##### ТЕМА 9. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

* 1. Сутність вартості робочої сили.
  2. Доходи населення та джерела їх формування.
  3. Сутність заробітної плати як соціально-економічної категорії.
  4. Функції заробітної плати.
  5. Принципи та елементи організації заробітної плати.
  6. Державне регулювання оплати праці.
  7. Договірне регулювання оплати праці.

##### Сутність вартості робочої сили

Сучасні погляди на вартість та ціну робочої сили поєднують підходи трудової теорії вартості та теорії маржиналізму, тобто теорії суспільних витрат та граничної корисності.

Вартість специфічного товару-послуги робочої сили, яка відповідає суспільній оцінці, повинна встановлюватися на рівні, який узгоджує граничну корисність праці з умовами відтворення робочої сили. Перша складова має, як правило, гарантований характер і спрямована на забезпечення простого відтворення робочої сили, завдяки державному регулюванню мінімальної заробітної плати, інших мінімальних гарантій, які передбачено чинним законодавством та колективними договорами та угодами. Друга складова вартості послуг робочої сили залежить від результативності трудової діяльності, здатності цих послуг створювати більший чи менший дохід, співвідношення розподілу останнього між найманими працівниками та власниками засобів виробництва.

Вартість робочої сили має кількісний та якісний бік. Кількісна характеристика вартості робочої сили полягає в тому, що вона відображає певні виробничі відносини, а саме продаж працівником своєї робочої сили і

покупку її з метою збільшення прибутку. З кількісного боку вартість робочої сили визначається вартістю засобів, необхідних для того, щоб створити, розвинути, зберегти робочу силу.

**Вартість робочої сили** – це сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили, забезпечення необхідних для підтримання її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо.

Формування вартості робочої сили на ринку відбувається шляхом порівняння результативності, корисності праці із затратами на відтворення робочої сили і встановлюється на рівні, який узгоджує граничну продуктивність праці, тобто цінність послуг праці для покупця-підприємця, з витратами, які потрібні для відтворення робочої сили.

Існує багато чинників, які по різному впливають на вартість робочої сили. Одні збільшують її, інші – зменшують До чинників, що збільшують вартість робочої сили, можна віднести розширення потреб у нових товарах та послугах залежно від економічного розвитку суспільства, збільшення витрат на житло, транспортні витрати, підвищення інтенсивності праці найманих працівників, зростання психологічного навантаження, що потребує дедалі більше життєвих засобів для відновлення витрачених фізичних, моральних і психічних сил.

На зниження вартості робочої сили впливає підвищення продуктивності праці, оскільки при цьому відбувається зниження вартості життєвих засобів, потрібних для відтворення робочої сили.

До складу вартості робочої сили входять безпосередньо заробітна плата; натуральні виплати, які підприємці надають працівникам; витрати роботодавців на соціальне страхування та вихідна допомога (виплати у зв'язку із закінченням строку трудового договору); витрати на підвищення професійного рівня; витрати на соціально-побутове обслуговування; податки, які розглядаються як витрати на робочу силу (рис. 9.1.).

**Вартість послуг робочої сили** є усередненим еквівалентом життєзабезпечення типового представника асоційованої групи людей, які об’єднані спільністю цілей та інтересів, умовами життя та результатами праці, рівнем інтелектуального та культурного розвитку. В цьому визначенні поєднані витратність та результативність як обов’язкові складові визначення вартості послуг робочої сили.

**Ціна послуг робочої сили** розглядається, з одного боку, як ринкова вартість цього специфічного товару, а з другого, – як складова фактичних витрат роботодавця на робочу силу.

За своєю економічною природою витрати на робочу силу є тією частиною новоствореної вартості, яка складає фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили в конкретних соціально- економічних та історичних умовах.

ВАРТІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ

**витрати на підвищення професійного рівня** *(підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації)*

**витрати на соціально- побутове обслуговування** *(їдальні та інші заклади харчування на підприємствах, культурне обслуговування та аналогічні послуги)*

**податки** *(на фонд заробітної плати, дохід)*

**витрати роботодавців на соціальне страхування** *(добровільні, договірні, приватне страхування)*

**натуральні виплати** *(харчування, витрати на житло тощо)*

**заробітна плата** *(тарифний заробіток, посадова плата, преміальні виплати, надбавки та доплати)*

##### Рис. 9.1. Структура вартості робочої сили

**Витрати роботодавця на робочу силу** складаються з прямих та непрямих витрат. До перших належать заробітна плата за відпрацьований час та інші виплати за невідпрацьований час (наприклад, оплата відпусток),

премії та нерегулярні виплати, виплати в натуральній формі. До других – витрати на оплату житла робітникам, професійне навчання, соціальне забезпечення працівників, утримання громадських служб тощо.

Ціну робочої сили визначає сукупність життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили у грошовому виразі. Залежно від стану ринку праці ціна робочої сили може відхилятися від її вартості. Вона залежить від кон'юнктури ринку праці, попиту та пропозиції робочої сили, освітнього рівня працівника.

Ціна робочої сили регулюється і контролюється державою та профспілками. Створюються певні закони, трудові (тарифні) угоди профспілок і роботодавців тощо. У генеральній угоді зазначається мінімальна ціна робочої сили, що дає змогу нормально існувати. У зв'язку зі змінами умов життя та праці на виробництві угоди через певний період, повині оновлюватися.

##### Доходи населення та джерела їх формування

В умовах сучасного функціонування ринкового механізму та структурних змін в економіці держави зазнало трансформації формування доходів населення, їх використання та система розподілу. Найбільшу питому вагу у структурі грошових доходів населення становить оплата праці. Заробітна плата як соціально-економічна категорія є основним джерелом грошових доходів працівників і разом з тим є головним рушієм соціально- економічного розвитку держави. Вона забезпечує не лише відтворення робочої сили, але й стає вагомим чинником відтворення суспільного виробництва та виступає основним регулятором ринку праці.

Сутність політики доходів полягає в безпосередньому встановленні державою такої верхньої межі збільшення номінальної заробітної плати, яка сприяла б виконанню основних задач і реалізації пріоритетів, що стоять перед економікою.

Конкретне формулювання окремих положень політики доходів в різних країнах різне. На практиці не існує двох повністю ідентичних варіантів розвитку політики доходів. У механізмі здійснення і формах прояву цієї політики в кожній конкретній державі розрізняються наступні особливості, що зумовлені:

* + - соціально-економічним і політичним розвитком тієї або іншої країни;
    - ступенем і характером втручання держави в питання регулювання заробітної плати;
    - традиціями висновку колективних договорів;
    - соціальною напруженістю у суспільстві.

Головним об'єктом усіх варіантів політики доходів є заробіток робітника в цілому, у тому числі ставка заробітної плати, оплата наднормових, соціальні виплати та інше. В країнах Західної Європи, як правило, політика доходів має на увазі безпосереднє обмежувальне регулювання всіх основних категорій доходів населення, що лежать в основі особистого і виробничого споживання. Політика доходів на практиці переважно впливає на рух тільки заробітної плати.

**ДОХОДИ**

**За формою отримання**

**За відношенням до оподаткування і цін**

**За чинниками виробництва**

**За способами отримання**

* заробітна плата

(номінальна, реальна)

* рента (природні ресурси, земля);
* наука;
* відсоток;
* капітал;
* (позиковий дохід)
* номінальні
* реальні
* дохід від формальної економіки
* дохід від неформальної економіки

|  |
| --- |
|  |
| * грошові * натуральні |
|  |

##### Рис. 9.2. Класифікація доходів

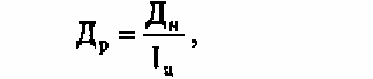
**Доходи населення *–*** це сума грошових коштів і матеріальних благ, які домашні господарства одержали за певний проміжок часу у натуральному вигляді для підтримання фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини. Роль доходів визначається тим, що рівень споживання населення прямо залежить від їх рівня.

Умовно можна провести наступну класифікацію доходів (див. рис. 9.2.).

**Грошові** доходи населення включають всі надходження грошей у вигляді оплати праці робітників, доходів від підприємницької діяльності, пенсій, стипендій, різних допомог, доходів від власності у вигляді відсотків, дивідендів, ренти, сум від продажу цінних паперів і нерухомості.

**Натуральний** дохід включає, перш за все, продукцію, вироблену домашнім господарством для власного споживання.

**Номінальні** доходи характеризують рівень грошових доходів незалежно від оподаткування і цін, а **реальний** дохід характеризує номінальні доходи з урахуванням зміни роздрібних цін і тарифів. Індекс споживчих цін впливає на купівельну спроможність номінальних доходів населення:

 (9.1.),

де: Др — доходи реальні; Дн — доходи номінальні; Іц — індекс споживчих цін.

Номінальні і реальні доходи, а також розміри і динаміка основних доходів окремих груп населення, таких як заробітна плата, пенсії або стипендії, дають перше уявлення щодо рівня життя. Структура доходів і витрат населення України за останні роки відображено в табл.9.1.

##### Таблиця 9.1.

**Доходи і витрати населення**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***(млн. грн.)*** | | | | | | | |
|  | **1995\*1** | **2000** | **2001** | **2002** | **2003** | **2004\*2** | **2004 до**  **2003,**  **відсотків\*2** |
| **Доходи** | **4006** | **128736** | **157996** | **185073** | **215672** | **269778** | **125,1** |
| **у тому числі** |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **заробітна плата** | **1654** | **55853** | **67389** | **78950** | **94608** | **114208** | **120,7** |
| **прибуток та змішаний доход** | **616** | **24696** | **29518** | **33540** | **36330** | **44392** | **122,2** |
| **доходи від власності**  **(одержані)** | **48** | **3322** | **4275** | **5297** | **6706** | **7220** | **107,7** |
| **соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти** | **1688** | **44865** | **56814** | **67286** | **78028** | **103958** | **133,2** |
| **Витрати та заощадження** | **4006** | **128736** | **157996** | **185073** | **215672** | **269778** | **125,1** |
| **у тому числі** |  |  |  |  |  |  |  |
| **придбання товарів та послуг** | **3719** | **115887** | **139984** | **153589** | **180730** | **229083** | **126,8** |
| **доходи від власності (сплачені)** | **4** | **158** | **190** | **334** | **902** | **1864** | **у 2,7 р.б.** |
| **поточні податки**  **на доходи, майно та інші сплачені поточні трансферти** | **209** | **8488** | **11034** | **14092** | **17763** | **17770** | **100** |
| **нагромадження нефінансових активів** | **59** | **3099** | **3408** | **2464** | **1680** | **3183** | **у 1,9 р.б.** |
| **приріст фінансових активів** | **15** | **1104** | **3380** | **14594** | **14597** | **17878** | **122,5** |
| ***Наявні доходи*** | ***2783*** | ***96609*** | ***119048*** | ***141618*** | ***162578*** | ***206594*** | ***127,1*** |
| ***Реальні наявні доходи, відсотків до попереднього року*** | ***108,3*** | ***104,1*** | ***110*** | ***118*** | ***109,1*** | ***116,5*** | ***х*** |
|  | | | | | | | |

**Рівень життя** — це соціально-економічна категорія, яка відображає ступінь розвитку і задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення, а також умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб.

Згідно з рекомендаціями МОП рівень життя відображають такі показники: обсяг фонду споживання на душу населення, реальні доходи, тривалість життя, освіта; обсяг споживання важливих продуктів у натуральному виразі, забезпеченість житлом, комунальними і соціальними послугами, транспортом і зв'язком; охорона здоров'я, соціальне забезпечення. Виходячи з міжнародних норм, необхідно також враховувати: зайнятість і умови праці, чинні соціальні гарантії, демографічні, екологічні умови, домашнє майно тощо. Окрім цього, необхідно брати до уваги поширення негативних соціально-економічних явищ, таких як інфляція, безробіття, бідність, злочинність, дискримінація в різних її проявах.

Зокрема, рівень споживання продуктів харчування в Україні в період з

1990 по 2004 роки відображено в таблиці 9.2.

##### Таблиця 9.2.

**Споживання продуктів харчування *(на одну особу за рік; кг)***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1990** | **1995** | **2000** | **2001** | **2002** | **2003** | **2004** |
| М’ясо і м’ясопродукти (у | 68 | 39 | 33 | 31 | 33 | 35 | 39 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| перерахунку на м’ясо; включаючи сало і  субпродукти в натурі) |  |  |  |  |  |  |  |
| Молоко і молочні продукти  (у перерахунку на молоко) | 373 | 244 | 199 | 205 | 225 | 226 | 226 |
| Яйця, шт. | 272 | 171 | 166 | 180 | 209 | 214 | 220 |
| Риба і рибопродукти | 17,5 | 3,6 | 8,4 | 11,0 | 11,9 | 12,0 | 12,3 |
| Цукор | 50 | 32 | 37 | 40 | 36 | 36 | 38 |
| Олія | 11,6 | 8,2 | 9,4 | 10,0 | 10,7 | 11,3 | 13,0 |
| Картопля | 131 | 124 | 135 | 140 | 133 | 138 | 141 |
| Овочі та баштанні | 102 | 97 | 102 | 105 | 108 | 114 | 115 |
| Плоди, ягоди та виноград  (без переробки на вино) | 47 | 33 | 29 | 26 | 29 | 33 | 34 |
| Хлібні продукти (хліб, макаронні вироби у перерахунку на борошно,  крупи, бобові) | 141 | 128 | 125 | 130 | 131 | 125 | 126 |

Як бачимо з таблиці, спостерігається тенденція до зменшення обсягів споживання продуктів на одну особу в рік, що певною мірою відображає рівень життя населення.

Рівень життя визначають в цілому по країні, на окремих територіях та соціальних групах.

У світовій практиці для характеристики рівня життя використовується такий інтегральний показник, як індекс людського розвитку, котрий включає три індикатори: національний або валовий внутрішній продукт на душу населення (ВВП), тривалість життя, рівень освіти населення. Ці величини співвідносяться з найвищими світовими рівнями цих показників.

Рівень життя населення залежить від економічного потенціалу і значною мірою визначається величиною ВВП і структурою його використання. Джерелом підвищення рівня життя населення є зростання національного доходу, який складає частину сукупного суспільного продукту після відрахування витрачених у процесі виробництва засобів праці і матеріальних витрат, тобто новостворену вартість.

Для характеристики рівня життя у вітчизняній і зарубіжній практиці використовуються показники бідності: абсолютної і відносної.

За абсолютної бідності, бідними є частина домогосподарств, які не

можуть забезпечити себе необхідною сумою благ, необхідних для збереження здоров'я і ведення помірно активного трудового життя. За відносної бідності, бідними є частина домогосподарств, які мають низькі доходи.

У зарубіжній практиці відносна бідність характеризується доходом, що не перевищує 40-60 % доходу, що склався в країні.

На поняття бідності як соціально-економічного явища впливає соціальна політика, що проводиться в країні. Це поняття залежно від завдань, які виконуються, може мати різний зміст в одній і тій самій країні в різний період (наприклад, програми щодо обмеження бідності в США в післявоєнний період і сьогодні), а також в один і той самий період у різних країнах (існують певні труднощі щодо національних оцінок бідності за єдиними стандартами в Європейському Союзі). У різних країнах існують свої підходи до критеріїв зарахування органами соціального захисту конкретної особи або домогосподарства до бідних. Наприклад, у США і Англії для цього використовуються шкали державних допомог, у Франції — мінімальна заробітна плата. У цих країнах люди, які потребують допомоги, повинні довести, що їхні доходи менші від тих, що гарантує держава.

Рівень бідності і чисельність бідних залежить від межі бідності, офіційно встановленої державою. Ця мета, у свою чергу, залежить від фінансових можливостей країни, оскільки декларовані межі бідності ґрунтуються на певних розмірах соціальних програм.

Зараз чинниками, які впливають на рівень бідності в Україні, є :

* + місце розташування домогосподарств (у сільських районах рівень бідності вищий, проте необхідно враховувати, що сільська і міська бідність суттєво різняться);
  + висока частка дітей;
  + досягнення пенсійного віку;
  + безробіття, в тому числі у прихованій формі (невиплати заробітної плати, її затримки, вимушені відпустки з ініціативи наймачів без збереження

утримання тощо);

* + висока частка утриманців у отримувача доходів.

Залежно від джерел формування доходи можуть бути трудові і нетрудові.

За визначенням МОП, **трудовий дохід** — це дохід, який отримує працівник у результаті своєї економічної діяльності як наймана робоча сила або у разі самостійної зайнятості. Слід розрізняти також трудові доходи від основної роботи за наймом і доходи від вторинної зайнятості.

На формування доходів впливають **нівелюючі та диференціюючі чинники**. До перших входять заробітки сім'ї, пенсії пенсіонерів, які живуть в сім'ї і вносять свою пенсію в бюджет сім'ї, допомоги, що одержують члени сім'ї. До диференціюючих – наявність непрацездатних членів сім'ї, їхня кількість у сім'ї, співвідношення тих членів сім'ї, які працюють і не працюють.

Залежно від джерел формування доходи можуть бути **трудові і нетрудові**.

**Нетрудові доходи** – це надходження від діяльності, що ведеться з відхиленням від прийнятих у суспільстві державних правових норм, норм моралі та поведінки громадян.

У сучасних умовах значна частина доходів є прихованими. Вони пов'язані з тіньовою економікою, що становлять приховану економічну діяльність. До неї зараховують:

* види економічної діяльності, що не є незаконним бізнесом, проте в них приховуються або зменшуються доходи, знижується величина заробітної плати з метою ухилення від податків та інших зобов'язань;
* неформальна економічна діяльність, яка належить до законних видів діяльності або ведеться підприємствами, що належать окремим особам, домашнім господарствам, котрі не оформлюються як особи, що ведуть економічну діяльність;
* нелегальна діяльність, яка охоплює незаконні види виробництва та послуг і підпадає під кримінальну відповідальність (виробництво і продаж

наркотиків, контрабанда).

Окрім того, до прихованих доходів відносять доходи осіб, які ведуть незареєстровану індивідуальну підприємницьку діяльність (доходи від виробництва продукції для продажу в особистих підсобних господарствах, продаж товарів приватними особами на ринках, від послуг з будівництва, що здійснюється неформальними бригадами, юридичних послуг, послуг з ремонту одягу, взуття, побутової техніки, індивідуальних послуг у сфері освіти і культури тощо).

Об'єктивною характеристикою рівня грошових доходів є відповідність їх прожитковому мінімуму.

**Прожитковий мінімум** є показником обсягу та структури споживання основних матеріальних благ та послуг на мінімально допустимому рівні, що забезпечує підтримування активного фізичного стану різних соціально- демографічних груп. Відтак, мінімальні розміри оплати праці, а також пенсії за віком, стипендії, соціальні допомоги та інші компенсаційні виплати мають орієнтуватися на величину прожиткового мінімуму, бюджет якого є вартісною оцінкою натурального набору прожиткового мінімуму, а також включає всі витрати на податки та інші обов'язкові платежі.

Також прожитковий мінімум і величина його вартості для громадян працездатного віку є одним з інструментом соціальної політики. Зазначені категорії використовуються відповідно до поставленої мети: 1) як орієнтири під час регулювання доходів і витрат різних груп населення; 2) для обґрунтування розмірів оплати праці та регулювання міжгалузевого підвищення заробітної плати; 3) співвідношення в оплаті праці за галузями;

1. для оцінки матеріальних і фінансових ресурсів, необхідних для реалізації поточних і перспективних соціальних програм на рівні регіону, підприємства.

Розмір прожиткового мінімуму на працездатну особу з 1 січня

2006 р.встановлено у розмірі 483 грн. Таким чином, граничний розмір

заробітної плати, до якої можна застосовувати податкову соціальну пільгу у

2006 р., становить 680 грн. (483 х 1,4 = 676,20 грн.) (округлено до 680 грн.).

В умовах трансформаційних перетворень в економіці важливу роль відіграє проблема розподілу доходів, яка має два аспекти**: функціональний розподіл і особистий розподіл.**

Функціональний розподіл доходів пов'язаний із способом, яким грошові доходи суспільства діляться на заробітну плату, ренту, відсоток і прибуток. Сукупні доходи розподіляються відповідно до функції, яку виконує одержувач доходу. Функціональний розподіл формує первинні доходи населення. Як засвідчує практика розвинутих країн, у змішаній економіці основна частина загального доходу припадає на заробітну плату, а дохід дрібних власників є, по суті, комбінацією заробітної плати, прибутку, ренти і відсотка.

Особистий розподіл доходів пов'язаний із способом, яким сукупний дохід суспільства розподіляється серед окремих домогосподарств, причому сукупний дохід нерівномірно розподіляється між групами сімей. Частина доходів населення надходить державі як індивідуальні податки, а залишок розподіляється на особисте споживання і заощадження.

Заробітну плати розділяють на номінальну та **реальну**. **Номінальна заробітна плата** – це сума коштів, які одержують працівники за виконаний обсяг робіт, кількість та якість витраченої праці та кінцевих результатів діяльності підприємства. Така форма зарплати дозволяє здійснювати обмін на необхідні товари, проте більш точною характеристикою доходів є **реальна заробітна плата.** Це сукупність матеріальних та культурних благ і послуг, які може придбати працівник за номінальну заробітну плату. Величина реальної заробітної плати напряму залежить від рівня цін на продукти споживання та послуги і величини номінальної заробітної плати.

Цю залежність можна виразити так:

Ір зп = Ін зп/ Іц, (9.2.),

де Ірзі, І нзп — відповідно індекси реальної і номінальної заробітної

плати;

Іц — індекс цін.

Якщо ціни на товари зростають швидше, ніж номінальна заробітна плата, то реальна заробітна плата знижується.

Підвищення рівня реальної заробітної плати та забезпечення стабільних темпів її зростання, а отже, і підвищення купівельної спроможності населення, може бути досягнуто лише двома способами:

* 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.

Номінальна заробітна плата у січні 2006 року порівняно з січнем 2005 року зросла на 35 відсотків і становила 864,91 грн., що на 79,1 відсотка перевищує розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи по Україні (483 грн.).

Підвищення розміру заробітної плати у січні 2006 року порівняно з січнем 2004 року відбулось за всіма видами економічної та промислової діяльності.

Зокрема, у сфері відпочинку та розваг, культури та спорту заробітна плата зросла на 53 відсотка, в освіті – на 44,3 відсотка, в оптовій та роздрібній торгівлі – на 41,6 відсотка, в сільському господарстві та пов’язаних з ним послугах – на 39,3 відсотка, в охороні здоров’я та соціальній допомозі – на 37,9 відсотка.

##### Таблиця 9.3.

**Стан забезпечення випереджаючого зростання номінальної заробітної плати порівняно з ростом споживчих цін за видами**

##### економічної діяльності

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Заробітна плата, грн. | | Індекс росту цін (відсотків), січень до січня 2005 р. | Співвідношення темпів росту заробітної плати та споживчих цін, відсотків |
| січень 2006р. | темпи росту заробітної плати, січень до січня 2005 р., відсотків |
| ВСЬОГО: | 864,91 | 135,0 | 109,8 | 123,0 |
| Сільське господарство та пов’язані з ним послуги | 411,86 | 139,3 |  | 126,9 |
| Лісове господарство та пов’язані з ним послуги | 696,57 | 130,2 |  | 118,6 |
| Рибне господарство | 488,03 | 117,5 |  | 107,0 |
| Промисловість | 1057,80 | 128,8 |  | 117,3 |
| Будівництво | 849,74 | 127,4 |  | 116,0 |
| Оптова й роздрібна торгівля, з них роздрібна торгівля  побутовими товарами та їх ремонт | 805,10 | 141,6 |  | 129,0 |
|  | 605,95 | 137,5 | 125,2 |
| Готелі і ресторани | 620,64 | 132,3 |  | 120,5 |
| Транспорт і зв’язок | 1132,29 | 124,7 |  | 113,6 |
| наземний | 1035,93 | 131,7 | 119,9 |
| водний | 974,17 | 128,6 | 117,1 |
| авіаційний | 1766,34 | 130,1 | 118,5 |
| допоміжні транспортні послуги |  |  |  |
| пошта та зв’язок | 1267,01 | 120,0 | 109,3 |
|  | 1060,19 | 120,1 | 109,4 |
| Фінансова діяльність | 1677,87 | 132,9 |  | 121,0 |
| Операції з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам,  з них дослідження та розробки | 956,65 | 136,2 |  | 124,0 |
|  | 1036,72 | 128,4 | 116,9 |
| Державне управління | 1035,23 | 150,1 |  | 136,7 |
| Освіта | 672,55 | 144,3 |  | 131,4 |
| Охорона здоров’я та соціальна допомога | 557,62 | 137,9 |  | 125,6 |
| Колективні, громадські та особисті послуги,  з них діяльність у сфері  відпочинку та розваг, культури та спорту | 688,40  693,71 | 149,4  153,0 |  | 136,1  139,3 |

Залишається значною диференціація заробітної плати працівників по видах економічної діяльності.

Найвищі розміри номінальної заробітної плати у січні 2006 року спостерігались у працівників, які займаються такими видами економічної діяльності: авіаційний транспорт (1766,34 грн.), фінансова діяльність

(1677,87 грн.), допоміжні транспортні послуги (1267,01 грн.), що, відповідно, в 1,5-2 рази перевищує середній рівень заробітної плати за видами економічної діяльності по Україні.

Низькою залишається заробітна плата у працівників таких видів економічної діяльності: торгівля побутовими товарами та їх ремонт (605,95 грн.), охорона здоров’я та соціальна допомога (557,62 грн.), рибне господарство (488,03 грн.), сільське господарство та пов’язані з ним послуги (411,86 грн.), що становить 70,1-47,6 відсотка від середнього рівня заробітної плати за видами економічної діяльності по Україні.

##### Таблиця 9.4.

**Стан забезпечення випереджаючого зростання номінальної заробітної плати порівняно з ростом споживчих цін по регіонах**

##### України

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Заробітна плата, грн. | | Індекс росту цін (відсотків), січень до січня  2005 р. | Співвідношення темпів росту заробітної плати та споживчих цін, відсотків |
| січень 2006 р. | темпи росту заробітної плати січень до січня 2005  року., відсотків |
| Україна | 864,91 | 135,0 | 109,8 | 123,0 |
| АР Крим | 764,92 | 133,3 |  | 121,4 |
| Вінницька | 626,16 | 137,2 |  | 125,0 |
| Волинська | 632,21 | 140,5 |  | 128,0 |
| Дніпропетровська | 990,14 | 128,4 |  | 116,9 |
| Донецька | 1040,45 | 132,6 |  | 120,8 |
| Житомирська | 631,48 | 137,0 |  | 124,8 |
| Закарпатська | 704,67 | 140,3 |  | 127,8 |
| Запорізька | 935,82 | 129,7 |  | 118,1 |
| Івано-Франківська | 757,46 | 136,4 |  | 124,2 |
| Київська | 860,31 | 132,0 |  | 120,2 |
| Кіровоградська | 660,87 | 135,3 |  | 123,2 |
| Луганська | 875,99 | 136,3 |  | 124,1 |
| Львівська | 749,31 | 136,6 |  | 124,4 |
| Миколаївська | 846,12 | 138,1 |  | 125,8 |
| Одеська | 805,73 | 125,9 |  | 114,7 |
| Полтавська | 792,23 | 130,5 |  | 118,9 |
| Рівненська | 751,66 | 134,0 |  | 122,0 |
| Сумська | 713,93 | 140,7 |  | 128,1 |
| Тернопільська | 587,93 | 141,7 |  | 129,1 |
| Харківська | 804,02 | 134,9 |  | 122,9 |
| Херсонська | 644,25 | 135,2 |  | 123,1 |
| Хмельницька | 640,36 | 141,0 |  | 128,4 |
| Черкаська | 682,71 | 140,4 |  | 127,9 |
| Чернівецька | 660,04 | 138,4 |  | 126,0 |
| Чернігівська | 636,37 | 140,0 |  | 127,5 |
| м. Київ | 1399,37 | 136,6 |  | 124,4 |
| м. Севастополь | 834,17 | 132,2 |  | 120,4 |

Зберігається диференціація заробітної плати по регіонах країни.

Як і раніше, найвищі її розміри були в м. Києві (1399,37 грн.), Донецькій (1040,45 грн.), Дніпропетровській (990,14 грн.) областях, де рівень номінальної заробітної плати перевищував на 61,8-14,5 відсотка середній рівень по економіці країни.

Низьким залишився розмір середньої заробітної плати у Волинській (632,21 грн.), Житомирській (631,48 грн.), Вінницькій (626,16 грн.) областях, де розмір заробітної плати складає 73,1-72,4 відсотка до середнього рівня по економіці України.

##### Таблиця 9.5.

**Співвідношення номінальної заробітної плати за січень 2006 року по регіонах України та прожиткового мінімуму для працездатної особи**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Прожитковий мінімум для працездатної особи, грн. | Заробітна плата, грн. | Співвідношення заробітної плати та прожиткового міні- муму, відсотків (%) |
| Україна | 483 | 864,91 | 179,1 |
| АР Крим |  | 764,92 | 158,4 |
| Вінницька |  | 626,16 | 129,6 |
| Волинська |  | 632,21 | 130,9 |
| Дніпропетровська |  | 990,14 | 205,0 |
| Донецька |  | 1040,45 | 215,4 |
| Житомирська |  | 631,48 | 130,7 |
| Закарпатська |  | 704,67 | 145,9 |
| Запорізька |  | 935,82 | 193,8 |
| Івано-Франківська |  | 757,46 | 156,8 |
| Київська |  | 860,31 | 178,1 |
| Кіровоградська |  | 660,87 | 136,8 |
| Луганська |  | 875,99 | 181,4 |
| Львівська |  | 749,31 | 155,1 |
| Миколаївська |  | 846,12 | 175,2 |
| Одеська |  | 805,73 | 166,8 |
| Полтавська |  | 792,23 | 164,0 |
| Рівненська |  | 751,66 | 155,6 |
| Сумська |  | 713,93 | 147,8 |
| Тернопільська |  | 587,93 | 121,7 |
| Харківська |  | 804,02 | 166,5 |
| Херсонська |  | 644,25 | 133,4 |
| Хмельницька |  | 640,36 | 132,6 |
| Черкаська |  | 682,71 | 141,3 |
| Чернівецька |  | 660,04 | 136,7 |
| Чернігівська |  | 636,37 | 131,8 |
| м. Київ |  | 1399,37 | 289,7 |
| м. Севастополь |  | 834,17 | 172,7 |

У Мінпраці обчислено розрахункову величину прожиткового мінімуму для працездатної особи на січень 2006 року для кожного регіону та в цілому по Україні (таблиця). Розрахункова величина прожиткового мінімуму для працездатної особи по Україні у січні 2006 року (492,56 грн.) на 2 % вища, ніж законодавчо встановлений на 2006 рік розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи по Україні (483 грн.).

У січні 2006 року у всіх 27 регіонах України досягнуто перевищення заробітної плати над розрахунковою величиною прожиткового мінімуму для працездатної особи. Розмір перевищення коливався від 26,9 % у Тернопільській області до 161,8 % у м. Києві.

в) співвідношення темпів росту номінальної заробітної плати і росту споживчих цін і тарифів на послуги.

У січні 2006 року порівняно з січнем 2005 року випереджаюче зростання номінальної заробітної плати відповідно до росту споживчих цін забезпечено за всіма видами економічної діяльності (таблиця 9.4.).

Так, у сфері відпочинку та розваг, культури та спорту це співвідношення склало 139,3 %, в освіті – 131,4 %, в сільському господарстві та пов’язаному з ним послугами – 126,9 %, в охороні здоров`я та соціальній допомозі – 125,6 %, в роздрібній торгівлі побутовими товарами та їх ремонт – 125,2 %. Дещо нижчим цей показник був у пошті та зв`язку – 118,7 %, в допоміжних транспортних послугах – 109,3 %, в рибному господарстві – 107%.

Випереджаюче зростання заробітної плати щодо росту цін відбулось у всіх регіонах країни (таблиця 9.4). Найбільшим воно було у Тернопільській (129,1 %), Хмельницькій (128,4 %), Сумській (128,1 %) та Волинській (128

%) областях. Дещо нижчим цей показник був в Полтавській (118,9 %), Запорізькій (118,1 %), Дніпропетровській (116,9 %) та Одеській (114,7 %) областях.

г) реальна заробітна плата.

Індекс інфляції з початку 2006 року становив 101,2 %, а у відповідному періоді 2005 року – 101,7 %.

##### Таблиця 9.6.

**Індекси реальної заробітної плати**

##### (у відсотках до відповідного місяця попереднього року)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| період | 2003 р. | 2004 р. | 2005 р. | 2006 р. |
| січень | 122,8 | 121,9 | 113,5 | 122,8 |
| лютий | 114,4 | 128,2 | 115,1 |  |
| березень | 110,6 | 130,3 | 115,7 |  |
| квітень | 113,3 | 128,8 | 116,8 |  |
| травень | 116,1 | 124,2 | 120,6 |  |
| червень | 117,6 | 123,2 | 119,8 |  |
| липень | 113,0 | 121,3 | 120,2 |  |
| серпень | 114,7 | 121,1 | 119,9 |  |
| вересень | 118,1 | 121,3 | 119,4 |  |
| жовтень | 115,9 | 121,3 | 123,4 |  |
| листопад | 112,9 | 125,3 | 124,6 |  |
| грудень | 115,6 | 120,8 | 131,5 |  |

Індекс реальної заробітної плати у січні 2006 року стосовно грудня

2005 року склав 84,3%, а щодо січня 2005 року – 122,8 відсотка.

##### Таблиця 9.7.

**Індекс реальної заробітної плати по регіонах**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Січень 2006 р. у відсотках до** | |
| **грудня 2005 р.** | **січня 2005 р.** |
| Україна | 84,3 | 122,8 |
| АР Крим | 82,8 | 119,9 |
| Вінницька | 79,4 | 123,4 |
| Волинська | 81,0 | 128,2 |
| Дніпропетровська | 87,7 | 119,3 |
| Донецька | 89,1 | 119,0 |
| Житомирська | 81,5 | 124,3 |
| Закарпатська | 77,9 | 124,7 |
| Запорізька | 90,3 | 116,7 |
| Івано-Франківська | 83,1 | 124,5 |
| Київська | 84,0 | 117,7 |
| Кіровоградська | 82,4 | 123,3 |
| Луганська | 88,4 | 122,4 |
| Львівська | 83,8 | 126,6 |
| Миколаївська | 89,0 | 122,3 |
| Одеська | 81,0 | 115,1 |
| Полтавська | 84,2 | 115,8 |
| Рівненська | 84,9 | 124,9 |
| Сумська | 86,3 | 125,7 |
| Тернопільська | 78,4 | 130,7 |
| Харківська | 85,1 | 125,0 |
| Херсонська | 79,4 | 122,8 |
| Хмельницька | 81,2 | 131,4 |
| Черкаська | 85,6 | 126,7 |
| Чернівецька | 79,7 | 125,5 |
| Чернігівська | 85,8 | 128,8 |
| м. Київ | 78,6 | 124,2 |
| м. Севастополь | 77,4 | 120,4 |

Діапазон зростання реальної заробітної плати за січень 2006 року до січня 2005 року по регіонах складав від 115,1 % (Одеська область) до 131,4 % (Хмельницька область).

За даними Держкомстату України, серед 10,7 млн. працівників, зайнятих у різних видах економічної діяльності в Україні, які відпрацювали 50 відсотків і більше робочого часу, встановленого на грудень 2005 року (останні статистичні данні), 10,7 % працівникам нарахована заробітна плата не перевищувала законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати – 332 гривень на місяць.

Найвищий відсоток працівників, яким заробітна плата за грудень 2005 року нарахована до 332 грн., був у сільському господарстві та пов’язаними з ним послугами – 39,3 %, у рибному господарстві – 29,8 %, в готелях та ресторанах – 21,9 %, у роздрібній торгівлі побутовими товарами та їх ремонті

– 20,1 %.

##### Заробітна плата

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | |  | |  |
| Додаткова зарплата | | | | |  |
|  |  | | |  |  |
|  | Надбавки та | | |  |
| доплати до | | |
| тарифних ставок та | | |
| посадових окладів | | |
|  | | | |  |
| Премії за виробничі | | | |  |
| результати | | | |
|  | | | |  |
|  | Винагороди за | | |  |
| вислугу років, стаж | | |
| роботи | | |
|  | | | |  |
| Оплата за працю у | | | |  |
| вихідні та святкові | | | |
| дні | | | |
|  | | | | |  |
|  | | Інші виплати | | |  |

Основна зарплата

Матеріальна допомога

роботи за рік

підсумками

Винагороди за

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати

Оплата простоїв не з вини працівників

Заробітна плата нарахована за виконану роботу

Суми Процентних або комісійних нарахувань

Премії, одноразові заохечення

Авторські гонорари

Сума наданих підприємствам трудових

і соціальних пільг працівникам

##### Рис. 9.3. Структура заробітної плати

У промисловості заробітна плата до 332 грн. була нарахована 4,8% працівникам, які відпрацювали 50% і більше робочого часу, встановленого на грудень 2005 року. У текстильній промисловості та пошитті одягу – 15,3 %, у

виробництві шкіри та шкіряного взуття – 11,7 %, у виробництві деревини та виробів з деревини – 10,7 %, у харчовій промисловості та переробленні сільськогосподарських продуктів – 9,7 %.

Серед регіонів України найбільший відсоток працівників, яким у грудні 2005 року була нарахована заробітна плата до 332 грн., був у Хмельницькій (19,2 %), Чернігівській (18,9 %), Тернопільській (18,1 %), Вінницькій (17,8%) та Житомирській (17 %) областях.

До заробітної плати належить основна заробітна плата, додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати (див. рис. 9.3).

**До основної заробітної плати** належить заробітна плата, нарахована за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов’язки) за відрядними розцінками, тарифними ставками робітників та посадовими окладами службовців. До основної заробітної плати включено також суми авторського гонорару працівникам мистецтва, редакцій газет та журналів, телеграфних агентств, видавництв, радіо, телебачення та інших підприємств і (або) оплата їх праці, що здійснюється за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на певному підприємстві.

**Додаткова заробітна плата** — це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. До додаткової заробітної плати входять надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством (за високу кваліфікаційну майстерність, за класність водіям, персональні надбавки, за знання іноземної мови тощо). Сюди також належать оплата щорічних і додаткових відпусток, компенсація за невикористану відпустку, премії за виробничі результати, включаючи премії за економію матеріальних ресурсів тощо.

**До інших заохочувальних та компенсаційних виплат** належать виплати у вигляді винагород за підсумками роботи за рік, винагороди за

винаходи і раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога, вартість путівок на лікування та відпочинок тощо.

##### Сутність заробітної плати як соціально-економічної категорії

Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

**Заробітна плата як елемент ринку праці** є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на окремому підприємстві.

Заробітна плата є найбільш дійовим інструментом активізації людського чинника та використання трудового потенціалу. При цьому використання наявного кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості і вибору методів ув'язки заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється.

Головною метою економічної стратегії і системи матеріального стимулювання сучасних компаній її фірм стало досягнення не кількісних показників випуску продукції, а якісних параметрів виробництва, таких як поліпшення використання устаткування, робочого часу, складу робочої сили, якості продукції, спрямованих на підвищення ефективності виробництва. Це буде відбуватися завдяки технічному переоснащенню виробництва, впровадженню нових форм організації праці, позитивним зрушенням у структурі праці. В наслідок цього відбувається перехід від екстенсивних методів ведення господарства до інтенсивних. Таким чином, підвищення ефективності виробництва, збільшення прибутку досягаються нині не

шляхом збільшення обсягів виробництва із залученням додаткових ресурсів, а на основі ефективнішого використання всіх наявних ресурсів і всебічного зниження витрат виробництва. Матеріальне стимулювання в сучасних умовах застосовується здебільшого в комплексі з організаційно-технічними заходами, пов'язаними з підвищенням змістовності праці, поліпшенням її умов.

У сучасній економічній літературі існує кілька визначень заробітної плати. Відповідно до Закону України "Про оплату праці", заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.”

Ще одним поширеним визначенням є “Заробітна плата – основна частина засобів, спрямованих на споживання, які є часткою доходу , яка залежить від кінцевих результатів роботи колективу і розподіляється працівниками залежно від кількості та якості затраченої праці, реальним трудовим вкладом кожного і величиною вкладеного капіталу.”

У словнику з питань заробітної плати маємо таке визначення “Заробітна плата – це виражена в грошах частка робітників і службовців у фонді індивідуального споживання національного доходу, становить основну форму необхідного продукту і розподіляється відповідно до кількості і якості витраченої ними праці у суспільному виробництві”.

Для кращого розуміння сутності поняття “заробітної плати” слід врахувати те, що вона є важливою складовою виробництва, і тому можна виділити кілька її основних положень:

* заробітна плата – це економічна категорія відносин розподілу доходу між власником підприємства та найманим працівником;
* заробітна плата – це винагорода за виконану роботу, розмір якої залежить від складності та умов її виконання, професійно-ділових якостей працівника, його особистих виробничих результатів та кінцевих результатів діяльності колективу взагалі;
* заробітна плата – це елемент ринку праці, що виступає ринковою вартістю робочої сили, що складається під впливом попиту та пропозиції робочої сили;
* заробітна плата – це елемент витрат на виробництво (який, крім власне заробітної плати включає й ще інші витрати роботодавця на робочу силу), тому впливає на собівартість продукції, прибуток підприємства та на його конкурентоспроможність;
* заробітна плата – це трудовий дохід, який має забезпечити щонайменше просте відтворення робочої сили.

Слід зазначити, що заробітна плата є найважливішою ціною в економіці; це єдине (або головне) джерело доходу. Так само, як і політика доходів, регулювання оплати праці має свої суперечності. Так, наприклад, заробітна плата має тенденцію до диференціації за країнами, регіонами, різними видами діяльності, умовами праці і самих осіб. Ставки заробітної плати диференціюються також за статтю та расовими ознаками.

Щоб заробітна плата відповідала цілям управлінської стратегії: розвитку відчуття спільності у працівників, вихованню їх у дусі партнерства, раціональному поєднанню особистих і суспільних інтересів, потрібна зміна її мотиваційного механізму. Психологічно, а потім і економічно заробітна плата повинна націлювати працівника на чітке розуміння ним взаємозв'язків між вимогами до нього підприємства, фірми і внеском його в кінцеві результати, і як наслідок – розміром заробітної плати.

Також існують величезні перекоси в оплаті праці як за галузями, так і усередині них за професійно-кваліфікованими групами працівників.

Найбільша диференціація заробітної плати виникла між працівниками підприємств і їх керівниками.

Велика диференціація заробітної плати має негативні сторони: наростають суперечності в процесі виробництва між окремими соціальними групами і соціальна напруженість усередині виробничих колективів. Всі ці негативні наслідки посилюються тим, що така диференціація не має прямого відношення до відмінностей в ефективності праці та виробництва.

Наявна практика затримки заробітної плати різко підвищила значущість інших джерел доходів для населення. На першому місці стоять доходи від особистого підсобного господарства, на другому плані допомоги, дотації і компенсації.

Таким чином, заробітна плата як економічна категорія все менш виконує свої основні функції відтворювання робочої сили і стимулювання праці. Вона фактично перетворилася на варіант соціальної допомоги, яка практично не була пов'язана з результатами праці. Це привело до того, що організація виробництва позбавилася одного з могутніх важелів підвищення ефективності та повноправності виходу на світовий ринок. Тому, щоб заробітна плата виконувала свою стимулюючу функцію, повинен існувати прямий зв'язок між її рівнем і кваліфікацією працівника, складністю виконуваної роботи, ступенем відповідальності.

##### 9.3. Функції заробітної плати

**Функція заробітної плати** – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгоджені і реалізації інтересів головних суб’єктів соціально-трудових відносин – найманих працівників і роботодавців.

Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тем, що вона має виконувати такі основні функції: відтворювальну, стимулюючу, оптимізаційну, регулювальну, соціальну.

**Відтворювальна функція** полягає у забезпеченні працівників та членів їх родини необхідними життєвими благами для відновлення витраченої в процесі виробництва робочої сили та для відтворення поколінь. Реалізація цієї функції забезпечується встановленням державою гарантованого мінімуму заробітної плати та прожиткового мінімуму.

**Стимулююча функція** заробітної плати полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства. Ця залежність повинна постійно стимулювати працівника в покращенні результатів своєї діяльності. Реалізація цієї функції забезпечується розробкою на підприємстві ефективних систем оплати та преміювання праці, залученням працівників до управління підприємством та ін.

**Оптимізаційна функція** забезпечує певні пропорції в зростанні рівнів заробітної плати та продуктивності праці. Призначення цієї функції на рівні держави полягає в зв’язку платоспроможного попиту та товарної пропозиції, а на рівні підприємства – в забезпеченні ефективності виробництва на засадах випереджаючого зростання продуктивності праці над зростанням заробітної плати. Реалізація цієї функції здійснюється запровадженням заходів, які забезпечують зниження заробітної плати в розрахунку на одиницю продукції.

**Регулювальна функція** вирішує проблеми регулювання вартості робочої сили на ринку праці під впливом співвідношення її попиту та пропозиції і розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням як особистих інтересів працівника щодо сфери прикладання своєї праці та інтересів ринкового виробництва, зумовлених економічною кон’юнктурою.

**Соціальна функція** покликана забезпечити рівну заробітну плату в однакових умовах праці та усунення будь-якої дискримінації в оплаті праці. Реалізація цієї функції забезпечується поєднанням державного та договірного регулювання заробітної плати.

Крім вищезазначених функцій, які відображають сутність заробітної плати, розглядаються ряд інших: вимірювально-розподільча, ресурсно- розміщувальна та функція формування платоспроможного попиту населення. **Вимірювально-розподільча функція** заробітної плати спрямована на відображення міри живої праці при розподілі фондів споживання між найманими працівниками та власниками засобів виробництва. За допомогою заробітної плати визначається індивідуальна частка в фонді споживання кожного учасника виробничого процесу відповідно до його трудового

внеску.

**Ресурсно-розміщувальна функція** спрямована на оптимізацію розміщення трудових ресурсів по регіонах, галузях економіки, підприємствах. У сучасних умовах, коли державне регулювання в сфері розміщення трудових ресурсів мінімальне, а формування ефективного ринку праці можливе лише при наявності вільного вибору працівником місця праці, намагання підвищити свій життєвий рівень, зумовлює переміщення з метою пошуку роботи, яка би максимально задовольнила його потреби.

**Функція формування платоспроможного попиту** населення. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних чинників – потреб та доходів суспільства, то з допомогою заробітної плати в умовах ринку встановлюються необхідні пропорції між товарним попитом та пропозицією.

Механізм реалізації основних функцій заробітної плати включає визначення їх цільової спрямованості, принципів реалізації, напрямів реалізації, критеріїв реалізації.

Функції заробітної плати в Україні в сучасних економічних умовах.

У сучасних економічних умовах в Україні, які зумовлено недосконалими розподільчими відносинами та нерозвиненими ринковими механізмами, більшість розглянутих вище функцій та принципів організації заробітної плати не виконуються.

Ситуація переходу до ринку зумовила наступні функції заробітної плати:

* збереження зайнятості, попередження безробіття ціною низької заробітної плати;
* соціальну гарантію збереження статусу за попереднім місцем роботи;
* утримання інфляції за рахунок заборгованості із заробітної плати;
* перерозподіл зайнятих за сферами економіки та галузями;
* поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
* посилення мобільності робочої сили;
* спонукання до конкуренції на ринку праці.

Основне завдання організації заробітної плати полягає в тому, щоб поставити оплату праці в залежність від колективу і якості трудового внеску кожного працівника і тим самим підвищити стимулюючу функцію внеску кожного.

Організація оплати праці припускає :

* + визначення форм і систем оплати праці працівників підприємства;
  + розробку критеріїв і визначення розмірів доплат за окремі досягнення працівників і фахівців підприємства;
  + розробку системи посадових окладів службовців і фахівців;
  + обґрунтовування показників і системи преміювання співробітників.

Питання організації оплати праці займають одне з провідних місць в соціально-економічній політиці держави. В умовах ринкової економіки практичне здійснення заходів щодо вдосконалення організації оплати праці повинно бути засноване на дотриманні ряду її принципів, які необхідно базувати на наступних економічних законах: законі про відшкодування витрат на відтворювання робочої сили і законі вартості.

##### 9.5. Принципи та елементи організації заробітної плати

В економічній системі, яка базується на різних формах власності,

механізм організації оплати праці ґрунтується на таких компонентах: державному регулюванні оплати праці; договірному регулюванні; ринковому становленні ставки заробітної плати; механізмі визначення індивідуальної заробітної плати на підприємстві.

**Оплата праці** – це механізм визначення як розміру заробітної плати за відпрацьований робочий час, так і інших виплат, які гарантовані договірними угодами за невідпрацьований час: оплата чергових та додаткових відпусток, навчальних відпусток; часу проходження профперенавчання, підвищення кваліфікації з відривом від основної роботи; оплата браку та простоїв не з вини працівника та ін., які передбачені законами України (КЗпП, “Про оплату праці”, “Про підприємства” ін*.).*

**Організація оплати праці** – це приведення складових елементів її механізму в певну систему й встановлення між ними взаємозалежності, завдяки чому забезпечується додержання принципів організації заробітної плати та реалізація її функцій.

**Метою організації оплати** праці є її диференціація та регулювання за категоріями персоналу залежно від складності, важкості робіт, що виконуються, умов праці, а також індивідуальних та колективних результатів праці за умов забезпечення гарантованого в генеральній, галузевій угодах та колективному договорі заробітку за виконання норми праці.

**Головним завданням організації оплати праці** є знаходження оптимального співвідношення між державним та договірним регулюванням заробітної плати. Зміст угод та договорів на різних рівнях управління економікою й сфери їх впливу визначено Законами України “Про оплату праці”, “Про колективні договори та угоди” та ін.

Слід підкреслити, що розширення прав підприємств у сфері організації оплати праці не означає, що вони можуть не додержуватися певних правил. Останні визначаються державним та договірним регулюванням оплати праці.

**Принципи організації заробітної плати** – це об’єктивні, науково обґрунтовані положення, що відображують дію економічних законів, спрямованих на якомога більшу реалізацію функцій заробітної плати.

Враховуючи економічні закони, можна сформулювати систему принципів регулювання оплати праці, що включає:

* + принцип оплати за витратами та результатами, який виходить зі всіх вказаних вище законів. Протягом тривалого періоду часу вся система організації оплати праці в державі була спрямована на розподіл за витратами праці, який не відповідає вимогам сучасного рівня розвитку економіки. В даний час більш повним є принцип оплати за витратами та результатами праці, а не лише за витратами.
  + принцип простоти, логічності та доступності форм та систем оплати праці, що забезпечує широку інформованість про їх сутність. Стимул виникає лише в тому випадку, коли в працівника є зрозуміла інформація про нього. Виконавець повинен чітко уявляти, в якому випадку величина заробітної плати зросте.
  + принцип підвищення рівня оплати праці на основі зростання ефективності виробництва, яке зумовлене, в першу чергу, дією таких економічних законів, як закон продуктивності праці, що підвищується, закон піднесення потреб. З цих законів виходить, що зростання оплати праці працівника має здійснюватися лише на основі підвищення ефективності виробництва.
  + принцип випередження зростання продуктивності суспільної праці порівнянно із зростанням заробітної плати, яке випливає із закону продуктивності праці, що підвищується. Він покликаний забезпечити необхідні накопичення та подальше розширення виробництва.
  + принцип врахування впливу ринку праці забезпечує формування оцінки різних видів праці та показує зв’язок заробітної плати з місцем працівника на ринку.
  + принцип матеріальної зацікавленості в підвищенні ефективності праці виходить із закону продуктивності праці і закону вартості, що підвищується. Необхідно не просто забезпечити матеріальну зацікавленість у певних результатах праці, але і зацікавити працівника в підвищенні ефективності праці. Реалізація цього принципу в організації оплати праці сприятиме досягненню певних якісних змін в роботі всього господарського механізму.
  + принцип диференціації заробітної плати залежно від трудового вкладу працівника в результати діяльності підприємства, утримання і умов праці, регіону розміщення підприємства, його галузевої належності. Він базується на необхідності посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації своєї праці, забезпеченні високої якості продукції.
  + принцип державного регулювання оплати праці передбачає законодавче, податкове регулювання, встановлення державних гарантій з оплати праці тощо. Крім того, регулювання оплати праці здійснюється на основі генеральних, галузевих, територіальних, колективних та індивідуальних договорів та угод.

Головною вимогою до організації заробітної плати на підприємстві є забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зниженні її затрат на одиницю продукції, а також гарантованості виплати заробітної плати за рахунок результатів діяльності підприємства. Згідно із законом України “Про оплату праці” організація оплати праці здійснюється на підставі:

* + законодавчих та інших нормативних актів;
  + генеральної угоди на державному рівні;
  + галузевих, реґіональних угод;
  + колективних договорів;
  + трудових договорів.

**Суб'єктами організації оплати праці є:** органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їхні представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їхні представницькі органи; працівники.

Основні принципи організації оплати праці здійснюються за допомогою таких її складових елементів, як система угод і договорів на різних рівнях економіки, а також через нормування праці, тарифну систему, форми й системи оплати праці на окремих підприємствах і його структурних підрозділах.

Організація оплати праці значною мірою залежить від якості нормативних матеріалів, оскільки застосування завищених норм часу і занижених норм виробітку в оцінці величини затрат праці трудівників призводить до порушення принципу оплати залежно від кількості затраченої праці.

Заробітна плата, будучи основним джерелом доходів, є формою винагороди за працю і формою матеріального стимулювання їх праці. Вона спрямована на винагороду працівників за виконану роботу і на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності. Тому правильна організація заробітної плати безпосередньо впливає на темпи зростання продуктивності праці, стимулює підвищення кваліфікації трудящих.

Заробітна плата може діяти як чинник, що не стимулює, а, навпаки, гальмує розвиток продуктивності праці. Повільна робота часто винагороджується оплатою наднормових. Сам факт більших витрат часу не є автоматичним індикатором виконання більшого об'єму робіт, хоча схеми оплати праці часто виходять саме з цих припущень. В діяльності щодо організації оплати праці підприємцю рідко надається повна самостійність. Звичайно оплата праці регулюється і контролюється компетентними державними органами.

**Основними елементами організації праці** на рівні підприємства є нормування праці, тарифна система, форми та системи заробітної плати і

угоди та договори на різних рівнях економіки. Всі ці елементи мають своє призначення та тісно взаємопов’язані між собою.

**Нормування праці** допомагає встановлювати науково обгрунтовані затрати праці, підвищувати продуктивність праці за допомогою використання нової техніки, удосконалення організації праці, зменшення витрат на випуск продукції. При використанні необґрунтованих норм відбувається підвищення собівартості продукції, зниження прибутку та призводить до порушення принципу оплати залежно від кількості затраченої праці.

Рівень індивідуальної заробітної плати працівників залежно від їх кваліфікації, умов праці, галузевих особливостей встановлюється за допомогою тарифної системи. Це сукупність нормативних актів, за допомогою яких здійснюється розподіл та регулювання заробітної плати різних груп та категорій працівників.

За допомогою форм і систем заробітної плати здійснюється зв’язок кількісних і якісних показників праці з заробітком працівників. Вони визначають порядок нарахування та виплат заробітної плати та сприяють матеріальному заохоченні працівників у зростанні продуктивності праці, підвищенні ефективності виробництва.

##### 8.6. Державне регулювання оплати праці

До основних суб'єктів організації оплати праці належать органи державної влади та місцевого самоврядування (ст. 5 Закону “Про оплату праці”). Сферою державного регулювання оплати праці відповідно до закону (ст. 8) є:

* + установлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм та гарантій;
  + установлення умов та розміру оплати праці керівників підприємств, які засновані на державній, комунальній власності, а також працівників підприємств, установ, організацій, що фінансуються із бюджету;
  + регулювання фондів оплати праці працівників підприємств- монополістів, згідно з переліком, який визначає Кабінет Міністрів;
  + оподаткування доходів працівників.

В Законі “Про оплату праці”(ст.3) визначено поняття мінімальної заробітної плати: “**Мінімальна заробітна плата** – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).”

З 2000 року зазнала змін структура мінімальної заробітної плати. На відміну від раніше чинної норми, коли до мінімальної заробітної плати не включалися доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати, і розмір тарифної ставки робітника першого розряду мав бути вищим за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, на сьогодні передбачено:

* + підставою для перегляду тарифної сітки є лише тарифна ставка робітника першого розряду, що встановлюється в розмірі, не нижчому від визначеного генеральною (галузевою) угодою;
  + якщо працівникові, який виконав місячну (годинну) норму праці, нарахована заробітна плата нижча від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, підприємство доплачує до її рівня;
  + до мінімальної заробітної плати не включаються доплати за роботу в надурочний час; у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці; на роботах з особливими природними географічними та геологічними умовами та умовами підвищенного ризику для здоров’я; а також премії до ювілейних дат, за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога.

Законом також перебачено, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов’язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

Встановлення та регулювання її розміру, а також перелік державних норм та гарантій в оплаті працівників наведено в статтях 9, 10, 12.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік під час затвердження Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди. Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексів цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів.

Визначена на рівні держави мінімальна заробітна плата є державною гарантією для всіх категорій найманих працівників і не підлягає зниженню на рівні галузі та підприємства.

На 1 січня 2006 р. розмір мінімальної заробітної плати встановлено у сумі 350 грн. Тобто, у 2006 р. платник податку має право на зменшення суми загального місячного оподатковуваного доходу у таких розмірах: для будь- якого платника податку податкова соціальна пільга застосовується у розмірі, що дорівнює 50% однієї мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня звітного податкового року (пп. 6.1.1 п. 6.1 ст. 6 Закону № 889-IV).

##### Таблиця 9.8.

**Розмір мінімальної заробітної плати у 1998–2006 рр.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показники | 01.01.  1998 р. | 01.01  1999 р. | 01.01  2000 р. | 01.01  2001 р. | 01.01  2002 р. | 01.01  2003 р. | 01.01  2004 р. | 01.01  2005 р. | 01.01  2006 р. |
| Мінімальна заробітна плата, грн | 45,0 | 74,0 | 74,0 | 118,0 | 140,0 | 185 | 205 | 262 | 350 |

На рівні держави визначаються норми і гарантії в оплаті праці працівників, молодших вісімнадцяти років, за скороченої тривалості їх щоденної роботи тощо; гарантії для працівників щодо оплати щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, хто направляється для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям; для донорів тощо. Гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо.

Отже, державне регулювання здійснюється в тих питаннях, які самі не можуть вирішитися, а решта питань вирішується шляхом договірного регулювання.

##### 9.7. Договірне регулювання оплати праці

Одним з напрямів соціально-трудових відносин є укладення колективних договорів і колективних угод. У даний час в Україні вони укладаються на виробничому, регіональному, галузевому і національному рівнях. У 1998 p. соціальні гарантії у сфері зайнятості, оплати праці й доходів, доплат, надбавок закріплені Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України, Українським союзом промисловців і підприємців і профспілковими об'єднаннями України, 70 галузевими і 27 регіональними угодами. 6 вересня 1999 p. підписано Генеральну угоду між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України на 1999-2000 роки.

Договірне регулювання є важливою складовою частиною системи соціального партнерства.

**Генеральною угодою** регулюються основні принципи та норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин, міжгалузеві співвідношення в оплаті праці. На галузевому рівні регулюються норми соціально-трудових відносин з урахуванням особливостей техніко- технологічних та організаційних умов виробництва і праці, встановлення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці тощо. **Галузевою угодою** не можуть встановлюватися умови оплати праці гірші, ніж у генеральній угоді. **Угодою на регіональному рівні** регулюються норми соціального захисту найманих працівників, які мають більш високі гарантії, компенсації, пільги з урахуванням соціально-економічних умов формування вартості робочої сили в регіоні, у порівнянні з генеральною угодою.

**Колективний договір** – це єдиний нормативний акт на рівні підприємства, в якому повинні закріплятися усі умови, розміри та порядок оплати праці працівників. Колективний договір виконує такі функції: захисту інтересів обох сторін трудових відносин; організації трудових відносин; установлення та підтримання стабільності в трудових відносинах.

Зміст колективного договору визначається сторонами у межах їх компетенції. Відповідно до ст.7 Закону “Про колективні договору та угоди”, в ньому можуть бути встановлено додаткові гарантії та пільги, порівняно з чинним законодавством та угодами.

**Договірне регулювання оплати праці** найманих працівників в Україні здійснюється на основі системи тарифних угод на всіх рівнях управління, які досягаються в результаті колективних переговорів.

Існує декілька видів угод, що укладаються на таких рівнях:

* + державному;
  + міжгалузевому (генеральна тарифна угода);
  + галузевому (галузева тарифна угода);
  + виробничому (тарифна угода як складова частина колективного договору).

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств, що розташовані на території Республіки Крим (крім підприємств, що є загальнодержавною власністю, і тих, які є комунальною власністю), може здійснюватися на основі тарифних угод, які укладаються на територіальному (місто, адміністративний район) і комунальному рівнях (реґіональна тарифна угода).

На державному рівні переговори проводяться між Кабінетом Міністрів і Радою Федерації незалежних профспілок України. Результатом переговорів має бути укладення Генеральної (міжгалузевої) тарифної угоди, яка досягається з урахуванням консультацій з галузевими державними органами управління, концернами, асоціаціями, радами підприємств, радами підприємців, а також галузевими та іншими профспілками або спілками (об'єднаннями) трудящих.

У генеральній тарифній угоді розглядаються наступні питання:

* + - диференціація мінімальних тарифних ставок за видами виробництв, робіт і діяльності у виробничих галузях залежно від важкості праці, але не нижче встановленої державою мінімальної заробітної плати;
    - єдині для всієї території України мінімальні ставки компенсаційних доплат за роботу в несприятливих, шкідливих і небезпечних умовах праці, які диференціюються за видами і категоріями умов праці;
    - єдині тарифні умови оплати праці робітників і службовців за загальними (наскрізними) професіями та посадами;
    - взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угоди. Предметом генеральної тарифної угоди можуть бути й інші питання оплати праці та соціальних гарантій працівників, які сторони переговорів вважають за необхідне внести до генеральної тарифної угоди, що не суперечать законодавству.

**На галузевому рівні** тристоронні колективні переговори проводяться між уповноваженими представниками державного органу (органів) управління, уповноваженими представниками спілки підприємців і

відповідними уповноваженими представниками галузевої профспілки (профспілок). У разі відсутності профспілки (профспілок) або висловленні їй недовіри трудящими у переговорах беруть участь представники самих трудящих. Результатом переговорів має бути укладення галузевої тарифної угоди.

Предметом галузевої, а також реґіональної тарифної угоди, що укладається на комунальному рівні, є:

* єдині для підприємств відповідної галузі (підгалузі), території тарифна сітка робітників і шкали співвідношень мінімальних посадових окладів за групами посад керівників, спеціалістів і службовців або єдина відповідно галузева (підгалузева), територіальна тарифна сітка для всіх категорій працівників;
* єдині для різних категорій працівників відповідної галузі (підгалузі), території мінімальні розміри доплат і надбавок, що враховують специфіку умов праці окремих професійних груп;
* взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угоди.

Предметом галузевої, а також реґіональної тарифної угоди, укладеної на комунальному рівні, можуть бути й інші питання оплати, нормування праці та соціальних гарантій працівників, що не суперечать законодавству і нормам генеральної тарифної угоди, які сторони переговорів вважають за необхідне включити до галузевої, а також реґіональної тарифної угоди, що укладається на комунальному рівні.

##### Таблиця 9.9

**Стан укладення колективних договорів за видами промислової діяльності на 01. 04. 2005 року**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Кількість укладених колективних договорів, одиниць | з них зареєст- рованих | Кількість працівників, охоплених колективними  договорами | | Сума витрачених коштів  на одного працівника, грн. |
| тис. осіб | у % до облікової кількості штатних  працівників |
| Промисловість | | 9076 | 8731 | 3278,8 | 93,4 | 45,59 |
| Добувна | | 546 | 536 | 521,7 | 98,2 | 49,86 |
| видобування енергетичних | |  |  |  |  |  |
| матеріалів | | 315 | 313 | 373,1 | 97,8 | 45,96 |
| з нього видобування кам’яного, | | |  |  |  |  |
| бурого вугілля і торфу | 279 | | 278 | 329,2 | 97,4 | 15,66 |
| видобування неенергетичних | | |  |  |  |  |
| матеріалів | 231 | | 223 | 148,6 | 99,2 | 59,66 |
| Обробна | 7215 | | 6913 | 2222,3 | 91,4 | 39,09 |
| харчова промисловість та |  | |  |  |  |  |
| перероблення сільсько- |  | |  |  |  |  |
| господарських продуктів | 2003 | | 1928 | 391,2 | 85,5 | 29,30 |
| текстильна промисловість |  | |  |  |  |  |
| та пошиття одягу | 663 | | 632 | 127,2 | 86,9 | 5,83 |
| виробництво шкіри та |  | |  |  |  |  |
| шкіряного взуття | 94 | | 91 | 17,4 | 75,8 | 5,38 |
| виробництво деревини |  | |  |  |  |  |
| та виробів з деревини | 234 | | 223 | 29,9 | 77,6 | 42,73 |
| целюлозно-паперова промис- | | |  |  |  |  |
| ловість, видавнича справа | 585 | | 556 | 46,2 | 69,5 | 56,16 |
| виробництво коксу, продуктів | | |  |  |  |  |
| нафтоперероблення | 52 | | 50 | 57,2 | 96,1 | 66,14 |
| хімічне виробництво | 249 | | 237 | 129,4 | 93,6 | 72,60 |
| виробництво гумових та |  | |  |  |  |  |
| пластмасових виробів | 179 | | 175 | 37,1 | 77,8 | 28,04 |
| виробництво інших неметалевих | | |  |  |  |  |
| мінеральних виробів | | 584 | 563 | 137,8 | 88,1 | 23,77 |
| металургія та оброблення металу | | 508 | 491 | 426,2 | 98,5 | 70,27 |
| виробництво машин та устатковання | | 941 | 901 | 350,6 | 95,9 | 31,41 |
| виробництво електричного | |  |  |  |  |  |
| та електронного устаткування | | 499 | 481 | 172,3 | 95,6 | 21,83 |
| виробництво транспортного | | |  |  |  |  |
| устаткування | | 269 | 252 | 252,6 | 99,3 | 31,86 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| інше виробництво | 355 | 333 | 47,2 | 73,1 | 9,39 |
| Виробництво та розподіленя |  |  |  |  |  |
| електроенергії, газу та води | 1315 | 1282 | 534,8 | 97,7 | 68,42 |

На територіальному рівні колективні переговори можуть проводитися між спілками підприємств, групами підприємств або підприємств, розташованих на цій території, незалежно від форми власності і господарювання. Учасниками переговорів є уповноважені представники спілки, групи підприємств або підприємства, а також відповідні уповноважені представники профспілки (профспілок). Якщо профспілка відсутня або трудящі висловлюють їй недовіру, у переговорах беруть участь уповноважені представники самих трудящих. Колективні переговори доцільно проводити за участю уповноважених представників територіального органу з праці, а також територіальних профспілок. Вони мають забезпечувати організацію переговорів і методичну допомогу в досягненні угод. Кількість укладених колективних договорів за регіональним принципом наведено в таблиці 9.10.

Таблиця 9.10.

Стан укладення колективних договорів на 1 січня 2005 року

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Кількість укладених колективних договорів, одиниць | З них зареєстрованих | Кількість працівників, охоплених колективними договорами | |
| тис. осіб | у % до облікової кількості штатних працівників |
| Україна | 82844 | 80145 | 9531,0 | 83,1 |
| Автономна Республіка Крим | 3198 | 3105 | 343,7 | 83,1 |
| Вінницька | 3550 | 3458 | 316,6 | 83,0 |
| Волинська | 2203 | 2169 | 188,6 | 81,3 |
| Дніпропетровська | 4434 | 4238 | 845,8 | 84,1 |
| Донецька | 6995 | 6704 | 1121,8 | 85,9 |
| Житомирська | 2568 | 2535 | 245,8 | 77,8 |
| Закарпатська | 2108 | 2032 | 174,2 | 82,9 |
| Запорізька | 2831 | 2720 | 460,1 | 90,7 |
| Івано-Франківська | 2253 | 2186 | 213,5 | 87,4 |
| Київська | 3153 | 2801 | 311,8 | 80,2 |
| Кіровоградська | 2747 | 2719 | 207,6 | 85,9 |
| Луганська | 4084 | 4041 | 564,0 | 91,3 |
| Львівська | 3598 | 3411 | 432,5 | 72,8 |
| Миколаївська | 2652 | 2551 | 241,7 | 83,6 |
| Одеська | 4568 | 4482 | 449,6 | 82,9 |
| Полтавська | 2803 | 2641 | 335,3 | 79,8 |
| Рівненська | 2611 | 2556 | 222,1 | 88,5 |
| Сумська | 2477 | 2415 | 273,4 | 86,1 |
| Тернопільська | 2123 | 2057 | 147,7 | 71,2 |
| Харківська | 5642 | 5561 | 632,6 | 89,7 |
| Херсонська | 2273 | 2207 | 191,4 | 82,9 |
| Хмельницька | 2190 | 2109 | 227,6 | 73,4 |
| Черкаська | 3109 | 2993 | 272,2 | 87,7 |
| Чернівецька | 1633 | 1539 | 124,8 | 81,0 |
| Чернігівська | 2713 | 2694 | 232,3 | 82,2 |
| м.Київ | 3779 | 3681 | 688,9 | 75,7 |
| м.Севастополь | 549 | 540 | 65,4 | 84,6 |

На рівні підприємства, організації тарифна угода як складова частина колективного договору укладається між уповноваженими на те представниками адміністрації або власника і профспілки (представниками трудящих).

У колективному договорі згідно із Законом України “Про колективні договори і угоди” встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

* зміни в організації виробництва і праці;
* забезпечення продуктивної зайнятості;
* нормування і оплата праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та умови оплати праці за роботу в понаднормований час, час простою, який мав місце не з вини працівника);
* встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
* участі трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
* режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку;
* умови й охорона праці;
* забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організація оздоровлення і відпочинку працівників;
* гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих.
* взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угоди.

Сторони самостійно визначають структуру колективного договору, його розділи, додатки на основі їхніх зобов'язань з зазначенням посадових осіб, відповідальних за їх реалізацію та строки виконання.

Колективно-договірна система трудових відносин на виробничому рівні має сприяти захисту інтересів як роботодавців, так і працівників,

поліпшенню організації трудових відносин, а також забезпеченню їхньої стабільності.

Галузеві й регіональні угоди підлягають повідомній реєстрації Міністерством праці та соціальної політики України, а колективні договори реєструються місцевими органами виконавчої влади відповідно до ст. 9 Закону України "Про колективні договори і угоди", Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затверджених Постановою № 225 Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 p.

Внесення змін і доповнень до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можливе тільки за взаємною згодою сторін у порядку, визначеному колективним договором, угодою. Контроль за виконанням колективного договору, угоди здійснюється сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. Сторони, що підписали колективний договір, угоду, щорічно звітують про їх виконання.

##### Запитання для самоконтролю

* 1. Як визначається ринкова вартість послуг робочої сили?
  2. Що таке вартість і ціна робочої сили?
  3. У чому полягає сутність поняття "доходи населення".
  4. У чому полягає складність економічного змісту заробітної плати?
  5. Яке співвідносяться між собою номінальна, реальна заробітна плата та реальні доходи працівників?
  6. Які функції виконує заробітна плата в ринковій економіці?
  7. Що таке мінімальна заробітна плата?
  8. Які основні принципи організації заробітної плати?
  9. Назвіть основні елементи організації праці.
  10. У чому полягає державне регулювання оплати праці працівників? 11.Як здійснюється договірне регулювання заробітної плати?

1. Охарактеризуйте сутність генеральних, галузевих, реґіональних тарифних угод.
2. У чому полягає сутність тарифної угоди на виробничому рівні?

##### Література

1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посібник. –

К.: Знання-Прес, 2000. – 313с. Глава ІХ, с. 215-224, 235-240.

1. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. Посібник. – К.: КНЕУ, 2000. – С. 65 - 86.
2. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. – К.: Кондор, 2003. – 464с. – Розділ ІІІ, Глава ХІІ, с. 292 - 338.
3. Єсінова Н. І. Економіка праці: Навч. посібник. – Харків: Вид. група

“Академія”. 1999.

1. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення.

– К., 1997.

1. Тимош І. М. Економіка праці: Навч. посібник. – Тернопіль: Астон, 2001. – 347с.- Розділ V, с. 178 - 206.
2. Эрэнберг Р. Д., Смит Р. С. Современная экономика труда. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996.
3. Статистичний щорічник України за 2004 рік //http: [//www.](http://www/) ukr.stat. gov. ua.

##### Терміни та поняття

* Вартість робочої сили
* Додаткова заробітна плата
* Доходи населення
* Заробітна плата
* Мінімальна заробітна плата
* Номінальна заробітна плата
* Оплата праці
* Організація оплати праці
* Прожитковий мінімум
* Принципи організації заробітної плати
* Реальна заробітна плата
* Функція заробітної плати