

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

ТИБІНКА ГАЛИНА ІГОРІВНА

УДК [338.24:331.2.024.012.23](477)

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ
ОПЛАТИ ПРАЦІ В ГОСПОДАРСЬКІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ**

Спеціальність 08.00.03 –
економіка та управління національним господарством

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Львівському національному університеті імені Івана Франка Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент
Жук Оксана Петрівна,
Львівський національний університет імені Івана Франка,
доцент кафедри менеджменту.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Ляш Ольга Ігорівна,
Львівська комерційна академія
Центральної спілки споживчих товариств України,
професор кафедри економіки підприємства;

кандидат економічних наук, доцент
Міщук Галина Юріївна,
ДВНЗ „Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана”, докторант.

Захист відбудеться “11” березня 2015 р. о 11⁰⁰ год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 35.051.01 у Львівському національному університеті імені Івана Франка за адресою: 79008, м. Львів, проспект Свободи, 18, ауд. 115 .

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці Львівського національного університету імені Івана Франка за адресою: 79601, м. Львів, вул. Драгоманова, 5.

Автореферат розісланий “10” лютого 2015 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

проф. Плиса В. Й.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Процеси становлення ринкової економіки в Україні зумовлюють значні перетворення у системі соціально-трудових відносин. Кризові явища у вітчизняній економіці негативно впливають на рівень заробітної плати, а отже, і на рівень добробуту громадян, які працюють. Зниження рівня доходів населення спричиняє скорочення їхнього платоспроможного попиту, що впливає на зменшення обсягів виробництва. В умовах кризи роботодавці не мають змоги підвищувати, а подекуди й виплачувати заробітну плату. Саме тому однією з базових проблем усіх змін у вітчизняній економіці є становлення адекватної до сучасних умов ефективної системи регулювання оплати праці.

Досвід розвинених країн світу свідчить, що вирішення згаданої проблеми неможливе лише ринковими регуляторами або лише завдяки державному регулюванню економіки. Отож, у сучасних умовах економічного розвитку виникла потреба вдосконалити існуючий організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці на усіх рівнях управління, в усіх галузях і сферах національної економіки.

В господарській системі України, як і у більшості ринкових економіках світу, система регулювання оплати праці є багаторівневою, охоплює ринкове, державне, колективно-договірне регулювання та регулювання на рівні суб'єктів господарювання з використанням різних моделей, форм і систем оплати праці.

Окремі питання організації й регулювання оплати праці в умовах перехідної економіки та ринкової системи господарювання досліджувало чимало вітчизняних вчених-економістів, зокрема Н. Болотіна, О. Валецька, О. Грішнова, О. Дубовська, О. Жук, О. Іляш, Г. Завіновська, А. Колот, М. Крупка, Т. Костишина, О. Кочемировська, О. Кузьмін, Г. Куліков, В. Лагутін, Е. Лібанова, Г. Міщук, В. Онищенко, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, С. Покропивний, О. Поліщук, В. Приймак, О. Стефанишин, О. Стецуріна, А. Череп, Л. Шульгінова та ін. Проблеми детінізації національної економіки, зокрема системи оплати праці, розглядали у своїх працях І. Барановська, Я. Дяченко, О. Коваль, Ю. Харазішвілі та ін. Вивченням зарубіжного досвіду формування і функціонування систем оплати праці та можливостей впровадження у вітчизняну економіку займались С. Дзюба, Е. Жуліна, Н. Іванова, С. Матюх та ін.

Серед класиків економічної думки вагомий внесок у розроблення цієї проблематики зробили представники різних економічних шкіл, серед яких варто відзначити Е. Бем-Баверка, Дж. Кейнса, Ф. Кене, К. Маркса, У. Петі, Д. Рікардо, Ж. Б. Сейя, А. Сміта, Дж. Стюарта Міля, М. Туган-Барановського та ін.

Дослідження названих авторів стосувались багатьох аспектів проблеми регулювання доходів і оплати праці у ринкових умовах. Зазвичай науковці акцентують увагу на окремих інструментах регулювання оплати праці, тому фундаментальні положення праць вітчизняних і зарубіжних вчених потребують подальших комплексних досліджень у сфері формування цілісної політики оплати праці, а також вдосконалення існуючого організаційно-економічного механізму її регулювання на основі системного підходу в рамках вирішення проблеми детінізації оплати праці.

Актуальність проблем регулювання оплати праці на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки, недостатня теоретична та практична їх розробленість, необхідність вдосконалення самого організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці обумовили вибір теми дисертаційної роботи, формування її мети, завдань і структури.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертаційної роботи пов'язана з проблематикою прикладної держбюджетної теми економічного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка „Управління структурно-інноваційними процесами в регіоні” (номер державної реєстрації 0112U005141). Роль автора у виконанні науково-дослідних робіт полягала у з'ясуванні суті системи оплати праці, теоретико-організаційних аспектів її регулювання, виробленні напрямів вдосконалення організаційно-економічного регулювання оплати праці в господарській системі України і відображена у наукових звітах кафедри менеджменту Львівського національного університету імені Івана Франка.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретико-методичних положень та розробка науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці в господарській системі України.

Для досягнення поставленої мети сформульовано і вирішено такі завдання:

- узагальнити теоретичні аспекти оплати праці, зокрема дослідити з позицій економічного підходу сутність понять „оплата праці” і „заробітна плата”;
- дослідити особливості системи організації регулювання оплати праці у ринковій господарській системі;
- систематизувати основні елементи організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці в умовах побудови ринкової економіки;
- провести порівняльно-оціночний аналіз стану оплати праці на регіональному та галузевому рівнях;
- проаналізувати основні інструменти організаційно-економічного регулювання оплати праці в Україні та визначити їхні недоліки;
- оцінити детермінанти регулювання оплати праці та виявити потенційні джерела зростання заробітної плати у національній економіці;
- визначити й обґрунтувати перспективи зміни рівня заробітної плати в національній економіці, виявити його головні чинники;
- дослідити зарубіжний досвід регулювання оплати праці та оцінити можливості його адаптації до використання у вітчизняних реаліях;
- розробити й обґрунтувати напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці, зокрема щодо детінізації оплати праці в Україні.

Об'єктом дослідження є процеси формування і розвитку організації оплати праці в господарській системі України.

Предметом дослідження є теоретико-методичні, науково-практичні засади та організаційно-економічні закономірності розвитку системи регулювання оплати праці.

Методи дослідження. Теоретичним та методичним підґрунтям проведення дослідження стали загальнонаукові та спеціальні методи пізнання, концептуальні

положення сучасної економічної теорії, діалектичний метод пізнання, системний і комплексний підходи до вивчення суспільних явищ і процесів. У процесі наукового дослідження використовували загальноекономічні та специфічні методи, зокрема, абстрактно-логічний (для теоретичних узагальнень результатів дослідження та формулювання висновків); статистичного дослідження, зокрема, порівняння (для порівняння рівнів заробітної плати у різних галузях економіки і регіонах), визначення абсолютних, середніх і відносних величин (для оцінки центральних тенденцій, структурних зрушень і змін у рівнях заробітної плати), ряди динаміки (для виявлення тенденцій розвитку досліджуваних явищ), групування (для визначення взаємозалежності між рівнем заробітної плати та іншими показниками), кореляційно-регресійний аналіз (для визначення якісних і кількісних залежностей змінних фонду оплати праці), соціологічні методи (для експертної оцінки чинників впливу на рівень оплати праці), а також аналіз і синтез, метод єдності історичного та логічного й інші наукові методи дослідження. У розділі 3 обчислення виконали за допомогою сучасних програмно-технічних засобів (Microsoft Excel 2010 та Stata 11.1).

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти України, конвенції Міжнародної організації праці, концепції та програми у сфері регулювання оплати праці, статистичні дані Державної служби статистики України, матеріали міжнародних організацій, а також публікації у періодичних виданнях, монографії, праці вітчизняних і зарубіжних авторів, Інтернет-ресурси.

Наукова новизна одержаних результатів. Дослідження організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці в господарській системі України дало змогу одержати теоретичні та практичні результати, які характеризуються науковою новизною, зокрема:

вперше:

– запропоновано теоретико-прикладну концепцію державної політики детінізації у сфері оплати праці, яка ґрунтується на гармонійному поєднанні двох складових організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці: адміністративної і мотиваційної, та передбачає розробку моделі формування й прогнозування національного і регіонального рівня середньомісячної заробітної плати із врахуванням відмінних за походженням та значенням груп чинників (індексів конкурентоспроможності регіонів, мінімальної заробітної плати та валового внутрішнього продукту на одну особу);

удосконалено:

– науково-теоретичні підходи щодо оцінки головних детермінант регулювання оплати праці шляхом врахування ваги впливу на рівень заробітної плати різних чинників, серед яких найвагомішими є продуктивність праці, валовий внутрішній (регіональний) продукт, обсяг іноземних інвестицій, податкове регулювання, соціально-економічні характеристики підприємства, що дасть змогу підвищити ефективність застосування відповідних важелів впливу на зазначені чинники у процесі державного регулювання оплати праці;

– теоретичні положення регулятивних процесів детінізації оплати праці, які на відміну від існуючих підходів, сприятимуть ефективнішому урегулюванню відносин між роботодавцями і найманими працівниками;

– науково-методичні підходи до виявлення прямого та непрямого впливу мінімальної заробітної плати на формальний і неформальний сектори економіки, що виражається у зміні кількості зайнятого населення та стимулюванні до офіційного відображення розміру заробітної плати, та дозволить забезпечити краще виконання нею своїх соціально-економічних функцій;

набули подальшого розвитку:

- понятійний апарат дослідження, зокрема економічне обґрунтування відмінностей між категоріями „заробітна плата” і „оплата праці”, які полягають у тому, що заробітна плата ототожнюється, насамперед із предметом, а оплата праці – це система відносин, механізмів і способів, тобто певний процес, що поглиблює теоретико-методичні основи досліджуваної проблеми;

- теоретичні положення структури організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці, який розглядається як система принципів, важелів і методів управлінського впливу на систему оплати праці, які діють на підставі відповідного правового, соціально-економічного, інформаційного та інституційного забезпечення і враховують ринкове та договірне регулювання, що є запорукою формування ефективної системи організації оплати праці;

- теоретико-прикладні засади застосування тарифної сітки та колективно-договірного регулювання з метою стимулювання підвищення кваліфікації працівників, якості виготовленої продукції, кращої юридичної захищеності, у підсумку – зростання рівня заробітної плати.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у тому, що сформульовані пропозиції та висновки можна використати у науково-дослідній сфері, державному управлінні, нормотворчості та для вдосконалення організації систем оплати праці на підприємствах й організаціях України.

Результати дисертаційної роботи, які мають прикладний характер, апробовано і прийнято до впровадження у діяльності Департаменту економічного розвитку, торгівлі та промисловості Львівської обласної державної адміністрації України (довідка № 1-44-1481 від 12.06.2014р.), під час забезпечення навчального процесу для студентів напряму підготовки „Менеджмент” у Львівському національному університеті імені Івана Франка (довідка № 2647-Н від 19.06.2014р.) та Львівському національному аграрному університеті (довідка № 01-28-06/2 від 9.04.2014р.), у діяльності СП ТзОВ „Етрус” (довідка № 93 від 28.02.2014р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійним науковим дослідженням, яке здобувач виконав відповідно до поставленої мети і завдань на підставі опрацьованих наукових публікацій, офіційних статистичних даних та інших джерел. Із наукових праць, виконаних у співавторстві, у дисертації використано лише ті положення та ідеї, які автор отримав особисто.

Апробація результатів дисертаційної роботи. Основні положення, висновки і рекомендації наукового дослідження автора оприлюднені та обговорені на таких міжнародних, всеукраїнських науково-практичних конференціях: Міжнародна науково-практична конференція „Сучасна парадигма управління і Острозька Біблія” (м. Львів, 9-10 квітня 2009р.), Міжнародна студентсько-аспірантська наукова конференція „Економіка України в умовах посилення глобалізаційних процесів: виклики і перспективи” (м. Львів, 15-16 травня 2009р.), Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція „Ринкова трансформація економіки: стан,

проблеми, перспективи” (м. Харків, 8-22 листопада 2010р.), Міжнародна наукова інтернет-конференція „Формування та розвиток економіки в сучасних умовах господарювання” (м. Луцьк, 27-28 квітня 2011р.), X науково-технічна конференція науково-педагогічних працівників „Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп’ютерних технологій в Україні” (м. Львів, 31 березня-5 квітня 2014р.).

Публікації. За результатами наукового дослідження опубліковано 16 наукових праць, із них 9 у наукових фахових виданнях (у тім числі 7 одноосібно), 2 – у іноземних виданнях та 5 – у інших виданнях. Загальний обсяг праць становить 5,4 друк. арк. (у т. ч. 5,10 друк. арк. належить автору особисто).

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, містить 13 додатків, 36 рисунків і 29 таблиць. Загальний обсяг роботи становить 241 сторінку, обсяг основного тексту – 192 сторінки, список використаних джерел налічує 228 позицій.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, сформульовано його мету і завдання, визначено об’єкт, предмет та методи дослідження, розкрито наукову новизну, теоретичне і практичне значення отриманих результатів, а також наведено відомості про апробацію, публікації за темою наукової праці, її структуру та обсяг.

У першому розділі **“Теоретико-методичні основи дослідження регулювання оплати праці в Україні”** зосереджено увагу на заробітній платі як об’єкті теоретико-економічного аналізу, особливостях організації регулювання оплати праці в ринкових умовах і механізмі державного регулювання оплати праці в Україні.

З’ясовано, що у процесі еволюції економічної думки у суспільстві формувалася система поглядів вчених на сутність заробітної плати та чинники, які визначали її загальний рівень і динаміку. Більшість науковців вважає, що праця однозначно є чинником виробництва, а заробітна плата – ціною використання праці працівника.

Дисертант виходить з того, що заробітна плата як економічна категорія є складовою цілісної системи оплати праці, формування та функціонування якої відбувається під впливом багатьох чинників і на підставі певного організаційно-економічного механізму. Дискусійним серед економістів залишається питання теоретичного розмежування заробітної плати й оплати праці. Автор обстоює позицію, що це різні поняття з погляду економічного підходу. Заробітна плата, на думку автора, ототожнюється із предметом, а оплата праці є системою відносин, механізмів і способів, тобто певним процесом.

На практиці сутність заробітної плати простежується у її функціях, які виконуються у процесі суспільного відтворення, мають економічну, правову й соціальну природу, а система організації оплати праці повинна формуватись на базових принципах, серед яких автор виділив: соціальну справедливість, мотивацію, диференціацію, раціональну організацію. Проте у сучасних умовах ні зазначені принципи, ні функції на практиці не виконуються.

Розглядаючи систему організації регулювання оплати праці в Україні, дисертант зазначив, що вона є основою соціально-трудова відносин у суспільстві і має враховувати інтереси усіх учасників трудового процесу. В Україні, як і у більшості ринкових економічних системах світу, система організації регулювання оплати праці є багаторівневою, охоплює ринкове регулювання; державне регулювання; колективно-договірне регулювання та регулювання на рівні суб'єктів господарювання з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання. Зазначено, що кожен із названих напрямів регулювання не є досконалим і потребує реформування, проте найменш дієвим у сучасних умовах є колективно-договірне регулювання оплати праці, хоча саме воно є найважливішою складовою системи соціального партнерства.

У дисертації наголошується, що будь-які зміни, які стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи усіх членів суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники. Тому, у ринкових умовах питання формування та регулювання оплати праці не варто залишати лише на розсуд ринкових сил, а втручання держави у цей процес повинно мати переважно непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість.

Досліджуючи сутність і структуру організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці в Україні, дисертант розглядає його як систему принципів, важелів і методів управлінського впливу на систему оплати праці, які діють на підставі відповідного правового, соціально-економічного, інформаційного та інституційного забезпечення і враховують ринкове та договірне регулювання (рис. 1).

Зазначено, що в організаційно-економічному механізмі регулювання оплати праці основою є визначення розміру мінімальної заробітної плати (МЗП). У реферованому розділі з'ясовано цілі її запровадження, охарактеризовано особливості визначення, застосування та перегляду. МЗП є державною гарантією, яка виконує роль базового рівня не лише у сфері оплати праці, а й використовується як певний еталон для визначення рівня соціального забезпечення громадян у багатьох напрямках, тому її рівень має бути приведений до економічно обґрунтованої величини.

Дисертант акцентує увагу на необхідності переходу від виконання податками переважно фіскальних функцій до регулювальних та стимулювальних. Наявне податкове навантаження на фонд оплати праці не сприяє зменшенню тіньового сектору економіки.

Аналізуючи нормативно-правову базу регулювання оплати праці в Україні, автор робить висновок, що загалом вона відповідає міжнародним стандартам, проте містить певні суперечності, які розглянуті у роботі, і не гарантує належної захищеності заробітної плати найманих працівників.

Розкриваючи сутність інституційного забезпечення регулювання оплати праці в Україні, автор зазначає, що проблемним є питання щодо чіткого розподілу компетенції його суб'єктів, насамперед суб'єктів державного і колективно-договірного регулювання.



Рис. 1. Організаційно-економічний механізм державного регулювання оплати праці в Україні

Джерело: власна розробка автора

У другому розділі “Функціонування організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці в Україні” – виконано порівняльно-оціночний аналіз стану оплати праці за регіонально-галузевою ознакою, досліджено використання основних інструментів організаційно-економічного регулювання оплати праці в Україні, оцінено вплив головних детермінант на оплату праці.

Проведене у роботі дослідження свідчить про значну диференціацію рівнів заробітної плати найманих працівників в Україні у регіональному та галузевому аспектах, на фоні загального зростання номінальної та реальної заробітної плати загалом.

Результати аналізу виявили, що між показником офіційної зайнятості населення України, який за досліджуваний період (2000-2012) залишився практично незмінним (зростання становило лише 0,9%) і середньообліковою кількістю штатних працівників спостерігаємо значний відрив, який має тенденцію до збільшення. Це свідчить про наявність значної частки неофіційної зайнятості працівників, проблема якої неефективно регулюється державою.

У середньому в Україні за 2000-2013 рр. середньомісячна заробітна плата збільшилась у 14,2 раза. Найменшим це зростання було у південних і східних регіонах, що зумовлено насамперед вищими темпами розвитку інших регіонів, зокрема західного (табл.1). У посткризовий період спостерігалась практично однакова тенденція до зростання середньомісячної заробітної плати в усіх регіонах України.

Таблиця 1

Регіональні відмінності у середньомісячній заробітній платі в Україні, грн

Рік	Регіон					У середньому по Україні	
	Захід	Центр	Схід	Північ	Південь		
2000	165,9	199,4	251,3	194,0	231,3	230,0	
2005	641,3	706,8	842,0	669,5	749,3	806,0	
2010	1822,9	1980,6	2293,3	1914,3	2022,0	2239,0	
2011	2082,8	2322,8	2737,3	2737,3	2353,0	2633,0	
2012	2415,1	2671,2	3113,0	2584,3	2679,5	3026,0	
2013	2616,1	2853,0	3355,7	2779,5	2911,8	3265,0	
2013 р. до	2000 р.	у 15,8 разів більше	у 14,3 разів більше	у 13,4 разів більше	у 14,3 разів більше	у 12,6 разів більше	у 14,2 разів більше
	2012 р., %	108,3	106,8	107,8	107,5	108,6	107,9

Джерело: розраховано за даними Держстату України

У 2000 р. при зростанні номінальної заробітної плати на 30% реальна заробітна плата майже не змінилась, що свідчить про значне зростання цін на продукти, товари та послуги у цей період. Починаючи з 2005 р., намітилась стійка тенденція до зростання номінальної та реальної заробітної плати, але вже з 2009 р. темпи зростання цих показників щороку уповільнювалися, що пояснюється спадом ділової активності у країні. Проте зазначене зростання рівня заробітної плати не свідчить про однозначне збільшення рівня добробуту населення.

Найбільше за досліджуваний період (у понад 20 разів), зросла заробітна плата у сфері сільського господарства та сфері послуг, а найменше – у будівництві, транспорті та державному управлінні (ріст у близько 10 разів). Варто зазначити, що суттєве зростання темпів збільшення заробітної плати у сільському господарстві все одно залишає згадану галузь найменш оплачуваною, після сфери готельно-ресторанного бізнесу. Найвищий рівень оплати праці у сфері фінансів (6275 грн.), що практично вдвічі перевищує показник середньомісячної заробітної плати по Україні. Співвідношення середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності до МЗП також суттєво різняться (табл. 2), що свідчить про доцільність визначення галузевих рівнів МЗП.

Таблиця 2

Темпи зміни середньомісячної заробітної плати в Україні за видами економічної діяльності до мінімальної заробітної плати, %

Вид економічної діяльності	Рік				2013 р. до 2010 р., (+/-)
	2010	2011	2012	2013	
Сільське господарство	159,7	185,1	183,3	204,0	44,3
Промисловість	288,1	320,8	317,2	328,1	40,0
Фінансова та страхова діяльність	517,9	552,9	544,8	547,1	29,2
Будівництво	195,9	231,5	225,7	235,6	39,7
Державне управління	306,8	313,9	311,9	322,8	16,0
Освіта	210,9	214,0	229,0	235,4	24,5
Охорона здоров'я	182,1	182,8	199,5	206,4	24,2

Джерело: розрахував автор за даними Держстату України

Виявлено, що приблизно четверта частина штатних працівників в Україні отримує заробітну плату на рівні мінімальних соціальних стандартів. Незважаючи на те, що починаючи з 2001 р. середньомісячна заробітна плата в Україні почала перевищувати прожитковий мінімум, а з 2009 р. його почала перевищувати і величина МЗП, їхні розміри занадто низькі для забезпечення повноцінного відтворення людського потенціалу і значно нижчі, ніж відповідні показники розвинених країн.

Автор дослідив, що практично в усіх регіонах України на підприємствах, які використовували тарифну сітку, рівень оплати праці дещо вищий, ніж там, де тарифну сітку не використовували. Позитивно на рівень заробітної плати впливає і дія на підприємствах колективних договорів (рис. 2). Важливість впливу кожного з зазначених інструментів регулювання не є однозначно позитивною і залежить від інших чинників, зокрема сфери економічної діяльності та розміру підприємства. В окремих випадках використання цих інструментів регулювання оплати праці одночасно має абсолютно протилежний вплив.

Зазначено, що за досліджуваний період у більшості областей України величина фонду оплати праці суттєво зростала, лише у деяких спостерігалось зменшення переважно за рахунок скорочення кількості працівників. Є області (Дніпропетровська, Полтавська, Харківська), в яких цей показник зростає за рахунок збільшення кількості зайнятих і за рахунок збільшення середнього рівня заробітної плати.

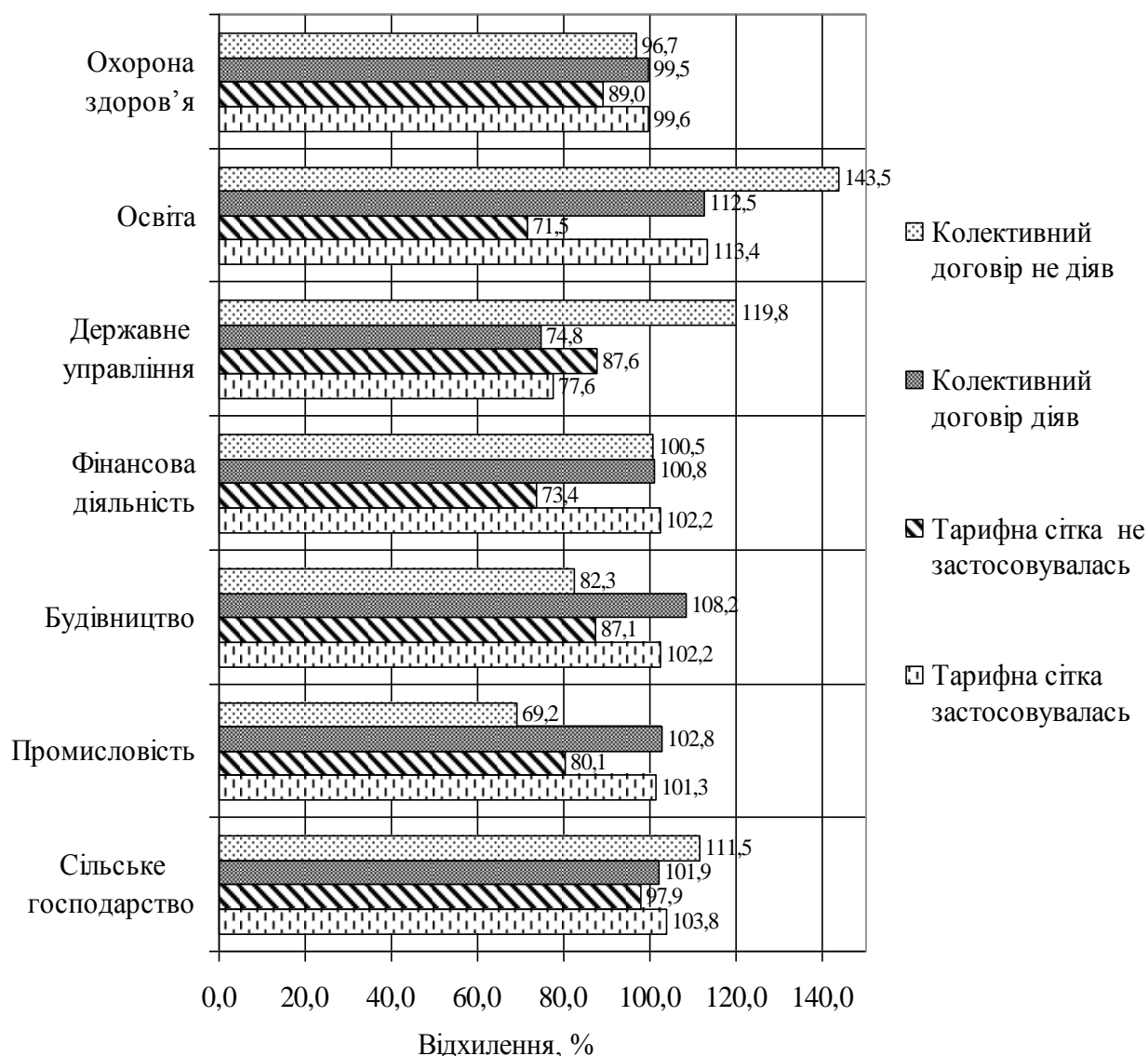


Рис. 2. Відхилення від рівня середньомісячної заробітної плати працівників за видами економічної діяльності залежно від використання на підприємствах тарифної сітки та колективного договору у 2012 р.

Джерело: розрахував автор за даними Держкомстату України

У структурі національного фонду оплати праці понад 30 % формується за рахунок промисловості, значну частку займають освіта та транспортна галузь (по 12,9 і 10,1%, відповідно). Найменшу частку у фонді оплати праці забезпечують лісове господарство, діяльність готелів та ресторанів, сфера надання послуг і сільське господарство. Зважаючи на це, автор звертає увагу на недоцільність тверджень, що аграрна чи туристична галузі є дуже важливі для економіки України, оскільки вони забезпечують досить незначну частку у фонді оплати праці країни. Логічним є те, що структура фонду оплати праці у різних галузях економіки формується нерівномірно, адже вклад людини та система її мотивації до більш продуктивної праці мають бути відмінними. У роботі зазначено, що не виправданими є занадто малі (сфера державного управління), або занадто великі (сільське господарство) частки основної заробітної плати у фонді оплати праці окремих галузей чи сфер діяльності, які можна спостерігати в Україні.

У реферованому розділі зазначено, що для того, щоб економічна політика держави вела до зростання ВВП, зайнятості та рівня заробітної плати, треба витримувати певні співвідношення між базовими макроекономічними показниками. Автор дослідив взаємозалежність валового регіонального продукту у розрахунку на одну особу та середньомісячної заробітної плати на одну особу за областями України (табл. 3).

Таблиця 3

Співвідношення валового регіонального продукту та середньомісячної заробітної плати на одну особу за областями України у 2012 р.

Валовий регіональний продукт на одну особу, грн.			Середньомісячна заробітна плата на одну особу, грн.		
Група	У середньому по групі	Адміністративні області	Група	У середньому по групі	Адміністративні області
I - до 17000	15576	Волинська, Закарпатська, Рівненська, Тернопільська, Херсонська, Чернівецька	I - до 2000	1959	Волинська, Тернопільська, Херсонська, Чернівецька, Чернігівська
II - 17001-20000	18768	АРК, Вінницька, Житомирська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Сумська, Хмельницька, Чернігівська	II - 2001-2200	2105	Вінницька, Житомирська, Закарпатська, Кіровоградська, Сумська, Хмельницька, Черкаська
III - 20001-30000	24475	Запорізька, Луганська, Львівська, Миколаївська, Одеська, Харківська, Черкаська	III - 2201-2500	2336	АРК, Івано-Франківська, Львівська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Харківська
IV - понад 30000	37045	Дніпропетровська, Донецька, Київська, Полтавська	IV - понад 2500	2793	Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Київська, Луганська
У середньому по групах		23966	У середньому по групах		2298

Джерело: згрупував автор за даними Держстату України

Проведене групування свідчить, що в областях, де спостерігається найменше значення валового регіонального продукту на одну особу, середньомісячна заробітна плата також є найменшою, а зі зростанням значення одного показника зростає інший. Тому, на думку автора, ключовим чинником, який може спричинити зростання середньомісячної заробітної плати, є збільшення валового регіонального продукту, а, отже, і ВВП, чого можна досягти завдяки підвищенню продуктивності праці, залученню інвестицій, оновленню основних фондів та інших чинників.

У дисертації зазначено, що відчутною в Україні є гендерна різниця в оплаті праці. У більшості регіонів розмір заробітної плати чоловіків дещо вищий, ніж у жінок, за винятком Херсонської, Кіровоградської і Дніпропетровської областей, що також потребує вирішення.

Попри використання державою різноманітних інструментів щодо мінімізації заборгованості по заробітній платі, вона є у всіх галузях економіки і у всіх регіонах. Це частково пов'язано з доволі формальним регулюванням державою

відповідальності роботодавця за невчасну, або не у повному обсязі виплату заробітної плати найманим працівникам.

У третьому розділі **“Напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці в господарській системі України”** визначено шляхи вдосконалення формування та прогнозування рівня заробітної плати на підставі використання методів економіко-математичного моделювання, обґрунтовано можливості використання досвіду розвинених країн у сфері регулювання оплати праці та запропоновано заходи детінізації оплати праці в Україні.

Розроблено за допомогою використання економіко-математичної моделі систему прогнозування рівня середньомісячної заробітної плати, врахувавши нерівнозначні за походженням і значенням групи чинників. До першої групи зачислено індекси конкурентоспроможності регіонів України, до другої – МЗП та ВВП у розрахунку на одну особу.

Аналіз впливу показників індексу конкурентоспроможності регіонів України на рівень середньомісячної заробітної плати на підставі парної кореляції засвідчує, що з поданих показників найбільш статистично значущими виявились „рівень розвитку бізнесу” та „розмір ринку”. Автор побудував кореляційно-регресійну модель на основі цих двох параметрів, з якої випливає, що 71,1% варіації середньомісячної заробітної плати у досліджуваній сукупності за регіонами України зумовлено варіацією індексів конкурентоспроможності, а 28,9 % – варіацією інших чинників. На основі побудованої моделі можна сформулювати такі прогнозні дані: збільшення показника експертної оцінки рівня розвитку бізнесу на 1 пункт (наприклад, з 3 до 4) призведе до збільшення середньомісячної заробітної плати на 1199 грн; збільшення показника експертної оцінки розміру ринку на 1 пункт призведе до збільшення середньомісячної заробітної плати на 350 грн. Таке зростання середньомісячної заробітної плати на зазначену величину можливе лише у разі збільшення коефіцієнтів рівня розвитку бізнесу й розміру ринку, за умови, що інші показники не змінюватимуться.

У дисертації досліджено взаємозв'язок між змінними МЗП і ВВП на одну особу та їхній вплив на розмір середньомісячної заробітної плати. Варіативність цих змінних пояснюється чотирма складовими: тренд, сезонність, циклічність, випадковість. Взаємозв'язок змінних виявив такі результати: збільшення різниці МЗП на 1 грн. між двома сусідніми періодами спричинить зменшення різниці середньомісячної заробітної плати між двома аналогічними періодами на 1,38 грн.; збільшення різниці ВВП на одну особу на 1 грн. між двома сусідніми періодами спричинить збільшення різниці середньомісячної заробітної плати між двома аналогічними періодами на 0,12 грн. Очевидно, що МЗП як інструмент впливу на показники середньомісячної заробітної плати, менш вагомий чинник порівняно із ВВП на одну особу. Дисертант робить висновок, що політика мінімальних розмірів оплати праці доводить свою ефективність у зменшенні нерівності в оплаті праці, але не сприяє зростанню доходів найманих працівників, тобто є швидше соціально-політичним інструментом.

Для визначення прогнозних показників середньомісячної заробітної плати, МЗП та ВВП на одну особу у дисертації побудовано рівняння трендів, які

представлено у табл. 4, де y – це величина показника у грошовому вираженні, x – період часу, протягом якого змінюється прогнозний показник.

Таблиця 4

Рівняння трендів середньомісячної, мінімальної заробітної плати та валового внутрішнього продукту на одну особу

Тренд	Рівняння регресії		
	середньомісячна заробітна плата	мінімальна заробітна плата	ВВП на одну особу
Експоненціальний	$y = 806,88e^{0,0526x}$	$y = 348,8e^{0,0452x}$	$y = 2913,7e^{0,0377x}$
Лінійний	$y = 94,127x + 581,47$	$y = 32,45x + 259,02$	$y = 197,73x + 2502$
Логарифмічний	$y = 932,35\ln(x) - 261,17$	$y = 311,26\ln(x) - 5,8677$	$y = 1972,4\ln(x) + 697,03$
Поліноміальний	$y = -0,783x^2 + 119,18x + 443,66$	$y = 0,0301x^2 + 31,487x + 264,32$	$y = -0,2967x^2 + 207,22x + 2449,8$
Степеновий	$y = 461,48x^{0,5558}$	$y = 227,13x^{0,4571}$	$y = 1925,2x^{0,404}$

Найточнішою для передбачення розміру середньомісячної заробітної плати та ВВП на одну особу є модель за поліноміальним трендом, а для МЗП – за лінійним трендом, які зображено на рис. 3. Зазначену методику розрахунку можна використовувати за регіональним принципом. Порівняння отриманих прогнозних значень показників із реальними у першому півріччі 2014 р. свідчить про те, що відхилення по середньомісячній заробітній платі більші, а по мінімальній – незначні.

Аналізуючи досвід розвинених країн, виявлено, що особливу увагу звертають на посилення стимулювальної ролі тарифної заробітної плати, в основу розвитку якої покладено концепцію гнучкого тарифу, розмір якого поставлений у залежність від результативності праці окремого працівника. Цікавим для України і можливим для використання є досвід Німеччини та Великобританії, в яких система оплати праці побудована на стимулюванні зростання продуктивності та використанні індивідуальних контрактів.

У дисертаційній роботі зазначено, що державне регулювання відносин у сфері оплати праці у зарубіжних країнах відбувається насамперед через ефективні механізми державних гарантій, до яких зачисляють МЗП та прожитковий мінімум, а також через систему оподаткування. Перегляд рівня МЗП обов'язково враховує рівень вартості життя та низку інших економічних умов. Залежно від країни становлення МЗП має свої особливості. В деяких країнах (Франція, Іспанія, Бельгія) її рівень визначають на загальнонаціональному рівні, а в інших (Німеччина, Італія, Австрія) – формують за галузями економіки чи навіть професіями. Іноземний досвід свідчить, що розмір мінімальної оплати праці має бути не лише вищим, ніж прожитковий мінімум, а й значно вищий, ніж допомога з безробіття, тоді заробітна плата виконуватиме свою мотивувальну функцію.

Для вдосконалення організаційно-економічного регулювання оплати праці в Україні, на думку дисертанта, варто використати досвід деяких європейських країн щодо переходу на пряме оподаткування сукупного валового прибутку сім'ї, яке відбувається не на проміжних стадіях отримання прибутку, а на кінцевій. Доцільним також буде досвід зарубіжних країн щодо впровадження вибіркової індексації

заробітної плати, розвитку соціальної відповідальності роботодавців і соціального партнерства.

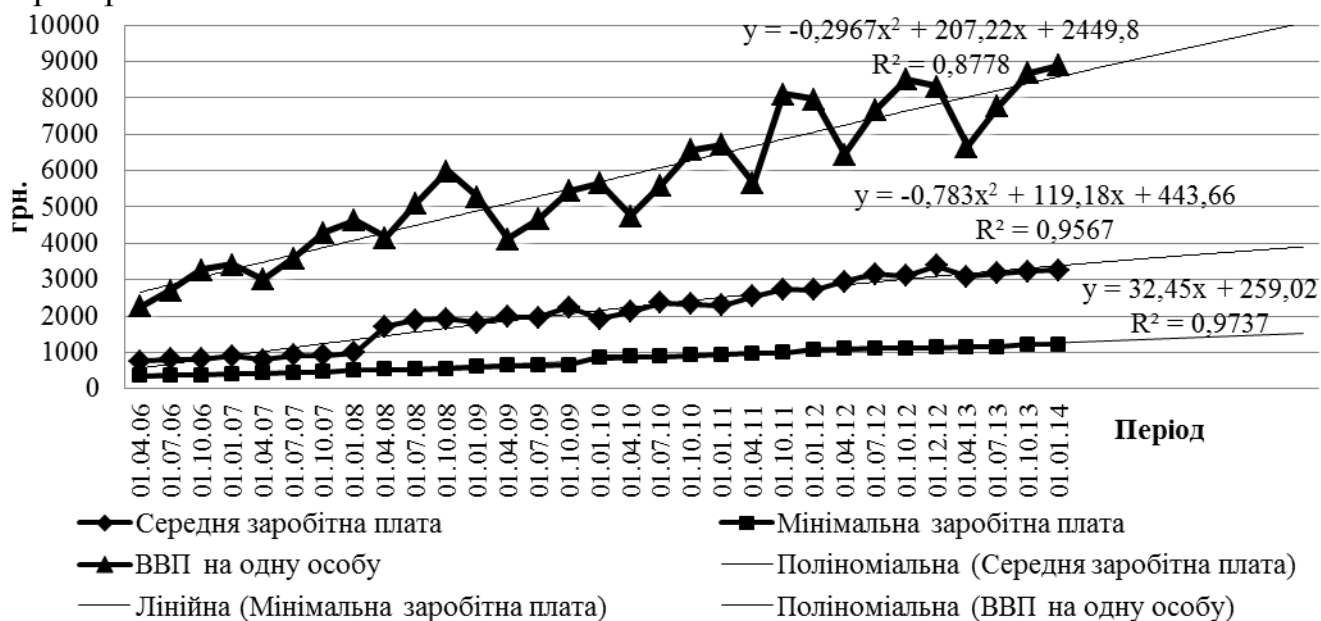


Рис. 3. Фактичні, вирівняні та прогнозовані дані ліній трендів ВВП на одну особу, мінімальної і середньомісячної заробітної плати

Джерело: власні розрахунки автора

Зазначено, що стратегічний напрям державної політики детінізації у сфері оплати праці має містити дві взаємоузгоджені складові: адміністративну та мотиваційну. Під адміністративною складовою автор розуміє посилення контролю для збільшення збору податків і зменшення частки тіньової економіки. Мотиваційна складова має передбачати зниження податкового навантаження, спрощення податкового законодавства, регулювання економічної діяльності одночасно з поліпшенням якості державних послуг. Тому державна політика має забезпечити гармонійне поєднання цих складових і досягнути максимального ефекту від використання кожної.

У дисертації наголошено, що перехід із тіньового сектору оплати праці у легальний має стати системним процесом мотивації роботодавців і найманих працівників. Автор обґрунтовує, що мотивація роботодавців щодо виплати офіційної заробітної плати має бути вищою, ніж самих працівників, що допоможе оперативніше вирішувати існуючу проблему, проте з позицій держави у процесі детінізації оплати праці інтереси держави, роботодавців і працівників мають бути збалансованими.

Держава може застосувати щодо детінізації оплати праці в Україні такі підходи: зменшення рівня єдиного соціального внеску та податку з доходів фізичних осіб, за умови збільшення роботодавцями середнього рівня заробітної плати найманих працівників; припинення використання МЗП як інструмента детінізації оплати праці; посилення відповідальності роботодавців за ухилення від сплати податків і страхових внесків, офіційне оформлення трудових відносин з найманими працівниками, ефективне реформування пенсійної системи, яке б посилювало зв'язок між сплаченими страховими внесками та величиною пенсійного забезпечення.

Отже, вдосконалення організаційно-економічного механізму оплати праці в Україні потребує комплексного підходу, в основі якого мають бути такі завдання: сприяння виконанню заробітною платою усіх її базових функцій та дотримання принципів організації, вдосконалення нормативно-правового регулювання оплати праці, зокрема колективно-договірного, чітке розмежування повноважень і функцій суб'єктів регулювання оплати праці, впорядкування регулювальної функції МЗП і механізму її формування, зменшення податкового навантаження на фонд оплати праці, вдосконалення тарифного регулювання оплати праці у напрямі зменшення міжгалузевої і міжрегіональної диференціації, використання досвіду розвинених країн щодо соціальної відповідальності роботодавців, сприяння легалізації ринку праці.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі вирішено важливу науково-прикладну проблему обґрунтування теоретико-методичних положень та розробки науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці в господарській системі України. Узагальнення отриманих результатів дослідження дає змогу сформулювати такі висновки і пропозиції, що мають науково-практичне значення.

1. У сучасній вітчизняній економічній науці немає єдиного підходу до трактування сутності понять „оплата праці” та „заробітна плата”. Спільною науковою базою для усіх досліджень є те, що праця є чинником виробництва, а заробітна плата – ціною використання праці працівника. Правильною є позиція, що заробітна плата ототожнюється насамперед із предметом, а оплата праці є системою відносин, механізмів і способів, тобто певним процесом. На практиці сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона виконує у процесі суспільного відтворення, які мають економічну, правову та соціальну природу, а організація оплати праці ґрунтується на виконанні низки принципів, головними серед яких є: соціальна справедливість, мотивація, диференціація та раціональна організація.

2. Система організації регулювання оплати праці в Україні у сучасних умовах поєднує ринкове саморегулювання, колективно-договірне регулювання, державне регулювання та визначення системи оплати праці на рівні підприємства. Зважаючи на те, що ринкове саморегулювання сьогодні не виконується, колективно-договірне регулювання має декларативний характер, а єдина тарифна сітка не відповідає сучасним вимогам організації бізнесу, саме держава має стати ефективним регулятором процесів оплати праці, забезпечуючи соціальну справедливість і сприяючи формуванню ефективного ринкового саморегулювання.

3. Організаційно-економічний механізм державного регулювання оплати праці варто розглядати як систему принципів, важелів і методів управлінського впливу на оплату праці, які діють на підставі відповідного правового, соціально-економічного, інформаційного та інституційного забезпечення, враховують ринкове та договірне регулювання оплати праці в Україні. Треба враховувати оптимальне співвідношення і поєднання ринкових та державних методів регулювання залежно від рівня організації оплати праці, регіонального та галузевого аспектів.

4. Доведено значну диференціацію рівнів заробітної плати найманих

працівників в Україні у регіональному та галузевому аспектах, на фоні загального зростання номінальної та реальної заробітної плати в цілому. Найвищу середньомісячну заробітну плату в Україні за досліджуваний період отримували наймані працівники у східних і південних регіонах країни, а найнижчу – у західних. У галузевому аспекті найвищі рівні заробітної плати спостерігали у фінансовій сфері, а найнижчі у сільському господарстві та готельно-ресторанному бізнесі. У середньому в Україні за 2000-2013 рр. середньомісячна заробітна плата зросла у 14,2 рази. Проте, це зростання не свідчить про однозначне збільшення рівня добробуту населення. Аналізуючи розміри заробітної плати, яку отримують штатні працівники в Україні, очевидно, що приблизно четверта частина працездатного населення отримує дохід на рівні мінімальних соціальних стандартів, розмір яких є занадто низьким для забезпечення повноцінного відтворення людського потенціалу і значно нижчим, ніж відповідні показники розвинених країн.

5. З'ясовано, що використання у господарській практиці колективно-договірного регулювання оплати праці позитивно впливає на рівень заробітної плати працюючих. Попри певні здобутки, треба визнати, що використання колективного-договірного регулювання оплати праці має декларативний характер і потребує оптимізації у процесі реального використання потенціалу цих інструментів насамперед Генеральної угоди. Подібно впливає на рівень заробітної плати і застосування тарифних сіток, роль яких має бути стимулювальною. У галузевому аспекті не виявлено однозначного впливу названих інструментів на рівень доходів найманих працівників.

6. З'ясовано, що найважливішим чинником, який впливає на рівень заробітної плати, є обсяг валового внутрішнього (регіонального) продукту у розрахунку на одну особу. Враховуючи значний вплив прямих іноземних інвестицій на рівень ВВП, підтверджено прямий взаємозв'язок між показником обсягу прямих інвестицій у розрахунку на одну особу та рівнем середньомісячної заробітної плати. Виявлено, що на державних підприємствах за усіма видами економічної діяльності рівень заробітної плати вищий, ніж середньогалузевий. Значний вплив на розмір заробітної плати мають також соціальні чинники: вік працівників, стаж роботи, освіта та стать. На підставі індексного аналізу розраховано, що фонд оплати праці працівників за усіма галузями та видами економічної діяльності збільшувався переважно за рахунок зміни середньої зарплати, і лише у деяких сферах – за рахунок збільшення кількості працівників.

7. Запропоновано й обґрунтовано за допомогою використання економіко-математичної моделі систему прогнозування рівня середньомісячної заробітної плати на основі врахування нерівнозначних за походженням і значенням груп чинників: індексів конкурентоспроможності регіонів України (найбільш статистично значущими серед яких виявились „рівень розвитку бізнесу” та „розмір ринку”), МЗП та ВВП у розрахунку на одну особу.

8. Для України варто враховувати іноземний досвід у посиленні стимулювальної ролі тарифної заробітної плати, в основі розвитку якої є використання гнучкого тарифу; переході на пряме оподаткування сукупного прибутку сім'ї, яке відбувається не на проміжних стадіях отримання прибутку, а на кінцевій; формуванні систем оплати праці на підставі стимулювання зростання

продуктивності та використання індивідуальних контрактів; визначенні розміру МЗП не лише вищим, ніж прожитковий мінімум, а й значно вищим, ніж допомога з безробіття; використанні вибіркової індексації заробітної плати; сприянні розвитку соціального партнерства.

9. Стратегічний напрям державної політики детінізації у сфері оплати праці має містити дві взаємоузгоджені складові: адміністративну та мотиваційну. Серед основних заходів щодо детінізації оплати праці в Україні мають бути: зменшення рівня єдиного соціального внеску та податку з доходів фізичних осіб, за умови збільшення роботодавцями середнього рівня заробітної плати найманих працівників; використання МЗП як інструмента забезпечення належного рівня соціального захисту найменш оплачуваних працівників, а не як методу детінізації оплати праці; посилення відповідальності роботодавців за ухилення від сплати податків і страхових внесків, оформлення трудових відносин з найманими працівниками; ефективне реформування пенсійної системи, яке б посилювало зв'язок між сплаченими страховими внесками та величиною пенсійного забезпечення.

Отже, ефективна організація оплати праці у господарській системі значною мірою залежить від особливостей організаційно-економічного регулювання з боку держави, сприяє стійкому розвитку соціально-трудова відносин та підвищує добробут працездатного населення України.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

У наукових фахових виданнях:

1. Тибінка Г. І. Порівняльна оцінка мотивації праці у банківській та освітній сферах: соціологічний зріз / Г. І. Тибінка, М. О. Кохан // Формування ринкової економіки в Україні: зб. наук. праць. – Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2009. – Вип. 20. – С. 175-179 (0,2 д. а., особистий внесок автора 0,1 д. а.: проведено соціологічне опитування працівників банківської сфери щодо ефективності мотивації праці).
2. Тибінка Г. І. Порівняльний аналіз розмірів мінімальної заробітної плати у країнах Європейського союзу / Г. І. Тибінка // Вісник Львівського університету. Серія економічна. – Львів, 2010. – Вип. 43. – С. 568-569 (0,2 д. а.).
3. Тибінка Г. І. Підходи до трактування суті заробітної плати та визначення чинників її формування / Г. І. Тибінка // Вісник Львівського університету. Серія економічна. – Львів, 2010. – Вип. 44. – С. 242-248 (0,42 д. а.).
4. Тибінка Г. І. Мінімальна заробітна плата як інструмент державного регулювання оплати праці / Г. І. Тибінка, О. П. Жук // Економічний простір: зб. наук. праць. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2010. – С. 56-66 (0,46 д. а., особистий внесок автора 0,22 д. а.: здійснено порівняльну оцінку використання мінімальної зарплати в Україні і європейських країнах).
5. Тибінка Г. І. Використання мінімальної заробітної плати як базису економіко-правового регулювання в Україні / Г. І. Тибінка // Вісник Львівського національного аграрного університету. Економіка АПК. – Львів, 2011. – № 18 (1). – С. 344-353 (0,7 д. а.).

6. Тибінка Г. І. Порівняльно-оціночний аналіз стану оплати праці за регіонами України / Г. І. Тибінка // Інноваційна економіка: всеукр. наук.-практ. журнал. – Тернопіль, 2011. – Вип. 3 (22). – С. 277-283 (0,7 д. а.).

7. Тибінка Г. І. Особливості регулювання оплати праці у ринкових системах зарубіжних країн та в Україні / Г. І. Тибінка // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – Запоріжжя, 2012. – Вип. 2 (14). – С. 158-164 (0,3 д. а.).

8. Тибінка Г. І. Порівняльний аналіз регулювання оплати праці у ринкових економічних системах зарубіжних країн та в Україні / Г. І. Тибінка // Формування ринкової економіки в Україні: зб. наук. праць. – Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2012. – Вип. 26 (Ч.2). – С. 243-249 (0,6 д. а.).

9. Тибінка Г. І. Шляхи вдосконалення регулювання оплати праці в Україні / Г. І. Тибінка // Формування ринкової економіки в Україні: зб. наук. праць. – Львів: ЛНУ ім. І. Франка. – Вип. 28. – С. 153-156 (0,5 д. а.).

В інших виданнях:

10. Тибінка Г. І. Удосконалення системи матеріального стимулювання праці у вищих навчальних закладах / Г. І. Тибінка, М. О. Кохан // Сучасна парадигма управління і Острозька Біблія: матеріали Міжнар. наук.-практ. конфер., Львів, 9-10 квітня 2009р. – Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2009. – С. 23 (0,05 д. а.: *особисто автором запропоновано способи мотивації персоналу за наукові досягнення*).

11. Тибінка Г. І. Оцінка мотивації праці банківського персоналу / Г. І. Тибінка // Економіка України в умовах посилення глобалізаційних процесів: виклики і перспективи: матеріали Міжнар. студ.-аспір. наук. конф., Львів, 15-16 травня 2009р. – Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2009. – С. 480-481 (0,08 д. а.).

12. Тибінка Г. І. Мінімальна заробітна плата та напрями її застосування / Г. І. Тибінка, Р. Попівняк // Ринкова трансформація економіки: стан, проблеми, перспективи: матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., Харків 8-22 листопада 2010 р. – Харків: Харківський національний технічний університет сільського господарства імені П. Василенка, 2010. – С. 180-183 (0,17 д. а., *особистий внесок автора 0,1 д.а.: проаналізовано сфери застосування мінімальної зарплати*).

13. Тибінка Г. І. Порівняльний аналіз розмірів мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму / Г. І. Тибінка // Формування та розвиток економіки в сучасних умовах господарювання: зб. тез доповідей Міжнар. інтернет-конф., Луцьк, 27-28 квітня 2011р. – Луцьк: ВІЕМ, 2011. – С. 121-123 (0,13 д. а.).

14. Тибінка Г. І. Організаційно-економічний механізм державного регулювання оплати праці в Україні / Г. І. Тибінка // Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп'ютерних технологій в Україні: матеріали X наук.-техн. конф. наук.-педагог. працівників, Львів, 31 березня-5 квітня 2014р. – Львів: НУ „Львівська політехніка”, 2014. – С. 238-239 (0,17 д. а.).

15. Tybinka G. Areas of Pension Reform in Ukraine / G. Tybinka // Modern Jurisprudence: legal thought and enforcement practice. – USA, San Francisco, California, 2013. – С. 82-86 (0,29 д. а.).

16. Tybinka G. Analysis of system of Organization of Adjusting of Payment of Labor in Ukraine / G. Tybinka // Scientific enquiry in the contemporary world: theoretical basics and innovative approach. – USA, San Francisco, California, 2014. – С. 117-124 (0,42 д. а.).

АНОТАЦІЯ

Тибінка Г. І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством. Львівський національний університет імені Івана Франка. – Львів, 2015.

У дисертаційній роботі досліджено сутність, принципи, функції та структуру заробітної плати з позиції теоретико-економічного аналізу. Акцентовано увагу на обґрунтуванні відмінностей між категоріями „заробітна плата” й „оплата праці”, особливостях організації регулювання оплати праці в ринкових умовах на різних рівнях і структурі механізму державного регулювання оплати праці в Україні.

Виконано порівняльно-оціночний аналіз стану оплати праці в Україні за регіонально-галузевою ознакою. Виявлено причини та наслідки диференціації заробітної плати у господарській системі України. Досліджено ефективність використання основних інструментів організаційно-економічного регулювання оплати праці та оцінено вплив основних детермінант на оплату праці в Україні.

Визначено шляхи вдосконалення формування та прогнозування рівня заробітної плати на основі використання методів економіко-математичного моделювання, обґрунтовано можливості використання досвіду зарубіжних країн у сфері регулювання оплати праці, запропоновано напрями вдосконалення регулятивних процесів детінізації оплати праці в Україні.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, господарська система, система оплати праці, організаційно-економічний механізм, державне регулювання, мінімальна заробітна плата, середньомісячна заробітна плата, детінізація оплати праці.

АННОТАЦИЯ

Тыбинка Г. И. Организационно-экономический механизм регулирования оплаты труда в хозяйственной системе Украины. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление национальным хозяйством. Львовский национальный университет имени Ивана Франко. – Львов, 2015.

В диссертационной работе обоснованы теоретические положения и разработаны практические рекомендации относительно путей совершенствования организационно-экономического механизма регулирования оплаты труда в хозяйственной системе Украины.

Рассмотрена сущность заработной платы, указывающая, что общей научной базой для всех исследований является то, что труд есть фактором производства, а заработная плата – ценой использования труда работника. Отмечается, что заработная плата отождествляется с предметом, а оплата труда – является системой взаимоотношений, механизмов и способов, есть определенным процессом.

Под организационно-экономическим механизмом государственного регулирования оплаты труда предложено понимать совокупность правовых, экономических и организационно-управленческих методов, рычагов и инструментов воздействия, позволяющие определить индивидуальный размер заработной платы, а

также систему государственных институтов, осуществляющих это влияние, с учетом особенностей рыночного и коллективно-договорного регулирования оплаты труда в Украине. Указанное регулирование является важной компонентой системы социального партнерства в Украине и осуществляется согласно действующему законодательству на основе системы соглашений на всех уровнях управления (государственном, отраслевом и региональном), а также коллективных и трудовых договоров на уровне предприятий.

Проведенные исследования свидетельствуют о значительной дифференциации уровней заработной платы наемных работников в Украине в региональном и отраслевом аспектах, на фоне общего роста номинальной и реальной заработной платы в целом. Анализируя размеры заработной платы, которую получают штатные работники в Украине, очевидно, что примерно четвертая часть трудоспособного населения получает доход на уровне минимальных социальных стандартов, размер которых слишком низок для обеспечения полноценного воспроизводства человеческого потенциала и значительно ниже, чем соответствующие показатели развитых стран.

Установлено, что достаточно успешно используется в хозяйственной практике коллективно-договорное регулирование оплаты труда. В частности, во всех регионах Украины уровень оплаты труда значительно выше у тех работников, которые охвачены действием коллективных договоров. Несмотря на определенные достижения, надо признать, что использование коллективного договорного регулирования оплаты труда в значительной степени носит декларативный характер и нуждается в оптимизации в процессе реального использования потенциала этих инструментов. Подобным образом влияет на уровень заработной платы и применение тарифных сеток, роль которых должна быть более стимулирующей.

Определены пути совершенствования формирования и прогнозирования уровня заработной платы на основе использования методов экономико-математического моделирования.

Обоснованные возможности использования опыта зарубежных стран в сфере регулирования оплаты труда и предложены инструменты политики детенизации оплаты труда в Украине, в частности: уменьшение уровня единого социального взноса и налога с доходов физических лиц, при условии увеличения работодателями среднего уровня заработной платы наемных работников; использование МЗП как инструмента обеспечения надлежащего уровня социальной защиты наименее оплачиваемых работников, а не как метода детенизации оплаты труда; усиление ответственности работодателей за уклонение от уплаты налогов и страховых взносов и оформление трудовых отношений с наемными работниками; эффективное реформирование пенсионной системы, которое бы определенным образом усиливало связь между уплаченным страховым взносом и величиной пенсионного обеспечения.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, хозяйственная система, система оплаты труда, организационно-экономический механизм, государственное регулирование, минимальная заработная плата, среднемесячная заработная плата, детенизация оплаты труда.

ANNOTATION**Tybinka G. Organizational and economic mechanism regulation of wages in the economic system of Ukraine. – Manuscript.**

Thesis for the degree of candidate of economic sciences, on specialty 08.00.03 – Economics and Management of the National Economy. Ivan Franko National University of Lviv, Lviv, 2015.

In the thesis the essence, principles, functions and the structure of the salary from the position of the theoretical and economic analysis are investigated. Attention is given to the justification of differences between the categories "salary" and "wages", features of regulation of wages in the market conditions at different levels and structure of state regulation of wages in Ukraine.

The comparative analysis of the state-estimated wages in Ukraine for regional-sectoral basis is made. The reasons and consequences of wage differentiation in the economic system of Ukraine is found. It is investigated the efficiency of the use the main tools of organizational and economic regulation of wages and assessed the impact of the main determinants of labor in Ukraine.

Ways of improving the formation and forecasting the level of wages based on the methods of economic-mathematical modeling are defined, proved the possibilities of using the experience of foreign countries in the regulation of wages and directions of improving the regulatory processes of shadowing wages in Ukraine are offered.

Key words: wages, economic system, wage system, the organizational and economic mechanism, state regulation, minimum wages, average wages, legalization of wages.