших джерел доходу, він не може очікувати дуже сприятливих умов продажу своєї робочої сили, а має продавати її саме зараз. Тому важливу роль у цих процесах має відігравати створення робітниками своїх профспілкових організацій і спеціальних фондів [5, 7].

К. Маркс [6, 442] розробив теорію заробітної плати, де заробітна плата набувала грошового виразу вартості, тобто працівник продає не працю, а свою здатність до праці. Вартість робочої сили відповідає вартості благ потрібних для життя та відтворення робочої сили, а його вартість для капіталіста визначається здатністю виробляти більшу вартість, ніж вартість самої робочої сили. Тобто робітники створюють продукцію на більшу величину, ніж витрати на їх власне утримання.

Наголосимо на тому, що економічні основи заробітної плати як категорії товарного виробництва та форми винагороди за працю найманого працівника є такими. Заробітна плата являє собою категорію, що характеризує відносини, які впливають із товарного характеру робочої сили та актів її купівлі-продажу. Робоча сила виступає як здатність працівника до праці, як ресурс праці, що характеризується сукупністю його фізичних і розумових якостей, які дозволяють здійснювати певну доцільну діяльність.

Необхідність прямого втручання у регулювання величини і динаміки заробітної плати цілком правильно обґрунтував Дж. М. Кейнс [7, 326-332].

Щоб уникнути соціальних потрясінь, він запропонував зниження зарплати шляхом зниження реальної зарплати у результаті зростання цін. Кейнс обґрунтував необхідність політики жорсткої грошової заробітної плати. Його ідеї далі розвивалися у працях інших вчених, які запропонували різні методи регулювання заробітної плати і доходів населення.

У сучасній економічній літературі відсутній єдиний підхід до трактування сутності заробітної плати, однак більшість авторів сходяться на думці, що праця однозначно вважається фактором виробництва, а заробітна плата – ціною використання праці працівника.

Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 95 «Про захист заробітної плати», прийнятої у 1949 р., поняття «заробітна плата» незалежно від назви й методу обчислення, визначається як будь-яка винагорода або будь-який заробіток, який обчислюється у грошах і встановлюється угодою або національним законодавством, котрий в силу письмового або усного договору про наймання підприємець виплачує трудівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано[8].

Стаття 43 Конституції України проголошує право кожного на заробітну плату не нижчу за ту, яка встановлена законом, а також право на своєчасне отримання винагороди за працю [9].

Згідно статті 94 Кодексу законів про працю (КЗпП) України заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [10].

Як бачимо, це визначення є подібним до визначення, яке подано у Конвенції МОП. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, організації і максимальним розміром не обмежується.

Більшість сучасних авторів наголошують на складності та багатогранності сутності поняття заробітна плата, тому аналізують її з різних позицій. Найпоширеніші трактування сутності заробітної плати узагальнено на рис.1.1.

Підхід або певна позиція	Сутність поняття «заробітна плата»
З позицій економіки праці та права	Заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано.
З позицій економічної теорії	Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття «оплата праці», яка, крім власне заробітної плати, включає і інші витрати роботодавця на робочу силу.
В умовах ринкової економіки	Заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається з результатів взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. В цьому розумінні найчастіше вживається усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.
З позицій найманого працівника (як частина його доходу)	Заробітна плата – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці, який має забезпечити об’єктивно-необхідне відтворення робочої сили.
З позицій роботодавця (як витрати)	Заробітна плата – це елемент витрат виробництва, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг).
Як мотиваційний чинник	Заробітна плата – це головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Рисунок 1.1 – Трактування сутності заробітної плати за різними підходами [11, 274-275]

Багато вітчизняних і зарубіжних економістів вважають тотожними категорії «оплата праці» та «заробітна плата».

На їхню думку, не доцільно стверджувати, що оплата праці є більш широким поняттям, оскільки залежить не тільки від результатів праці конкретного працівника, а й також від результатів праці, прибутковості конкретного підприємства. У такому випадку, на їхню думку, мова іде про чинники формування заробітної плати.

Як зазначає В. Жернаков [12], оплата праці – це законодавчо закріплені можливості, що втілюються державою у нормах, які встановлюють численні варіанти поведінки суб'єктів трудових відносин. Завдяки вибору і застосуванню на практиці цих варіантів створюється результат у вигляді конкретної заробітної плати.

Багатьом сучасним теоретичним підходам притаманне розуміння заробітної плати через теорію людського капіталу.

Головна увага в ній приділяється якісним характеристикам працівників, де лише невелика частина зарплати видається за звичайну, некваліфіковану працю, а для того щоб отримати більшу заробітну плату, потрібно більше вкласти у свій рівень освіти, кваліфікацію тощо.

Також у теорії і практиці часто вживаним стає поняття «трудові доходи найманих працівників».

Використання останнього, як зазначає А. Колот [5], пов'язане з тим, що виплати роботодавця найманим працівникам виступають як у формі плати за роботу, так і у формі соціального пакету, місце якого у структурі доходу працівника показано на рис. 1.2.

На практиці сутність заробітної плати проявляється у функціях, які вона виконує у процесі суспільного відтворення.

За визначенням, яке подає у своїх працях О. Валецька, функції заробітної плати – це її призначення та роль як складової сфери практичної діяльності щодо узгодження і реалізації інтересів суб'єктів трудових відносин [13, 101].

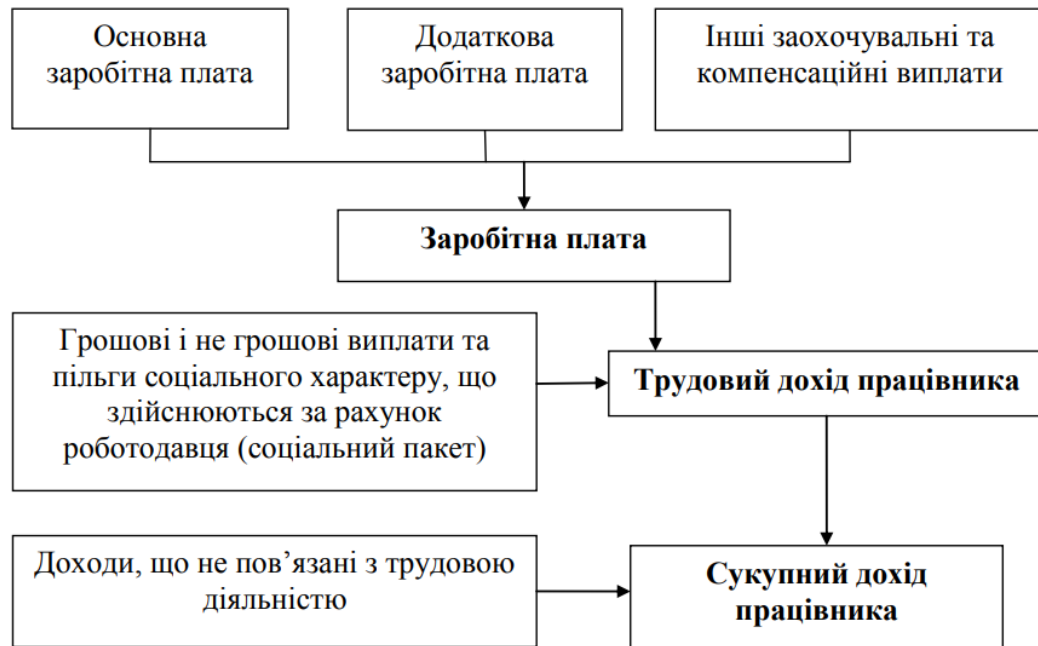


Рисунок 1.2 – Структура сукупного доходу працівника за А. Колотом [5, 16]

Існують різні підходи щодо виділення принципів заробітної плати, зокрема, її організації. О. Грішнова акцентує увагу на таких:

- підвищення реальної заробітної плати за рахунок зростання ефективності виробництва та праці;
- диференціація заробітної плати залежно від трудового внеску працівника у результати діяльності підприємства, від змісту і умов праці, від місцезнаходження підприємства, його галузевої належності;
- однакова оплата за однакову працю (в умовах ринкової економіки цей принцип варто трактувати як недопущення дискримінації в оплаті праці за статтю, віком, національністю тощо, і як принцип справедливості при розподілі всередині підприємства);
- державне регулювання оплати праці, що включає законодавство і угоди у сфері праці, податкову систему, встановлення залежності між динамікою індивідуальних доходів та інфляцією;
- врахування впливу ринку праці (в ринкових умовах роботодавець не зможе набрати і втримати робочу силу потрібної якості, не забезпечивши конкурентоспроможний на даному ринку праці рівень її оплати);

– простота, логічність та доступність форм і систем оплати праці, широка інформованість працівників про суть систем оплати праці [11, 177].

На думку Г. Завіновської, ефективній організації заробітної плати мають бути властиві, насамперед, такі принципи [14, 154-155]:

1. Оплата праці найманого працівника залежно від його особистого трудового вкладу, кількості і якості витраченої праці. При цьому необхідно враховувати результати господарської діяльності підприємства і його фінансові можливості.

2. Надання самостійності підприємствам у виборі форм і систем оплати праці та визначенні її розміру. Величина заробітної плати за фактично виконану норму праці (роботу) не повинна обмежуватися, водночас вона не може бути нижчою від установленної державою мінімальної заробітної плати.

3. Співвідношення в оплаті праці різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт і умов праці, її престижності. Цей принцип сприяє не тільки зростанню продуктивності праці, а й заінтересованості працівників у підвищенні кваліфікації. Існує також диференціація оплати праці залежно від умов праці, важкості, шкідливості або небезпеки для здоров'я людини.

4. Стимулювання підвищення технічного й організаційного рівня виробництва, зниження собівартості й підвищення якості продукції.

5. Регулювання розмірів мінімальної заробітної плати, які мають забезпечувати просте відтворення робочої сили працівникам різної кваліфікації. У сучасній економічній системі України розрізняють державне та тарифно-договірне регулювання заробітної плати.

6. Забезпечення випереджувальних темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами підвищення заробітної плати.

7. Посилення соціального захисту працівників. Рівень оплати праці має бути таким, щоб забезпечувати нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації.

8. Ясність і простота. Зв'язок між результатами праці і заробітною платою має бути простим та ясным, зрозумілим кожному працівникові. Це сприяє підвищенню матеріальної заінтересованості робітників, фахівців, службовців у поліпшенні виробничих показників.

Розглянувши всі принципи ефективної організації, на наш погляд, доцільно виділити декілька основних, такі як: соціальної справедливості, мотивації, диференціації на основі визначених чинників, раціональної організації, на основі яких і повинен формуватися організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці у економічних системах.

Також можна стверджувати: підвищення рівня реальної заробітної плати та забезпечення стабільних темпів її зростання, а, отже, і підвищення купівельної спроможності населення, може бути досягнуто: суттєвим підвищенням номінальної заробітної плати; стримуванням зростання цін на споживчі товари та послуги; запровадженням ефективного механізму індексації заробітної плати з метою підтримання її купівельної спроможності, а також грошових доходів і збережень громадян.

Особливе місце у системі оплати праці посідає мінімальна заробітна плата, під якою згідно ст.3 ЗУ «Про оплату праці» розуміють законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників [14]. Детальніше мінімальну заробітну плату буде розглянуто у наступних розділах.

Підсумовуючи все вищесказане, робимо висновок що, в сучасних умовах розвитку економіки заробітна плата є головним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором трудового потенціалу населення.

1.2. Класифікація видів заробітної плати

Заробітна плата на виробничому рівні нараховується за різними формами і системами. Форми і системи заробітної плати – це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці та її результатів. Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, роботодавець управляє інтенсивністю та якістю праці конкретних працівників.

Наразі існує досить багато різноманітних класифікацій і видів заробітної плати. Багато науковців зосередились на визначенні основних елементів структури зарплати, вона включає в себе [15]:

- основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу, згідно з встановленими нормами праці. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

- додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

- інші компенсаційні та заохочувальні виплати – це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачено актами діючого законодавства, або які проводяться понад встановлені такими актами норми.

Розрізняють також номінальну і реальну заробітні плати. Номінальна заробітна плата являє собою суму грошей, яку отримує працівник за виконану роботу. На її величину впливають різні чинники: рівень кваліфікації, різні умови й ефективність праці та кількість і якість праці. Реальна заробітна плата – це сума матеріальних і духовних благ та послуг, які можна придбати за

номінальну зарплату. Рівень реальної заробітної плати залежить від рівня цін на товари і послуги, величини номінальної заробітної плати, податків, які сплачують із номінальних грошових доходів. Таким чином, номінальна і реальна заробітні плати не обов'язково змінюються в одному і тому самому напрямі [15].

У ринкових умовах заробітна плата трактується двояко – вона одночасно виступає як дохід і як витрати виробництва.

Основними вимірниками результатів (затрат) праці є кількість виготовленої продукції (обсяг наданих послуг) належної якості або витрачений робочий час, тобто кількість днів (годин), протягом яких працівник фактично був зайнятий (працював) на підприємстві (в організації). Такому поділу вимірників затрат праці відповідають дві форми заробітної плати, що базуються на тарифній системі, — відрядна та погодинна [16, 50].

За відрядної форми оплата праці проводиться за нормами й розцінками, встановленими на підставі розряду працівника. Кваліфікаційний (тарифний) розряд працівника передбачає виконання роботи відповідної складності. Основними умовами застосування відрядної оплати праці є наявність кількісних показників роботи, що безпосередньо залежать від конкретного працівника і піддаються точному обліку, а також необхідність стимулювання зростання випуску продукції та існування реальних можливостей підвищення виробітку на конкретному робочому місці. Використання цієї форми оплати праці потребує встановлення обґрунтованих норм виробітку, чіткого обліку їхнього виконання і, що особливо важливо, воно не повинно призводити до погіршення якості продукції, порушень технологічних режимів, техніки безпеки, а також до перевитрачання сировини, матеріалів, енергії [16, 51].

За погодинної форми заробітної плати оплата праці робітників здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками з урахуванням відпрацьованого часу та рівня кваліфікації, що визначається тарифним розрядом. Погодинна форма заробітної плати застосовується тоді, коли недоцільно нормувати роботи (наприклад, операції контролю за якістю

продукції) або вони взагалі не піддаються нормуванню, оскільки зміст і послідовність виробничих операцій часто змінюються (роботи з ремонту та налагодження устаткування, обслуговування внутрішньозаводського транспорту, дослідно-експериментальні роботи тощо). Сучасна техніка висовує підвищені вимоги до точності та чистоти обробки, якості продукції. Саме погодинна, а не відрядна оплата праці значно більше сприяє дотриманню цих вимог. Погодинна оплата праці керівників, спеціалістів і службовців здійснюється, як правило, за місячними посадовими окладами [16, 51].

Форми оплати праці будуть ефективними лише в тому разі, якщо вони відповідають організаційно-технічним умовам виробництва. Отже, вибираючи форму оплати праці для певної категорії робітників, необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці, специфіку виробництва тощо.

На практиці загалом використовують чотири форми оплати праці: відрядну, погодинну, комбіновану (погодинно-відрядну), комісійну, кожна з яких має свої системи оплати праці та свої переваги та недоліки [17].

Розглянемо останні дві форми оплати праці. Комбінована (погодинно-відрядна) форма оплати праці. Суть її полягає в тому, що заробітна плата працівника складається з погодинної (включає тарифну оплату, доплати, надбавки), відрядної (формується як доплата за виконання нормованих завдань), преміальної (складається з премій за досягнення певних показників). Характерною її особливістю є органічне поєднання переваг відрядної та погодинної форм оплати праці [17].

Розвиток ринкових відносин в Україні зумовив виникнення нових професій та видів трудової діяльності (брокерів, дилерів, маркетингологів, рекламознавців, маклерів, менеджерів), діяльність яких значною мірою визначає результати діяльності підприємства.

Традиційні форми оплати праці (відрядна, погодинна, комбінована) недостатньо стимулюють трудову активність таких працівників. Тому для оплати їх праці ефективним є використання комісійної форми, яка максимально враховує конкретний внесок кожного працівника в діяльність підприємства.

Комісійну форму оплати праці визначають на основі нормативу у відсотках до показника, поліпшенню якого сприяє трудова діяльність працівника. Найчастіше результативними показниками є обсяг виконаної роботи або прибуток. Отже, комісійна заробітна плата працівника розраховується як добуток нормативної ставки і відповідного показника. Найпоширенішою є така комісійна оплата, при якій заробіток складається з фіксованого окладу і комісійної винагороди. Фіксований оклад може бути гарантованим або авансом комісійної винагороди [17].

Надбавки є додатковими виплатами працівникам за високу професійну майстерність (робітникам), високі досягнення в праці (службовцям), вислугу років (військовим та працівникам правоохоронних органів), виконання особливо важливої чи особливо термінової роботи, знання й використання в роботі іноземних мов, класність (водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів), роботу в умовах режимних обмежень тощо [17].

Доплати – кошти, що виплачують понад встановлені тарифні ставки, нормативи, ліміти у зв'язку з виникненням особливих умов чи обставин [17].

Їх установлюють за роботу у понаднормовий час, за поєднання професій (посад), розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; роботу у важких та шкідливих умовах, у нічний час; перевезення небезпечних вантажів; роботу у вихідні дні, багатозмінний режим роботи; роз'їзний характер праці тощо [17].

Отже, важливими складовими заробітної плати є її форми, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами. Враховуючи різноманітність класифікацій видів та форм заробітної плати, на практиці застосовують лише 4 форми оплати праці, хоча з розвитком трудових відносин з'являються нові її види.

1.3. Механізм державного регулювання оплати праці в Україні

Державне втручання необхідне для встановлення, тлумачення і забезпечення виконання умов та базових принципів розподілу доходів.

На наше переконання, до визначення та розуміння організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці необхідно використовувати системний підхід. Тому пропонуємо розглядати організаційно-економічний механізм державного регулювання оплати праці як сукупність правових, економічних і організаційно-управлінських методів, важелів та інструментів впливу, що дозволяють визначити індивідуальний розмір оплати праці, а також систему державних інституцій, що здійснюють цей вплив, із врахуванням особливостей ринкового і колективно-договірного регулювання оплати праці в Україні.

В Україні правове забезпечення організації оплати праці складають різноманітні нормативно-правові акти різних рівнів регулювання, зокрема, конвенції МОП з питань оплати праці, акти компетентних державних органів – ЗУ, КЗпП України, Укази Президента України, постанови КМУ, накази та інструкції профільних міністерств, комітетів та відомств України, а також накази керівників підприємств, рішення органів місцевого самоврядування та колективні угоди і договори тощо [18, 239].

Оподаткування має великий вплив на розвиток економіки, перерозподіл доходів, створює регулюючі процеси існування держави.

Є два види оподаткування заробітної плати: перший – нарахування на заробітну плату; другий – утримання із заробітної плати. Заробітна плата, яку отримає працівник, буде дорівнювати нарахованій заробітній платі, зменшеній на суму утримань [18, 240].

У монографії О. Валецької «Правове регулювання оплати праці» досить вдало і чітко зазначено що, головною метою державного регулювання оплати праці є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою усіх властивих їй основних функцій, а також стримування

необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов'язаного з обсягами виробництва і реалізації продукції (робіт, послуг) [19, 109].

Серед основних цілей державного регулювання оплати праці О. Ковтун виділяє такі [20, 346]:

- забезпечення кожному працівникові життєво-необхідного рівня споживання;
- збереження реального рівня заробітної плати;
- встановлення взаємозв'язку заробітної плати із продуктивністю праці;
- досягнення відповідності між різними рівнями заробітної плати різних категорій працівників і різних фахів відповідно до ринкових принципів ціноутворення.

У Законі України «Про оплату праці» зазначається, що держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов та 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 КМУ, а також шляхом оподаткування доходів працівників [21].

У сучасних умовах неможливо розраховувати на успіх у соціально-трудовій політиці країни, ізолювавшись від світового співтовариства, тому при переході до ринку дуже важливим є врахування цінностей, закладених у базових міжнародних трудових нормах, рекомендаціях і правилах. Традиційно в Україні склалося так, що діяли досить прогресивні правові норми, які визначали принципи трудового права. Це підтверджується прийняттям і дотриманням Україною конвенцій МОП, Загальної декларації прав людини, нормативно-правових актів Ради Європи та ЄС, Угоди про співробітництво у сфері трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів тощо.

Нормативно-правова база регулювання оплати праці в Україні відповідає міжнародним стандартам, проте вона не гарантує захищеності заробітної плати працівника, оскільки досі ще не прийнята низка інших Законів, які б ефективніше захищали право найманих працівників на оплату праці.

До основних складових соціально-економічного забезпечення відносимо показники межі малозабезпеченості, прожиткового мінімуму, особливості національної політики зайнятості населення, частку заробітної плати у видатках бюджетів різних рівнів, стан соціально-демографічної ситуації в країні в цілому тощо.

Величина прожиткового мінімуму використовується як державний соціальний стандарт застосовується для загальної оцінки рівня життя в Україні, що є основою для реалізації соціальної політики та розроблення окремих державних соціальних програм, встановлення розмірів мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, визначення розмірів соціальної допомоги, встановлення величини неоподаткованого мінімуму доходів громадян тощо.

Інформаційне забезпечення у механізмі регулювання оплати праці складають насамперед різного роду науково-методичні матеріали щодо організації оплати праці, довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників, основні форми статистичної звітності, які подають підприємства і організації в органи Державної служби статистики України; фінансова звітність, галузеві і міжгалузеві довідники, аналітичні дослідження і публікації з проблем ринку праці і оплати праці тощо.

Регулювання оплати праці, регламентують профільні (і не лише) законодавчі акти. Так, законодавство про оплату праці ґрунтується на [22]:

- Конституції України;
- Кодекс Законів про працю (КЗпП);
- Законі про оплату праці;
- Законі про колдоговори;
- інших законодавчих актах.

Основні напрями державного регулювання оплати праці працівників підприємств регламентовані ст. 8 Закону про оплату праці [21]. Зокрема, воно здійснюється шляхом:

- встановлення розміру мінімальної заробітної плати (МЗП) та інших державних норм і гарантій;
- встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету;
- оподаткування доходів працівників.

В ст. 95 КЗпП [23] і ст. 3 Закону про оплату праці під МЗП розуміють встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

У механізмі державного регулювання заробітної плати основним сьогодні важелем впливу та відповідною вихідною базою регулювання є встановлення її мінімального розміру. Рекомендація МОП проголошує, що основною метою встановлення мінімальної заробітної плати має бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати.

МЗП встановлюють одночасно в місячному та погодинному розмірах. Робить це Верховна Рада України за поданням КМУ. Зазвичай це відбувається один раз на рік при затвердженні Державного бюджету України. При цьому мають бути враховані пропозиції, вироблені шляхом переговорів спільного представницького органу об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні (ст. 10 Закону про оплату праці). Зазначимо, що МЗП не може бути нижче прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Не законом єдиним визначаються питання оплати праці. На варті «зарплатного» порядку стоїть також договірне регулювання. Воно здійснюється на основі системи угод, що укладаються відповідно до законів на таких рівнях (ст. 14 Закону про оплату праці):

- національному (генеральна угода);
- галузевому (галузева (міжгалузева) угода);
- територіальному (територіальна угода);
- локальному (колективний договір).

Важлива роль у питаннях регулювання оплати праці належить профспілкам. Стаття 21 Закону про профспілки [24] передбачає обов'язок власника або уповноваженого ним органу узгоджувати з профспілкою форми, системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми праці, тарифні ставки, схеми посадових окладів, розміри доплат, премій, винагород тощо у разі відсутності на підприємстві колективного договору. Профспілки мають також право контролю за виплатою зарплати. Стаття 38 Закону про профспілки надає виборному органу первинної профспілкової організації право вирішувати разом з роботодавцем питання оплати праці працівників.

До державних норм і гарантій у сфері оплати праці в Україні належать норми оплати праці за особливі види робіт та особливий режим чи з інших причин, передбачених статтями 106 – 108, 118 – 126 КЗпП [23]. Норми і гарантії у сфері оплати праці встановлюються КЗпП України, ЗУ „Про оплату праці” та іншими актами законодавства України та є мінімальними державними гарантіями.

Отже, варто наголосити, що механізм державного регулювання оплати праці варто розглядати як систему важелів та методів управлінського впливу на оплату праці, що діють на основі відповідного правового, соціально-економічного, інформаційного та інституційного забезпечення і враховують як ринкове, так і договірне регулювання оплати праці в Україні.

Висновки до Розділу 1

Заробітна плата відіграє важливу роль в матеріальному стимулюванні трудової діяльності працівників. Тракткування поняття «заробітна плата» є

об'єктом дослідження багатьох різних вчених та існує велика кількість підходів до її визначення. Узагальнивши всі напрацювання науковців, можемо дійти висновку, що заробітна плата являє собою категорію, що характеризує відносини, які випливають із товарного характеру робочої сили і є грошовим виразом вартості робочої сили.

Розглядаючи категорію оплати праці, існує загальна класифікація видів заробітної плати, що включає основну і додаткову. Крім того, виділяють відрядну, почасову, комбіновану та новий тип – комерційну зарплату. Кожен вид нарахувань поширений в Україні та застосовується вітчизняними підприємствами.

Регулювання заробітної плати відбувається на загально-державному рівні. Регламентуються нарахування заробітної плати Законами України, Конституцією України, Кодексом законів про працю та іншими законодавчими актами. Здійснення державного регулювання є основним важелем управління на ринку праці. Правове державне регулювання передбачає встановлення мінімального розміру заробітної плати, надання державних гарантій, виконує регулюючу та стимулюючу функції тощо.

РОЗДІЛ 2. ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1. Аналіз сучасного стану заробітної плати в Україні

Існуюча в Україні система оплати праці не відповідає вимогам соціально-орієнтованої ринкової економіки й виявляє відсутність чіткого налагодженого механізму взаємодії своїх основних елементів. Внаслідок цього нагальним питанням економічних перетворень постає реформування системи оплати праці в напрямі забезпечення дієвості заходів, регулюючих і формуючих елементів її системи. Модель оплати праці у національній економіці не придатна адекватно відповідати специфічним процесам, які відбуваються на вітчизняному ринку праці. Потрібно враховувати ще й те, що вона не є ідеальною у забезпеченні соціального захисту працюючих, незмінності та суворому дотриманні встановлених соціальних норм та гарантій.

Система оплати праці вважається ефективною тоді, коли задовольнятиме інтереси суб'єктів відносин, пов'язаних з оплатою праці, тому, використання досвіду високорозвинених країн є необхідністю при побудові чи зміні системи оплати праці на вітчизняних підприємствах.

На основі узагальнення базових показників необхідно визначати стан організації оплати праці в національному господарстві країни за досліджуваний період, враховуючи розріз видів економічної діяльності, з метою розробки нових та удосконалення існуючих підходів щодо збереження та реалізації основних функцій заробітної плати. Удосконалення організації оплати праці є актуальним, його вирішення в умовах сьогодення ускладнюється негативним впливом таких факторів як:

- інфляція, що знецінює доходи населення;
- економічно необґрунтоване підвищення мінімальної заробітної плати з метою збільшення податкових надходжень та виведення зарплат із тіні;

- військовий конфлікт, наслідки якого зруйнували діяльність багатьох підприємств та спричинили вимушену міграцію населення;
- підвищення податкового навантаження та рівня соціальних виплат, що зумовлює відтік капіталу за кордон та переведення фонду оплати праці в тінь;
- малоефективне реформування в країні на всіх рівнях соціально-економічного розвитку, на яке виділено значну частку бюджету країни, що не підтверджено результативністю здійснених заходів;
- недовіра до влади та роботодавців, що користуються безвідповідальністю в системі формування безпеки населення та організації ринку праці;
- низький рівень кваліфікації працівників, небажання розвиватися та продовжувати навчання, що спричинене низьким рівнем життя в країні [25,29].

Українському ринку праці властива модель, яка охоплює: офіційно зайнятих; зайнятих у неофіційній економіці та зайнятих одночасно в обох економіках. Особливу тривогу викликають соціально вразливі сегменти ринку праці, представлені конкурентоспроможними працівниками з нестійкою зайнятістю, спадним попитом на послуги праці, низькими та нестабільними доходами.

Сектор неформально зайнятих є вкрай неоднорідний та має такі характерні ознаки:

- діяльність тільки на свій власний страх і ризик з повною відповідальністю за результати;
- суперечність з розвитком офіційної економіки, ізолюваність цих видів діяльності;
- залежність доходів від ступеня ризику, випадкових обставин, відсутність будь-якого соціального захисту.

Враховуючи вітчизняну статистику, ми можемо використовувати і аналізувати лише офіційну зайнятість населення в Україні (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Зайняте населення за видами економічної діяльності у
2014-2018 роках, тис.осіб [26]

	2014	2015	2016	2017	2018
Усього зайнято	18073,3	16443,2	16276,9	16156,4	16360,9
Сільське, лісове та рибне господарство	3091,4	2870,6	2866,5	2860,7	2937,6
Промисловість	2898,2	2573,9	2494,8	2440,6	2426,0
Будівництво	746,4	642,1	644,5	644,3	665,3
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	3965,7	3510,7	3516,2	3525,8	3654,7
Транспорт, складське г-во, поштова діяльність	1113,4	998,0	997,2	991,6	995,1
Тимчасове розміщення й організація харчування	309,1	277,3	276,7	276,3	283,0
Інформація та телекомунікації	284,8	272,9	275,2	274,1	280,3
Фінансова діяльність та операції з нерух. майном	572,9	511,9	451,1	468,2	473,4
Професійна, наукова та технічна діяльність	456,0	422,9	428,1	415,8	437,9
Діяльність у сфері адмін. та доп. обслуговування	334,3	298,6	304,3	297,9	304,3
Державне управління й оборона	959,5	974,5	973,1	979,7	939,3
Освіта	1587,7	1496,5	1441,4	1423,4	1416,5
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1150,5	1040,7	1030,4	1013,6	995,4
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	221,2	207,9	201,6	199,8	196,9
Інші види діяльності	6400,3	5828,1	5844,2	5840,1	5974,7

Проаналізувавши статистичні дані, наведені у табл. 2.1, слід зазначити, що показник офіційної зайнятості населення, починаючи із 2014 р. знизився. Протягом останніх чотирьох років спостерігається зменшення зайнятості у будь-якому виді економічної діяльності. Безперечно, це є наслідком виникнення бойових дій на Сході, а також внаслідок фінансово-економічної кризи, яка зачепила Україну, починаючи з кінця 2008 р. та триває і досі.

Упродовж I півріччя 2017р. в структурі зайнятого населення відбулися зміни у статусі в зайнятості серед формально та неформально зайнятого населення. Так, у I півріччі 2017р., порівняно з I півріччям 2016р.,

спостерігалось зростання частки працюючих за наймом серед офіційно зайнятого населення (86,9% проти 84,9). Водночас зворотні процеси відбулися серед неформально зайнятого населення (рис. 2.1).

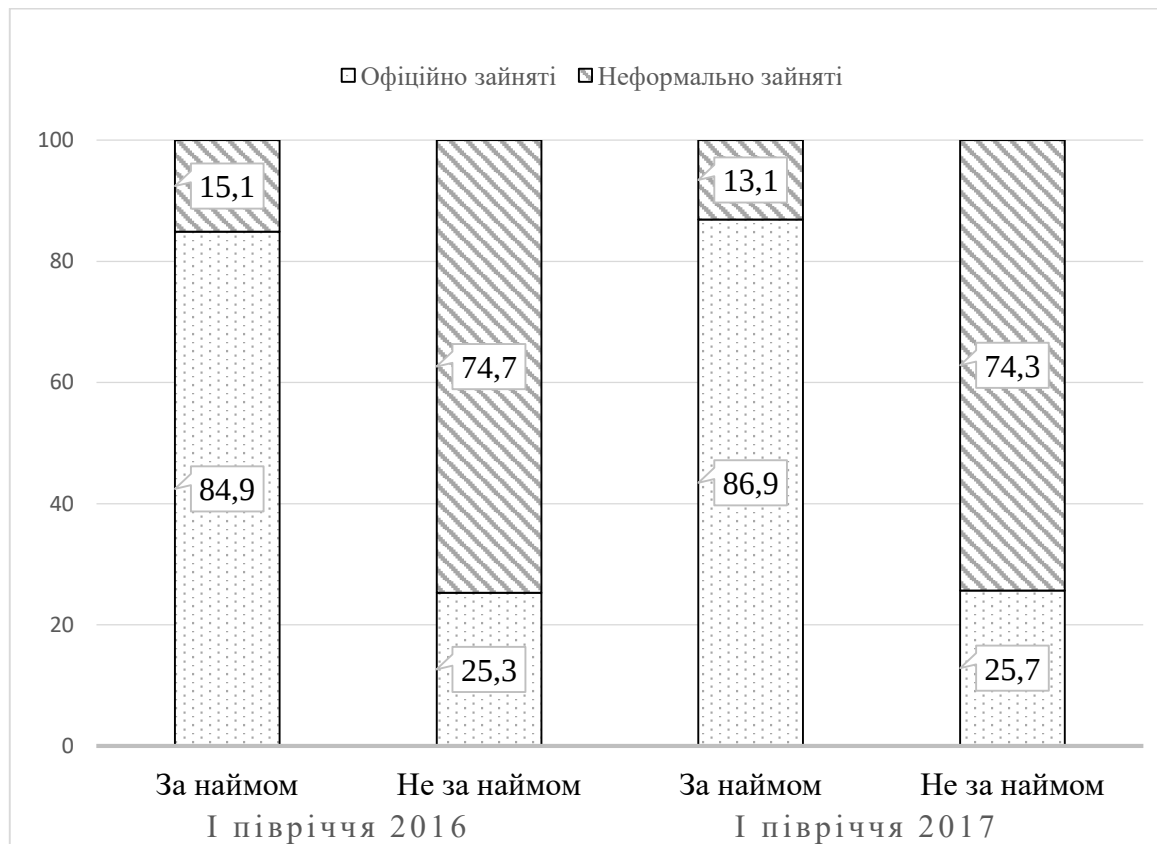


Рисунок 2.1 – Формальна та неформальна зайнятість за статусом у зайнятості (у % до відповідного статусу в зайнятості та типу робочого місця) [26]

Згідно Закону України «Про зайнятість населення», до зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою [27].

Таким чином, не всі зайняті особи отримують заробітну плату і є штатними працівниками.

Оплату праці можна вважати однією з важливих категорій макроекономічного аналізу, що характеризує участь працівників у розподілі створеного валового внутрішнього продукту та показує рівень добробуту населення. Аналіз основних показників оплати праці дає змогу виявити характерні загальні тенденції та проблеми в системі організації оплати праці.

Вітчизняні дослідники виявили низку проблем, пов'язаних з оплатою праці на всіх рівнях економіки. Представлені показники зростання рівня заробітної плати на рис. 2.2. не свідчать про однозначне збільшення рівня добробуту населення, оскільки офіційна статистика показує зростання номінального рівня оплати праці.

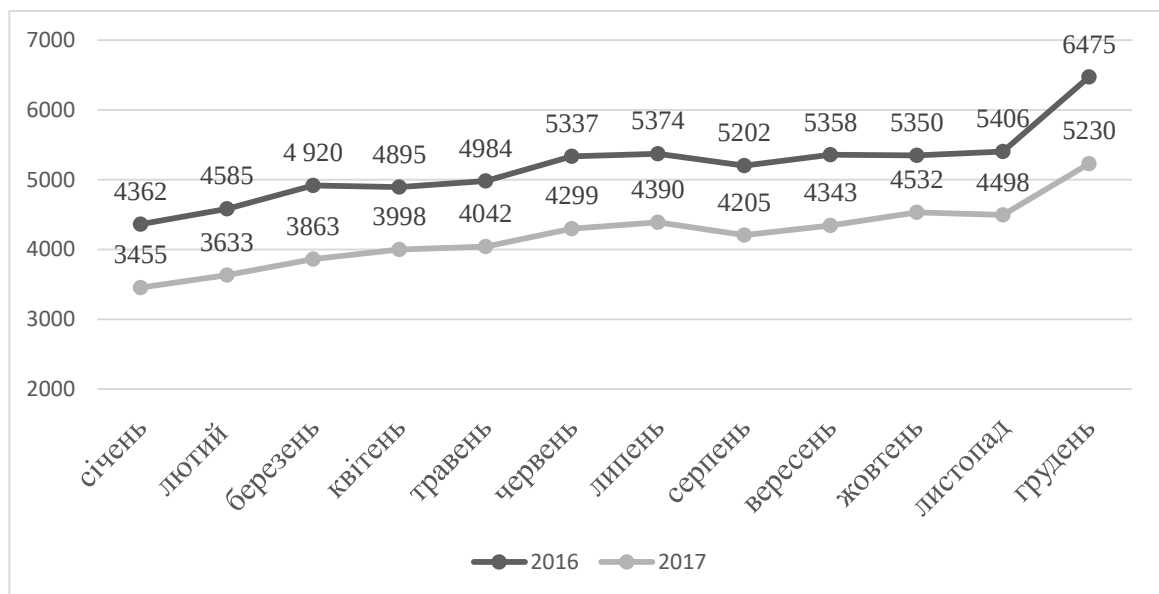


Рисунок 2.2 – Динаміка номінальної заробітної плати у 2016–2017 роках [26]

Вже у 2017 р. намітилась стійка тенденція до зростання як номінальної, так і реальної оплати праці. Так, саме у цьому році рівень зростання номінальної заробітної плати складав 48 %, реальної – 17,5 %.

Надалі, практично до сьогодні, щороку в економіці спостерігалось зростання обох показників. При цьому реальна заробітна плата зростала приблизно на 8-10%.

Попереднє зменшення темпів приросту номінальної і реальної заробітної плати насамперед можна пояснити послабленням ділової активності у країні, спричиненої рецесією в економіці, складним політичним станом в країні, військовою агресією на Сході. Взагалі можна говорити про те, що зростання номінальної заробітної плати в Україні відбувалось практично у всіх галузях економіки і регіонах.

Проаналізуємо динаміку середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності підприємств України, що наведена у табл. 2.2.

Таблиця 2.2 – Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності, на одного штатного працівника, грн [26]

Вид діяльності	Роки							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Усього	2250	2648	3041	3282	3480	4195	5183	7104
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1467	1852	2094	2344	2556	3309	4195	6057
з них сільське господарство	1422	1786	2024	2269	2476	3140	3916	5761
Промисловість	2578	3119	3497	3774	3988	4789	5902	7631
Будівництво	1777	2294	2543	2727	2860	3551	4731	6251
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1898	2371	2739	3049	3439	4692	5808	7631
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2648	3061	3405	3582	3768	4653	5810	7688
наземний і трубопровідний транспорт	2357	2706	2977	3181	3541	4172	5265	7183
водний транспорт	2781	3058	2908	3340	3622	5076	6974	7590
авіаційний транспорт	6947	8917	9996	10642	11967	18470	24688	31088
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	2976	3427	3848	4040	4231	5358	6603	8485
поштова та кур'єрська діяльність	1521	1693	1845	1917	1934	2180	2818	3851
Тимчасове розміщування й організація харчування	1424	1750	2020	2195	2261	2786	3505	4988
Інформація та телекомунікації	3185	3705	4360	4659	5176	7111	9530	12018
Фінансова та страхова діяльність	4695	5433	6077	6326	7020	8603	10227	12865
Операції з нерухомим майном	1864	2184	2384	2786	3090	3659	4804	5947
Професійна, наукова та технічна діяльність	2914	3575	4287	4505	5290	6736	8060	10039
з неї наукові дослідження та розробки	2901	3296	3805	4059	4268	4972	6119	8212
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1826	2162	2298	2546	2601	3114	3995	5578
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2735	3049	3432	3719	3817	4381	5953	9372
Освіта	1884	2077	2532	2696	2745	3132	3769	5857
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1616	1762	2186	2351	2441	2829	3400	4977
з них охорона здоров'я	1624	1768	2204	2374	2463	2853	3435	5023
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2129	2394	3017	3343	3626	4134	4844	6608
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	1905	2096	2611	2934	2841	3150	3828	5774
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	1912	2124	2579	2737	2769	3049	3705	5464
Надання інших видів послуг	1742	2062	2601	2738	3361	3634	4615	6536

За даними таблиці 2.2 видно, що з 2010 р. по 2017 р. середньомісячний рівень заробітної плати на підприємствах України зріс на 4854 грн., або у 3,2 рази.

При цьому найбільший рівень середньомісячної заробітної плати мають працівники транспортної галузі, зокрема авіаційного транспорту – 31 088 грн., фінансової і страхової діяльності – 12 865 грн., інформації та телекомунікації – 12 018 грн.

Виплати штатним працівникам включають поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати.

Фактично поточні виплати працівникам, відповідають поділу заробітної плати за видами згідно із Законом України «Про оплату праці» [28]:

- основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов’язків);
- додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов’язані з виконанням виробничих завдань і функцій);
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати – виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Структура фонду оплати праці за видами економічної діяльності за IV квартал 2018 року наведена у табл. 2.3.

Як бачимо за даними таблиці 2.3, загалом на підприємствах України фонд основної заробітної плати становить 57,1%, додаткової заробітної плати – 37,4%, а інших заохочувальних та компенсаційних виплат – 5,5%.

Таблиця 2.3 – Структура фонду оплати праці за видами економічної діяльності за IV квартал 2017 та 2018 року [26]

Вид діяльності	IV квартал							
	2017				2018			
	у тому числі, %							
	Фонд оплати праці, млн.грн	Фонд основної заробітної плати	Фонд додаткової заробітної плати	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	Фонд оплати праці, млн.грн	Фонд основної заробітної плати	Фонд додаткової заробітної плати	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати
Усього	181250,3	57,3	37,0	5,7	221103,3	57,1	37,4	5,5
Сільське, лісове та рибне господарство	9248,0	71,2	23,7	5,1	11061,9	71,8	24,4	3,8
Промисловість	47992,4	58,8	35,8	5,4	59166,3	58,6	36,3	5,1
Будівництво	3478,4	71,8	25,8	2,4	4794,5	69,7	26,2	4,1
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотрансп. засобів	17592,7	61,9	35,5	2,6	22970,9	62,2	35,3	2,5
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	16200,3	56,1	37,7	6,2	20001,3	54,7	39,1	6,2
Тимчасове розміщування й організація харчування	1093,0	77,0	20,0	3,0	1315,9	78,1	19,4	2,5
Інформація та телекомунікації	4629,0	66,9	27,5	5,6	5271,1	67,6	28,4	4,0
Фінансова та страхова діяльність	6908,7	64,2	30,3	5,5	8579,4	63,3	29,9	6,8
Операції з нерухомим майном	1606,1	73,6	22,8	3,6	1992,2	74,6	22,3	3,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	7277,8	61,9	32,7	5,4	9619,8	58,2	35,3	6,5
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3092,9	69,6	27,7	2,7	4051,0	68,4	28,9	2,7
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	16437,4	30,0	60,0	10,0	19993,6	31,6	58,5	9,9
Освіта	26292,2	56,4	37,9	5,7	30646,2	55,3	39,6	5,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	15491,9	53,8	38,9	7,3	17500,0	53,3	38,8	7,9
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3329,1	56,1	37,5	6,4	3458,2	58,0	35,6	6,4
Надання інших видів послуг	580,4	71,5	23,1	5,4	681,0	70,6	23,3	6,1

Варто зазначити, що чітко простежується тенденція до збільшення фонду заробітної плати за видами економічної діяльності. Лише за IV квартал 2018 року, порівняно з 2017 р., фонд оплати праці збільшився на 4 млн.грн.

При цьому найбільшу частину у 2018 році основна заробітна плата становить у фонді заробітної плати підприємств із тимчасового розміщення та організації харчування – 78,1% та сільського господарства – 71,8%. Фонд додаткової заробітної плати найбільшу частку займає на підприємствах державного управління й охорони – 58,5%, а фонд інших заохочувальних і компенсаційних виплат найбільшу частку також займає на підприємствах державного управління й охорони – 9,9%.

Низька вартість робочої сили свідчить, що в Україні оплата праці не пов'язана з концепцією людського капіталу.

Частка працівників, яким нараховується винагорода за виконану працю в межах мінімальної заробітної плати, в цілому в економіці країни складає від 3,82% до 8,4% , що є негативною тенденцією, тому що функція мінімальної заробітної плати є соціальною гарантією від держави, яка повинна бути лише початковою базою для роботодавця у розрахунках винагороди, а не остаточною вартістю робочої сили.

Згідно цієї концепції заробітна плата є основною формою доходу на людський капітал, під яким розуміються продуктивні здібності людини, сформовані внаслідок освіти і професійної підготовки, підтримки здоров'я, розвитку мотивації і мобільності. Нагромадження людського капіталу вимагає відповідного зростання заробітної плати. При цьому заробітна плата має бути такою, щоб забезпечити розширене відтворення людського капіталу та мотивацію до його розвитку [29].

Частка додаткових заохочувальних і компенсаційних витрат хоч і робить оплату праці більш гнучкою, однак негативно впливає на соціальну захищеність працівників у сфері оплати праці та свідчить про інфляційні процеси в економіці країни, які потребують відшкодування в оплаті праці.

Досліджуючи показники обсягів заробітної плати, доречно їх аналізувати в контексті заборгованості, що зумовлена кризою платежів в Україні (рис. 2.3).

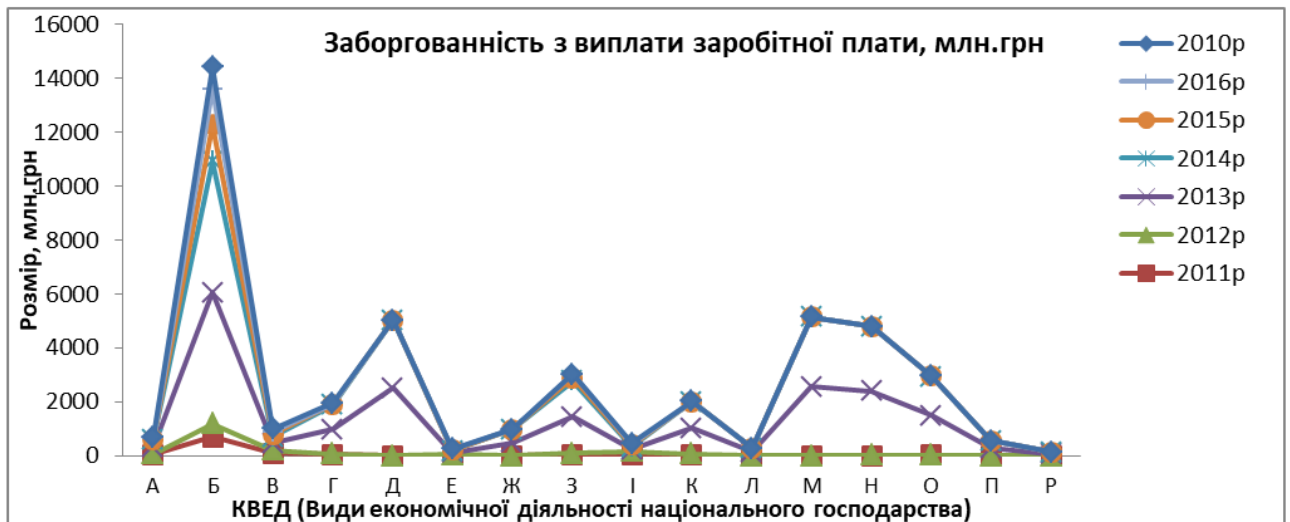


Рисунок 2.3 – Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати за видами економічної діяльності за період 2010-2016 рр.

Складено автором за даними [26; 30]

З рис. 2.3 видно, що обсяги заборгованості по заробітній платі, в розрізі видів економічної діяльності, в Україні суттєво коливаються щомісяця в межах від 2,2 млн. грн. до 1320 млн. грн. у 2016 р., що стримує підвищення продуктивності праці та знижує мотивацію персоналу взагалі [30, 30].

Зауважимо, що найнижчий показник зафіксовано саме наприкінці 2016 р., що пояснюється циклічністю економічних процесів, специфікою видів економічної діяльності, наприклад, закриттям контрактів наприкінці року.

Значна частка заборгованості, а саме: 63% у 2016 р., зафіксована за економічно активними підприємствами, 35% – за підприємствами банкрутами, лише 2% – за економічно неактивними підприємствами [31, 73].

Тобто, якщо не буде запроваджено відповідних заходів, зазначені показники економічно активних підприємств поступово перейдуть до категорії збанкрутілих. Навіть якщо погасити заборгованість остаточно, інфляція вже знецінила значну частину капіталу.

Диференціація розмірів заробітної плати за видами економічної діяльності є головним чинником міжрегіональних відмінностей. Найвищу заробітну плату (на 47,1% перевищувала середній рівень) у I півріччі 2017 року отримували працівники підприємств м. Києва, а також Донецької та Київської

областей. Найнижчі показники (на 21,6 – 21,9% нижчі за середній рівень) були у Тернопільській, Чернівецькій та Чернігівській областях [26].

Враховуючи, що у регіональному аспекті середній рівень заробітної плати все ж таки достатньо диференційований, доцільним є аналіз структури працівників за розміром оплати праці за видами економічної діяльності, що наведено у табл. 2.4.

Таблиця 2.4 – Частка працівників, які отримують заробітну плату в межах мінімальної за видами економічної діяльності, % [26]

КВЕД	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Середнє значення за період
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	20,5	13,6	12,7	7,4	7,4	5,1	4,2	8,4
Промисловість	19,7	18,3	15,8	9,4	3,3	1,9	1,7	8,4
Будівництво	4,6	3,5	3,5	6,7	5,4	2,4	2,9	4,1
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	10,0	7,4	7,3	4,3	6,2	3,8	3,9	5,5
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	12,8	9,0	6,9	10	5,2	3,6	2,8	6,3
Тимчасове розміщування й організація харчування	3,9	2,7	11,1	4,4	8	4,2	6,7	6,2
Інформація та телекомунікації	7,4	6,0	3,7	8,0	1,9	1,8	1,5	3,8
Фінансова та страхова діяльність	2,8	6,0	4,6	7,3	3,0	1,4	2,5	4,1
Операції з нерухомим майном	3,0	8,0	2,1	6,9	5,0	2,7	3,7	4,7
Професійна, наукова та технічна діяльність	6,4	8,5	2,2	8	2,7	2,1	2,1	4,3
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	9,6	5,8	5,5	6,7	4,4	3,5	4,2	5,0
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	8,2	7,0	7,1	11,3	2,1	1,3	1	5,0
Освіта	8,2	7,0	7,1	10,2	4,2	2,5	2,9	5,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	8,0	7,0	8,1	8,7	5	2,7	3,1	5,8
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	11,5	10,0	11,2	10,2	6,9	5,4	5,6	8,2
Надання інших видів послуг	6,8	6,4	6,5	4,5	7,8	6,3	9,0	6,8

З таблиці 2.4 видно, що від 3,8 до 8,4 % працівників в Україні отримують оплату праці станом на грудень 2017 р. на рівні мінімальної заробітної плати.

У більшості розвинених країн світу заробітна плата оцінюється не у місячному, а у погодинному еквіваленті. Погодинний розмір заробітної плати вираховується із розміру зарплати на місяць та середньомісячної норми тривалості робочого часу при 40-годинному робочому тижні.

Враховуючи, що в Україні значна частина працівників зайнята на неповному посадовому окладі, а лише частково, доцільніше буде проаналізувати рівень заробітної плати не за відпрацьований місяць, а за відпрацьовану годину (Додаток А).

Представлені результати у Додатку А описують рівень оплати праці за годину найвищий у фінансовій та страховій діяльності, який на порядок диференційний від інших видів економічної діяльності. Зокрема станом на 2018 р. погодинна оплата у даній сфері була 109,95 грн. А у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – 40,45 грн. Варто зазначити, що вказана різниця ще більше зростає.

Таким чином можна стверджувати, якщо подібна тенденція буде зберігатись, то згодом рівень погодинної оплати праці набуде ще більшого розриву.

Тому вже сьогодні вкрай необхідно прийняття таких управлінських рішень, які забезпечували б відповідне зростання погодинної оплати праці в у всіх галузях національної економіки.

У структурі доходів населення України важливе значення має заробітна плата найманих працівників (рис. 2.4.).



Рисунок 2.4 – Структура доходів населення за 2018 рік [31]

Як бачимо з рисунка 2.4 близько 45% у структурі доходів України займає заробітна плата. При цьому протягом періоду, починаючи із 2011 р. ця частка поступово зростає, хоча у 2014 р. відбулось її деяке зменшення.

Відзначимо, що населення формує свій дохід за рахунок різних джерел. Хоча традиційно значну частку у цій структурі займає саме заробітна плата.

За даними Державної статистики України за I квартал 2018 року номінальні доходи населення склали 657,9 млрд грн, що на 23,6 % більше порівняно з відповідним періодом попереднього року.

Наявний дохід, який може бути використаний населенням на придбання товарів та послуг, збільшився на 25,2 %, а реальний наявний, визначений з урахуванням цінового фактору, – на 10,0 %.

Аналіз основних тенденцій в організації і ринок оплати праці дає змогу зробити висновок, що в Україні на сучасному етапі не реалізується повною мірою жодна функція заробітної плати, що обумовлено низьким її рівнем, слабкою залежністю від результатів праці, неефективною системою організації оплати праці.

В загальному підсумуємо, що ситуація з оплатою праці працівників та їх зайнятістю в Україні за досліджуваний період змінилась неоднозначно, а саме, відбулись зміни як у сторону зростання показників, так й навпаки – у сторону їх зменшення. Порівняння темпів зростання номінальної та реальної заробітної плати показали, що вони поступово вирівнюються, проте розмір реальної заробітної плати є недостатнім для гарантування життєвих вимог працівників.

2.2. Основні інструменти державного регулювання заробітної плати

На сучасний стан оплати праці в Україні чинить вплив соціально-економічна криза. Через штучне обмеження рівня заробітної плати у державному секторі економіки, недосконалості правової бази заробітна плата

практично втратила своє соціально-економічне призначення і не виконує покладених на неї функцій.

Деформовані співвідношення в оплаті праці залежно від кваліфікації, складності робіт, відповідальності за виконану роботу, між фізичною та розумовою працею, виробничою та бюджетною сферами тощо. Поглиблюються диспропорції в оплаті праці у державному та недержавному секторах економіки. Негативною тенденцією є також „відрив” реальної заробітної плати від продуктивності праці.

Державна політика подолання кризи у сфері соціально-трудових відносин органічно пов’язана з довгостроковим впливом на активізацію працівника через реалізацію комплексу соціально-економічних важелів згідно з певними критеріями орієнтирів, інтересів та стимулів для досягнення виробничих, економічних або соціальних цілей.

Функції стимулювання і мотивації різнонаправлені внутрішньо та зовнішньо: стимулювання пов’язане із закріпленням певних кінцевих параметрів у трудовому процесі, а мотивація має на меті конкретні довгострокові зміни у кінцевих результатах праці. Проте оцінювати їхній вплив на економічні процеси необхідно в органічній єдності, оскільки механізм формування і функціонування нової системи оплати праці базується на відповідних конституційних принципах, перш за все, на гарантіях у сфері соціально-трудових відносин.

Значні зміни в економічному становищі України зумовлюють аналіз діючого господарського механізму, особливо у сфері оплати праці, оскільки існує значне зубожіння населення, зростання експлуатації найманої праці, посилення соціальної напруги у суспільстві, значна диференціація у доходах.

Основним джерелом доходів громадян в Україні є заробітна плата. Вона спрямована на винагороду працівників за виконану роботу і на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності. Тому правильна організація системи регулювання оплати праці є важливим інструментом забезпечення добробуту громадян.

Починаючи із 2000 р. в Україні намітилась тенденція до поступового зростання номінальної та реальної заробітної плати. Саме тому, починаючи із 2001 р., фактично рівень середньомісячної заробітної плати зрівнявся із прожитковим мінімумом громадян.

Починаючи із 2014 р. в Україні поступово спостерігався все більший відрив середньомісячної заробітної плати від прожиткового мінімуму, що було досить позитивним явищем, як це видно з рис.2.5.

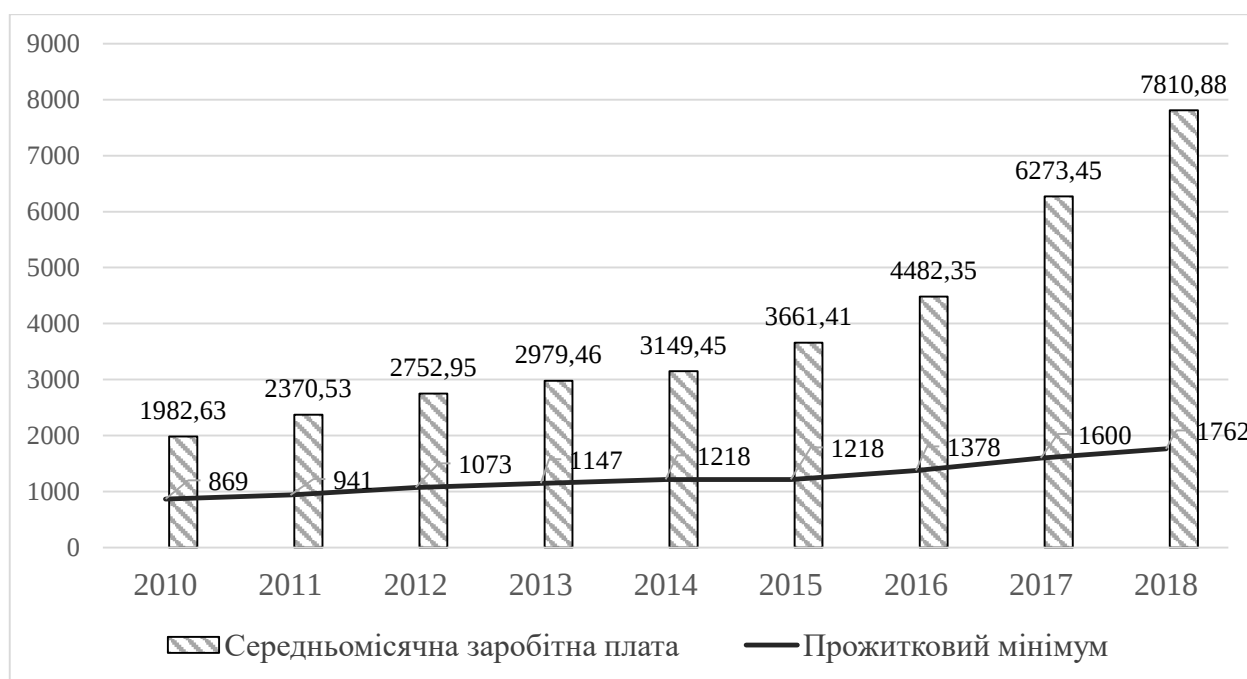


Рисунок 2.5 – Динаміка середньомісячної заробітної плати та прожиткового мінімуму громадян в Україні, грн

Складено автором за даними [26; 32]

Адже це свідчить, що працюючий громадянин мав змогу забезпечити себе необхідним набором продуктів та послуг, а також частину коштів витратити на заощадження або інші товари та послуги, які не належать до вкрай необхідних для життя та існування.

Проте, варто відзначити, що прожитковий мінімум – це не єдиний соціальний стандарт, який необхідно враховувати при визначенні рівня добробуту громадян.

Прожитковий мінімум є показником мінімального складу споживання благ і послуг, які є необхідними для збереження здоров'я людини і

забезпечення її життєдіяльності. Цей соціальний стандарт використовується насамперед для обґрунтування мінімального рівня оплати праці.

Розглядаючи величину прожиткового мінімуму в Україні, можемо дійти висновку, що цей показник наближається до порогу бідності африканських держав.

За стандартами ООН, якщо людина витрачає на проживання та продукти харчування менше 5 доларів на день, а на місяць менше 150 доларів, то вона живе за порогом бідності. Якщо в африканських країнах поріг бідності становить 1,25 долари на день, то в Україні у 2018 році прожитковий мінімум на день становить 2 долари [33].

Мінімальний розмір заробітної плати є нижньою межею вартості некваліфікованої робочої сили, що обчислюється у вигляді грошових виплат у розрахунку на місяць, які отримують особи, що працюють за наймом, за виконання простих робіт у нормальних умовах праці.

Встановлення мінімального рівня заробітної плати є одним з основних важелів забезпечення зростання реальної заробітної плати. В Україні держава використовує цей інструмент, а сама динаміка зміни розмірів мінімальної заробітної плати (МЗП) протягом 2010-2018 рр. показана на рисунку 2.6.

Протягом досліджуваного періоду, рівень МЗП щороку постійно і систематично зростає, як це видно з рис. 2.6.

Це обумовлено реальним зростанням валового виробництва в Україні, а також варто відзначити, що була необхідність зростання заробітної плати у зв'язку із інфляційним процесом.

У 2017р. кількість працівників, оплата праці яких знаходилась в межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством, збільшилася порівняно із попереднім роком. Серед 7,4 млн. працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на 2017р., 488,4 тис. осіб (6,6%) мали нарахування у межах 3200 грн (мінімальна заробітна плата).

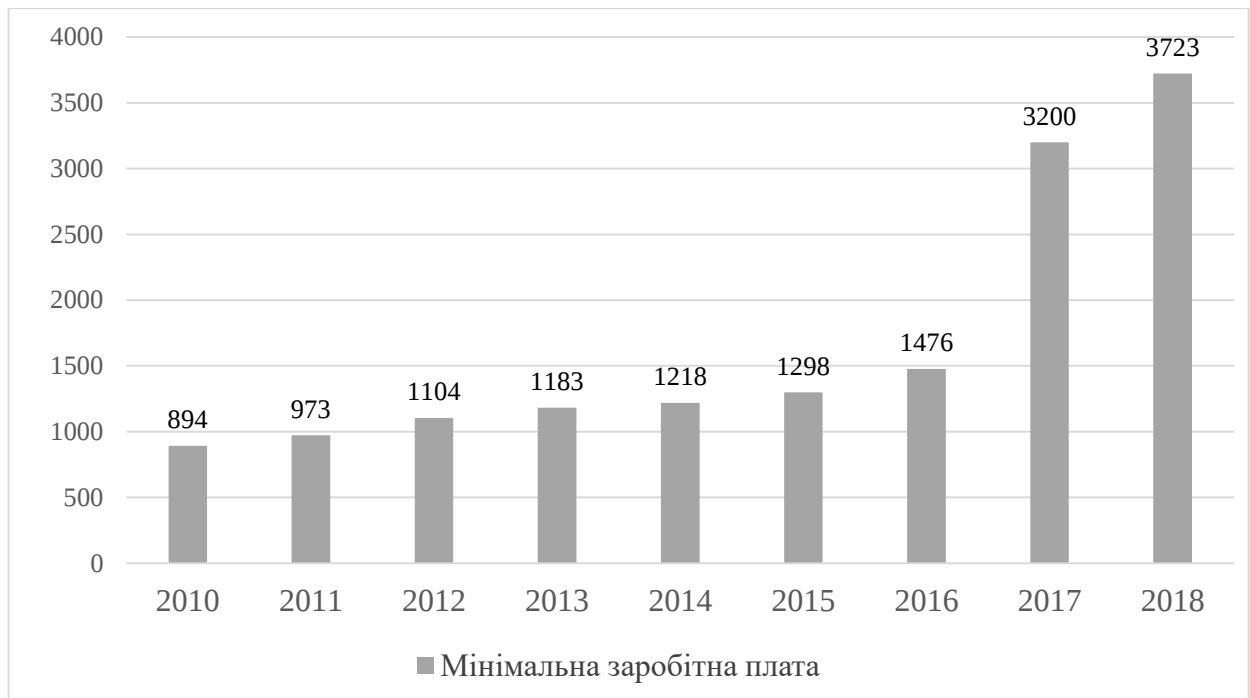


Рисунок 2.6 – Динаміка мінімального розміру заробітної плати, грн

Складено автором за даними [26; 34]

Розміри виплат заробітної плати штатним працівникам відображені на рис. 2.7.

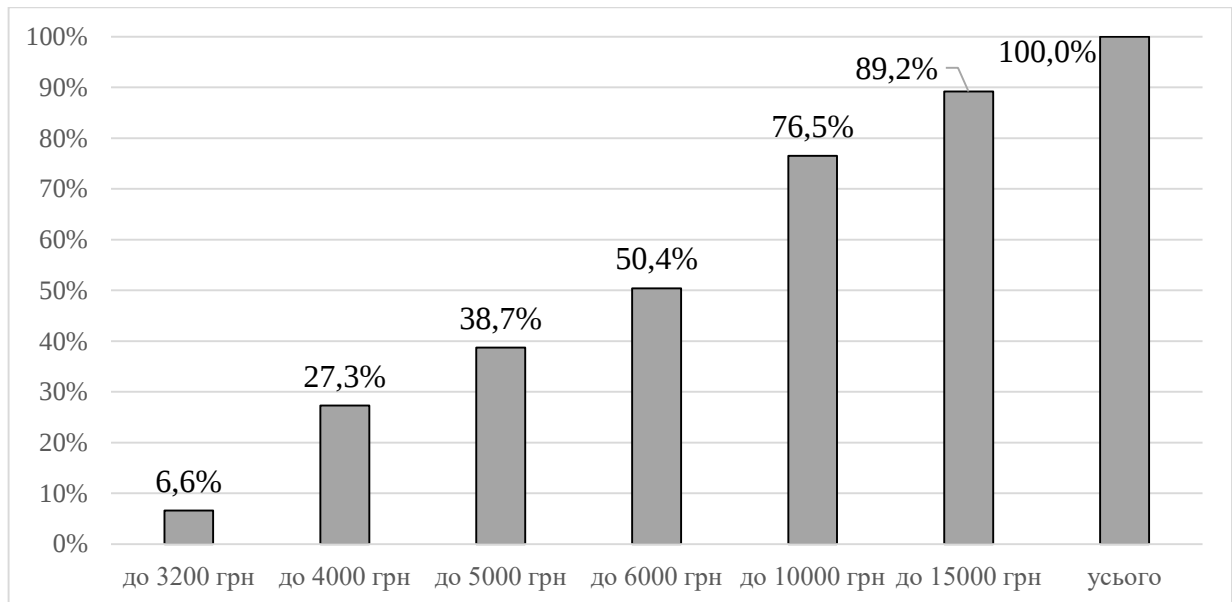


Рисунок 2.7 – Розподіл кількості штатних працівників за розмірами середньої заробітної плати, нарахованої у 2017 р. (кумулятивно), % [34]

Як видно на рис.2.7, значна частка штатних працівників за розмірами середньої заробітної плати мала заробітну плату до 4000 грн. Тобто вони

отримували заробітну плату трохи вище мінімального рівня. Така тенденція характерна і для ринку праці сьогодні.

Варто згадати, що у 2017 році Україна займала одну з найнижчих позицій щодо рівня заробітних плат серед країн Європи (рис. 2.8).

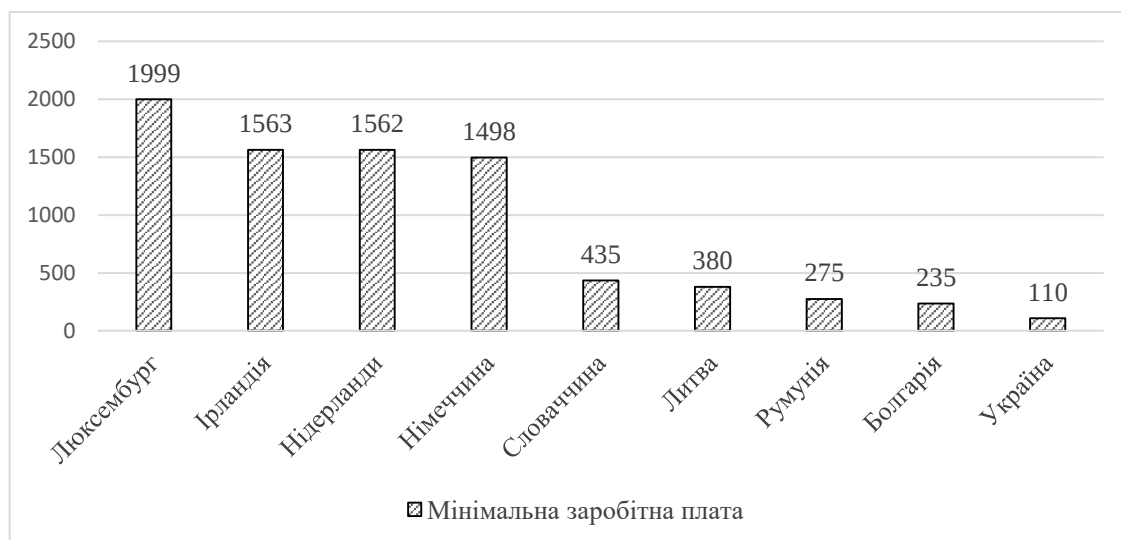


Рисунок 2.8 – Рівень мінімальних заробітних плат у країнах Європи у 2017 р., євро [33]

Як бачимо з рис.2.8, за рівнем мінімальної заробітної плати Україна відстає від країн ЄС. Так, у 2017 року в еквіваленті єрвоалюти вона становила близько 110 євро на місяць, що у 2 рази нижче, ніж у Болгарії.

Світова практика свідчить, що наявність колективних договорів є значним аргументом для захисту працівників, забезпечення їх не лише з державного боку, але й на рівні окремих господарюючих суб'єктів. Наявність колективних договорів гарантує працівникам певні соціальні стандарти, відповідний рівень заробітної плати і систему її організації.

Дуже важливим інструментом, який впливає на рівень оплати праці є наявність колективного договору. Сьогодні в економіці України спостерігається у різних галузях неоднакові підходи до формування і прийняття колективних договорів, відповідно, різна кількість осіб охоплена такими договорами.

Згідно наведених даних у таблиці 2.5, ми бачимо різну кількість працівників, яких охоплено колективними договорами. Так, у окремих галузях спостерігається навіть значний розрив у показниках за 2018 р. У фінансовій діяльності, сільському господарстві, промисловості, будівництві, зв'язку, сфері послуг спостерігаємо найменшу кількість працівників за колективним договором.

Таблиця 2.5 – Стан укладання колективних договорів за видами економічної діяльності станом на 31 грудня 2018 року [26]

Вид діяльності	Кількість працівників, охоплених колективними договорами	
	тис. осіб	у % до облікової кількості штатних працівників
Усього	5899,6	74,8
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	290,4	69,4
з них сільське господарство	231,6	65,0
Промисловість	1501,6	79,5
Будівництво	76,8	43,4
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	320,8	40,0
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	530,6	80,7
Інформація та телекомунікації	65,2	54,5
Фінансова та страхова діяльність	103,7	54,9
Професійна, наукова та діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	89,1	51,0
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	386,2	79,9
Освіта	1313,4	91,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	878,5	91,6
Мистецтво, спорт, розваги, та відпочинок	109,3	74,8
Надання інших видів послуг	10,2	38,2

Ще одним вагомим інструментом економічного регулювання оплати праці є наявність тарифної сітки, як сукупності кваліфікаційних тарифних розрядів та відповідних тарифних коефіцієнтів, за якими визначається розмір

ставок оплати праці працівників у залежності від складності виконуваних робіт та кваліфікації.

На державному рівні встановлена Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів оплати праці, яка діє, зокрема, для установ і організацій бюджетної сфери. Відповідно до частини першої статті 75 Бюджетного кодексу України Міністерство фінансів України в своєму листі від 05.09.2019 довело інформацію про особливості складання розрахунків до проектів місцевих бюджетів на 2020 рік та прогнозів місцевих бюджетів на 2021 – 2022 роки (табл.2.6).

Таблиця 2.6 – Таблиця окладів (ставок) працівників бюджетної сфери, оплата праці яких здійснюється за Єдиною тарифною сіткою, на 2020 – 2022 роки, грн

Розряди	Коефіцієнт підвищення окладу	з 01.01.2020 р. по 31.12.2020 р.	з 01.01.2021 р. по 31.12.2021 р.	з 01.01.2022 р. по 31.12.2022 р.
		Оклад (тарифна ставка) (грн.)	Оклад (тарифна ставка) (грн.)	Оклад (тарифна ставка) (грн.)
1	1,00	2102	2270	2445
2	1,09	2291	2474	2665
3	1,18	2480	2679	2885
4	1,27	2670	2883	3105
5	1,36	2859	3087	3325
6	1,45	3048	3292	3545
7	1,54	3237	3496	3765
8	1,64	3447	3723	4010
9	1,73	3636	3927	4230
10	1,82	3826	4131	4450
11	1,97	4141	4472	4817
12	2,12	4456	4812	5183
13	2,27	4772	5153	5550
14	2,42	5087	5493	5917
15	2,58	5423	5857	6308
16	2,79	5865	6333	6822
17	3,00	6306	6810	7335
18	3,21	6747	7287	7848
19	3,42	7189	7763	8362
20	3,64	7651	8263	8900
21	3,85	8093	8740	9413
22	4,06	8534	9216	9927
23	4,27	8976	9693	10440
24	4,36	9165	9897	10660
25	4,51	9480	10238	11027

Складено автором за даними [35;36]

Тарифна сітка охоплює працівників всіх професій і посад, що працюють на підприємстві: від некваліфікованих (І тарифний розряд) до керівників (найвищий тарифний розряд). Кількість розрядів залежить від специфіки діяльності окремого підприємства, складу працівників та їх кваліфікації. Підприємство самостійно розробляє тарифну сітку.

У встановленій державою Єдиній тарифній сітці розрядів законодавчо-встановлені норми не виконуються, що проявляється, насамперед, у тому, що величина окладу першого тарифного розряду не перевищує законодавчо-встановлений розмір мінімальної заробітної плати.

Можна дійти висновку, що вплив колективних договорів та використання тарифних сіток на рівень заробітної плати працівників є досить вагомим.

Також варто відзначити, що у багатьох країнах невиклата заробітної плати вважається злочином і спричиняє кримінальну відповідальність. Тому у кожній державі формуються такі механізми, щоб не допускати такого явища, як заборгованість виплати заробітної плати перед працівниками. Проте в Україні, попри використання різних інструментів щодо мінімізації рівня заборгованості, така заборгованість заробітної плати є у всіх галузях економіки (табл.2.7.).

Таблиця 2.7 – Заборгованість із виплати заробітної плати за видами економічної діяльності(на 1 січня), млн.грн [26]

	2016	2017	2018	2019	
				млн.грн	% до 1 січня 2018
Усього	1 880,8	1 791,0	2 368,4	2 645,1	111,7
Сільське лісове та рибне господарство	10,0	13,6	16,2	20,8	128,5
Промисловість	1 352,7	1 320,5	1 844,4	2 090,2	113,3
Оптова та роздрібна торгівля	15,3	19,7	22,3	28,6	128,3
Транспорт, поштова та кур'єрська діяльність	205,8	176,7	179,8	186,9	104,0
Тимчасове розміщування й організація харчування	8,2	2,8	1,2	0,6	54,6
Інформація та телекомунікації	3,2	2,6	9,2	8,7	95,2
Фінансова та страхова діяльність	18,5	16,7	15,9	20,7	130,0
Професійна, наукова та технічна діяльність	127,7	118,6	107,2	120,2	112,1
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	10,0	7,5	9,1	8,2	89,3
Держ. управління; соц.страхування	4,3	3,8	4,9	4,4	89,6
Освіта	2,3	5,7	4,5	5,3	118,5
Охорона здоров'я та надання соц.допомоги	9,7	7,2	14,7	14,1	95,4
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3,0	5,9	1,7	0,6	35,3
Надання інших видів послуг	0,8	0,9	0,2	0,1	50,0

Як бачимо, темпи суми заборгованості за деякими видами економічної діяльності поступово в економіці зменшується. Хоча все ж таки спостерігається негативна тенденція з виплатою зарплат, оскільки заборгованість досить значна.

Інструментом державного регулювання заробітної плати також є встановлення рівня оподаткування заробітної плати. Податковий інструментарій на державному рівні передбачає аналіз надходження податків, факторів збільшення бази оподаткування і на цій основі визначення обсягу податкових надходжень до бюджетів. Інструментами такого типу регулювання є зміна бази, ставки, податкових пільг тощо.

Загалом, весь державний інструментарій можна згрупувати та віднести до певного типу політики. До інструментів соціальної політики можна віднести встановлення мінімального рівня заробітної плати та норм і гарантій у сфері оплати праці. До інструментів фіскальної політики відноситься рівень оподаткування заробітної плати. До нормативно-правової належать законодавчі документи, акти, норми тощо.

Використання конкретних інструментів регулювання заробітної плати в державі залежить від багатьох чинників. Наприклад, рівень мінімальної заробітної плати встановлюється залежно від рівня економічного розвитку країни, рівня середньої заробітної плати, а також від вартісної величини мінімального споживчого «кошика» (бюджету).

Проаналізувавши інструменти організаційно-економічного регулювання системи оплати праці в Україні можна стверджувати, що відбуваються поступові позитивні зміни у співвідношеннях середньої заробітної плати, прожиткового мінімуму громадян та МЗП, які дозволяють збільшити розмір заробітної плати працівників та її реальну вартість. Щодо дії колективних договорів та тарифної сітки, які використовуються на підприємствах, аналіз підтверджує їхню необхідність та обов'язковість, що надає найманим працівникам більше прав згідно чинного трудового законодавства, а також дозволить отримувати заробітну плату більшого розміру.

2.3. Оцінка основних чинників впливу на рівень заробітної плати у вітчизняній економіці

Праця, як економічна категорія, включає послуги найманих працівників, придбані на ринку праці. Тут визначаються величина оплати праці, умови найму, зайнятість, безробіття, мобільність працівників тощо. Працівники різняться за багатьма факторами, такими як: стать, вік, рівень освіти, рівень кваліфікації, професії і т.д.

Досить часто спостерігається ситуація, зокрема, в Україні, коли за аналогічну, чи подібну роботу працівники отримують різну винагороду, що визначається системою певних детермінант, які суттєво впливають на систему оплати праці.

Можна виокремити групу основних чинників, що найбільше впливають на розмір заробітної плати (рис.2.9) і допомагають у формуванні системи оплати праці та будуть аналізуватись далі.

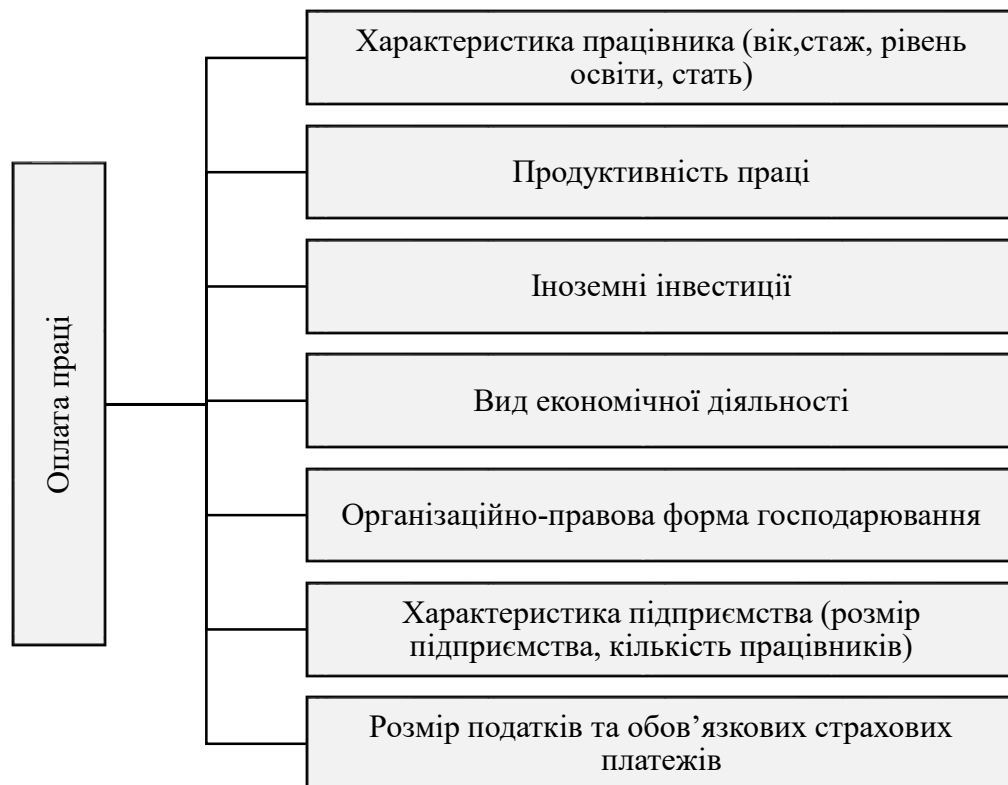


Рисунок 2.9 – Основні чинники впливу на рівень заробітної плати

Складено автором за даними [38]

До чинників впливу відносяться: характеристика працівника (вік, стаж, рівень освіти, стать); продуктивність праці; іноземні інвестиції; вид економічної діяльності; організаційно – правова форма господарювання; характеристика підприємства (розмір підприємства, кількість працівників); розмір податків та обов’язкових страхових платежів.

В Україні залишається актуальною проблема різниці в заробітній платі чоловіків і жінок. Наприклад, лише у 2018 р. в економіці України гендерний розрив в оплаті праці дорівнював 22,3 %.

При цьому в окремих регіонах гендерні розриви є надзвичайно високими, зокрема в Донецькій області — 36,4%, у Запорізькій і Дніпропетровській областях — понад 28 % [26].

Однією з головних характеристик, котра пояснює різницю в оплаті праці чоловіків і жінок, є досвід роботи через тривалі перерви в роботі жінок, які мають дітей.

Інша характеристика, що пояснює наявність гендерних розривів – графік роботи. Серед найманих працівників більша частка жінок у порівнянні з чоловіками вибирають часткову зайнятість [37].

Це, з одного боку, впливає на середньомісячний розмір заробітної плати. З іншого боку — зменшує шанси жінок обіймати вищі посади, а отже, мати вищий рівень доходів.

Розглядаючи продуктивність праці, то вона є основою зростання реальної заробітної плати у всіх країнах світу. Вирішальне значення для підвищення продуктивності праці має зростання фондоозброєності праці. Одночасно збільшення капіталу збільшує попит на працю. Попит на робочу силу із зростанням загального обсягу накопиченого капіталу зростає при будь-якому рівні реальної заробітної плати. Для того щоб економічна політика вела до зростання валового внутрішнього продукту (ВВП), зайнятості та високого рівня заробітної плати, повинні витримуватися певні співвідношення між основними макроекономічними показниками.

Цілком логічно, що один із чинників, який може вплинути на збільшення ВВП та валового регіонального продукту (ВРП), що у свою чергу спричинить збільшення оплати праці, є залучення прямих іноземних інвестицій. Чим більший рівень іноземних інвестицій, тим більшою є заробітна плата працюючих.

Якщо врахувати, що у різних, за організаційно-правовими формами господарювання підприємств, є різні цілі, тому підходи до формування систем впливу на заробітну плату і її рівень відрізняються, що підтверджують дані Додатку Б.

Згідно наведених даних у Додатку Б бачимо, що за усіма видами економічної діяльності найвищий рівень заробітної плати спостерігається у державних підприємствах та акціонерних товариствах за сумарним показником.

Насамперед, це можна пояснити тим, що у державних підприємствах найменша частка тіньової заробітної плати. Саме у них фактично мінімізовано рівень тіньової зайнятості, у той час як у приватних підприємствах чи підприємствах інших форм господарювання в сучасних умовах широко використовується необлікована і неоплачена праця, а ми можемо говорити лише про офіційну опубліковану статистику.

Доцільно розглянути співвідношення середньомісячної заробітної плати залежно від статі працівника, що показано на рис.2.10.

Традиційно більшість жінок зайняті у видах економічної діяльності з низьким рівнем оплати праці, що часто пов'язано з соціальними нормами та ролями.

Такий спад, крім сфери зайнятості, пояснюється не менш важливим чинником впливу, такий як розподіл жінок і чоловіків за ієрархічними рівнями посад.

Як бачимо, на рис. 2.10 чітко простежується тенденція, що середньомісячна зарплата чоловіків у всіх галузях економічної діяльності більша ніж у жінок. Найбільший розрив у заробітній платі спостерігається у таких сферах як мистецтво і спорт, фінансова і страхова діяльність.

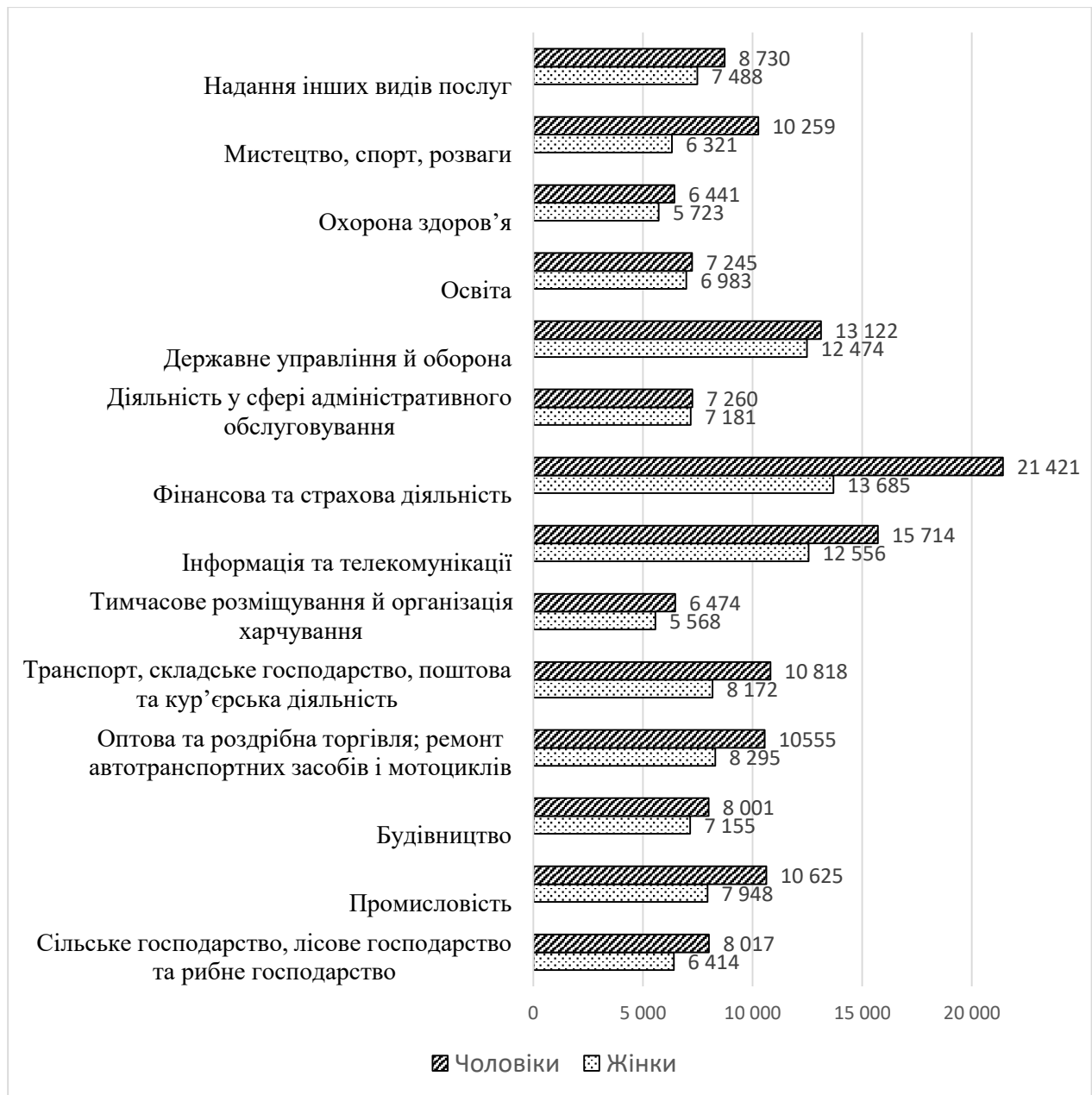


Рисунок 2.10 – Співвідношення середньомісячної заробітної плати жінок і чоловіків за видами економічної діяльності у 2018 р., грн [37]

Досліджуючи чинники зростання заробітної плати, можна виокремити суб'єктивні чинники, такі як вік, стаж тощо.

У 2018 році середня заробітна плата працівників, яка підлягала обстеженню, нарахована за одну оплачену годину, становила 36,56 грн.

Найвищий рівень оплати мали працівники віком 25–44 роки (близько 41 грн за годину), найнижчий – працівники віком до 25 років (менше 28 грн) та віком 60 років і старше (близько 32 грн).

Залежність розміру заробітної плати від вік показано на рис.2.11.

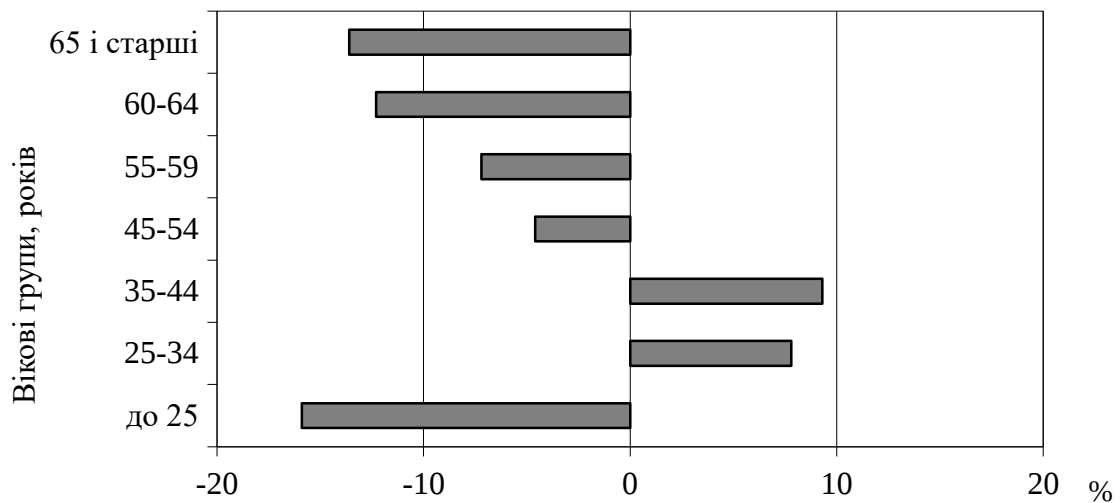


Рисунок 2.11 – Розмір заробітної плати залежно від віку, відхилення від середньої, % [26]

Стосовно молоді до 25 років низьку заробітну плату можна пояснити браком практичних навичок та кваліфікації, то стосовно працівників пенсійного віку – це є свідченням локалізації їх зайнятості на низькооплачуваних робочих , що видно з рис.2.11.

Залежність заробітної плати від стажу роботи на підприємстві має більш прямий характер: найнижчу заробітну плату отримують працівники зі стажем менше двох років, у працівників зі стажем 10 років і більше заробітна плата на 4-10% перевищує середню (рис.2.12).

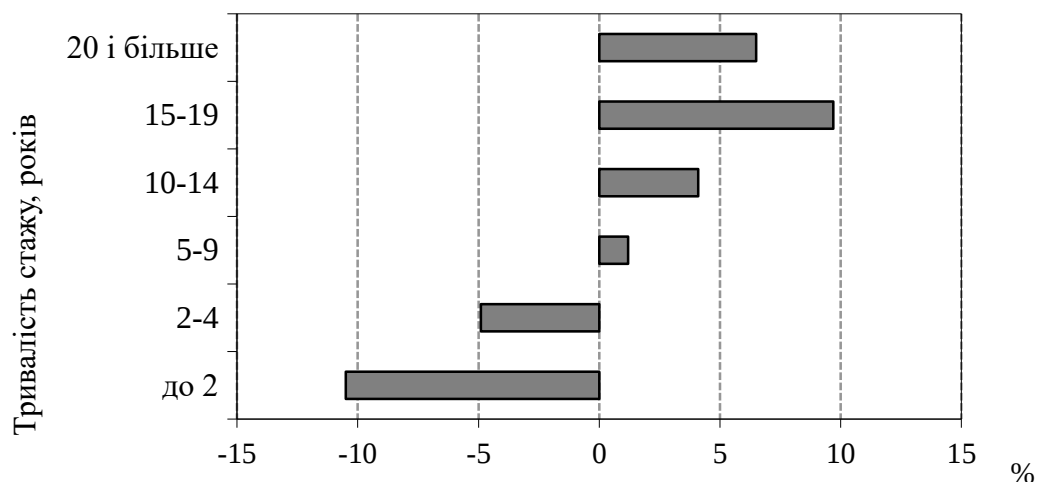


Рисунок 2.12 – Розмір заробітної плати залежно від стажу роботи на підприємстві, відхилення від середньої, % [26]

Цілком логічно, що здобуття людиною певної кваліфікації спричиняє підвищення продуктивності її праці, яка, у свою чергу, мала б однозначно відображатися на рівні заробітної плати окремого працівника.

Враховуючи, що для значної частини підприємств проблемою став пошук висококваліфікованих, досвідчених, в окремих випадках вузькопрофільних, фахівців, особливу вагу набули працівники з високим рівнем освіти. Одним з важливих завдань управління персоналом є підвищення його кваліфікації та навчання [39, 66].

Статистичні дані, наведені на рис. 2.13, свідчать, що наявність освіти підвищує рівень оплати праці. Через набуття знань і наступного ступеня освіти рівень оплати праці поступово зростає.

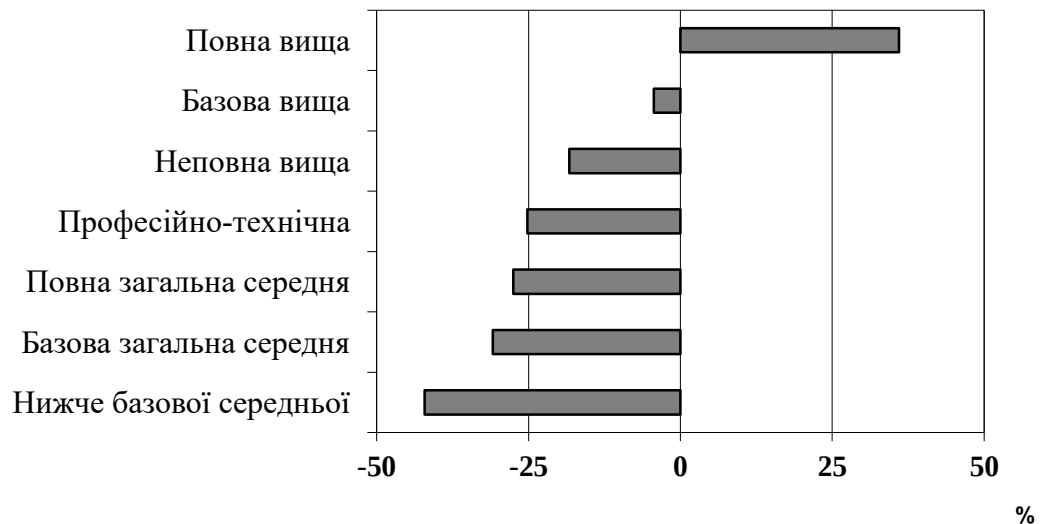


Рисунок 2.13. Розмір заробітної плати залежно від рівня освіти, відхилення від середньої, % [26]

Більше того, базова середня освіта, а сьогодні це рівень шкільної освіти, не забезпечує середньої заробітної плати. Лише здобуття повної вищої освіти забезпечує вищий рівень заробітної плати.

Безумовно, важливим при оцінці рівня заробітної плати є врахування інших чинників. Зокрема, існує ще один чинник зростання заробітної плати – це залежність між розміром підприємства і рівнем заробітної плати працівників (рис. 2.14).

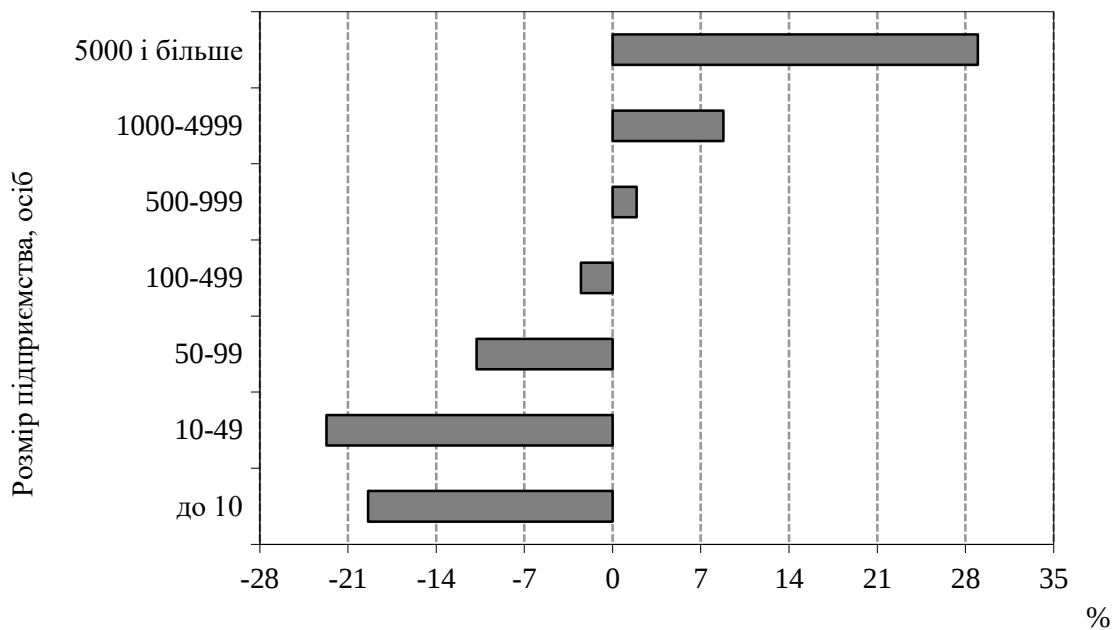


Рисунок 2.14 – Розмір заробітної плати залежно від розміру підприємства, відхилення від середньої, % [26]

На основі рис. 2.14 бачимо, що чим менше за розміром підприємство, тим менший рівень заробітної плати у ньому.

В такому випадку можна говорити про дію ефекту масштабу: чим більший розмір підприємств, тим вищий рівень офіційної заробітної плати найманих працівників.

Проте, варто не забувати, що при теперішній ситуації вітчизняного ринку праці дуже часто працівники, які працюють на малих підприємствах, отримують «сіру» заробітну плату, що означає що її частина виплачується офіційно, зазвичай на рівні мінімальної заробітної плати, а частина – у конвертах.

Дослідження чинників впливу на рівень заробітної плати показало, що вони по-різному впливають на систему оплати праці та формують певний рівень заробітної плати. Тобто оплату праці визначає значна сукупність чинників, які є взаємозалежними і взаємодоповнюваними, при цьому велику регулюючу роль у процесі їх впливу відіграє держава.

Висновки до Розділу 2

Проведені дослідження свідчать, що внаслідок неефективного державного інструментарію щодо регулювання оплати праці у сфері соціально-трудових відносин протягом певного періоду спостерігалось ряд негативних тенденцій. Однак, неможна не зазначити про наявність і позитивних тенденцій в сфері регулювання заробітної плати.

Показник офіційної зайнятості населення почав знижуватись за останні роки, що легко можна пояснити входження заробітної плати у тіньовий сектор і свідчить про значну частку неофіційної зайнятості працівників. З позитивних моментів, варто наголосити на зростанні номінальної та реальної заробітної плати, починаючи з 2017 р. Проте зазначені показники зростання рівня заробітної плати не свідчать про однозначне збільшення рівня добробуту населення.

Обсяги заборгованості по заробітній платі, в розрізі видів економічної діяльності, в Україні суттєво коливаються щомісяця. В Україні, попри використання різноманітних інструментів щодо мінімізації рівня заборгованості по заробітній платі, така заборгованість є у всіх сферах економіки.

Крім того, 30% працездатного населення отримує дохід на рівні мінімальних соціальних стандартів. Мінімальна заробітна плата практично завжди збільшувалась, хоча якщо порівнювати стан заробітної плати з іншими європейськими країнами, то Україна займає на сьогодні програшні позиції. Позитивно на рівень заробітної плати впливає дія на підприємствах колективних договорів та тарифної сітки.

При розгляді основних виокремлених чинників впливу, відчутною є різниця між середнім рівнем оплати праці чоловіків та жінок, досить значна різниця заробітної плати в залежності від стажу, освіти, розмірів підприємства та ін.

3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В ГОСПОДАРСЬКІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ

3.1. Закордонний досвід регулювання та підвищення оплати праці і можливості його адаптації в Україні

Порівнюючи економіку України з економікою високорозвинутих країн, можна чітко зазначити, що рівень оплати праці в Україні знаходиться на досить низькому рівні. Існують випадки, коли для багатьох працюючих заробітна плата виступає лише у формі соціальної допомоги. За таких умов, у працівників не виникає бажання досягати значно кращих результатів та відсутня мотивація. Зі сторони роботодавців, то вони не мають мотивації підвищувати продуктивність праці, витрачаючи при цьому кошти на придбання інноваційних технологій, у той час, коли використовують дешеву робочу силу.

Ефективною система оплати праці буде лише у випадку, коли в загальному буде задовольняти інтереси обох сторін. Хоча у реальному житті все одно будуть існувати суб'єкти, яких не задовольнятимуть певні аспекти системи оплати праці або її рівень.

Тому використання досвіду розвинених країн є необхідністю при побудові системи оплати праці на українських підприємствах чи окремих її компонентів.

Системи оплати праці різних країн характеризуються своїми відмінними ознаками, зокрема: Швеції – солідарною заробітною платою; Японії – оплатою за стаж; Німеччини – стимулюванням зростання продуктивності; США – оплатою за кваліфікацію; Великобританії – оплатою за індивідуальними контрактами; у Франції – індивідуалізацією зарплати; Італії – виплатою колективних та індивідуальних надбавок до галузевої тарифної ставки і надбавками у зв'язку зі зростанням вартості життя [40, 22].

Всі ці, різні між собою, системи мають спільну ціль, що визначається загальною спрямованістю систем оплати праці на підвищення ефективності виробництва.

В цих країнах та в багатьох інших, за державою залишаються функції створення для нормативно-інформаційної бази. Така база дозволяє ефективно вирішувати весь комплекс різноманітних питань у межах підприємства чи країни.

У багатьох країнах існують загальнодержавні правила, за якими регулюються основні положення про порядок встановлення, заміни і перегляду норм праці. Можна вважати, що на кожному окремому підприємстві є свої норми оплати праці. Наприклад, на іноземних підприємствах переважно використовують почасову оплату праці робітників з метою підвищення якості продукції, а не кількості.

Практичну допомогу підприємствам надають некомерційні та приватні консультативні центри, асоціації. Такі центри професійно займаються питаннями нормування праці, надають підприємствам та організаціям відповідне програмне забезпечення із використанням сучасних засобів обчислювальної техніки [41, 162].

Макроекономічні показники економіки України значно знизились у 2014-2015 роках через збройний конфлікт. Наприклад, якщо розглядати ВВП, то показник знизився на 16% і ще не повернувся до докризового рівня 2012 року. Заборгованість із заробітної плати становить більше 95 млн. дол. США, головним чином у промисловості, транспорті, зв'язку та будівництві [26].

В останні роки Україна демонструє все більш негативний характер тенденції до оплати праці, тобто отримані доходи населення країни продовжують знижуватись, що унеможлиблює поліпшення реального добробуту українських працівників. Це відбувається через декілька причин:

- економічна криза та загроза з боку Росії;
- порушення діючих законів та відсутність ефективних правових та економічних механізмів захисту заробітної плати;

- недостатня соціальна відповідальність бізнесу;
- відсутність ефективного та глибокого соціального діалогу.

Принцип соціального діалогу недостатньо ефективно включений в механізм визначення рівня мінімальної заробітної плати. Інша проблема, пов'язана з встановленням мінімальної заробітної плати, полягає в тому, що прожитковий мінімум, визначений сіткою заробітної плати в державному секторі, нижчий, ніж мінімальний розмір заробітної плати. Низькі зарплати (найнижчі серед європейських країн) не в змозі задовольнити основні потреби українських працівників.

Процес євроінтеграції в Україні потребує масштабних та всебічних реформ державного сектору. Однак соціальні та економічні проблеми залишаються доволі важкими, включаючи проблеми саме у сфері зарплати як однієї з ключових елементів ринку праці.

За даними Угоди Асоціації ЄС-Україна, наша держава зобов'язана забезпечити право свого народу на гідну роботу (ст. 419), поліпшення якості життя людини та зменшення бідності (ст.420), організувати поступове наближення до ЄС: закон, стандарти та практики в цих областях зайнятості, соціальної політики та рівних можливостях (ст. 424). Удосконалення якості людського життя була включена в цілі національних та міжнародних стратегічних документів, таких як Програма МОП про гідну роботу для України 2016-2020, Стратегія сталого розвитку Україна-2020 та Стратегія зменшення бідності. Президент України наголосив на необхідності підвищення доходів українців у своїх щорічних зверненнях про внутрішню та зовнішню ситуацію в країні [42].

Через відсутність ефективних розробку цій галузі, заробіток працівників залишається надзвичайно низький. Це вимагає негайного реформування системи оплати праці з моменту підвищення заробітної плати (як основного джерела доходу) працівників, що здійснить позитивний вплив на всі процеси економічного розвитку, які відбуваються в країні, шляхом:

- посилення закупівель;

- розширення внутрішнього попиту, що, у свою чергу, збільшує реальні обсяги промислового виробництва вітчизняної економіки, а також стимулює інвестиції;
- поліпшення якості робочої сили та зменшення зовнішньої міграції робочої сили;
- створення умов для декларованих трудових відносин та зниження тіньової зайнятості в економіці тощо.

Помічено деякі покращення з 2016 року в системі оплати праці, хоча мінімальна заробітна плата залишається значно нижчою, ніж у державах-членах ЄС (134 євро у січні 2019 року).

Незважаючи на позитивні тенденції в номінальній середній заробітній платі, знецінення національної валюти навіть понизила її позицію, вона є меншою, ніж мінімальна заробітна плата в усіх державах-членах ЄС, крім Болгарії [42].

Базується механізм державного регулювання оплати праці в країнах ЄС на співвідношення таких компонентів, як [43, 96]:

- 1) мінімальна заробітна плата, граничний розмір її приросту в період інфляції, податкова політика (державне регулювання);
- 2) загальний порядок індексації доходів, форма та система оплати праці тощо (регулювання колективного рівня на галузевому рівні);
- 3) розмір тарифних ставок і зарплат, надбавок та надбавок (колективні договори);
- 4) середня заробітна плата (ринок праці).

У Західній Європі зазвичай можуть використовуватись такі моделі стимулювання праці: безпреміальна; преміальна; преміальна, що пов'язана з індивідуальними результатами праці.

Преміальні моделі оплати праці функціонують:

- через участь у прибутках (річна диференційована винагорода з прибутку підприємства);

- через участь у доходах (з суми доходу кожному працівникові видається винагорода, пов'язана з виконанням завдання і не залежить від прибутку);
- через участь у капіталі (робітники одержують премії у вигляді акцій по їх номінальній вартості) .

Взагалі, в ринковій економіці більшості розвинених країн можна виділити найбільш характерні системи оплати праці, а саме: японську, американську, французьку, англійську, німецьку, шведську моделі.

Японська система будується з урахуванням основних факторів: професійної майстерності, віку і стажу.

Розмір окладу робітника в залежності від цих факторів здійснюється за тарифною сіткою, за допомогою якої визначається оклад (умовно-постійна частина заробітної плати працівника) як сума виплат за трьома розділами: за вік, за стаж роботи, за кваліфікацію і майстерність, що характеризуються категорією і розрядом. Вік і стаж служать базою для традиційної особистої ставки, а професійний розряд і результативність праці є основою для визначення величини трудової тарифної ставки, званої «ставкою за кваліфікацію» [44].

Тобто, використання трудової ставки виключає можливість автоматичного зростання заробітної плати поза зв'язку з підвищенням кваліфікації та трудовим внеском працівника, посилюючи тим самим мотивацію до праці, яка в даному випадку прямо залежить від результатів роботи.

Американська модель праці побудована на всебічному заохоченні підприємницької активності і збагаченні найбільш активної частини населення. Модель заснована на соціально-культурних особливостях нації – масовій орієнтації на досягнення особистого успіху кожного, а також високому рівні економічного добробуту. При невиконанні працівником денної норми в натуральному вираженні роботу продовжують до виконання норми. Дана система оплати праці не передбачає виплату премії, так як, за твердженням

американських економістів, ці суми вже закладені у високій тарифній ставці робітника і окладі службовця. Відмінною рисою даної системи є простота нарахування заробітку і планування витрат на заробітну плату [44].

На деяких американських підприємствах застосовується нова система оплати праці, при якій підвищення оплати праці залежить не стільки від виробітку, скільки від зростання кваліфікації і числа освоєних професій.

Після завершення навчання за однією спеціальністю робітнику присвоюється деяке число балів. Він може отримати надбавку до зарплати, набравши відповідну суму балів. При встановленні розміру заробітної плати визначальними факторами виступають число освоєних «одиниць кваліфікації», рівень майстерності по кожній з них, кваліфікація по спеціальностями [45, 5]. Французька модель праці характеризується великою різноманітністю економічних інструментів, включаючи стратегічне планування і стимулювання конкуренції, гнучкою системою оподаткування. Відмітна особливість її – включення стратегічного планування в ринковий механізм. Базисом ринкових відносин у французькій моделі є конкуренція, безпосередньо впливає на якість продукції, задоволення потреб населення в товарах і послугах, зменшення витрат виробництва. Перевага французької моделі мотивації праці полягає в тому, що вона робить сильний стимулюючий вплив на ефективність і якість праці, служить фактором саморегулювання розміру фонду оплати праці. При виникненні тимчасових труднощів фонд оплати праці автоматично скорочується, в результаті чого підприємство безболісно реагує на кон'юнктурні зміни. Модель забезпечує широку поінформованість працівників про економічний стан компанії [44]. У Великобританії система оплати праці складається з основної заробітної плати та премій. В даний час у Великобританії існує дві модифікації системи оплати праці, що залежать від прибутку: грошова і акціонерна, що припускає часткову оплату у вигляді акцій. Крім того, передбачається можливість застосування системи зарплати, що повністю залежить від прибутку фірми. На підприємствах Великобританії участь у прибутках вводиться тоді, коли відповідно до індивідуальної або

колективної угоди на додаток до встановленої зарплати регулярно виплачується відповідна частка від прибутку підприємства. Біля 30 % промислових компаній Великобританії використовують систему преміювання за кількість виходів на роботу [44].

У Німеччині рівень оплати праці визначається за участю держави, профспілок та представників підприємств. Основною вимогою його визначення є справедливість. Тарифні ставки працівників і посадові оклади службовців розглядаються у Німеччині як мінімально гарантована винагорода за працю конкретної якості та кількості. Рівень оплати праці персоналу на підприємствах Німеччини залежить від продуктивності та ступеню складності праці, кваліфікації працівника. За зростання продуктивності праці та індивідуальні досягнення працівникам виплачуються бонуси [44].

Шведська модель праці відрізняється сильною соціальною політикою, спрямованою на скорочення майнової нерівності за рахунок перерозподілу національного доходу на користь менш забезпечених верств населення. Шведські профспілки не дозволяють господарям низькорентабельних підприємств знижувати заробітну плату нижче встановленого на переговорах щодо переукладання колективних трудових угод загального рівня. Формування заробітної плати у Швеції побудовано на колективно-договірній основі за концепцією політики солідарних вимог. Ще однією характерною особливістю такої системи заробітної плати є скорочення розриву між розмірами мінімальної і максимальної заробітної плати [44].

Особливо хотілося б відзначити участь держави в організації оплати праці в закордонних країнах. Далеко не всі країни мають регульовані законом мінімуми оплати праці. Так, поняття мінімальної зарплати не існує, наприклад, у Німеччині, Італії, Норвегії, Австрії [46, 126].

Проаналізувавши відомі закордонні моделі оплати праці, виокремлюються як спільні риси, так і відмінні. Всі ці системи є досить ефективними, що гарно видно по рівню розвитку економіки даних країн, де вони працюють.

В узагальненому вигляді закордонні моделі оплати праці наведені в табл.3.1.

Таблиця 3.1 – Особливості формування закордонних систем оплати праці [44]

Країна	Основні фактори оплати праці	Особливості оплати праці
Японія	Професійна майстерність Вік Стаж Результати праці	Довічний найм Одноразова допомога при виході на пенсію
США	Якість роботи Висока кваліфікація	Поєднання елементів відрядної і погодинної систем Участь у прибутку; Технологічні надбавки.
Франція	Кваліфікація Якість роботи Рівень мобілізації	Індивідуалізація оплати праці; Бальна оцінка праці працівника з професійної майстерності, продуктивності праці, якості роботи, дотримання правил техніки безпеки, етики виробництва, ініціативність; Додаткові винагороди
Великобританія	Дохід	Участь у прибутках; Пайова участь у капіталі; Трудова дольова участь; Чисто трудова участь
Німеччина	Якість	Стимулювання праці Соціальні гарантії
Швеція	Солідарна заробітна плата	Диференціація системи податків і пільг Сильна соціальна політика

Розглянувши деякі закордонні моделі оплати праці, можна чітко сказати, що скопіювати повністю будь-яку модель неможливо.

Їх затвердження залежить від економічної ситуації в країні, фінансових можливостей та не забуваємо про менталітет кожної країни. Правильніше з практичної точки зору запозичити декілька елементів цих моделей. Ми вважаємо, що найкраще підходять такі моделі як американська, англійська та

французька. Пояснюємо це тим, що вони поєднують певну кількість мотиваційних важелів і їх легше застосувати на вітчизняних підприємствах.

Крім того, впровадження елементів, наприклад, американської моделі матиме на меті підвищення рівня задоволеності роботою, її якості, допоможе суттєво економити на виготовленні продукції та збільшувати обсяги виробництва. Але її впровадження передбачить атестацію працівників та підвищення їхньої кваліфікації.

Участь у прибутках компанії, за англійською моделлю, суттєво підвищить зацікавленість працівників у результатах своєї діяльності, внаслідок чого зросте продуктивність праці. Однак, можуть виникати певні труднощі у вимірюванні обсягу роботи кожного працівника (якщо це не виробниче підприємство) та його індивідуального вкладу у загальний результат. Крім того, не кожен працівник може вкласти свої кошти у цінні папери підприємства.

Французька модель передбачає виплати заробітної плати залежно від обсягів виконаної роботи та участь працівників у прибутках компанії. Перевагою французької моделі є те, що вона дозволяє підприємству легше переносити ринкові коливання, що дуже важливо для українських підприємств, які змушені працювати у нестабільному ринковому середовищі [44].

Недоліком впровадження такої системи є те, що її можна застосовувати тільки на великих підприємствах. Також її впровадження може ускладнювати система оподаткування, що існує в Україні.

Отже, можна в загальному визначити найсуттєвіші складові закордонного досвіду [46, 128-129]:

1. Активне використання тарифної системи як інструменту диференціації оплати праці залежно від складності, умов праці, важливості роботи в різноманітних її модифікаціях (єдина тарифна сітка, гнучкий тариф, пайова тарифна система тощо). При цьому на тарифну систему одночасно покладається і функція диференціації оплати праці залежно від загально прийнятих зарплато-утворюючих чинників, і функції відтворення здатності до

праці та підвищення її результативності. Кожна галузь, як правило, розробляє свої тарифні сітки, які, своєю чергою, модифікуються на рівні фірм.

2. Переважне застосування почасової форми заробітної плати в різних її модифікаціях. Почасова форма оплати праці як головна в зарубіжній практиці та відрядна, що є другорядною, мають багато різних способів застосування. Це, як правило, системи, що передбачають преміювання за якісні показники роботи.

3. Характерна особливість сучасних систем стимулювання на Заході – повсюдне поширення заохочення нововведень. Так, на більшості західноєвропейських фірм формуються преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, їх розмір пов'язується з приростом обсягу продажу нової продукції, її питомою вагою в загальному обсязі виробництва тощо.

4. Стійка тенденція до індивідуалізації заробітної плати, виходячи з оцінювання конкретних заслуг працівника. Політика індивідуалізації трудових доходів найманих працівників – це намагання повніше врахувати і індивідуальні результати праці, і особисті ділові якості, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, швидкість і точність, досконалість рішень і неодмінно – якість роботи.

5. Стратегія залучення та партнерства. Ідеться про участь найманих працівників у прибутках підприємства, про безоплатну передачу акцій чи продаж їх за ціною, нижчою від ринкової, про продаж привілейованих акцій без права голосу, заснування товариства з пайовою участю працівників, накопичення коштів на спеціальних рахунках. За оцінкою фахівців західних фірм, запровадження таких форм матеріального стимулювання сприяє формуванню в персоналі підприємницького мислення, заінтересованості в розвитку фірми, залученню до процесу прийняття рішень.

6. Стимулювання наданням різних пільг, що відповідають потребам працівників і стилю їх життя. Це сприяє залученню кваліфікованих кадрів та їх закріпленню на підприємстві. Наприклад, стимулювання вільним часом,

надання оплачуваної відпустки для підвищення кваліфікації, безоплатне підвищення кваліфікації, довгострокова відпустка для заняття іншим видом діяльності (бізнесом).

Якщо ми говоримо про країни ЄС, аналізуючи статистичні дані, можна дійти висновку, що система оплати праці в європейських країнах є ефективною, що пояснюється позитивними тенденціями зростання рівня заробітної плати за останні роки. Лише за останні три роки у країнах ЄС спостерігається зростання рівня середньої заробітної платні, як це видно в табл. 3.2.

Таблиця 3.2 – Розмір середньої заробітної плати в країнах ЄС за рік, євро [47]

Країна	Розмір середньорічної з/п у 2017 році, євро	Розмір середньорічної з/п у 2014 році, євро	Темп перевищення між лідером та іншими країнами ЄС у 2017 році (%)
Данія	37 140	37 464	-
Люксембург	36 108	38 268	103%
Фінляндія	30 108	27 960	123%
Швеція	29 580	32 280	126%
Ірландія	29 568	25 920	126%
Німеччина	27 240	24 648	136%
Нідерланди	27 156	25 632	137%
Франція	25 884	25 536	143%
Велика Британія	25 224	31 164	147%
Бельгія	25 092	23 352	148%
Австрія	24 108	25 368	154%
Італія	21 144	23 076	176%
Іспанія	20 616	19 380	180%
Кіпр	19 896	21 996	187%
Словенія	12 888	12 528	288%
Мальта	12 252	13 104	303%
Португалія	11 808	11 820	315%
Греція	11 364	9 816	327%
Естонія	11 340	10 092	328%
Чеська Республіка	10 044	8 412	370%
Хорватія	9 504	8 520	391%
Словаччина	9 060	8 196	410%
Польща	9 024	8 136	412%
Латвія	8 436	6 684	440%
Литва	7 644	6 288	486%
Угорщина	7 464	6 036	498%
Румунія	6 180	4 776	601%
Болгарія	4 872	3 996	762%
Середнє значення	18 240	17 868	-

У 2017 році порівняно з 2014 роком заробітна плата зросла приблизно на 2,02% (2014 рік – 1 489 євро/міс., 2017 рік – 1 520 євро/міс.).

Найвищий рівень середньої заробітної плати (серед країн ЄС) – у Данії (3 095євро/міс.), а найнижчий – у Болгарії (406 євро/міс.) та Румунії (515 євро/міс.). За розміром середньої заробітної плати в 2017 році Данія вперше посіла перше місце, посунувши Люксембург, який був лідером, починаючи з 2014 року включно.

Проаналізувавши все вищесказане, ми пропонуємо набір рішень та заходів, які мають бути затверджені та впроваджені в життя. На нашу думку, це забезпечить справедливий розподіл продуктів праці та збільшення заробітку українських працівників до стандартів ЄС.

1. За участю соціальних партнерів розробити та внести зміни до законів та нормативних актів щодо:

1.1. Методики розрахунку прожиткового мінімуму на основі переглянутих наборів продовольчих товарів, непродовольчих товарів та послуг щодо основних цілей та стандартів соціальної політики, зокрема, коли це стосується врахування витрати на оренду або придбання житла., медичну допомогу та освіту.

1.2. Розрахунку та структури мінімальної заробітної плати, зокрема оцінюючи мінімальну заробітну плату як винагороду за просту некваліфіковану працю, за винятком стимулюючих виплат та компенсацій. Мінімальна заробітна плата повинна базуватися на рівні прожиткового мінімуму для населення працездатного віку з урахуванням сімейного компоненту.

1.3. Удосконалення єдиної шкали заробітної плати в Україні шляхом зменшення кількості категорій ставок заробітної плати та розширення діапазону коефіцієнтів, що враховують галузеві аспекти оплати праці.

1.4. Визначення розумних співвідношень між заробітною платою для лідируючих посад та низько-кваліфікованих працівників.

1.5. Посилення захисту права працівників на своєчасні виплати заробітної плати, зокрема шляхом забезпечення справедливої компенсації та надання працівникам права припинити роботу у разі заборгованості із

заробітної плати, а також створення гарантійної установи щодо захисту грошових вимог працівників у випадок банкрутства роботодавця.

1.6. Встановлення мінімального неоподаткованого доходу для всіх громадян, який дорівнюватиме прожитковому мінімуму населення працездатного віку.

1.7. Захист доходів працівників від інфляції шляхом збільшення доходів, що підлягають індексації, до двох прожиткових мінімумів населення працездатного віку.

1.8. Посилення регулювання оплати праці за допомогою механізмів колективних переговорів.

2. Забезпечити виконання законодавства про оплату праці.

Отже, при створенні систем оплати праці необхідно спиратись на вже накопичений практикою світовий досвід. На наш погляд, за основу доцільно використати досвід європейських країн, а також можливості впровадження їх систем на вітчизняних підприємствах.

3.2. Шляхи удосконалення процесів детінізації заробітної плати в Україні

Проблема тінізації оплати праці присутня у кожній без винятку державі, проте її гострота залежить від рівня економічного і соціального розвитку країни. Україна гостро відчуває проблему тінізації не лише у сфері оплати праці, а й в цілому. Тому для нашої держави одним з пріоритетних завдань є легалізації доходів працівників, які перебувають поза офіційним сектором.

Визначальною проблемою, пов'язаною з існуванням тіньового ринку праці, є наявність нелегальних доходів громадян, офіційно не врахованих і, відповідно, не оподатковуваних.

Наслідками переходу суспільства до тіньового сектору економіки є:

- низький рівень соціального захисту громадян;
- недотримання державою гарантій надання якісних (в окремих випадках їх відсутність) послуг у галузі охорони здоров'я, освіти і культури;

- слаборозвинена соціальна інфраструктура;
- розвиток хабарництва;
- стримування розвитку державної економічної політики чиновниками всіх рівнів, з орієнтацією отримання користі лише для себе та ін.

Рівень тіньової економіки у 2018 році склав 47,2% від загального обсягу ВВП та 46,8% у 2017 році. За регіонами рівень тіньової економіки розподілився таким чином (рис. 3.1):

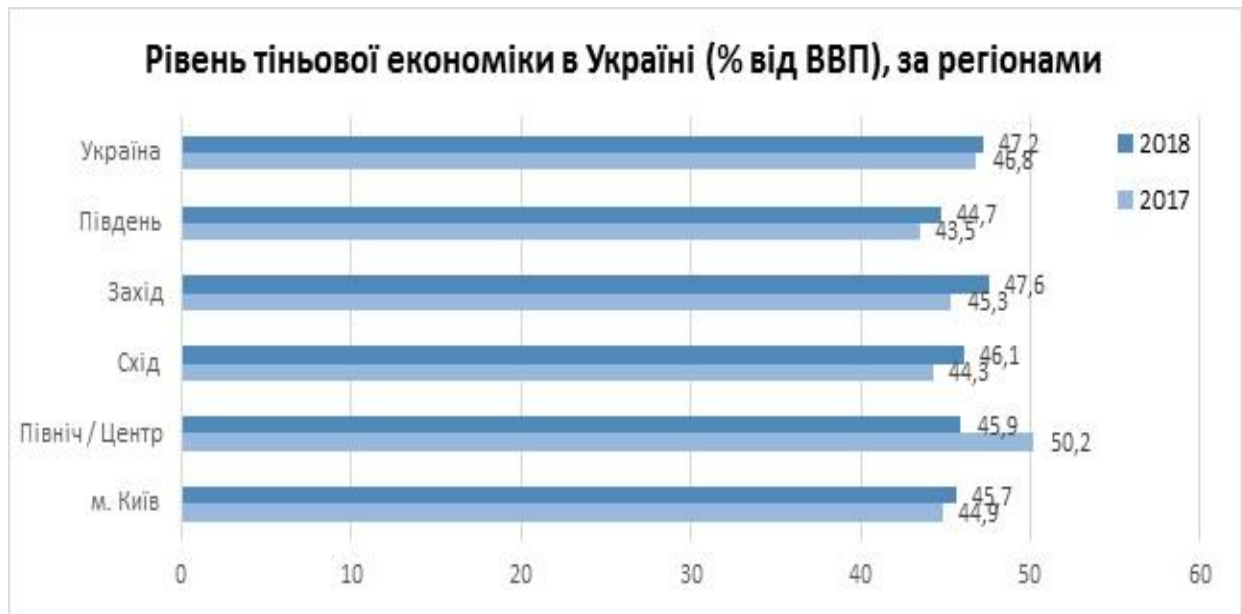


Рисунок 3.1 – Рівень тіньової економіки за регіонами, %[48]

В усіх регіонах спостерігається зростання рівня тіньової економіки в середньому на 1,5% за винятком Півночі та Центру, де спостерігається значне скорочення аж на 4,3%.

Складовими тіньової економіки є три види ухиляння від податків, а саме приховування доходу від бізнесу, приховування реальної кількості найманих працівників, приховування реальних розмірів виплаченої зарплати, або ж зарплата «у конвертах» (рис.3.2) [48].

Приховування виплаченої зарплати, становить найменшу частку серед складових тіньової економіки, та у порівнянні з двома іншими її частка значно зросла з 18,3% у 2017 р. до 21,4% у 2018 р.



Рисунок 3.2 – Компоненти тіньової економіки у 2018 році [48]

Можна виокремити основні причини приховування заробітної плати та звести їх до таких [49]:

1. Великі відрахування до Пенсійного фонду, що в разі повної їх виплати унеможлиблює прибуткову роботу підприємств. Проте, відрахування вважають надто високими на тлі незадовільної системи пенсійного забезпечення. Водночас, у розвинених країнах наймані працівники розглядають вигідні пенсійні схеми як один з аргументів щодо вибору місця роботи та системи оплати праці, а в Україні відрахування до Пенсійного фонду вважають чистими витратами працівника та працедавця.

2. Громадяни з низькими доходами мають право на різноманітні пільги, що є значним стимулом приховувати доходи. Для окремої особи сплата податків не пов'язана з можливістю отримувати належні медичні послуги, оскільки їх і так безкоштовно має одержувати кожен громадянин.

3. Національним законодавством передбачено вагомe покарання за несвоєчасну сплату або несплату податків, проте наявна безкарність великих неплатників, що постійно ухиляються від сплати податків, дуже негативно впливає на суспільну свідомість.

Працівник, який отримав заробітну плату неофіційно, повністю беззахисний перед роботодавцем. Домовленість про її розмір жодним чином не зафіксована і керівник підприємства сплачує платню доти, доки на те його воля[50, 38].

Враховуючи, що основним стимулом звернення до тіньових операцій є можливість одержання більшого прибутку, ніж у легальній сфері, варто визнати, що сфера тіньової економіки здатна зберігати привабливість доти, доки не буде створено умов до настільки ж прибуткової діяльності у сфері легального підприємництва.

Аналізуючи дані сьогодні, можна побачити такі тенденції (табл.3.3). Найвища тіньова заробітна плата спостерігається в промисловості та будівництві, а найвища тіньова зайнятість – у промисловості, сфері послуг і сільському господарстві.

Таблиця 3.3 – Динаміка тіньової заробітної плати і тіньової зайнятості в Україні [51]

Роки	Вид економічної діяльності					
	Україна	промисловість	с/г	будівництво	транспорт і зв'язок	послуги
Тіньова заробітна плата (грн)						
2010	2195,4	4685,5	1411,4	1778,0	2219,6	1592,2
2011	2711,6	5950,8	2042,8	3062,3	2925,9	1928,8
2012	2772,1	6038,9	2190,1	5460,6	1801,1	1024,6
2013	2681,8	5860,1	2804,6	5524,8	2720,1	1578,7
2014	2982,4	7172,6	3430,5	6109,7	2547,2	2930,3
2015	3923,4	10788,9	5004,4	9198,9	4247,1	4028,5
2016	5213,7	16646,0	6570,4	15888,6	6732,2	6005,9
Тіньова зайнятість (млн.осіб)						
2010	4,5246	1,011	0,372	0,155	0,218	0,814
2011	4,6920	1,006	0,394	0,148	0,235	0,817
2012	4,1101	0,952	0,363	0,169	0,152	0,541
2013	3,8161	0,860	0,375	0,153	0,166	0,507
2014	3,6778	0,827	0,409	0,133	0,148	0,528
2015	3,5582	0,805	0,462	0,123	0,164	0,480
2016	3,7492	0,848	0,465	0,124	0,180	0,526

Найбільш «тіньовою» зайнятістю за оцінкою Міністерства економічного розвитку і торгівлі України [52] характеризуються такі галузі української економіки: операції з нерухомістю – майже 62,0%; страхування – 53,0%; будівництво – 40,0%; роздрібна торгівля – 32,0%. Найбільшу частку «тіньової» зайнятості сьогодні сконцентровано у промисловості. Тут вона на 32,5% перевищує офіційну.

Неформальна зайнятість та тінізація заробітних плат створює ризики для стабілізації державного бюджету та для системи пенсійного страхування.

Подолання тіньової економіки та корупції є необхідною умовою входження України до ЄС та найголовнішою проблемою України на шляху до Європейської спільноти. Більшість інших перешкод (невідповідність законодавства, політична та економічна нестабільність) тісно корелюються з поширенням дії тіньової економіки [53, 13].

Вирішення проблем корупції, нелегальної міграції та розширення кримінального сектора визначаються Європейською Комісією, як одні з пріоритетних напрямів співробітництва між Європейським Союзом та кандидатами в його члени. Слід зазначити, що у країнах ЄС, як і в більшості розвинених країн світу, зберігається високий рівень тіньової економіки. Станом на 2015 р. масштаби тіньової економіки у країнах ЄС оцінюються більше, ніж 2100 млрд. євро. Основними причинами зростання тіньової економіки в країнах ЄС є податкове навантаження, тягар соціального страхування, соціальні трансфери та корупція [53, 13].

Боротьба з поширенням тіньової економіки в Європейському Союзі проходить на трьох рівнях: національному, регіональному (в рамках союзу) та міжнародному (в рамках міжнародних організацій, до яких входять країни ЄС). Вона відбувається за наступними напрямками: боротьба з корупцією; змінив податковій політиці; обмеження тіньового ринку робочої сили в ЄС; боротьба з відмиванням брудних коштів; боротьба з кримінальним сектором тіньової економіки, насамперед з наркобізнесом [53, 13].

З огляду на все вищезазначене детінізація економіки є принципово важливим напрямом сучасної економічної політики України. Водночас розгалуженість проявів тінізації засвідчує безперспективність лише симптоматичних методів протидії тінізації у вигляді посилення контрольно-каральних функцій держави, адже основними чинниками тінізації української економіки стали: висока витратність та низька рентабельність ведення бізнесу, обтяжлива податкова система, в якій фіскальна функція відіграє визначальну роль, знецінення вартості робочої сили, звуження внутрішнього ринку та нерозвиненість ринкових регуляторів визначення ціни ресурсів та чинників конкурентоспроможності, нездатність держави забезпечити прозорі умови діяльності та гармонізувати економічні інтереси суб'єктів економіки [53, 14].

Вважаємо, що для подолання негативних наслідків тіньової зайнятості, значного зниження її рівня, необхідно розробити та реалізувати низку заходів щодо легалізації зайнятості та заробітної плати. Аналіз нормативно-правової бази з питань легалізації зайнятості та заробітної плати дозволяє виділити декілька законодавчих актів. План урядових заходів передбачає здійснення моніторингу щодо: середньооблікової чисельності працівників, зокрема тих, що виконують роботи за договорами цивільно-правового характеру та за яких сплачуються податки і збори (обов'язкові платежі); розміру заробітної плати, заявленого в оголошенні про прийняття на роботу, та фактичного розміру заробітної плати з використанням інформації органів державної статистики про фактичний обсяг доходів, зокрема, заробітну плату, одержану з інших джерел згідно з законодавством. Для ефективного обліку платників і застрахованих осіб у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування та їх ідентифікації передбачено створення Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості, детінізація відносин на ринку праці є також одними із основних напрямів та шляхів реалізації державної політики зайнятості. Легалізація зайнятості та детінізація заробітних плат є передумовами стабілізації Державного бюджету та досягнення цілей

реформування системи пенсійного страхування, передбачених Програмою економічних реформ на 2015-2020 роки. Існуючий масштаб тінізації ринку праці та наявність налагоджених механізмів легкого виведення у тінь заробітних плат негативно позначається на розмірах внесків працюючих до Пенсійного фонду (ПФУ) та фондів соціального страхування (ФСС), а також доходах бюджету від податку з доходів фізичних осіб.

Крім того, додана вартість, яка формується на підприємствах, що сплачують нелегальну заробітну плату, штучно занижується, що негативно впливає на обсяг надходжень до бюджету від ПДВ. За таких умов, навіть незначні коливання економічної кон'юнктури збільшують масштаби виведення заробітних плат у тінь, що дестабілізує систему державних фінансів та солідарну пенсійну систему, а також стримує нагромадження коштів накопичувальної системи. Основним принципом реалізації заходів з детінізації заробітних плат має стати створення більш сприятливих умов ведення бізнесу та оплати праці сумлінних платників податків.

Державна політика детінізації повинна містити дві взаємоузгоджені складові: адміністративну та мотиваційну.

Під адміністративною складовою розуміємо посилення контролю для збільшення збору податків та зменшення частки тіньової економіки. Для досягнення таких завдань й не тільки цих, уряд має у своєму розпорядженні всі інструменти для виконання функцій та налагодження ефективності у системі оплати праці країни [54].

При цьому, якщо тимчасово зростатимуть надходження до бюджету внаслідок посилення податкового тиску, це може спричинити стимулювання пошуку нових шляхів ухиляння від сплати податків, а також призвести до зменшення відрахувань до бюджету, сповільнення економічного зростання у наступні періоди, якщо значна частина підприємців прийме рішення про припинення чи скорочення економічної діяльності чи переведення її у тінь [54].

Мотиваційна складова має передбачати зниження податкового навантаження, спрощення податкового законодавства та регулювання економічної діяльності одночасно з покращенням якості державних послуг [54].

Тому державна політика має забезпечити гармонійне поєднання адміністративної та мотиваційної складових, які мають досягти максимального ефекту від кожної з них та не перешкоджати одна одній.

У будь-якому випадку перехід із тіньового сектору оплати праці у легальний, повинен бути системним процесом мотивації роботодавців й найманих працівників. Однак, на нашу думку, мотивація роботодавців щодо виплати офіційної заробітної плати має бути вищою, ніж самих працівників, що дозволить швидше вирішити існуючу проблему. Проте з позицій держави у процесі детінізації оплати праці, інтереси держави, роботодавців та працівників повинні бути збалансовані.

На підставі проведеного нами дослідження можна говорити про складність досягнення результатів щодо детінізації заробітної плати лише шляхом впровадження єдиного універсального засобу детінізації.

Процес легалізації оплати праці та, в загальному, ринку праці пов'язаний з реалізацією комплексу довгострокових заходів економічного, адміністративного, соціально-психологічного та мотиваційного спрямування, який передбачає подолання недосконалості законодавства та системи управління, дисбалансу між розвитком продуктивних сил та виробничими відносинами, невідповідності розмірів заробітної плати та самої вартості робочої сили, високого рівня корупції тощо.

На наш погляд, досягти позитивного результату від впровадження заходів детінізації можливо через розроблення стратегії детінізації оплати праці, що враховувала б усі особливості українського ринку праці. Така стратегія повинна містити в собі заходи економічного, адміністративного, соціального, мотиваційного та навіть виховного характеру. Основним фактором має стати формування мотиваційного середовища, яке забезпечує високоефективну роботу легальної економіки та престижність офіційної зайнятості. Як вже було

наголошено, мотиваційний фактор повинен створювати баланс між інтересами працівників та роботодавцями, а не діяти лише для однієї із сторін.

Перед тим як розпочати розробку ефективної детінізаційної політики, необхідно виявити позитивні й негативні наслідки її запровадження як для держави в цілому, так і для роботодавців і найманих працівників.

Слід зауважити, що від «тіньових» зарплат існують певні вигоди. Так, державна влада може уникати вирішення соціально-економічних проблем населення, передусім питань забезпечення його зайнятості й мінімальних потреб. Роботодавці мають шанси одержувати надприбутки, а разом із цим і фінансову залежність від них працівників. Наймані працівники, отримуючи нелегальну зарплату, можуть користуватися субсидіями, допомогою з безробіття. Подібні вигоди створюють ілюзію переваг «тіньової» зарплати.

З таким підходом не можна погодитися, тому що разом із певними перевагами для тих, хто причетний до тінізації зарплат, існують ще й мінуси або збитки. Зокрема, для державної влади вони полягають у недоотриманні податку з доходів фізичних осіб і єдиного соціального внеску; для роботодавців – це адміністративна й кримінальна відповідальність за порушення трудового законодавства; для найманих працівників – відсутність соціальних гарантій.

«Тіньова» заробітна плата є наслідком непоганої податкової системи, як це прийнято вважати, а значною мірою – слабкої економіки. Розроблена комплексна стратегія для виведення зарплат з тіні в Україні може подолати наступні проблеми, такі як:

1. Суперечливість законодавчої та нормативно-розпорядчої бази, що зумовлює зростання тінізації зайнятості.
2. Недієвість інститутів, що займаються механізмами антикорупційного законодавства.
3. Недосконалість судової системи, що позначається на низькому рівні довіри суспільства.
4. Несприятливе інституційне середовище для ведення бізнесу.
5. Високе податкове навантаження.

6. Значний рівень економічної злочинності.
7. Застаріле трудове законодавство.
8. Бідність населення та неефективність реформ соціальної сфери, які не спрямовані на збільшення доходів населення.
9. Відсутність практики дотримання норм та стандартів легальної діяльності під час провадження господарської діяльності та сплати податків у суб'єктів господарювання і громадян.
10. Недовіра суспільства до державних інституцій тощо.

Провідними умовами ефективної дії західних моделей оподаткування і фактично відсутності такого явища як прихована заробітна плата, є налагоджені податкові механізми, жорсткі розгалужені системи податкового контролю й обов'язкова усвідомлена участь широких мас платників податків [55, 63].

Заходи з детінізації заробітної плати матимуть позитивний ефект тільки за умови повернення довіри людей до держави та досягнення помірної диференціації заробітних плат.

Реалізацію стратегії доцільно здійснювати на основі системного підходу за чотирма основними напрямками – економічним, організаційним, правовим та інституційним.

Концептуальна схема запропонованої стратегії для виведення заробітної плати з тіні показана на рис. 3.3.

Одним із економічних шляхів детінізації заробітної плати є підвищення мінімальної заробітної плати (МЗП). Наближення МЗП до величини реального прожиткового мінімуму змушує роботодавців підвищувати заробітну плату. Їм стає не вигідно виплачувати гроші «в конвертах». Крім того, до економічного напрямку віднесено погашення заборгованості з виплати заробітної плати, адже показник залишається все ще на високому рівні. Зниження заборгованості можна досягти одним із шляхів, а саме створення умов для зростання інвестицій та інноваційного середовища.

Можливості збільшення мінімальної зарплати дуже обмежені, оскільки є як позитивні, так і негативні наслідки її підвищення.

Деякі економісти бачать тільки позитивні наслідки від підвищення МЗП, але вони не враховують серйозні негативні наслідки цього явища.

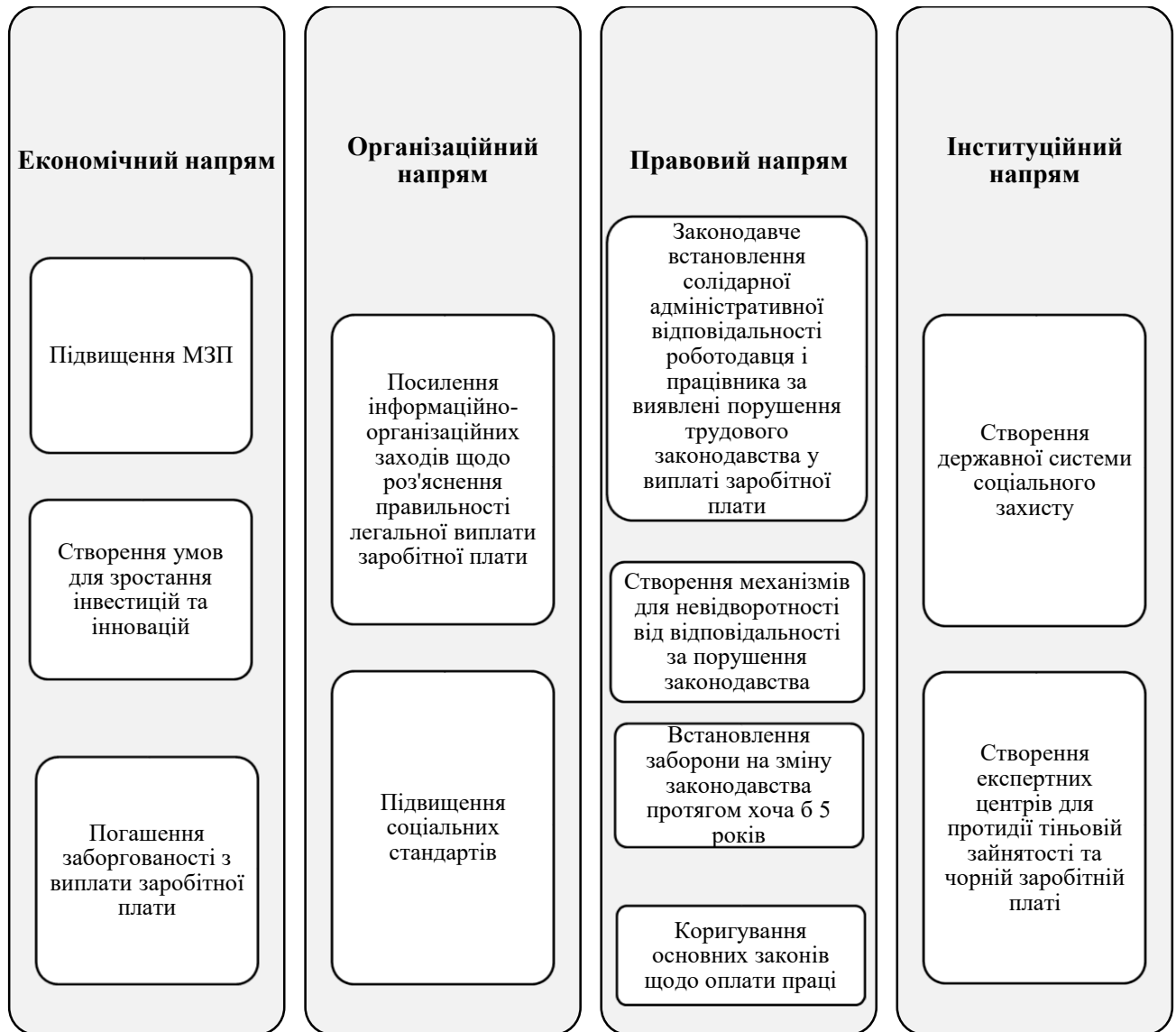


Рисунок 3.3 – Схема стратегії детінізації заробітної плати

Складено автором

Істотне підвищення мінімальної зарплати може призвести до зростання безробіття й інфляції, порушення співвідношень в оплаті праці, до «зрівнялівки» усіх видів діяльності працівників [56, 15].

Поряд із підвищенням мінімальної зарплати потрібен підхід до проблем зростання продуктивності праці й капіталу.

Зокрема, зростання заробітної плати необхідно пов'язувати зі зростанням інновацій, інвестицій, удосконаленням податкової системи, збільшенням попиту й споживання тощо [56, 15].

Для цього доцільно було б застосувати економічну модель формування та підвищення зарплати (рис. 3.4).

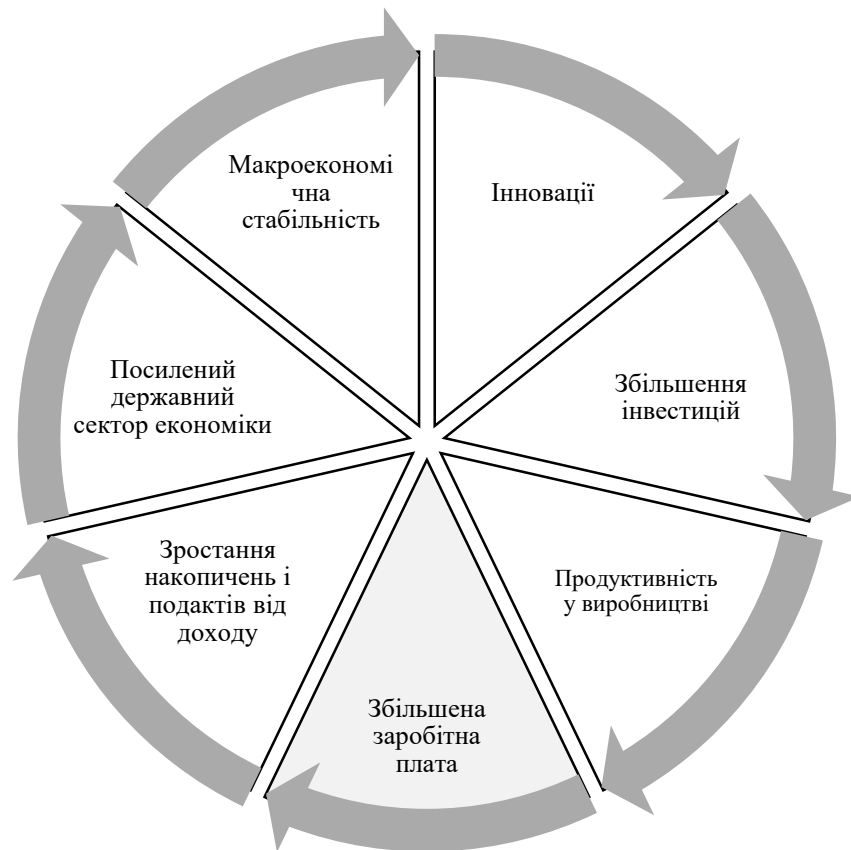


Рисунок 3.4 – Модель формування та підвищення заробітної плати в Україні
Складено автором

Така модель включає певну кількість заходів, при реалізації яких, впливовість цих чинників залежать від впливу кожного окремо взятого фактору. Унаслідок даної моделі один із факторів впливає на інший і підсилює результати дії даної моделі.

Організаційний напрям (див. рис. 3.3) включає заходи які можуть сприяти детінізації заробітної плати. Вони передбачають удосконалення методів інформаційного забезпечення та підвищення окремих соціальних стандартів. Незнання працівників щодо можливих негативних наслідків отримання чорної

заробітної плати провокують громадян і далі приховувати трудові доходи. Інформованість працівників сприятиме формуванню негативного відношення до тіньової зайнятості та її наслідків притягнення до відповідальності порушників законодавства про працю.

До правових заходів по детінізації заробітної плати є сукупність законодавчо встановлених норм і правил, котрі можуть регулювати відносини в так званій ланцюговій системі «платник податків – держава» і передбачають певний тип відповідальності (аж до кримінальної) за порушення податкового законодавства. Одночасно з посиленням контролю потрібно удосконалювати законодавчу базу оподаткування та розробляти конкретні механізми її реалізації, спрямовані передусім на створення атмосфери невідворотності покарання за податкові правопорушення. Необхідно забезпечити чіткість та однозначність трактування законів, ліквідувати значну кількість нормативних актів непрямої дії – наказів, інструкцій, які призводять до корупції. Правовий напрям має включати відповідальність посадових осіб усіх рангів за фактами порушень, якщо такими діями нанесено збитки державі й суспільству. У межах даного напрямку доцільно встановити заборони для внесення змін до податкового законодавства протягом хоча б п'яти років. Даний фактор створить умови для ефективного планування роботи роботодавців, а також знизить нестабільність нормативної бази держави.

Інституційний напрям включає в себе створення досконалої державної системи соціального захисту та експертних центрів для подолання тінізації зарплат і зайнятості. Формування системи державного соціального захисту передбачає і соціальне страхування, яке відбуватиметься на принципах соціальної справедливості, ефективності та фінансової обґрунтованості. Прозорий механізм призначення страхових виплат сприятиме заохоченню населення до участі в страхових програмах і отриманню заробітної плати на офіційних засадах. Експертний центр потрібен для обміну кращими практиками, проведення експертних дискусій, розробки й організації

інформаційних, освітніх і тренінгових кампаній по боротьбі з тіньовою заробітної платою та зайнятістю.

Найманий працівник може домагатися легалізації зарплати шляхом боротьби як особисто, так і разом із державними структурами. Необхідно зазначити, що на даному етапі в Україні все ще зберігається недовірливе ставлення громадян до законодавства та держави, що знижує результативність процесу детінізації зарплат за запропонованою стратегією.

Отже, ринок праці в Україні характеризується високим рівнем тінізації зарплат, що зумовлено такими факторами: низький рівень заробітної плати у державному секторі економіки, надмірний податковий тягар, складна система оподаткування, нестабільність податкового законодавства, низька якість державних послуг, а розширення мережі платних послуг не призводить до поліпшення їхньої якості. Подолання тіньової економіки та корупції є необхідною умовою входження України до ЄС та найголовнішою проблемою України на шляху до Європейської спільноти, відтак необхідно проводити комплексну політику детінізації заробітної плати та економіки в цілому шляхом запропонованої стратегії для виведення зарплат з тіні.

Висновки до Розділу 3

Серед основних складових досвіду зарубіжних країн щодо регулювання оплати праці є: державне регулювання механізму оплати праці базується на тарифних угодах, які дають можливість збільшувати чи зменшувати повноваження господарського суб'єкта при встановленні рівня заробітної плати; особливістю систем стимулювання є широке розповсюдження заохочень за впровадження різноманітних нововведень; до мінімальних державних гарантій у сфері оплати праці відносять мінімальну заробітну плату та прожитковий мінімум.

Основними заходами державної політики детінізації заробітної плати, на наш погляд, є такі: зміна рівня єдиного соціального внеску та податку з доходів

фізичних осіб, при умові збільшення роботодавцями середнього рівня заробітної плати найманих працівників; детінізації оплати праці; посилення адміністративних заходів щодо відповідальності роботодавців за ухилення від сплати податків і страхових внесків та оформлення трудових відносин з найманими працівниками тощо.

Запропонована нами концепція детінізації заробітної плати дозволить підвищити інформованість працівників і сприятиме формуванню негативного відношення до тіньової зайнятості; посилити заохочення населення до участі в страхових програмах і отримання офіційної заробітної плати; удосконалить законодавчу базу оподаткування та допоможе розробити конкретні механізми її реалізації.

ВИСНОВКИ

У даній роботі обґрунтовано теоретичні положення та розроблено практичні рекомендації щодо вдосконалення стану і механізму регулювання оплати праці в Україні. Узагальнення отриманих результатів дослідження дає змогу сформулювати такі висновки і пропозиції, що мають науково-практичне значення.

1. В економічній науці немає єдиного трактування сутності понять «оплата праці» та «заробітна плата». Праця є чинником виробництва, а заробітна плата – ціною використання праці працівника. Правильною є позиція, що заробітна плата ототожнюється насамперед із предметом, а оплата праці є системою відносин, механізмів і способів, тобто певним процесом. Сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона виконує. Заробітна плата є головним джерелом доходів працівників і сильним мотиватором трудового потенціалу населення. На наш погляд, найбільш точним буде визначення заробітної плати, як категорію, що характеризує певні відносини, що впливають із характеру робочої сили як товару і є грошовим виразом вартості робочої сили.

2. Наразі існує досить багато різноманітних класифікацій і видів заробітної плати. На практиці частіше використовують чотири форми оплати праці: відрядну, погодинну, погодинно-відрядну і комісійну, кожна з яких має свої системи оплати праці, переваги та недоліки. Серед класифікацій найбільш поширеними є поділ заробітної плати на основну і додаткову; номінальну і реальну. Крім того, поширення набуває така форма заробітної плати як надбавки.

3. Правова база регулювання оплати праці в Україні відповідає міжнародним стандартам, проте вона не гарантує захищеності заробітної плати працівника. Регулювання заробітної плати в Україні сьогодні поєднує ринкове саморегулювання, договірне регулювання, державне регулювання. Зважаючи на те, що ринкове саморегулювання сьогодні не виконується, а єдина тарифна сітка не відповідає сучасним вимогам, саме держава має стати регулятором

процесів оплати праці, сприяючи формуванню ефективного ринкового саморегулювання. Механізм державного регулювання оплати праці варто розглядати як систему важелів та методів управлінського впливу на оплату праці.

4. Українському ринку праці властива система, яка включає: офіційно зайнятих; зайнятих у неофіційній економіці та зайнятих в обох економіках. Показник офіційної зайнятості населення з кожним роком все більше знижується, хоча, зважаючи на офіційну статистику, середньомісячний рівень заробітної плати на підприємствах України стрімко зростає, чітко простежується тенденція до збільшення фонду заробітної плати за видами економічної діяльності. Диференціація розмірів заробітної плати за видами економічної діяльності є головним чинником міжрегіональних відмінностей. Одним із чинників зниження офіційно-зайнятих є отримання заробітної плати на рівні мінімальної, тому вкрай необхідно прийняття управлінських рішень, які забезпечували б відповідне зростання заробітної плати в усіх галузях національної економіки. Аналіз основних тенденцій в організації і ринку оплати праці дає змогу зробити висновок, що в Україні на сучасному етапі не реалізується повною мірою жодна функція заробітної плати, що обумовлено низьким її рівнем, слабкою залежністю від результатів праці, неефективною системою організації оплати праці.

5. При розгляді основних інструментів регулювання заробітної плати на державному рівні, варто говорити про встановлення мінімального рівня заробітної плати, оскільки він є одним з основних важелів забезпечення зростання реальної заробітної плати. Протягом останніх п'яти років показник зростає, але якщо враховувати зростання цін, таке підвищення не є відчутним для населення. Важливим інструментом, який впливає на рівень оплати праці є наявність колективного договору. Наявність колективних договорів гарантує працівникам певні соціальні стандарти, відповідний рівень заробітної плати і систему її організації. Ще одним інструментом державного економічного регулювання оплати праці є наявність тарифної сітки, як сукупності

кваліфікаційних тарифних розрядів та відповідних тарифних коефіцієнтів, за якими визначається розмір ставок оплати праці працівників у залежності від складності виконуваних робіт та кваліфікації. Встановлення рівня оподаткування заробітної плати також можна відносити до інструментарію регулювання. Податковий інструментарій на державному рівні передбачає аналіз надходження податків, факторів збільшення бази оподаткування і на цій основі визначення обсягу податкових надходжень до бюджетів. Інструментами такого типу регулювання є зміна бази, ставки, податкових пільг тощо.

6. Можна виокремити групу основних чинників, що найбільше впливають на розмір заробітної плати і допомагають у формуванні системи оплати праці. До чинників впливу варто віднести: характеристику працівника (вік, стаж, рівень освіти, стать); продуктивність праці на підприємствах; надходження іноземних інвестицій; вид економічної діяльності; форму господарювання; характеристика підприємства; розмір податків та обов'язкових страхових платежів. Проаналізувавши вплив кожного з виокремлених чинників можна говорити про: наявність гендерного розриву; за усіма видами економічної діяльності найвищий рівень заробітної плати спостерігається у державних підприємствах та акціонерних товариствах, порівняно з іншими формами; наявність освіти підвищує рівень заробітної плати, тому що через набуття знань і наступного ступеня освіти рівень оплати праці поступово зростає; діє ефект масштабу залежно від характеристики підприємства, наприклад: чим більший розмір підприємств, тим вищий рівень офіційної заробітної плати найманих працівників.

7. Використання досвіду розвинених країн є необхідністю при побудові системи оплати праці на українських підприємствах. В економіці більшості розвинених країн можна виділити найбільш характерні системи оплати праці, а саме: японську, американську, французьку, англійську, німецьку, шведську моделі. Всі ці системи є досить ефективними, що видно по рівню розвитку економіки даних країн, де вони використовуються. Можна чітко сказати, що скопіювати повністю будь-яку модель неможливо. Їх

затвердження залежить від економічної ситуації в країні, фінансових можливостей та менталітету кожної країни. Ми пропонуємо запозичити декілька елементів цих моделей. Найкраще підходять такі моделі як американська, англійська та французька через легкість впровадження мотиваційних важелів на вітчизняних підприємствах. Використання інструментів цих моделей спричинить підвищення рівня задоволеності роботою та її якості.

8. Ринок праці в Україні чітко характеризується наявністю великої частки тіньової заробітної плати. Проблемою, пов'язаною з існуванням тіньового ринку праці, є виникнення нелегальних доходів громадян, офіційно не врахованих і не оподатковуваних. Основним стимулом звернення до тіньових операцій є можливість одержання більшого прибутку, ніж у легальній сфері. Стратегічний напрям державної політики детінізації у сфері оплати праці має містити дві взаємоузгоджені складові: адміністративну та мотиваційну. Комплекс заходів щодо детінізації заробітної плати в Україні має бути пов'язаний з реалізацією комплексу довгострокових заходів економічного, адміністративного, соціально-психологічного та мотиваційного спрямування, який передбачає подолання недосконалості законодавства та системи управління, дисбалансу між розвитком продуктивних сил та виробничими відносинами, невідповідності розмірів заробітної плати та самої вартості робочої сили, високого рівня корупції тощо. Отже, реформування організаційно-економічного механізму оплати праці в Україні потребує комплексного підходу. Нами запропоновано загальну стратегію, що діє в чотирьох важливих напрямках (економічний, організаційний, правовий та інституційний) та дозволить вивести заробітну плату з тіні.