

**ПРОБЛЕМАТИКА НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗРАХУНКУ ТА  
ВСТАНОВЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

*Досліджено основні тенденції динаміки оплати праці як окремо, так і у структурі валового внутрішнього продукту. Проаналізовано структурні зрушення оплати праці у складі ВВП. Здійснено аналітичне порівняння динаміки оплати праці, зростання ВВП та індексу споживчих цін. Досліджено основні проблеми в нормативно-правовому регулюванні оплати праці, пов'язані з відсутністю моніторингу за змінами продуктивності праці, зростанням ВВП і динамікою заробітної плати у країні. Проаналізовано вплив на соціально-економічні процеси вказаних недоліків юридичного регулювання оплати праці.*

**Постановка проблеми**

Проблема регулювання оплати праці є вкрай важливою складовою ефективного розвитку економіки України. Адже саме заробітна плата переважно формує доходи населення, а отже, є вагомим компонентом платоспроможного попиту і, як наслідок, є в кінцевому результаті джерелом доходу і прибутку підприємств. Проте, враховуючи, що, з одного боку, заробітна плата є основним, нерідко єдиним джерелом доходу конкретної людини, вона також є статтею витрат для підприємства, складається ситуація невідповідності інтересів сторін, оскільки одна сторона прагне до збільшення заробітної плати, інша – до економії саме цієї статті витрат, отже, вирішення даної проблеми нераціонально пускати на самотік. Для впорядкування відносин між сторонами необхідне державне регулювання оплати праці. Проте, існуючі у ньому недоліки перешкоджають вирішенню цієї суперечності. Саме це визначає надзвичайну актуальність теми дослідження.

**Аналіз останніх досліджень та постановка завдання**

Проблематиці дослідження нормативно-правового регулювання оплати праці присвятили свої праці такі вчені економісти Е. Лібанова, Л. Маринич, С. Васильчак, О. Жидяк, Т. Полянчич, Ю. Звягільський, В. Кузьменко, О. Кустовська, Л. Черенько, А. Колот, М. Жулинський, О. Процевський. Проте, незважаючи на всю важливість проведених досліджень з питань юридичного регулювання оплати праці, слід відмітити, що в економіці України досі відсутній моніторинг змін продуктивності праці, зростання ВВП і динаміки заробітної плати. Саме тому зростання оплати праці внаслідок підвищення мінімальної заробітної плати нерідко не обґрунтоване економічним зростанням. Це у кінцевому рахунку не тільки не призводить до підвищення рівня життя населення, зростання продуктивності праці та ділової активності, а навпаки, примушує роботодавців скорочувати використання інших виробничих ресурсів (навіть всупереч технологічним потребам) для того, щоб в

умовах нестачі коштів бути спроможними виконувати державні гарантії з оплати праці. При цьому відбувається зменшення обсягів виробництва, скорочення робочих місць, закриття багатьох підприємств як нерентабельних, порушень у сфері оплати праці і, як наслідок, стримує мотивацію населення до праці.

### **Об'єкт та методика досліджень**

Об'єктом дослідження є нормативно-правовий механізм державного регулювання оплати праці на підприємстві.

Теоретичною і методологічною основою дослідження є діалектичний метод пізнання, системний підхід до вивчення економічних явищ, абстрактно-логічний та економіко-статистичний методи.

### **Результати дослідження**

Процес економічного зростання, що відбувався на Україні з 2000 р., вплинув на поліпшення матеріального становища та життєвого рівня більшої частини громадян країни. Насамперед, макроекономічне зростання вплинуло на рівень доходів і, відповідно, витрат населення, їх структуру, загальну продуктивність та стан розвитку економіки країни. Доходи та витрати взагалі є одними із основних індикаторів підвищення рівня життя населення, тому слід детально дослідити основні тенденції й структурні зрушення саме цих показників матеріального становища населення [10, с. 112].

У складі сукупного доходу домогосподарств оплата праці займає найбільшу питому вагу. Проте необхідно також враховувати розмір частки оплати праці у структурі валового внутрішнього продукту. Високий рівень питомої ваги оплати праці у структурі ВВП країни є передумовою розвинутої ринкової економіки, хоча і не завжди.

Питома вага оплати праці найманих працівників у структурі ВВП України становила в 2008 р. – 45,7 %, в 2009 р. – 45,6 %, в 2010 р. – 46,8 %. Тобто з року в рік частка оплати праці у ВВП країни зростає. Динаміка валового внутрішнього продукту в Україні та його структури наведена у табл. 1.

*Таблиця 1. Динаміка валового внутрішнього продукту в Україні та його структури*

Рік	Валовий внутрішній продукт (у ринкових цінах)	У тому числі			
		оплата праці найманих працівників	податки на виробництво та імпорт	субсидії на виробництво та імпорт	валовий прибуток, змішаний дохід
1	2	3	4	5	6
млн. грн.					
2001	<b>204190</b>	86440	30720	-3456	90486
2002	<b>225810</b>	103117	30764	-3125	95054
2003	<b>267344</b>	122188	34277	-4030	114909

Закінчення таблиці 1

1	2	3	4	5	6
2004	<b>345113</b>	157450	40018	-4855	152500
2005	<b>441452</b>	216600	62777	-6700	168775
2006	<b>544153</b>	268631	82377	-8891	202036
2007	<b>720731</b>	351936	101230	-13389	280954
2008	<b>948056</b>	470464	142599	-25817	360810
2009	<b>913345</b>	451343	134842	-19516	346676
2010	<b>1082569</b>	540651	149602	-18263	410579
%					
2001	<b>100,0</b>	42,3	15,1	-1,7	44,3
2002	<b>100,0</b>	45,7	13,6	-1,4	42,1
2003	<b>100,0</b>	45,7	12,8	-1,5	43,0
2004	<b>100,0</b>	45,6	11,6	-1,4	44,2
2005	<b>100,0</b>	49,1	14,2	-1,5	38,2
2006	<b>100,0</b>	49,4	15,1	-1,6	37,1
2007	<b>100,0</b>	48,8	14,0	-1,8	39,0
2008	<b>100,0</b>	49,6	15,0	-2,7	38,1
2009	<b>100,0</b>	49,4	14,7	-2,1	38,0
2010	<b>100,0</b>	49,9	13,8	-1,7	38,0

Джерело: за даними Державного комітету статистики України [7].

З таблиці 1 видно, що ВВП України з 2001 року постійно зростає (за виключенням періоду 2008-2009 років). Причому у величині ВВП відбулися значні структурні зрушення. Субсидії на виробництво та імпорт залишилися на незмінному рівні у загальній структурі. Частка податків на виробництво та імпорт зменшилась на 1,3 %. Так частка оплати праці зросла з 42,3 % до 49,9 % ціною зниження частки валового прибутку, змішаного доходу з 44,3 % до 38,0 %. Варто зазначити, що темп приросту заробітної плати перевищує темп приросту ВВП. Динаміка зростання номінальної та реальної заробітної плати та індексу споживчих цін наведена у табл. 2.

Багато науковців вважають об'єктивною перешкодою підвищенню заробітної плати в Україні недостатні темпи росту продуктивності праці, що виражається у швидшому зростанні заробітної плати у порівнянні з динамікою ВВП. Заробітна плата може зростати швидше ніж ВВП. Це досягається за рахунок меншого споживання інших виробничих ресурсів, що наочно показано у табл. 1.

Необхідно наголосити також, що підвищення заробітної плати та продуктивності праці неможливе без кардинальної реструктуризації вітчизняного виробництва та зайнятості. Вплив глобальної рецесії в Україні був багаторазово підсилений внутрішньою структурною кризою, зумовленою низькою

конкурентоспроможністю базових галузей економіки. Перехід від індустріально-аграрної економіки з переважно низьким технологічним укладом до економіки, заснованої на знаннях, до постіндустріального суспільства вимагає відмови від моделі дешевої робочої сили, і акцентування на поліпшенні якісних характеристик трудового потенціалу [5, с. 191–192].

*Таблиця 2. Динаміка зростання номінальної та реальної заробітної плати, індексу споживчих цін (2002–2011 рр.)*

Рік	Номінальний ВВП до попереднього року, %	Реальний ВВП до попереднього року, %	Номінальна заробітна плата до попереднього року, %	Реальна заробітна плата до попереднього року, %	Індекс споживчих цін
2002	110,6	105,2	121,0	118,2	100,8
2003	118,4	109,6	122,8	115,2	105,2
2004	129,1	112,1	127,5	123,8	109,0
2005	127,9	102,7	136,7	120,3	113,5
2006	123,3	107,3	129,2	118,3	109,1
2007	132,5	107,9	129,7	112,5	112,8
2008	131,5	102,1	133,7	106,3	125,2
2009	96,3	85,2	105,5	90,8	115,9
2010	118,5	104,2	120,0	110,2	109,4
2011	121,6	105,2	117,6	108,7	108,0
2011 до 2002	644,6	146,5	863,8	312,0	276,8

*Джерело:* за даними Державного комітету статистики України [7].

З таблиці видно, що заробітна плата зростає швидше, ніж ВВП, у свою чергу, індекс споживчих цін у 2007–2009 роках підвищувався швидше, ніж заробітна плата. У 2010–2011 роках спостерігалось незначне перевищення темпу зростання реальної заробітної плати над темпом зростання ІСЦ. Темп приросту реальної заробітної плати у 2002–2011 завжди перевищував темп приросту ВВП. У більшості періодів номінальна заробітна плата зростала швидше, ніж номінальний ВВП. Взагалі, номінальний ВВП за наведений період зріс майже у 6,5 раза, у той час реальний – в 1,5 раза, номінальна заробітна плата у 2011 році склала 863,8 % відносно до 2001 року, реальна – 312,0 %, індекс споживчих цін у 2011 році – 276,8 % відносно до 2001 року. Зростання заробітної плати в Україні у цілому у 2002–2011 рр. випереджало підвищення продуктивності праці і зростання ВВП. Така ситуація спричинена тим, що в Україні відсутній моніторинг співвідношення динаміки продуктивності праці та економічного зростання з динамікою заробітної плати. Тому постає питання необхідності визначення методів оцінки продуктивності праці та її динаміки.

Як вважають фахівці Міжнародної організації праці (далі – МОП), питання визначення частки оплати праці у ВВП є досить гострим і дискусійним як у країнах із перехідною, так і країнах із розвинутою ринковою економікою не тільки тому, що зменшення частки оплати праці у ВВП означає той факт, що більша частка доходів

спрямовується на прибуток, змішаний дохід (тобто питання справедливого розподілу доходів), а й тому, що мова йде про складний стратегічно-важливий вибір – вибір макроекономічної політики, від якої залежить майбутнє країни. Також, фахівці МОП прийшли до висновку, що зменшення частки оплати праці у ВВП не обов'язково означає зниження купівельної спроможності громадян країни, адже в умовах високих темпів економічного зростання це явище може свідчити про те, що заробітна плата у країні зростає більш повільними темпами, ніж прибуток та змішаний дохід. І це, у свою чергу, означає, що купівельна спроможність також зростає повільнішими темпами [3, с. 74].

На нашу думку, верхню межу коштів, які припадають на оплату праці працівників має визначати критерій випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням заробітної плати. Нижню межу заробітної плати необхідно обмежити вартістю робочої сили, яка включає всі затрати на її відтворення (у тому числі на виховання та освіту дітей), а також сплати до пенсійних фондів.

Сьогодні держава проводить політику підвищення оплати праці, підвищуючи мінімальну заробітну плату, збільшуючи тарифні ставки та посадові оклади, насамперед, рядових працівників. При цьому стверджується, що в кінцевому рахунку зростають тарифні ставки основних працівників підприємств незалежно від форм власності.

Проте, варто враховувати, що відбувається таке підвищення із збереженням інших елементів тарифної системи, а також нетарифних елементів оплати праці: премій, доплат та ін. З цієї причини, підвищення мінімальної заробітної плати супроводжується випереджаючим ланцюжковим підвищенням заробітних плат інших категорій працівників більш високого рангу, що має певні негативні наслідки. Підприємства бюджетної сфери кошти на підвищення заробітної плати отримують з державного бюджету, причому, нерідко в недостатніх обсягах. Це змушує їх зменшувати або анулювати розміри премій, інших виплат, відправляти працівників у неоплачувані відпустки, вводити на підприємстві скорочений робочий день або скорочувати персонал. Підприємства недержавної форми власності при цьому часто зменшують прибуток або наращують збитки, скорочують суми відрахувань до бюджету, нерідко практикують затримки з виплатою заробітної плати тощо.

Одним з найважливіших регуляторів відносин із заробітної плати є колективний договір. Колективний договір не вичерпує всіх способів договірного регулювання оплати праці на підприємстві. Якщо колективний договір на підприємстві не укладався, на власника покладається обов'язок погоджувати умови оплати праці з профспілковим органом, який представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим органом, уповноваженим трудовим колективом представляти його інтереси (І ст. 15 Закону "Про оплату праці"). Колективними договорами не можуть встановлюватися умови оплати праці, що погіршують становище працівників порівняно з законодавством. Умови оплати праці, що погіршують становище працівників порівняно з умовами, передбаченими генеральною, галузевою чи регіональною угодами, у колективному договорі встановлюватися можуть, але не більше ніж на шість місяців – на період подолання фінансових труднощів підприємства (II ст. 14 Закону "Про оплату праці"). Це

спеціальне правило має пріоритет перед загальним правилом частини третьої ст. 7 Закону "Про колективні договори й угоди", яке допускає лише поліпшення колективними договорами становища працівників порівняно з генеральною, галузевою і регіональною угодами і не допускає навіть тимчасового його погіршення [8]. Внаслідок цих неточностей має місце на комунальних підприємствах практика затримки на 6 місяців підвищення заробітної плати працівником внаслідок зростання мінімальної заробітної плати.

Такого підвищення мінімальної заробітної плати через нестачу бюджетних та власних коштів часто ледь достатньо для задоволення мінімальних потреб працівників навіть найнижчих розрядів. Водночас, працівникам з вищими заробітками номінально дістається більш високе абсолютне збільшення доходів, і це додатково підживлює зростання цін та інфляцію. Причому, підвищення зарплати поза зв'язком з результатами праці може збільшувати у сфері обігу кількість грошей, не забезпечених товарною масою, що також викликає зростання цін та інфляцію. Процес стає самовідтворюваним і періодично "підігривається" черговим "підвищенням" мінімальної заробітної плати, тобто знову ж таки збільшенням тарифних ставок [2, с. 72–73].

Найважливішою державною гарантією, пов'язаною з оплатою праці, є мінімальна заробітна плата – вона обов'язкова на всій території України для підприємств усіх форм власності й господарювання. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір зарплати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму працівником місячну, погодинну норму праці або обсяг робіт провадиться не може [6, с. 617-618].

Основним інструментом нормативно-правового регулювання оплати праці є встановлення мінімальної оплати праці. Відповідно до українського законодавства, в основі тарифної системи оплати праці лежить ставка першого тарифного розряду, базою для визначення якого є мінімальна заробітна плата, що ґрунтується, у свою чергу, на величині прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Асортимент товарів та послуг, які визначають величину прожиткового мінімуму, має стійку тенденцію до розширення. Люди прагнуть до активного відпочинку, придбання побутової техніки, автомобілів та ін. Недооцінка цих обставин веде до постійного відносного збідніння наших громадян.

За своїм змістом мінімальна заробітна плата, яка сьогодні використовується для встановлення параметрів тарифної системи, являє собою кошти, мінімально необхідні для підтримання життєвих функцій працівника (життєвий мінімум). А тарифна система має ґрунтуватися на вартості робочої сили, яка більш повно і об'єктивно відображає умови її відтворення. Така переорієнтація дозволить послідовно наблизитися до передових країн не тільки рівнем цін, а й рівнем купівельної спроможності заробітної плати.

Наявність об'єктивної та обґрунтованої диференціації заробітної плати є умовою підвищення її мотиваційної функції. У наукових дослідженнях, присвячених порівняльному аналізу оплати праці, під її диференціацією розуміють відмінності між рівнями заробітної плати працівників залежно від різних чинників. При цьому, виокремлюють галузеву, регіональну, професійну, гендерну диференціації заробітної плати [4, с. 25].

Дані про середньомісячну заробітну плату в Україні за видами економічної діяльності (таблиця 3) свідчать про суттєву та необґрунтовану її диференціацію. Очевидно, що заробітна плата формується без урахування реальної вартості робочої сили і ціни праці: найбільш кваліфіковані спеціалісти, зайняті у таких сферах діяльності, як дослідження та розробки, заробляють значно менше від зайнятих у транспорті тощо.

Взагалі, показник міжгалузевих співвідношень заробітної плати свідчить про те, що на величину заробітної плати більше впливає вид економічної діяльності, а не результати чи кваліфікованість праці [1, с. 154].

Проблеми організації заробітної плати слід розглядати у тісному зв'язку з продуктивністю праці. Проте, цьому показнику і співвідношенню його динаміки з темпами зростання заробітної плати останнім часом приділяється незаслужено мало уваги навіть у “Генеральній угоді” і, відповідно, у Галузевих угодах між працівниками, власниками та профспілками. Так, в угоді щодо вугільної промисловості, наприклад, сказано, що “...сторони домовилися забезпечити темпи зростання реальної заробітної плати не нижчі від темпів зростання реального валового продукту за відповідний рік”. Але не продуктивності праці. І далі: “...забезпечити щорічне підвищення рівня середньої заробітної плати по галузях не менш як на 25 %” — так само без зв'язку з динамікою продуктивності праці [2, с. 68–69].

*Таблиця 3. Галузева диференціація оплати праці в Україні у 2011 р.*

Вид діяльності	Абсолютна заробітна плата (грн)	Заробітна плата у відношенні до середньої в Україні (%)	Заробітна плата у відношенні до максимальної (%)
1	2	3	4
<b>Усього</b>	<b>2633</b>	<b>100,00</b>	<b>0,30</b>
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	1800	68,36	0,21
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	2300	87,35	0,26
Рибальство, рибництво	1369	51,99	0,16
Промисловість	3120	118,50	0,36
Будівництво	2251	85,49	0,26
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	2339	88,83	0,27
Діяльність готелів та ресторанів	1777	67,49	0,20
Діяльність транспорту та зв'язку	3138	119,18	0,36
Діяльність наземного транспорту	2699	102,51	0,31
Діяльність водного транспорту	3428	130,19	0,39

Закінчення таблиці 3

1	2	3	4
Діяльність авіаційного транспорту	8742	332,02	1,00
Додаткові транспортні послуги та допоміжні операції	3432	130,35	0,39
Діяльність пошти та зв'язку	2709	102,89	0,31
Фінансова діяльність	5340	202,81	0,61
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям;	2935	111,47	0,34
з них дослідження і розробки	3270	124,19	0,37
Державне управління	3053	115,95	0,35
Освіта	2081	79,04	0,24
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1778	67,53	0,30
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	2380	90,39	0,21
з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	2500	94,95	0,26

*Джерело:* за даними Державного комітету статистики України [7].

З таблиці видно, що найбільші середні заробітні плати отримують працівники, зайняті у фінансовій сфері та сфері авіаційного транспорту. Найменші середні заробітні плати отримують працівники, зайняті у сільському господарстві, мисливстві, рибальстві, сферах готельно-ресторанного обслуговування та охорони здоров'я. Взагалі, наведені вище дані свідчать про наявність значної і необгрунтованої диференціації (у 3–5 разів, якщо порівнювати середню заробітну плату у сільському господарстві та фінансовій сфері або транспорті) у рівнях заробітної плати в Україні.

За великим рахунком, збільшення мінімальної заробітної плати слід розглядати в іншій площині, ніж це робиться до цього часу. Зусилля слід спрямовувати на ліквідацію робіт низької кваліфікації, впровадження засобів малої механізації та автоматизації, розширення зон обслуговування й вдосконалення організації і нормування праці [2, с. 73].

Аналізуючи матеріальне становище населення, особливу увагу слід приділити купівельній спроможності доходів, адже реальний рівень матеріального добробуту населення характеризує саме цей статистичний показник. Купівельна спроможність



доходів населення є узагальнюючим і дуже важливим елементом оцінки та аналізу матеріального добробуту населення.

Взагалі, купівельна спроможність доходів населення вимірюється кількістю товарів, яку можна було б придбати на суму отриманих доходів за середніми цінами покупки. Для більш комплексного дослідження матеріального становища населення потрібно оцінити купівельну спроможність доходів різних соціально-економічних груп, зокрема: найманих працівників, осіб пенсійного віку, аналізуючи купівельну спроможність їх доходів, а саме: середньої заробітної плати, середньої пенсії. Таким чином, при оцінці рівня матеріального становища будуть охоплені основні соціальні групи населення, що дасть можливість зробити комплексні висновки стосовно стану їх матеріального добробуту.

Представлена в роботі оцінка купівельної спроможності основних видів доходів населення здійснюється за продуктовим кошиком. Вартість продуктового кошика формується на основі витрат на харчові продукти. Зміна вартості продуктового кошика та його співвідношення з основними показниками соціальних стандартів є яскравим індикатором стану матеріального становища населення країни, що, у першу чергу, характеризує якість зростання доходів різних соціальних груп населення.

Динаміка вартості товарів, які наповнюють споживчий кошик громадян України, свідчить про постійну тенденцію її зростання, особливо за останні роки. Як бачимо з таблиці 2, ціни на товари в окремі роки зростають швидше, ніж доходи населення. Від 2000 року ВВП України постійно зростає (крім падіння у кризовому 2009 році), а набір матеріальних благ у споживчому кошику впродовж майже 12 років залишився незмінним [9].

Отже, за даними розрахунків, здійснених на основі вибіркового обстеження умов життя домогосподарств, вартість продуктового кошика (у розрізі 61-го виду продуктів харчування за 2002–2005 рр. та 52-ох продуктів харчування за 1999–2001 рр.) має ознаки стабільного зростання. Темпи зростання вартості продуктового кошика та реальної заробітної плати наведені у таблиці.

Можна констатувати той факт, що темпи зростання вартості продуктового кошика свідчать про існування нерівномірної тенденції при порівнянні з динамікою реальної заробітної плати населення [10, с. 126].

Підвищення заробітної плати є цілком необхідною передумовою економічного розвитку та підвищення життєвого рівня. Проте, робити це необхідно, по-перше, маючи економічні передумови для такого підвищення, тобто реальну забезпеченість цього підвищення можливостями держави, по-друге, обґрунтованими та підкріпленими розрахунками методами з вираховуванням всіх можливих наслідків. Підвищення, не прив'язане до економічного зростання, веде до виснаження ресурсів держави і підприємств і в кінцевому рахунку, може призвести до банкрутства останніх. Збільшення заробітної плати шляхом підвищення мінімальних тарифних ставок не пов'язане з продуктивністю праці та економічним зростанням, має бути

чітко обмежене. Воно може застосовуватися виключно у випадках, наприклад, для ліквідації розбалансованості політики заробітної плати і тільки за умови наявності реальних джерел коштів у держави та на підприємствах. Проте, в жодному разі не варто допускати збільшення абсолютних розривів між рівнями мінімальної та максимальної заробітної плати, для запобігання соціальної напруженості у суспільстві. Підвищення ставок перших розрядів тарифних сіток (або ставок працівників основного виробництва) має супроводжуватися оптимізацією (зменшенням) міжрозрядних коефіцієнтів за незмінної величини або відносно меншого зростання ставок вищих розрядів тарифної сітки.

### **Висновки та перспективи подальших досліджень**

Отже, процес економічного зростання, що відбувався на Україні з 2000 р., вплинув на поліпшення матеріального становища та життєвого рівня більшої частини громадян країни. Насамперед, макроекономічне зростання вплинуло на рівень доходів і, відповідно, витрат населення, їх структуру, загальну продуктивність та стан розвитку економіки країни. ВВП України з 2001 року постійно зростав (за виключенням періоду 2008–2009 років). У той же час, темп зростання заробітної плати перевищував темп зростання ВВП. Внаслідок цього у величині ВВП відбулися значні структурні зрушення. Частка оплати праці зросла з 42,3 % до 49,9 % ціною зниження частки валового прибутку, змішаного доходу з 44,3 % до 38,0 %. Тобто зростання заробітної плати в Україні в цілому у 2002—2011 рр. випереджало підвищення продуктивності праці. Така ситуація пов'язана, насамперед, з тим, що в нашій економіці взагалі відсутній на законодавчому рівні моніторинг продуктивності праці, і тому чергове підвищення заробітної плати не прив'язане до реального росту ВВП. У результаті, для підтримання можливості виконувати державні гарантії щодо оплати праці підприємства змушені зменшувати споживання інших ресурсів, нерідко на шкоду виробничим потребам, що призводить до скорочення виробництва або, у кінцевому рахунку, ліквідації підприємства. Також слід враховувати, що навіть незначне підвищення мінімальної заробітної плати або заробітної плати працівника основного виробництва за колективним договором, яке відбудеться при збереженні надтарифних елементів оплати праці (надбавок, доплат, премій), супроводжуватиметься значно більшим підвищенням заробітних плат інших працівників. Це ще більше посилює проблему нестачі коштів і змушує до економії, що виражається відправленням працівників у неоплачувані відпустки, зменшенням розмірів або взагалі невиплата премій та інших виплат окремим категоріям працівників, скороченням персоналу. Також це призводить до порушень трудового законодавства, що виражається у подовженні тривалості робочого дня без нарахування оплати праці в понадурочний час, затримки підвищення заробітної плати працівників внаслідок зростання мінімальної заробітної плати. Все це нівелює мотивуючий ефект від зростання оплати праці. Більше того, в деякій мірі досягається зворотній результат. На нашу думку, для

посилення мотивуючої функції оплати праці необхідно запровадити чіткий моніторинг за зростанням продуктивності праці та ВВП країни з метою недопущення нарощення грошової маси і підвищення цін, що нівелюють зростання заробітної плати. Перспективним при цьому вважається проведення аналітичної оцінки продуктивності праці та її оплати у системі мотивації працівників й дослідження їх впливу на соціально-економічні процеси.

### Література

1. *Васильчак С. В.* Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві / *С. В. Васильчак, О. Р. Жидяк, Т. М. Полянчик* // *Наук. вісн. НЛТУ України.* – 2011. – Вип. 21.12 – С. 152–157.
2. *Звягільський Ю. Л.* Проблеми державного регулювання заробітної плати в Україні / *Ю. Л. Звягільський* // *Економіка України.* – 2011. – № 5. – С. 65–74.
3. *Кузьменко В. В.* Зарубіжний досвід визначення частки оплати праці у ВВП та собівартості продукції / *В. В. Кузьменко* // *Вісн. Хмельницького нац. ун-ту.* – 2009. – № 5. – С. 72–76.
4. *Кустовська О. В.* Статистичний аналіз галузевої диференціації оплати праці в Україні / *О. В. Кустовська, Р. В. Піцик* // *Статистика України.* – 2011. – № 2. – С. 25–31.
5. *Лібанова Е. М.* Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / за ред. *Е. М. Лібанової.* – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. – 496 с.
6. *Маринич Л. В.* Правовий екскурс щодо проблем реформування інституту оплати праці / *Л. В. Маринич* // *Форум права.* – 2011. – № 1. – С. 617–623.
7. Офіційний сайт Державного комітету статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Офіційний сайт Центрального юридичного порталу України “Студрада – коаліція юристів” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studrada.com.ua/>
9. Офіційний сайт Британської телерадіомовної компанії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bbc.co.uk/ukrainian/business/>
10. *Черенько Л. М.* Рівень життя населення України: наук. моногр. / *Л. М. Черенько.* – К.: ТОВ «Видавництво «Консультант», 2006. – 428 с.