

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

THEORETICAL PRINCIPLES OF STATE REGULATION OF THE ORGANIZATION WAGES

Статтю присвячено узагальненню теоретичних підходів до визначення поняття організації оплати праці та основних принципів щодо державного регулювання. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотивуючим елементом розвитку трудового потенціалу більшості населення. Відсутність системного підходу держави до вирішення проблем стимулювання високоєфективної праці унеможлиблює економічне зростання, стабілізацію і підвищення рівня життя населення.

Ключові слова: державне регулювання, організація оплати праці, заробітна плата.

Статья посвящена обобщению теоретических подходов к определению понятия организации оплаты труда и основных принципов государственного регулирования. Заработная плата является основным источником доходов работников и сильным мотивирующим элементом развития трудового потенциала большинства

населения. Отсутствие системного подхода государства к решению проблем стимулирования высокоэффективного труда делает невозможным экономический рост, стабилизацию и повышение уровня жизни населения.

Ключевые слова: государственное регулирование, организация оплаты труда, заработная плата.

The article is devoted to the generalization of theoretical approaches to the definition of the concept of wage organization and the basic principles of state regulation. Wages are the main source of income for employees and the strongest motivating element in the development of the labor potential of the majority of the population. The lack of a systemic approach of the state to solving the problems of stimulating highly effective labor makes it impossible for economic growth, stabilization and improvement of living standards of the population.

Key words: state regulation, wage organization, salary.

УДК 338.24.

Васюренко Л.В.

к.е.н., старший викладач кафедри обліку і аудиту Луганський національний аграрний університет (м. Харків)

Постановка проблеми. Трансформаційні процеси в сучасній економіці України, які ведуть до радикальної перебудови всієї системи господарювання, вимагають організації нового раціонального базису господарювання, визначальною складовою частиною якого є організація оплати праці. Наявна в Україні система організації оплати праці не забезпечує домінуючі вимоги соціально орієнтованої ринкової економіки та відображає відсутність чітко налагодженої системи взаємодії визначених основних елементів, у результаті чого основним питанням соціально-економічних перетворень є вдосконалення та реформування державного регулювання організації оплати праці в процесі налагодження дієвості засад, що зазначають і регулюють елементи її системи.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Дослідженням та аналізом проблем державного регулювання організації оплати праці в умовах формування ринкових відносин в Україні займалися А. Базиліюк, В. Гриньова, К. Складанна, Л. Шульгінова, Р. Шимановська, Н. Лукянченко, Л. Фільштейн, А. Колот, А. Нікіфоров, А. Лубков, І. Моторна та ін. Незважаючи на позитивні здобутки у вирішенні цієї проблематики, недостатньо вивченими залишаються питання вдосконалення державного регулювання організації оплати праці в сучасних умовах.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження та формалізація теоретичних засад дер-

жавного регулювання організації оплати праці з урахуванням сучасних умов господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Організація оплати праці – це один із найважливіших інструментів, що визначає взаємозв'язок міри праці і міри її оплати. Міру праці визначають кількісні та якісні її аспекти, а міру оплати – прожитковий рівень як вихідний її момент. Основні принципи організації оплати праці здійснюються за допомогою таких її складових елементів, як система угод і договорів на різних рівнях економіки, а також через нормування праці, тарифну систему, форми та системи оплати праці на окремих підприємствах і його структурних підрозділах.

Під організацією заробітної плати розуміємо її побудову, тобто приведення її елементів у певну систему, що забезпечує взаємозв'язок кількості й якості праці з розмірами заробітної плати.

В економічній системі, що ґрунтується на різноманітних формах власності і господарювання, механізм організації оплати праці складається з таких елементів:

- а) ринкового регулювання;
- б) державного регулювання;
- в) колективно-договірного регулювання через укладання генеральної, галузевих, регіональних угод; колективних договорів на рівні підприємств; трудових договорів із найманими працівниками;
- г) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (в структурному підрозділі) з використанням таких

елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання.

У ринковій економіці, що базується на різноманітних формах власності та господарювання, підвищення матеріальної заінтересованості працівників в ефективній роботі має ґрунтуватися на таких умовах оплати праці, які б максимально стимулювали збільшення обсягу продаж, товарів та послуг, підвищення рівня техніки, освіти і професійної підготовки, вдосконалення організації виробництва і праці.

У Законі України «Про оплату праці» подано визначення лише поняття «заробітна плата». Згідно з нормативним законодавством, цей термін означає «винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [1]. Оплата праці – це обов'язок роботодавця щодо виплати найманому працівникові зароблених ним коштів за виконану ним роботу (або надані послуги) відповідно до умов трудового договору. Слід відзначити, що в реальній практиці заробітна плата – це не тільки виплати за виконану роботу. До складу заробітної плати, згідно зі ст. 2 Закону України «Про оплату праці» [1], включаються виплати за виконану роботу, а також гарантії та компенсації за невідпрацьований час (за час простою не з вини робітника та ін.).

Сутність поняття «організація оплати праці» надається в невеликій кількості наукових праць, у нормативно-правових документах, що регулюють трудові відносини, немає чіткого визначення даного терміну, тому необхідно проаналізувати деякі визначення поняття «організація оплати праці», які надані вченими.

Г. Завіновська зазначає, що організація оплати праці являє собою систему диференціації заробітної плати та розподіл її за категоріями персоналу залежно від складності виконаної роботи, а також результатів праці за гарантування винагороди у разі виконання норм праці [2, с. 274]. Так саме слово «організація» від грецької означає «інструмент» і передбачає сукупність ресурсів, об'єднаних між собою для досягнення певної мети [3, с. 186]. Тобто організація оплати праці передбачає сукупність об'єднаних елементів для забезпечення процесу визначення оплати праці.

М. Неклюдова дає таке визначення поняття «організація оплати праці»: «Це побудова системи оплати праці на базі сукупних елементів (нормування праці, тарифної системи, премій, доплат і надбавок), що визначає взаємозв'язок між кількістю виконаної роботи та її оплатою у грошовому виразі» [4, с. 29]. А. Зотова визначає термін «організація оплати праці» так: «Це система організаційно-правових засобів, які спрямовані на встановлення сутності та порядку запро-

вадження засад оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці за відхилення від тарифних умов, форм і термінів виплати заробітної плати, порядку обчислення середнього заробітку, індексації зарплати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін, компенсації зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати» [5, с. 698]. Дане визначення найбільше розкриває та деталізує сутність терміну «організація оплати праці».

К. Складанна вважає, що це визначення не відображає всієї складності терміну «організація оплати праці», і пропонує таке тлумачення поняття «організація оплати праці»: це об'єднання сукупності елементів оплати праці, що визначають відносини роботодавця та працівника, для забезпечення досягнення цілей підприємства. Тобто організація оплати праці передбачає сукупність об'єднаних елементів для забезпечення процесу визначення оплати праці [3, с. 257].

Організація оплати праці базується на таких принципах [6, с. 228–229]:

1. Принципі справедливості. Він має на меті виключити ймовірність дискримінації в оплаті праці за певний обсяг виконаної роботи працівниками однакового рівня кваліфікації.

2. Принципі матеріальної зацікавленості. Цей принцип передбачає, що заробітна плата має бути не лише джерелом для задоволення базових потреб працівника, а й мотиваційним чинником, що спонукає до зростання продуктивності праці.

3. Принципі гарантованості. Він передбачає, що, з одного боку, роботодавець гарантує оплату праці, що визначено в трудовій угоді, укладеній із працівником, а з іншого – гарантування оплати праці забезпечується відповідною нормативно-правовою базою, яка регламентує трудові відносини.

4. Принципі раціонального співвідношення темпів зростання продуктивності та оплати праці. Він базується на необхідності випереджального збільшення оплати праці для стимулювання працівників до зростання їх продуктивності.

5. Принципі плановості оплати праці. На кожному підприємстві організація оплати праці здійснюється за певним планом, який визначає, скільки разів на місяць і в який термін здійснюється оплата праці, встановлює певну періодичність перегляду базових ставок для їх підвищення. Фонд оплати праці планують виходячи з очікуваних результатів діяльності підприємства в наступному періоді та з фактичних фінансових можливостей підприємства.

6. Принципі єдності та диференціації. Єдність передбачає єдині умови праці для всіх працівників і недопущення дискримінації в оплаті праці. Дифе-

ренціяція означає необхідність установлення відповідного розміру оплати праці для працівників різних кваліфікаційних та освітніх рівнів за певний обсяг роботи. Також диференціяція стосується встановлення надбавок та доплат за роботу у святкові дні, понаднормовий і нічний часи, у складних та шкідливих умовах тощо.

7. Принципі вирівнювання оплати праці. Він передбачає, що розрив між працівником, який має отримувати найнижчу оплату праці, та працівником, якому встановлюється найбільша оплата праці, має бути невеликим.

8. Принципі простоти й доступності, який полягає у тому, що визначена система оплати праці на підприємстві має бути зрозумілою для його працівників. Інформація щодо порядку розрахунку основної та додаткової заробітної плати має бути доступна кожному в трудовому колективі. Прозорість у нарахуванні та сплаті заробітної плати забезпечує довіру працівників до керівництва, що позитивно впливає на тривалість трудових відносин і підвищення ефективності праці.

Регулювання організації оплати праці під впливом змін в економіці та виробництві піддається безперервним змінам та уточненням. Сьогодні, згідно із законодавством, правове регулювання оплати праці здійснюється державним і договірним методами.

Нормативно-правове забезпечення державного регулювання оплати праці в Україні забезпечують: Міжнародна організація праці; Верховна Рада України; Президент України; Кабінет Міністрів України; Міністерство соціальної політики України; профільні міністерства; Державна інспекція України з питань праці; три науково-дослідних установи: Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення, Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин, Центр перспективних соціальних досліджень; Державна податкова служба України; Державна служба зайнятості України; Система загальнообов'язкового державного соціального страхування: Пенсійний фонд України, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві; Національна служба посередництва і примирення; Національна тристороння соціально-економічна рада; всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців і підприємців; всеукраїнські профспілки та профоб'єднання; органи місцевого самоврядування.

Державне регулювання у сфері організації оплати праці здійснюється за такими векторами: через законодавчі інструменти, податкову політику, тарифні угоди. Базовим документом є Кодекс законів про працю України, в якому встановлю-

ються основні соціальні гарантії. Також важливим є податковий напрям державного регулювання оплати праці, оскільки за його допомогою, з одного боку, здійснюються економічні та фінансові дії держави, а з іншого – захищаються права платників податків. Законодавча регламентація оподаткування дає змогу централізовано управляти всією податковою системою, що перетворює її на важливий інструмент економічної політики держави [9, с. 228–229].

Згідно із Законом України «Про оплату праці» [1], держава здійснює регулювання зарплати працівників підприємств усіх форм власності і господарювання шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також через оподаткування доходів працівників. Держава також має забезпечувати науково-методичне обґрунтування заробітної плати, тарифних умов, дослідження і вивчення зарубіжного і вітчизняного досвіду з проблеми організації заробітної плати тощо. Державне регулювання оплати праці полягає передусім у визначенні і перегляді розміру мінімальної заробітної плати й умов, які впливають на її величину.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. В усіх інших випадках правове регулювання повинно здійснюватися у договірному порядку, включаючи генеральні тарифні угоди, колективні договори, трудові договори та контракти.

Причинами загострення проблеми державного регулювання оплати праці є:

- відсутність дієвого контролю з боку держави над політикою оплати праці;
- недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці;
- невиконання чинного законодавства [7, с. 172].

Забезпечення стабільного економічного розвитку України та підвищення життєвого рівня населення тісно пов'язане з проведенням ефективної політики у сфері регулювання оплати праці.

Державна політика у сфері заробітної плати – це система принципів, підходів та практичних заходів держави, спрямованих на забезпечення своєчасної, справедливої та гідної оплати праці. Вона передбачає одержання працівником заробітної плати в установлені законом терміни; виплату заробітної плати в повному обсязі; одержання працівником заробітної плати, яка не нижча, ніж установлений державою мінімальний розмір оплати праці; одержання працівником заробітної плати, що забезпечує існування самого працівника і членів його родини [8, с. 133].

Основним напрямом у сфері оплати праці є захист працюючих від нерегулярності й необґрунтованості винагород за працю. Розглядаючи досвід розвинутих країн, можна помітити позитивні напрями щодо регулювання заробітної плати. Впровадження економічних реформ у країнах Східної Європи супроводжувалося, як правило, здійсненням численних і різнобічних заходів щодо державного регулювання реального рівня життя населення, забезпечення відповідних соціальних пропорцій. У Польщі на основі прогнозу зростання цін на наступний місяць, який складається Міністерством фінансів, розраховується норматив, що визначає припустиму межу приросту зарплати на державних підприємствах. Аналогічні нормативи застосовуються у Болгарії та Румунії. Мінімальна заробітна плата визначається у Польщі щоквартально після консультацій із профспілками виходячи з результатів обстеження сімейних бюджетів. У бюджетних організаціях та установах Польщі динаміка заробітної плати визначається за допомогою спеціального нормативу по відношенню до динаміки середньої зарплати у матеріальному виробництві. На жаль, ці важливі моменти мало в чому знайшли втілення в механізмі політики доходів, що діє нині в Україні [10].

Висновки з проведеного дослідження. Державне регулювання організації оплати праці має достатньо сильні позиції у визначенні політики заробітної плати, а важливим завданням держави й надалі має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства для врегулювання соціально-трудових відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам. Останнім часом уряд зробив кроки щодо підвищення рівня життя населення та посилення цільової спрямованості соціальних програм. Помітними стають позитивні зрушення на ринку праці (зменшення числа безробітних, створення нових робочих місць, підвищення соціальних виплат). Водночас залишається й низка проблем, що потребують термінового вирішення: ліквідація порушень законодавства про оплату праці, подальше підвищення основних соціальних гарантій і наближення їхнього рівня до прожиткового мінімуму, детінізація заробітної плати населення тощо. Рівень оплати праці є показником добробуту суспільства. Головним завданням держави як представника інтересів суспільства є не перманентна боротьба з труднощами, створюваними соціально-економічною політикою самої ж держави, а професійно грамотне розроблення концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та її відповідний рівень в умовах формування ринкової економіки України.

Питання вдосконалення державного регулювання оплати праці в Україні потребують невідкладного вирішення, насамперед шляхом перегляду механізму державного регулювання у частині посилення контролюючих функцій держави над процесом оплати праці та дотриманням вимог чинного законодавства у цій сфері.

Отже, необхідно переглянути політику регулювання оплати праці в частині посилення контролюючих функцій держави над процесом формування та розподілу витрат від національного до локального рівнів економіки, що зумовлює розроблення методології та основ обґрунтованого збільшення витрат на оплату праці в Україні. Виникає потреба кваліфікованого комплексного розв'язання проблем раціональної побудови оплати праці на основі взаємодії всіх указаних функцій з урахуванням трансформаційних перетворень у суспільстві.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95- ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/108/95-%D0%B2%D1%80>.
2. Завіновська Г.Т. Ефективність системи оплати праці в сучасних умовах господарювання. Формування ринкової економіки: зб. наук. пр.; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана»; редкол.: О. О. Беляєв (відп. ред.) та ін. Київ, 2007. Спец. вип.: Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики: у 2-х т. Т. 1. Ч. I. С. 273–280.
3. Складанна К.І. Підходи до вдосконалення форм і систем оплати праці. Соціально-економічний розвиток України і регіонів: тези доп. Учасник III Міжнар. наук.-практ. конф. Запоріжжя: КПУ, 2013. С. 258–260.
4. Неклюдова М.Ю. Управление внутрифирменной политикой оплаты труда: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Тюмень, 2014. 185 с.
5. Глухова С.В., Зотова А.А. Підходи до сутності заробітної плати. Молодий вчений. 2016. № 12.1(40). С. 698–701.
6. Степанова Е.Р. Система показників стимулюючого характеру та її вплив на змінну частину заробітної плати. Економіка розвитку. 2013. № 2(66). С. 1–3.
7. Синяєва Л.В. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи їх вирішення в Україні. Регіональна економіка. 2009. № 1. С. 171–177.
8. Ярош Н.П. Державна політика у сфері заробітної плати. Енциклопедія державного управління: у 8 т.; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; наук.-ред. колегія: Ю.В. Ковбасюк (голова) та ін. К.: НАДУ, 2011. Т. 4. 648 с.
9. Лібанова Е., Палій О. Ринок праці та соціальний захист: навч. посіб. К.: Основи, 2004. 491 с.
10. Гальченко О.С. Актуальні питання державного регулювання оплати праці. URL: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/25858/%CE>.