

## КОНЦЕПЦІЯ ПОДАЛЬШОГО РЕФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ: НОВИЙ ВИМІР

*Досліджується оплата праці як правової категорії. Зроблено аналіз положень Концепції дальшого реформування оплати праці. Висвітлено позиції вчених щодо вирішення проблем реформування оплати праці. Визначено переваги і недоліки зазначеного нормативного акта. Запропоновано прийняти нову Концепцію, яка б відповідала вимогам сучасних соціально-економічних умов. Зроблено висновок про повну конструкцію поняття міжнародного трудового стандарту.*

**Ключові слова:** *оплата праці, заробітна плата, трудовий потенціал, реформа оплати праці, мінімальний споживчий бюджет, соціальні стандарти.*

### **Кабаченко М. А. Концепция дальнейшего реформирования оплаты труда: новое измерение**

*Исследована оплата труда как правовой категории. Сделан анализ положений Концепции дальнейшего реформирования оплаты труда. Освещены позиции ученых по решению проблем реформирования оплаты труда. Определены преимущества и недостатки указанного нормативного акта. Предложено принять новую концепцию, которая бы отвечала требованиям современных социально-экономических условиях. Сделан взвод о полной конструкции понятия международного трудового стандарта.*

**Ключевые слова:** оплата труда, заработная плата, трудовой потенциал, реформа оплаты труда, минимальный потребительский бюджет, социальные стандарты.

***Kabachenko Maryna. Concept of further reforming remuneration: a new dimension***

*Done scientific and theoretical remuneration as a legal category. The urgency of the chosen theme. The analysis of the provisions of the «Concept of further reforming remuneration». Deals with the position of scientists to solve the wage reform. The advantages and disadvantages of the said regulation. Proposed to adopt a new concept that would meet the requirements of modern socio-economic conditions. The conclusion, which are the provisions provided full design concept of international labor standards.*

**Key words:** salary, wages, employment potential, reform wage, the minimum consumer budget, social standards.

У більшості соціально-публіцистичних виданнях зазначається, що в Україні практично створено законодавчо-правову базу регулювання оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм<sup>1</sup>.

Однак ситуація в сфері реалізації трудового потенціалу України залишається складною. Протягом затяжного трансформаційного періоду відбулися знецінення і поступова деградація трудових ресурсів. Високий рівень бідності населення залишається суттєвою перешкодою успішного завершення ринкових реформ. Базисним протиріччям є економічно не обґрунтована і соціально несправедлива занижена ціна праці. Як складова економічної системи заробітна плата вкрай неефективно виконує свої функції – відтворення робочої сили і стимулювання праці. Тому ми вважаємо, що питання реформування оплати праці має стати одним з головних напрямів подальших перетворень національної економіки. Таке реформування

передбачає перегляд основних підходів до формування заробітної плати, а також інструментів впливу держави на сферу оплати праці.

Проблема удосконалення оплати праці є центральною в системі соціально-економічних відносин не тільки тому, що торкається інтересів основної частини населення країни, але і в зв'язку з тим, що впливає на всі параметри ринку: через механізми попиту та пропозиції – на структуру виробництва і його динаміку; через конкуренцію між працею та капіталом – на технологічний рівень виробництва і його ефективність; на якість робочої сили; на рівень зайнятості; динаміку цін і інфляцію<sup>2</sup>.

Цікавим є підхід до вирішення цієї проблеми, пов'язаної з оплатою праці, з позиції теорії американського економіста П. Самуельсона<sup>3</sup> та теорії мінімізації витрат Кемпбелла Р. Макконела та Стенлі Л. Брю<sup>4</sup>. Ці економісти вважали, що, з одного боку, необґрунтоване підвищення заробітної плати, яке відбувається поруч із зростанням «витратності» економіки, призводить до розвитку інфляції, а з іншого боку, висловлювалися за урегулювання економічної ситуації та створення реальних умов для розвитку виробництва і зростання заробітної плати на засадах розширення функцій втручання держави в питання ціноутворення та регулювання заробітної плати. Саме з таким поглядом пов'язані найбільш ефективні заходи щодо реформування оплати праці, які обґрунтовують українські науковці та вчені-економісти: Б. Кліяненко, О. Уманський<sup>5</sup>, С. Лучанінов, Н. Лук'янченко, О. Додонов<sup>6</sup>, П. Буряк, Б. Карпінський та М. Григор'єва, Н. Коніщева. Аналогічні обґрунтування є також в дослідженнях російських науковців А. Петрова та Л. Кочурової. В той же час, ефективні заходи щодо удосконалення законодавчого реформування оплати праці обґрунтовані як в Україні (А. Колот<sup>7</sup>, В. Новіков<sup>8</sup>), так і в Російській Федерації Р. Яковлевим та М. Волгіним<sup>9</sup>. Щодо вчених-юристів, то досліджувались лише окремі аспекти вказаної проблеми, однак ґрунтовних досліджень ще здійснено.

Варто відзначити, що спроби реформувати систему заробітної плати здійснювалися протягом всього періоду незалежності. Для кращого розуміння змін в питанні регулювання оплати праці пропонуємо поетапно прослідкувати кроки національного законодавця щодо приведення українського законодавства до міжнародно-правових стандартів оплати праці.

Перший етап реформування розпочався в 1991 році з прийняттям Закону України «Про підприємництво», яким зазначалося, що суб'єкти господарювання набули права самостійно встановлювати фонд оплати праці, розробляти форми, системи і розміри заробітної плати. Тоді законом було встановлено досить високий соціальний стандарт для визначення гарантії мінімальної заробітної плати – мінімальний споживчий бюджет. У 1991 році Урядом був створений проект «Концепції реформи організації оплати праці в Україні»<sup>10</sup>. У 1992 році було прийнято Декрет Кабінету міністрів «Про оплату праці», в якому визначалися суб'єкти державного і договірної регулювання оплати праці, систему договірної регулювання на різних рівнях – від державного до рівня підприємства; Постановою КМУ від 2 червня 1993 року № 393 затверджено рекомендації щодо міжгалузевої диференціації оплати праці; у Постанові КМУ від 31 січня 1993 року № 7 визначено порядок регулювання фондів споживання, а у Постанові від 26 січня 1993 року за № 47 визначено порядок регулювання розмірів посадових окладів і премій; у 1993 році укладено першу Генеральну тарифну угоду та почалося укладання галузевих угод, що гармонувало з прийняттям у липні 1993 року Закону України «Про колективні договори та угоди». А в 1995 році – закон «Про оплату праці», що ґрунтувався на визнанні міжнародних трудових норм. Кілька разів змінювалася методологія регулювання фонду споживання.

Проте, незважаючи на досить прогресивну законодавчо-правову базу, реформи згідно із задекларованими цілями не відбулося. У грудні

1992 року Декретом Кабміну було зупинено дію Закону «Про мінімальний споживчий бюджет». Лише під тиском профспілок у 1994 році був прийнятий Закон України «Про межу малозабезпеченості» і встановлений соціальний стандарт для визначення розміру заробітної плати на період кризового стану економіки. Однак при заниженому соціальному стандарті парламент не встановлював мінімальну заробітну плату навіть на рівні межі малозабезпеченості.

Як результат цієї політики, у 1991-1999 роках рівень реальної заробітної плати знизився у 3,8 разу. У 2000 році заробітна плата за своєю купівельною спроможністю становила лише третину рівня 1990 року, а в сукупних доходах населення її вага знизилася з 70,7 % в 1991 році до 42,7 % в 2001. Тобто вона фактично втратила свої основні функції – відтворюючу і стимулюючу. З 1995 року набули поширення й затримки виплати заробітної плати.

Другий етап реформування оплати праці пов'язаний з початком періоду стабілізації економіки наприкінці 90-х. У 2000 році було розроблено і схвалено Указом Президента України «Концепцію подальшого реформування оплати праці». Основними причинами її розробки стало: поглиблення міжгалузевої та між професійної диференціації в оплаті праці внаслідок нестабільної роботи в окремих галузях економіки; негативні зміни у структурі собівартості зі зменшенням основної частки заробітної плати; недоліки в організації та нормуванні праці, що призводило до неефективного використання трудового потенціалу; низький рівень заробітної плати, що було наслідком фінансового становища, інфляції, незадовільної організації системи державного та колективно-договірного регулювання, низької продуктивності праці та відсутності ефективних методичних підходів до формування фондів оплати праці в бюджетній сфері<sup>11</sup>.

Йшлося насамперед про здійснення переходу до визначення заробітної плати як ціни робочої сили, що формується на ринку праці та є зовнішнім фактором для підприємства; відновлення частки оплати

праці у ВВП до 55 % – рівня 1990 року; поетапне наближення державної гарантії мінімальної заробітної плати до рівня прожиткового мінімуму як нового соціального стандарту, який було введено у 2000 році замість межі малозабезпеченості і, загалом, істотне підвищення рівня трудових доходів.

Згідно з розробленою Концепцією серед основних завдань дальшого реформування оплати праці передбачалося визначення заходів, спрямованих на забезпечення зростання номінальної заробітної плати та формування джерел її дальшого підвищення на державному, регіональному рівнях та на рівні підприємств за рахунок:

– встановлення економічно та соціально обґрунтованих рівнів мінімальної заробітної плати з поетапним наближенням її розміру до прожиткового мінімуму. Але підвищення розміру мінімальної заробітної плати не забезпечує підвищення купівельної спроможності при випереджаючих темпах зростання цін порівняно до темпів зростання реальної заробітної плати; забезпечення випереджаючого зростання номінальної заробітної плати порівняно з підвищенням споживчих цін – обов'язкової умови зростання реальної заробітної плати. Однак, слід зауважити, що треба було порівнювати темпи зростання цін та реальної заробітної плати. Так, статистичні дані за період 1995-2005 років свідчать про те, що при зростанні за цей період номінальної заробітної плати в 11,041 разів, споживчі ціни зросли у 4,025 рази, а реальна заробітна плата всього у 2,743 рази. Тобто ціни зростали в 1,46 разів швидше, ніж реальна заробітна плата;

– забезпечення оптимальної міжпрофесійної (міжкваліфікаційної, міжпосадової) та міжгалузевої диференціації заробітної плати усіх категорій працюючих. Але держава не опікується цим питанням, оскільки міжгалузеві співвідношення заробітної плати не регулюються ні нормативними документами, ні колективно-договірними заходами. Вони регулюються ринковою кон'юнктурою виробництва – можливостями окремих підприємств виплачувати більш високу-

заробітну плату. Якщо у 1991 році коефіцієнт міжгалузевої диференціації складав в цілому по економіці 2,66, то в 1995 році він становив вже 3,78, а у 2006 році – 4,07. Якщо у 1991 році самою високою була заробітна плата у добувній промисловості, а сама низька у культурі, то у 1995-2006 роках – сама висока – у фінансовій діяльності, а сама низька – у сільському господарстві. Ще більш висока міжпосадова диференціація рівнів посадових окладів на підприємствах (не враховуючи перших керівників цих підприємств). Питання міжгалузевої диференціації оплати праці повинні регулюватися Генеральною угодою, а міжпрофесійні та міжпосадові – угодами іншого рівня та колективним договором підприємств;

– удосконалення механізму оподаткування заробітної плати шляхом встановлення диференційованих ставок оподаткування залежно від розмірів доходу. Проте, і до сьогоднішнього дня діє єдина ставка оподаткування.

На виконання цієї Концепції розпорядженням Кабінету Міністрів України були затверджені заходи щодо її реалізації. В правовому акті ці заходи розділені на 4 групи:

1. Правове та нормативно-методичне забезпечення реалізації Концепції.
2. Удосконалення державного регулювання оплати праці.
3. Удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці.
4. Посилення захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

Тобто, враховуючи вище зазначені положення, ми можемо зробити висновок, що більшість із задекларованих у Концепції положень досі не реалізовані.

Нинішній етап реформування оплати праці передбачає наближення до світових соціальних стандартів, зазначених у Європейській соціальній хартії. Його задачею має стати вирішення системних

суперечностей сфери оплати праці, оскільки сьогодні її підвищення передусім збільшує витрати роботодавців і не заохочує зростання продуктивності праці, (так, наприклад, рівень галузевої та регіональної диференціації залишається незмінним практично з 1995 р.). Про відсутність в Україні цілеспрямованої політики доходів свідчить їх надмірна диференціація у високо- і низько доходних груп населення. Найбільша диференціація має місце між робітниками підприємств і керівниками. В ряді випадків різниця в рівнях оплати складає 30-40 разів, а в середньому розрив складає 10-15 разів. Необґрунтованим є співвідношення між ставкою першого розряду Єдиної тарифної сітки та величиною прожиткового мінімуму (вона становить 81 % цього показника). Епізодично розрізнені перегляди нормативних величин цих показників і додаткові пільги окремим соціальним групам, як правило, не пов'язані з можливостями державного і місцевих бюджетів щодо їх фінансового забезпечення.

На наш погляд, стимулювання зростання заробітної плати здійснюється в розрахунку на підвищення попиту на вітчизняну продукцію, і як наслідок, поліпшення економічної динаміки в цілому. Кінцевим наслідком такої політики має стати досягнення основних міжнародних соціальних стандартів, ратифікованих Україною як членом Міжнародної організації праці. Проте нині Україна суттєво відстає від світових стандартів в галузі оплати праці. Так, згідно з міжнародними стандартами, для країн Центральної і Східної Європи та СНД введено міжнародний критерій бідності. У відповідності з критеріями Світового банку бідними вважаються особи, у яких вартість добового споживання складає 4,3 долара США (в обрахунку за паритетом купівельної спроможності). Для порівняння, для країн з розвинутою ринковою економікою критерій бідності – вартість добового споживання в розмірі 14,46 доларів США. До категорії бідних в Україні належать за цим критерієм 26,7% населення, 14,7% проживають в злиденності. Майже половина населення країни –

46,8% – вважають себе бідними. А з огляду на останні події в Україні цей показник зріс в рази.

Відставання України від європейських країн та країн з розвинутою ринковою економікою за рівнем заробітної плати досить значне, якщо не сказати, що критичне. Існує суттєвий розвив навіть з країнами Євросоюзу, які віднесені Євростатом до третьої умовної категорії за рівнем мінімальної гарантованої заробітної плати де вона не досягає 300 євро. Зокрема, мінімальна зарплата з січня 2006 року складала у Латвії – 120 євро, Литві – 159, Словаччині – 183 євро, Естонії – 192, Польщі – 234, Угорщині – 247, Чехії – 261 євро<sup>12</sup>.

За даними обстеження Державного комітету статистики, в Україні налічується 2,6 млн., або 14 % працівників працездатного віку, які впродовж 2005 року отримували менше гривні за одну відпрацьовану годину. Майже у половини (41,0 %) працівників погодинний заробіток знаходився у межах однієї – двох гривень, водночас 13,5 % працівників заробляли 3 грн. за годину. За останні 10 років частка заробітної плати в ВВП України знизилась з 53,1 до 26 % (офіційна заробітна плата) або до 46,8 % (з урахуванням тіньової заробітної плати, обчисленої Держкомстатом).

Існує також невинуватена диференціація в оплаті праці за видами економічної діяльності, яка досі значною мірою пов'язана з ступенем адаптації галузей до ринкових умов господарювання. Відмінності в розмірах заробітної плати за видами економічної діяльності підприємств значною мірою обумовлюють регіональну диференціацію цього показника. Так, середня заробітна плата за жовтень 2006 року в авіаційній промисловості (2110,24 грн.) та фінансовій сфері (2131,25 грн.) більш ніж втричі перевищувала середню заробітну плату у сільському господарстві (617,26 грн.) чи в сфері охорони здоров'я (667,19 грн.).

В сучасних умовах забезпечення конкурентоспроможності економіки України на підґрунті низької вартості робочої сили все

більше доводить свою неадекватність поточним та стратегічним завданням соціально-економічного розвитку та викликам глобалізації.

По-перше, це унеможлиблює повноцінне відтворення робочої сили та розвиток творчих здібностей працівників, суттєво демотивує учасників ринку праці до підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, що, відповідно, значно обмежує можливості використання людського потенціалу як конкурентної переваги, підвищення рівня конкурентоспроможності національної робочої сили.

По-друге, обмеженість та нестабільність зовнішніх чинників, що були одними з визначальних при забезпеченні високих темпів зростання у попередні роки, потребує динамічного розвитку внутрішнього ринку. Низька заробітна плата обмежує зростання попиту населення, насамперед у сегментах дорогої, інноваційної, наукоємної продукції. Можливість заміщення дорогих технологій та обладнання дешевою робочою силою є одним із обмежувачів інвестиційних процесів, відтак гальмує внутрішній попит на ринку інвестиційної продукції.

Ми вважаємо, у зв'язку з вищезазначеним, реформування оплати праці має стати невід'ємною складовою ринкових перетворень. Хочемо відзначити, що окремі питання оплати праці не раз ставали темами дисертаційних досліджень значної кількості науковців. Зокрема, О. В. Гаєвої «Державне регулювання праці», В. М. Божка «Теорія правового регулювання оплати праці», О. В. Валецької «Правове регулювання оплати праці» та інших. Тому, на нашу думку, доцільно буде піддати критичному аналізу заходи, які задекларовані в Концепції та ті, які дійсно було втілено в життя. І з урахуванням наукових пропозицій щодо реформування інституту оплати праці прийняти нову Концепцію адаптації до міжнародно-правових стандартів оплати праці норми національного трудового законодавства. Так, як вже пройшло 15 років від прийняття діючої. І всім відомо, що Україна крокує до європейського виміру життя і повинна динамічно реагувати на соціально-економічні зміни в суспільстві.

Девізом нової Концепції має стати перехід від визначення ціни праці як вартості засобів для особистого споживання працівника до визначення реальної ціни робочої сили як вартості засобів, необхідних для повноцінного розширеного відтворення працюючої людини і членів її сім'ї.

Вважаємо за потрібне, акцентувати увагу на тих положеннях, які повинні бути врахованим у створенні нової Концепції:

По-перше, це те, що в умовах коли діюча тарифна система оплати праці втрачає своє значення, система соціального партнерства тільки формується, а механізм узгодження попиту і пропозиції на ринку праці практично відсутній, повинна бути забезпечена провідна роль держави в реформуванні політики оплати праці і доходів населення.

По-друге, реформа заробітної плати має носити комплексний характер, охоплювати ринковий і неринковий сектори економіки і переслідувати наступні цілі:

- підвищення платоспроможного попиту на внутрішньому ринку і зростання інвестиційної активності;
- реструктуризацію валового внутрішнього продукту в частині підвищення питомої ваги заробітної плати (для порівняння: в розвинутих країнах світу рівень заробітної плати у ВВП становить 60-70 %).
- встановлення раціональних співвідношень між заробітною платою, підприємницьким прибутком і прибутком від власності;
- забезпечення раціонального співвідношення в оплаті праці працівників бюджетної та не бюджетної сфер.

Необхідними кроками, які будуть направлені на реальне втілення завдань нової Концепції у життя, вважаємо, що мають бути такого характеру.

В ринковому секторі бізнес має заохочуватися до підвищення оплати праці на підприємствах та створення нових високооплачуваних робочих місць. Це, зокрема, може відбуватися за рахунок надання підприємствам податкового кредиту в розмірі, необхідному

для облаштування нових робочих місць чи підвищення продуктивності існуючих. Зважаючи на зростаючу конкуренцію за кваліфіковану робочу силу на вітчизняному ринку праці, вже у короткостроковому періоді слід очікувати поширення тенденції до підвищення компаніями заробітної плати незалежно від законодавчо встановленого мінімального рівня. Зазначений процес водночас дозволить зменшити потребу в бюджетному дотуванні Пенсійного фонду, бюджетних видатках на компенсацію частки вартості комунальних послуг, інших соціальних платежах.

Необхідно перейти від фіксації мінімальної заробітної плати до впровадження соціального стандарту відтворення працівника. Такий стандарт – це гарантія високого рівня життя, який держава зобов’язується забезпечувати. При переході на соціальні стандарти суспільство отримує чіткий план розвитку людського капіталу країни. В приватному секторі відповідальність за виконання соціального стандарту має лежати на бізнесі, в державному – на державі. Згідно міжнародної практики, встановлення такого стандарту має бути справою тристоронньої комісії, до якої входять представники уряду, роботодавців і найманих працівників.

Зазначений соціальний стандарт має розраховуватися на новій методологічній основі:

- враховувати необхідність утримання непрацездатних членів сім’ї;
- включати до «споживчого кошика» для визначення вартісної величини прожиткового мінімуму витрати на сплату прибуткового податку з доходу, купівлю або оренду житла, платні послуги охорони здоров’я, освіти, утримання дітей у дошкільних закладах, тощо;
- враховувати сучасні стандарти споживання харчових продуктів, необхідного для забезпечення повного відтворення робочої сили.

Доцільно здійснити перехід від єдиної тарифної сітки до галузевих систем оплати праці, враховуючи міжнародний досвід вже вироблених систем оплати праці з урахуванням національної специфіки.

Таким чином, нова Концепція має містити програму щодо виходу України з критичного становища, що склалося. Вона, передусім, має бути спрямована на відновлення заробітної плати як реальної, ефективної діючої категорії ринкової економіки, забезпечення її основних функцій – відтворюючої, стимулюючої, регулюючої.

**1. Заробітна плата в Україні: стан і перспективи реформування** (Аналітична доповідь Центру Разумкова) [Електронний ресурс] // Журнал «Національна безпека і оборона». – №1 (61). – 2005. – Режим доступу : [http://www.razumkov.org.ua/ukr/files/category\\_journal/NSD61\\_ukr.pdf](http://www.razumkov.org.ua/ukr/files/category_journal/NSD61_ukr.pdf) **2. Синяєва Л. В.** Теорія та практика формування і регулювання витрат на оплату праці в Україні / Синяєва Л. В. – Запоріжжя, 2009. – 250 с. **3. Самуельсон П.А.** Економіка / Самуельсон П. А. : в 2 т. – М. : НПО «Алгон», ВНИИСП «Машиностроение», 1994. – Т.1. – 332 с., Т. 2. – 423 с. **4. Брю Стэнли Л.** Экономикс : краткий курс : [пер. с англ. : учебник ] / Брю Стэнли Л., Р. Макконнелл Кэмпбелл. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 461 с. **5. Додонов О.** Колективно-договірне регулювання оплати праці з точки зору захисту прав працівників / О. Додонов, М. Мамаєва // Щомісячний журнал із соціально-економічної проблематики «Людина і праця». – 2004. – №9. – С. 12-17. **6. Уманський О. М.** Соціально-грудові відносини : навч. пос. / Уманський О. М., Сумцов В. Г., Гордієнко В. Д. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В.Даля, 2003. – 472с. **7. Додонов О., Мамаєва М.** Цит. праця. **8. Колот А.** Теоретично-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – №6. – С.15-19. **9. Новиков В.** Нужна новая идеология зарплаты / В. Новиков // Національна безпека і оборона. – 2005. – №1. – С.32. **10. Волгин Н.** О необходимости законодательного регулирования ФОТ / Н. Волгин // Человек и труд. – 2003. – №7. – С. 71-72. **11. Концепція реформи організації оплати праці в Україні (проект)** // Праця і зарплата : Спеціальний випуск. – 1991. – №24. – С. 9-16.

12. *Концепція* дальшого реформування оплати праці в Україні від 25 грудня 2000 року // Офіційний вісник України. – 2000. – №52. – Ст. 2257. 13. Eurostat Statistics in focus. Population and Social Conditions. Theme 3-5, 19.

***Kabachenko Maryna. Concept of further reforming remuneration: a new dimension***

At the beginning of the article, the author reveals the relevance of the chosen research topic. He says that during a protracted period of transformation occurred depreciation and gradual degradation of labor. The high level of poverty remains a major obstacle successful completion of market reforms. Basic contradiction is not economically justified and socially unjust understated cost of labor. As part of the economic system of wages is extremely inefficient performs its functions – reproduction labor and stimulation of labor. The author notes that the reform of the wage should be one of the main directions of further transformation of the national economy. It is noted that this reform involves review of the main approaches to wage formation and instruments of state influence on the scope of remuneration.

The attention that the issue of improving wages is central to the system of socio-economic relations, not only because it affects basic interests of the population, but also due to the fact that affects all parameters of the market.

The article said the scientists involved in the specified research questions.

The author in his article identified three stages of reforming remuneration. Analyzing each period, notes the advantages and disadvantages of developments national legislator.

Detailed analysis of the position of the «Concept of further reforming wage». The opinion states that most of the provisions declared in the Concept still be present.

The author concludes that wage reform has become an integral part of market reforms. He considers that it is appropriate to be subjected to critical analysis of the measures declared in the Concept and the ones that really were implemented. And considering research proposals for reform of the wage accept the new Concept of adaptation to international legal standards remuneration rules of national employment law.

It is noted that the motto of the new Concept should be a transition from the determination of the price of labor as a cost of funds for personal use of the employee to determine the real cost of labor as a cost of tools required to fully expanded reproduction of the working man and his family members.

The author emphasizes that the new concept must include a program to release Ukraine from critical of the situation. It is, above all, should be aimed at restoring real wages, effective market economy category, providing its basic functions – reproducing, stimulating, and control.

**Key words:** salary, wages, employment potential, reform wage, the minimum consumer budget, social standards.