

## **СЕКЦІЯ 9. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ**

**Артюх О.В.**

доцент кафедри бухгалтерського обліку та аудиту

**Мельникова С. М.**

студентка

*Одеський національний економічний університет,*

*г. Одеса, Україна*

### **ЗАРОБІТНА ПЛАТА В УКРАЇНІ: ПИТАННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

В сучасних умовах господарювання існує велика кількість невирішених питань і суперечностей у сфері оплати праці, зокрема, її державного регулювання. Це перш за все пов'язано з соціальною незахищеністю працівників. В економіці в умовах подолання кризових явищ головним завданням держави є розробка моделі сталого економічного розвитку країни на основі стабілізації національного виробництва та забезпечення добробуту громадян шляхом стимулювання оплати праці, зменшення диференціації доходів населення, підвищення продуктивності праці, ліквідації тіньових схем оплати праці. Тому питання оплати праці завжди знаходилося у центрі уваги наукової спільноти. Проблеми державного регулювання оплати праці, покращення рівня життя громадян та напрями удосконалення механізмів впливу держави на соціальну сферу в Україні сьогодні активно досліджуються такими вченими та науковцями, як: Звягільський Ю.Т., Рацька О.С., Сергієнко О.І., Шевчук Л.П., Стаднік В.В., Божинська В.С., Шоляк О.Ю. та іншими фахівцями.

Дослідники зазначають, що розмір оплати праці визначає рівень і якість життя, розмір майбутньої пенсії, що у свою чергу характеризує здоров'я,

можливості освіти, культурний розвиток, психологічний стан та настрої людей, та, в цілому, соціальне та економічне становище держави.

Формування механізму державного регулювання оплати праці в Україні відбувається у складних умовах трансформації економічної системи, що супроводжується постійним загостренням соціальних проблем. Низька вартість робочої сили, високий ступінь диференціації доходів громадян та поширення тіньових видів діяльності стали безпосередніми наслідками здійснюваної урядом політики. Слід відмітити, що протягом останнього десятиріччя спостерігалась позитивна динаміка зростання заробітної плати, але рівень доходів населення залишається неприпустимим.

Сформована соціальна модель України відзначається значною диференціацією доходів та рівнем їх тінізації, деградацією ринку праці з одночасним звуженням попиту і пропозиції робочої сили. Це обумовлює хронічний бюджетний дефіцит і низьку продуктивність праці, обмежує платоспроможний попит, гальмує економічне зростання, стримує розвиток трудового потенціалу та знижує конкурентоспроможність національної економіки.

Тому, незважаючи на вагомості напрацювання дослідників, залишаються відкритими питання оплати праці, її державного регулювання.

Як показує світовий досвід на сьогодні жодна країна з розвинутою ринковою економікою не обходиться без активного втручання держави в процеси регулювання заробітної плати, хоча методи і масштаби державного впливу є різними. Державне регулювання оплати праці в Україні полягає, передусім, у визначенні і перегляді розміру мінімальної заробітної плати, а також умов, які впливають на її величину. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності й господарювання.

Розмір мінімальної заробітної плати згідно із ст. 9 Закону України «Про оплату праці» [ 1 ] визначається з урахуванням:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету;

- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Для загальної оцінки рівня життя в Україні, встановлення розмірів мінімальної заробітної плати, соціальної допомоги, а також розрахунку величини неоподаткованого мінімуму доходів громадян застосовується такий соціальний стандарт, як прожитковий мінімум.

Розміри прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати встановлюється Кабінетом Міністрів України та затверджується Верховною Радою України при прийнятті Закону України «Про Державний бюджет» на відповідний рік.

Отже, заробітна плата є однією з головних економічних категорій, яка повинна, дотримуючись свого економічного змісту, забезпечити розв'язання як мінімум двох важливих державних проблем:

- відтворення робочої сили потрібного рівня і якості;
- стимулювання працівників до результативної праці.

Іншими словами, державне регулювання оплати праці повинно:

- забезпечити справедливість оплати праці на основі адекватної оцінки її затрат та результатів;

- створити можливості для зростання добробуту працівників та їх сімей до рівня передових країн світу на основі безперервного піднесення економіки за допомогою реальної офіційної заробітної плати;

- сформувані умови для розширеного відтворення робочої сили.

Така концепція може бути реалізована шляхом цілеспрямованого здійснення заходів щодо усунення застарілих законодавчих підходів та практики, яка склалась на сьогодні.

Не дивлячись на те, що розмір заробітної плати починаючи з 2010 року перевищує розмір прожиткового мінімуму, в цілому заробітна плата залишається критично низькою. Факторами, які впливають на її розмір, є:

- низька ціна робочої сили, що стримує зростання заробітної плати;
- велике податкове навантаження на фонд оплати праці;

– значні розбіжності між рівнями середньомісячної номінальної заробітної плати за видами економічної діяльності;

– деформована структура валового внутрішнього продукту;

– порушення головних макроекономічних пропорцій [4, с. 16 - 21].

Отже, потребує першорядного вирішення питання підвищення заробітної плати, яке має ґрунтуватися на можливостях реального сектора економіки та бюджету на основі ефективного використання людського капіталу, підвищення результативності та продуктивності виробництва, впровадження нових сучасних технологій [5, с. 2].

Держава зобов'язана мати достатньо сильні позиції у визначенні політики заробітної плати, де пріоритетними завданнями повинні бути:

– забезпечення передумов для зростання обсягів виробництва та ліквідації заборгованості з заробітної плати;

– встановлення взаємозалежності між розмірами доходів працівників та їх продуктивністю праці;

– вдосконалення методики нарахування податків та надання пільг окремим категоріям працівників;

– впровадження систем матеріального стимулювання для підвищення продуктивності праці найманих працівників;

– наближення рівня заробітної плати до реальної офіційної заробітної плати;

– досягнення раціонального співвідношення між оплатою праці та чистим прибутком;

– зменшення навантаження на фонд оплати праці з метою уникнення детінізації заробітної плати.

## **ЛІТЕРАТУРА**

1. Закон України «Про оплату праці» № 108/95 від 24.03.1995 р., із змінами і доповненнями [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

2. Звягільський Ю.Т. Проблеми державного регулювання заробітної плати в Україні / Ю.Т. Звягільський // Економіка України. – 2011. – №5. – С. 65 - 74.
3. Рацька О.С. Державне регулювання мінімальної заробітної плати / О.С. Рацька // [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/30\\_NIEK\\_2011/Economics/10\\_96366.doc.htm](http://www.rusnauka.com/30_NIEK_2011/Economics/10_96366.doc.htm)
4. Сергієнко О.І. Заробітна плата як елемент первинних доходів домогосподарств: сучасний стан і тенденції формування / О.І. Сергієнко // Україна: аспекти праці. – 2011. – №5. – С. 15- 21.
5. Шевчук Л.П. Проблеми державного регулювання оплати праці та шляхи їх подолання / Л.П. Шевчук, В.В. Стаднік, В.С. Божинська // [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/29\\_DWS\\_2011/Economics/7\\_95363.doc.htm](http://www.rusnauka.com/29_DWS_2011/Economics/7_95363.doc.htm)
6. Шоляк О.Ю. Мінімальна заробітна плата, як державна соціальна гарантія оплати праці / О.Ю. Шоляк // [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Oif\\_apk/2009\\_4/26\\_Shol.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Oif_apk/2009_4/26_Shol.pdf)