

**Васюренко Л. В.**  
кандидат економічних наук,  
старший викладач кафедри обліку і аудиту  
Луганського національного аграрного університету

**Vasurenko L. V.**  
Candidate of economic sciences,  
Senior Lecturer of Department of Accounting and Audit,  
Luhansk National Agrarian University

## СТАН ОСНОВНИХ КОМПОНЕНТ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ

**Анотація.** Визначені особливості побудови механізму державного регулювання організацією оплати праці в сучасних умовах національного господарства України. Окреслені деякі підходи щодо формування основних компонент механізму у консолідовану детермінанту, яка складається з суттєво необхідних ланок впливу державних інститутів на систему оплати праці, проведено критичне оцінювання теперішнього стану досліджуваних компонент запропонованого механізму організації оплати праці.

**Ключові слова:** організація оплати праці, державне регулювання, механізм, фонд оплати праці, трудові відносини, заробітна плата.

**Вступ та постановка проблеми.** Модернізація механізму державного регулювання організацією оплати праці вимагає передусім встановлення підходів і теоретичних принципів, на основі яких має відбуватися регулювання. Визначення, характеристика та аналіз стану основних компонент механізму державного регулювання організацією оплати праці – це перша із сукупності послідовних дій у цьому процесі. Йдеться про формування методології регулювання оплати праці, під якою слід розуміти сукупність цілей, систему підходів, принципів, логічної організації дій, процедур, методів, методик, інструментів, заходів, що створюють цілісну систему, за допомогою якої здійснюватиметься регулювання оплати праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Розгляд публікацій науковців у галузі державного регулювання, таких як В.Д. Лагутін, М.І. Мальований, Г.І. Тибінка, С.А. Матюх, О.В. Валецька, М.Х. Корецький, В.М. Геєць та інших свідчить, що ними проводяться окремі дослідження, аналіз з актуальних питань, в тому числі з організації оплати праці, приділяється увага питанням покращення дії складників системи трудових відносин. Слід відзначити, що недосконалість наявної методології побудови механізму регулювання державою оплати праці та виклики сучасного стану національного господарства до модернізації потребують більш детального вивчення та актуалізації.

**Мета статті** – визначити особливості формування механізму державного регулювання організацією оплати праці, стан основних його компонент і запропонувати власну технологічну сутність дії цього механізму.

**Результати дослідження.** В умовах перехідної економіки механізм державного регулювання є специфічним та неповторним для кожної країни. О. Комяков зазначає, що «необхідно розглядати як сукупність організаційно-економічних методів та інструментів, за допомогою яких виконуються взаємозв'язані функції для забезпечення безперервної, ефективної дії відповідної системи (держави) на підвищення функціонування економіки» [1, с. 8]. В. Геєць наголошує, що у механізмі державного регулювання слід враховувати інверсійний характер трансформаційних процесів, оскільки економічні перетворення

можуть проходити у зміненому, а також у зворотному порядку до економічних процесів класичної ринкової економіки [2, с. 323]. М. Корецький розглядає механізм державного регулювання в умовах ринку як систему засобів, важелів, методів і стимулів, за допомогою яких держава регулює економічні процеси, забезпечує реалізацію соціально-економічних функцій [3, с. 16]. Враховуючи термінологічну розрізненість та відсутність єдиного підходу до визначення сутності поняття механізму державного регулювання, а зокрема організацією оплати праці, ми надаємо власне формулювання сутності цього поняття: це внутрішній устрій державних інститутів, який здійснює кінематичний рух окремих його ланок з метою упорядкування організації трудових відносин.

Саме кінематика, тобто рух ланок механізму без урахування сил зовні, що зумовлюють цей рух, зосереджується на невпинному моніторингу та впливу державними інструментами, додає точкове реагування на нові ланки оперативного регулювання. Закон руху ведучої ланки (державних інститутів) – функція положення, залежності її переміщення, швидкості чи прискорення, залежить від зміни ланок проекції впливу (основних компонент консолідованої детермінанти), визначає технологічну сутність руху запропонованого механізму.

Механізм державного регулювання організацією оплати праці включає в себе консолідовану детермінанту базових компонент, спрямованих на збалансування відносин у суспільстві у зв'язку з реалізацією прав на працю і винагороду за неї та усунення відхилень та недоліків в цій системі керування шляхом запровадження державою відповідних заходів з метою гарантування принципів організації оплати праці, яка складається з таких компонент:

– постійні детермінанти як константи гарантованого, незалежного від стану організації оплати праці, впливу інструментарію державних інститутів: нормативно-правового, соціального, фіскального;

– змінні детермінанти, коли рівень необхідності впливу держави визначається внаслідок безперервного моніторингу організації оплати праці в національному господарстві: управління фондом оплати праці та ланками оперативного реагування.

Механізм нормативно-правового впорядкування організації оплати праці є винятковою функцією державного регулювання, і за роки проведення в Україні економічних реформ він істотно змінився, зазнали змін традиційні способи регулювання, відображені наукою. Ця сфера зазнала й зазнає сьогодні чимало проблем, таких як: (а) різниця між мінімальним розміром заробітної плати і величиною прожиткового мінімуму, (б) порушення гарантій оплати праці, (в) численні прогалини в законодавстві тощо. Перелічені проблеми впродовж останніх років залишалися здебільшого за увагою правової доктрини і досліджувалися переважно вченими-економістами. Трансформація економіки України на ринкових принципах і прийняття проекту нового Трудового кодексу вимагають вирішення правовою наукою важливого завдання – регулювання оплати праці за нових економічних реалій сучасності.

Організація оплати праці оперує такими нормативними актами, як: Кодекс законів про працю України [4] від 31 грудня 1992 р., Конституція України [5], Закон України «Про оплату праці» [6].

У правовому регламентуванні оплати праці є певні принципи. При цьому слід зазначити, що формулювання правових принципів не обмежується ні системою чи галуззю права, ні межами правового інституту. Практика підготовки нормативних актів і застосування законодавства свідчить, що у межах правових інститутів є такі загальні положення, принципи, дія яких поширюється не на весь інститут, а на ту чи іншу групу норм. Так, у межах норм про трудовий договір діють як принципи, що поширюються на весь інститут (наприклад, установлення умов трудового договору за угодою сторін), так і більш вузькі принципи (приміром, свобода розірвання трудового договору за ініціативою працівника).

Принципами оплати праці як інституту трудового права можна визнати засадничі ідеї (основи), що визначають порядок установлення прав та обов'язків суб'єктів (сторін) оплати праці, гарантії захисту їх прав і законних інтересів. До основних принципів нормативно-правового регулювання оплати праці за трудовим законодавством України відносять: (а) єдність і диференціацію оплати праці, (б) принцип рівності оплати за однаковою працею і (в) гарантованість оплати праці [7, с. 92]. Оскільки названі принципи вказують на сутність і значення інституту оплати праці, на їх дослідженні зупинимося детальніше.

Єдність і диференціація є одним із принципів трудового права, який пронизує всю систему законодавства про працю. Єдність нормативно-правового регламентування в оплаті праці полягає в єдності мети, у встановленні однакових для всіх найманих працівників певних трудових прав та обов'язків незалежно від фактичних умов праці і статі людини. Така єдність забезпечується нормами, що впорядковують указані правовідносини переважно централізованим методом. Зокрема, це загальні норми глави VII Кодексу законів про працю України щодо оплати праці, а також Законів України «Про оплату праці» і «Про колективні договори і угоди».

Диференціація трудового законодавства здійснюється за допомогою: (а) прийняття спеціальних нормативних актів, які стосуються тільки певної групи працюючих, (б) включення до загальних законодавчих актів про працю спеціальних норм, що належать лише до тієї чи іншої групи працівників, або ж (в) усунення можливості застосування окремих положень загально-го законодавства про працю до деяких категорій працівників [8, с. 67].

Трудове право України, встановлюючи у своїх нормах єдині для всіх працівників правила щодо оплати праці, забезпечує громадянам справедливий й рівний можливості заробити собі на життя власною працею. Але право враховує також об'єктивні обставини, зумовлені специфікою галузей виробництва, професіями, статевими й віковими особливостями працівників, місцезнаходженням підприємств та ін. Усі ці обставини в кінцевому підсумку приводять до відступів від єдиних правил, що регламентують застосування праці, і вимагають видання спеціальних норм, які пристосовують загальні правові приписи до специфічних умов оплати праці.

Соціальна детермінанта покликана забезпечити рівну оплату праці працюючих в однакових умовах праці й усунути будь-яку дискримінацію. Реалізація цієї функції забезпечується поєднанням державного і договірного регулювання оплати праці. Вплив останньої на якість робочої сили відбувається не тільки безпосередньо; оплата праці чинить вагомий і опосередкований тиск на розвиток соціальних процесів. Адже саме від неї здійснюються відрахування – страхові внески до різних соціальних фондів – і формуються податки. Оплата праці багато в чому зумовлює рівень охорони здоров'я, соціального забезпечення, освіти, підготовки кадрів тощо. Дуже важливим захистом працівників з боку держави є норми законодавства про працю, спрямовані на охорону оплати праці: це своєчасна її виплата, обмеження розміру утримань з неї, захист прав працюючих у разі банкрутства підприємства, її індексація, компенсації в разі затримки виплати та ін. В Україні в останні роки в цілях підтримки фінансової стійкості системи соціального захисту та пом'якшення все нових соціальних протиріч держава намагається змінити її інституціональну структуру. Проводиться реформування системи соціального захисту шляхом зростання в ній частки страхових відносин, які є більш адекватними ринковим соціально-економічним умовам та забезпечують розподіл матеріальної відповідальності з компенсації та мінімізації соціальних ризиків на максимальну можливу кількість учасників. Водночас ціла низка чинників, серед яких значна кількість пільг, великий дефіцит Пенсійного фонду України, низька довіра населення до фінансових установ, негативна демографічна ситуація тощо не дають змоги швидко змінити наявну структуру, що негативним чином може позначитися у майбутньому.

Не менш важливе значення має використання наявних фінансових ресурсів. Система соціального захисту охоплює усі види державних та приватних соціальних програм, які спрямовані на підтримку різних категорій населення у разі виникнення такої потреби під впливом соціальних ризиків. Розпорощення державних фінансових ресурсів та складна економічна ситуація в країні прямо впливають на розмір основних державних соціальних стандартів (прожитковий мінімум, мінімальна пенсія, мінімальна заробітна плата) (додаток В9). Протягом 2000–2017 рр. в Україні покращилася ситуація з розмірами основних державних соціальних стандартів. Проте вони і надалі залишаються занадто низькими щодо основних рекомендацій Міжнародної Організації Праці та соціальних стандартів. При цьому частка найманих працівників, які отримують заробітну плату, що нижча за середню в Україні, становить близько 70% усіх працівників [9]. Внаслідок низького розміру як мінімальної, так і середньої пенсії в Україні понад 80% пенсіонерів належать до категорії бідних. Це свідчить про недостатній рівень фінансового забезпечення соціального захисту.

Фінансове забезпечення соціального захисту також слід аналізувати з погляду досягнення його цілей. Слід відзначити, що кожна окрема соціальна програма передбачає досягнення своїх конкретних цілей, що дає змогу оцінити ефективність їх фінансування не лише загалом по країні, а й по окремих регіонах. Водночас всі цілі окремих соціальних програм передбачають досягнення основних цілей системи соціального захисту населення: зменшення рівня бідності, зростання доходів населення, скорочення нерівності та підвищення тривалості життя. Також соціальний захист є важливим чинником у підтримці ефективного попиту та створенні сприятливого клімату довіри у сфері бізнесу. Позитивний вплив соціального захисту на економічний розвиток забезпечується за рахунок його дієвості в процесі досягнення власних цілей, іншими словами, за рахунок соціальної ефективності.

Особливу роль у процесі регулювання економічних процесів відіграють фіскальні методи, які можуть чинити як стимулюючий, так і стримуючий вплив. Це спонукає до пошуку шляхів оптимального використання фіскального регулювання з метою сталого суспільного та економічного розвитку країни. А. Нікітішин вказує, що національний механізм фіскального регулювання втрачає свою ефективність з таких причин: занадто часта зміна податкового законодавства викликає втрату довіри платників до самої фіскальної системи; невідповідність переходу з «тіньового сектору» в офіційний через те, що ставка оподаткування вища за ставку, за якої відбувається переведення необлікованої готівки в офіційну економіку [10, с. 235]. Цілі податкової політики формуються під впливом низки факторів, найважливішими з яких є економічна і соціальна ситуація в країні, розстановка соціально-політичних сил у суспільстві. Вони зумовлені також соціально-економічною побудовою суспільства, стратегічними завданнями розвитку економіки країни, міжнародними фінансовими обов'язками держави. Науковці виділяють такі цілі податкової політики, як:

- економічні цілі – цілеспрямований вплив на економіку через принципи оподаткування для регулювання попиту і пропозиції, проведення структурних змін суспільного відтворення; підвищення рівня розвитку економіки, стимулювання господарської діяльності підприємств;

- фіскальні цілі – забезпечення потреб усіх рівнів влади у фінансових ресурсах, достатніх для реалізації державою економічної та соціальної політики;

- соціальні цілі – забезпечення державної політики регулювання доходів і згладжування нерівності серед населення країни, перерозподіл національного доходу на користь певних соціальних груп;

- міжнародні цілі – виконання міжнародних фінансових обов'язків держави, зміцнення економічних зв'язків з іншими державами [11, с. 362].

Можна виділити й контрольну ціль, яка виявляється у прийнятті державою рішень в області повноцінного функціонування як окремих видів податків та зборів, так і всієї податкової системи за допомогою чіткого реагування на економічну ситуацію в країні, з урахуванням якої повинні відбутися своєчасне реагування у вигляді внесення змін до податкового механізму (податкової ставки, об'єкта оподаткування, податкової бази, податкових пільг).

Управління фондом оплати праці як змінна державного регулювання організацією оплати праці повинно здійснюватися на тлі постійного моніторингу та втручання за потребою з боку державних інститутів. Для оцінювання політики управління фондом оплати праці

необхідно використовувати дані, зафіксовані в колективних договорах та галузевих угодах. З метою підвищення ефективності господарювання й відповідальності трудових колективів за кінцеві результати роботи, стабілізації соціально-економічного стану повинні аналізуватися та регулюватися структура фонду оплати праці щодо співвідношення основної та додаткової заробітної плати; гарантуватися мінімальна тарифна ставка робітника першого розряду з нормальними умовами праці згідно з чинним законодавством України; необхідно моніторити та регулювати частку коштів матеріального стимулювання у фонді оплати праці як основний мотиваційний вектор для працівників; зміна рівня тарифної ставки робітника першого розряду в бік підвищення повинна впроваджуватися зі збереженням чинних міжрозрядних коефіцієнтів. Працівникам, що перебувають у трудових відносинах, необхідно проводити оплату залежно від результатів праці з урахуванням кінцевих результатів господарської діяльності структурних підрозділів підприємства; особливості розмірів тарифних ставок і посадових окладів співробітників визначаються в межах наявних коштів на оплату праці в жорсткій відповідності з професіями, кваліфікацією працівників, складністю й умовами виконуваної роботи та встановлюються в кожному разі під час укладення трудового договору з працівником згідно зі штатним розписом, який затверджується генеральним директором.

Державні інститути мають право відстежувати такі напрями у контексті управління фондом оплати праці.

1. Додавання обґрунтованих надбавок і доплат до тарифних ставок і посадових окладів згідно з додатками за погодженням зі профспілковим комітетом.

2. За наявності коштів встановлення трудовою угодою умов оплати праці працівників, які працюють за сумісництвом.

3. Визначення умов і оплати праці за додаткових умов праці.

4. За наявності коштів встановлення надбавок робочим, керівникам і фахівцям залежно від індивідуальних ділових якостей за умови сумлінного виконання своїх обов'язків.

5. За наявності коштів здійснення преміювання працівників згідно з чинними на підприємстві положеннями про оплату праці та матеріальне стимулювання.

6. За наявності коштів здійснення виплат одноразових винагород, не пов'язаних з конкретними результатами праці, як у грошовій, так і в натуральній формі.

**Висновки.** Проведені дослідження свідчать, що організація оплати праці являє собою складний та багатовідевний процес, в якому переплітаються інтереси всіх суб'єктів соціально-трудова відносин: працівників, роботодавців, держави. Заробітна плата є однією з найважливіших макроекономічних категорій, яка виражає відносини щодо розподілу національного доходу між працівниками, підприємствами і державою. Вона є показником і важливим чинником економічного розвитку країни, рівня життя населення. Тому вона є найважливішим і об'єктом, і інструментом державної соціально-економічної політики. Механізм державного регулювання організації оплати праці, за яким держава визначає законодавчі умови організації заробітної плати, здійснює вплив на процеси формування заробітної плати в межах своїх повноважень. Політика держави стосовно законодавчого функціонування, економічного розвитку, добробуту населення, соціального забезпечення, регулювання підприємництва здійснює значний вплив на механізм організації оплати праці.

**Список використаних джерел:**

1. Комяков О.М. Державне регулювання перехідної економіки: автореф. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук / О.М. Комяков. Київ, 2000. 19 с.
2. Геєць В.М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку: монографія / В.М. Геєць. Київ: Инст. економ, та прогнозув. НАН України, 2009. 863 с.
3. Корецький М.Х. Державне регулювання аграрної сфери у ринковій економіці: монографія / М.Х. Корецький. Київ: Вид-во УАДУ, 2002. 260с.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р., № 322-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Конституція України від 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
6. Про оплату праці: ЗУ від 24 березня 1995 р., № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
7. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці: автореферат дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Валецька Оксана Валеріївна. Луганськ, 2009. 22 с.
8. Капліна Г.А. Гендерна диференціація оплати праці / Г.А. Капліна // Актуал. пробл. права: теорія і практика. 2008. № 10. С. 67–75.
9. Communication from the commission to the European Rliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Social Protection in European Union Development Cooperation Brussels, 20.8.2012 COM(2012) 446 final. URL: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0582:FIN:EN:PDF>.
10. Ходякова О.В. Концепція реалізації ефективного податкового планування на підприємстві / О.В. Ходякова, А.С. Лук'яненко // Бізнес Інформ. 2012. № 3. С. 213–218.
11. Косова Т.Д. Податкова віддача регіонів України: проблеми і перспективи / Т.Д. Косова, О.Ю. Тімарцев // Бізнес Інформ. 2014. № 4. С. 361–365.
12. Матюх С.А. Методи удосконалення оцінки праці управлінського персоналу в контексті євроінтеграційних процесів // Вісник Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. 2005. № 12. С. 128–134.
13. Тибінка Г.І. Особливості регулювання оплати праці у ринкових системах зарубіжних країн та в Україні / Г.І. Тибінка // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. Вип. 2(14). Запоріжжя, 2012. С. 158–164.

**СОСТОЯНИЕ ОСНОВНЫХ КОМПОНЕНТ МЕХАНИЗМА  
ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**Аннотация.** Определены особенности построения механизма государственного регулирования организацией оплаты труда в современных условиях национального хозяйства Украины. Намечены некоторые подходы по формированию основных компонент механизма в консолидированную детерминанту, которая состоит из существенно необходимых звеньев влияния государственных институтов на систему оплаты труда, проведена критическая оценка нынешнего состояния исследуемых компонент предложенного механизма организации оплаты труда.

**Ключевые слова:** организация оплаты труда, государственное регулирование, механизм, фонд оплаты труда, трудовые отношения, заработная плата.

**THE STATE OF THE MAIN COMPONENT OF THE MECHANISM OF STATE REGULATION  
OF ARRANGEMENTS FOR THE PAYMENT OF LABOR**

**Summary.** The features of construction of the mechanism of state regulation of arrangements for the payment of labor in modern conditions of national economy of Ukraine. Indicated some approaches to forming a major component of the mechanism in the consolidated determinant, which consists of essential parts of the impact of public institutions on the wage system, a critical assessment of the current state of the investigated component of the proposed arrangement for the payment.

**Key words:** organization of remuneration of labor, state regulation, mechanism, payroll, labor relations, wages.