

## РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

### ТЕОРЕТИЧНО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ІНСТРУМЕНТАРІЮ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

### THEORETICALLY-METHODOLOGICAL BASES OF FORMATION OF INSTRUMENTS OF STATE REGULATION OF ORGANIZATION OF REMUNERATION OF LABOUR

*У статті досліджено питання визначення теоретичних та методологічних засад формування інструментарію державного регулювання організації оплати праці. Окреслено деякі підходи до визначення сутності державного регулювання економіки та її проєкції на окремий вектор впливу на систему соціально-трудова відносин. Систематизовано інструментарій державних інститутів за основними детермінантами механізму державного регулювання організації оплати праці.*

**Ключові слова:** організація оплати праці, державне регулювання, механізм, мінімальна заробітна плата, соціально-трудова відносини, фінансова політика.

*В статье исследованы вопросы определения теоретических и методологических основ формирования инструментария государственного регулирования организации оплаты труда. Намечены некоторые подходы к определению сущности государственного регулирования экономики и ее проекции на отдельный вектор влияния на*

*систему социально-трудовых отношений. Систематизирован инструментарий государственных институтов по основным детерминантам механизма государственного регулирования организации оплаты труда.*

**Ключевые слова:** организация оплаты труда, государственное регулирование, механизм, минимальная заработная плата, социально-трудовые отношения, фискальная политика.

*In the article the issues of determining the theoretical and methodological bases of formation of instruments of state regulation of organization of labor remuneration. Indicated some approaches to the essence of state regulation of economy and its projections on the individual influence vector in the system of social and labor relations. Systematic instruments of state institutions as the main determinants of the mechanism of state regulation of organization of labor remuneration.*

**Key words:** organization of remuneration of labor, state regulation, mechanism, minimum wage, labor relations, fiscal policy.

УДК 338.24

**Васюренко Л.В.**

к. е. н., старший викладач  
кафедри обліку і аудиту  
Луганський національний  
аграрний університет

**Постановка проблеми.** Сучасні розвинені країни широко використовують різноманітні теорії та методи державного регулювання економіки щодо організації оплати праці. Питання полягає не в тому, чи потрібно державі регулювати економічні процеси, а в тому, якими є дієві підходи, методи та інструменти державного регулювання. Питання реформування системи оплати праці в Україні та перегляд основних підходів до ролі держави в процесі регулювання цього інституту є досить актуальними та вимагають розроблення нових науково обґрунтованих теорій та ґрунтовних досліджень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Розробці теоретичних та методологічних питань функціонування державних інститутів організації оплати праці, їх ролі в забезпеченні дієвого інструментарію регулювання соціально-трудова відносин присвячені праці вітчизняних учених, зокрема роботи В.М. Вегера, А.В. Ломоносова, С.А. Матюха, М.І. Мальваного, Д.М. Стеценка, К.І. Складанної, О.М. Івашиної, Г.І. Тибінка. Слід відзначити, що недосконалість наявної методики

визначення інструментарію, за допомогою якого державні інститути повинні регулювати організацію оплати праці, потребує більш детального вивчення та актуалізації.

**Постановка завдання.** Мета роботи полягає в поглибленні теоретично-методологічних підходів до формування інструментарію державного регулювання організації оплати праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Методологія державного регулювання економіки – це підходи, принципи та логіка управління соціально-економічним розвитком країни [1, с. 253]. Державне регулювання економіки – це цілеспрямована діяльність держави щодо створення правових, економічних та соціальних передумов, необхідних для найбільш ефективного функціонування ринкового механізму та мінімізації його негативних наслідків. Раціональне державне регулювання економічного розвитку не протистоїть механізму її ринкового регулювання та не підміняє його, а свідомо використовує його регулювальний потенціал, надає ринковим регуляторам здатність більш цілеспрямовано й ефективно

впливати на економічний розвиток. Зрештою, це має сприяти досягненню поставлених державою цілей і пріоритетів з меншими економічними та соціальними втратами [2].

Макроекономічне регулювання – механізм, за допомогою якого досягається збалансованість національної економіки. Для впливу на економіку держава використовує різноманітний інструментарій. Інструментами (засобами) досягнення мети є ті дії, за допомогою яких можна цю мету реалізувати. Економісти виділяють два принципово відмінні види цього інструментарію: 1) правові та адміністративні; 2) економічні. Правовий інструментарій включає нормативні, законодавчі акти; економічний інструментарій – державний бюджет з його податками та видатками, гроші, кредит. Одним з основних макроекономічних завдань України є вибір моделі макроекономічної координації. Розрізняють такі три ринкові підсистеми макроекономічного регулювання, як ринкова, підсистема регулювання з боку фірм, державне регулювання. Ринкова підсистема механізму макрорегулювання координує господарську діяльність стихійно через систему цін та конкуренції.

На макроекономічному рівні державне регулювання оплати праці в Україні полягає в законодавчому визначенні оплати праці робітників підприємств усіх форм власності шляхом установлення мінімальної заробітної плати, а також інших державних норм і гарантій; установлення умов та розмірів оплати праці керівників державних та комунальних підприємств, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці робітників підприємств-монополістів, а також шляхом установлення податків на доходи працівників. На мікроекономічному рівні відбувається визначення заробітної плати незалежно від результатів праці робітника, ціни робочої сили, умов виробництва, прибутковості підприємства та інших факторів, її регулювання колективним договором, трудовим договором або контрактом. Основними складовими елементами визначення та регулювання оплати праці робітників на мікроекономічному рівні є вибір форми та системи оплати праці, нормування праці, установлення тарифної системи, формування фонду оплати праці. Це традиційна структура, яка широко використовується у світі, зокрема країнах з розвинутою ринковою економікою [3, с. 156].

Держава поліпшує функціонування ринкової системи шляхом створення незалежного правового та суспільного середовища, а також поглиблення конкуренції. У перехідний період держава повинна координувати економічні процеси на макрорівні, підтримувати оптимальні пропорції суспільного виробництва та безперервність процесу відтворення.

Принципами успішного досягнення цілей державного регулювання є:

- системність застосування механізмів державного регулювання;
- поєднання стимулювання ринкових методів господарювання з державним регулюванням економіки;
- стимулювання інноваційного відтворення людського капіталу та робочої сили;
- проведення системної та послідовної політики конкурентоспроможності на ринку праці;
- упорядкування, підвищення керованості реалізації масштабних державних програм та проєктів соціального характеру;
- врахування специфіки базових промислових галузей, послідовна й системна реалізація програм підтримки науково-дослідних проєктів як таких, що створюють мультиплікативний інноваційний ефект в економіці;
- посилення економічного тиску на роботодавців, які виплачують заробітну плату в «конвертах» з метою детінізації економіки;
- мінімізація (ліквідація) можливостей отримання монопольних прибутків через недосконалість конкурентного середовища.

Інструментом (засобом) досягнення мети є ті дії, за допомогою яких можна цю мету реалізувати. Найважливішими структурними елементами макроекономічної політики є такі складові, як фіскальна, монетарна, зовнішньоекономічна та соціальна (політика доходів). Ефективність економічної політики – дієвість вибраних інструментів економічної політики під час визначення часу, впродовж якого відбувається реалізація економічної політики.

Основні напрями та інструментарії, що використовуються представниками різних напрямів, систематизовано в табл. 1. Розглянемо більш детально питання застосування інструментів державного регулювання організації оплати праці.

Інструментом соціальної детермінанти в системі державних соціальних гарантій є мінімальна заробітна плата, обов'язкова на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності та господарювання і фізичних осіб, ефективність якої залежить від моделі розрахунку її величини. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитись оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) [4].

Головними векторами правового та регульованого державою розміру становлення мінімальної заробітної плати є контроль за матеріальним забезпеченням, підвищення його рівня, що є більш продуктивним способом подолання бідності порівняно з введенням деяких інших видів соціального забезпечення.

**Інструментарій державного регулювання організації оплати праці**

<b>Ланки механізму державного регулювання організації оплати праці</b>	<b>Консолідована детермінанта організації оплати праці</b>	<b>Інструменти, проєктовані до відповідної детермінанти</b>
Постійний вплив та моніторинг державними інститутами	Соціальна	Встановлення розміру мінімальної заробітної плати; встановлення норм та гарантій оплати праці.
	Фіскальна	Встановлення рівня оподаткування заробітної плати.
	Нормативно-правова	Законодавчі документи (Кодекс законів про працю України, постанови уряду тощо), що регламентують робочий час, час відпочинку тощо; методичні акти, які регламентують встановлення норм та гарантій оплати праці.
Змінний вплив за виникаючої потреби під час постійного моніторингу державними інститутами	Управління фондом заробітної плати	Визначення розрядів, тарифних сіток, коефіцієнтів та умов оплати праці в різних системах оплати праці.
	Наново виникаючі ланки оперативного регулювання	Використання інструментів консолідованої детермінанти за потребою.

*Джерело: розроблено автором*

Кінцевим результатом використання інструментарію соціальної детермінанти стануть такі виконані завдання:

- відокремлення від політики прийняття рішень з перегляду розмірів та термінів мінімального заробітної плати;

- запровадження регіональної диференціації оплати праці задля того, щоб залишити справедливий економічний потенціал більш та менш розвиненим частинам країни;

- підвищення мінімальної заробітної плати в системі комплексного реформування механізму державного регулювання сектору економіки одночасно з оптимізацією кількості працівників бюджетної сфери;

- врахування кореляції мінімальної та середньої заробітної плати в країні;

- здійснення розрахунку індексу споживчих цін за набором товарів і послуг, які включені до прожиткового мінімуму з урахуванням регіональної диференціації;

- обов'язкове акцентування та розмежування мінімуму оплати за кваліфіковану та некваліфіковану працю для встановлення державної соціальної гарантії.

Інструментом фіскальної детермінанти державного регулювання організації оплати праці є встановлення рівня оподаткування заробітної плати. Взагалі фіскальна політика – це урядовий вплив на економіку через оподаткування, формування обсягу та структури державних витрат з метою забезпечення належного рівня зайнятості, запобігання й обмеження інфляції та згубного впливу циклічних коливань. Фіскальну політику ще називають бюджетно-податковою. Пояснюється така назва тим, що цей вид державного впливу на економіку здійснюється шляхом формування доходів держбюджету та понесення витрат у формі державних закупівель, видатків у формі трансфертних виплат та процентних виплат за борговими

зобов'язаннями. Таким чином, фіскальна політика виявляє себе у системі форм і методів мобілізації фінансових ресурсів держави (політика державних доходів) та їх розподілу (політика державних видатків), а також у фінансовому законодавстві.

Фіскальні інструменти – це сукупність заходів державного регулювання, які спрямовані на управління економікою за допомогою податків та притаманних їм функцій. Завдання податкових методів полягає в тому, щоб із застосуванням різних податкових інструментів досягти балансу між фіскальною достатністю та забезпеченням зростання національної економіки.

Податкове планування на державному рівні передбачає аналіз надходження податків, тенденцій та факторів зростання бази оподаткування, а на цій основі визначення обсягу податкових надходжень до бюджетів. Організація як функція управління податковою системою передбачає також розробку нових методів оподаткування, наприклад зміну бази, ставки, податкових пільг, порядку подачі декларації [5, с. 277]. Основне завдання податкового прогнозування та планування полягає в забезпеченні якісних та кількісних параметрів бюджетних завдань і перспективних програм соціально-економічного розвитку країни на основі виробленої та прийнятої у законодавчому порядку податкової концепції.

Інструментами нормативно-правової детермінанти є розроблені та впроваджені відповідними інститутами законодавчі документи (Кодекс законів про працю України, постанови уряду тощо), що регламентують робочий час, час відпочинку тощо; методичні акти, які регламентують встановлення норм та гарантій оплати праці. Провідне місце в механізмі правового регулювання посідає нормотворча діяльність державних органів, адже саме вони видають лівову частину загальнообов'язкових нормативних приписів. Суб'єктами нормотворення державних органів та

посадових осіб є органи державної влади (Верховна Рада України), глава держави (Президент України), органи виконавчої влади (Кабінет Міністрів України, міністерства, відомства, центральні органи виконавчої влади) та органи судової влади [6, с. 13].

Основні елементи заробітної плати – це норми праці, ступінь (або норма) оплати (насамперед, тарифні ставки та посадові оклади), а також фонди (або джерела) заробітної плати, які об'єктивно мають різні стимулюючі можливості для права на працю під час його реалізації. Усі елементи заробітної плати, заздалегідь встановлені правовими нормами, стимулюють суб'єктів права на працю тим, що дають їм можливість на момент укладення трудового договору знати, які необхідно здійснити витрати праці на конкретному підприємстві, форми обліку останньої та винагороди за працю. Вони мають оцінити свої здібності щодо тих чи інших витрат праці та вміти планувати або розраховувати свій заробіток і, відповідно, свої потреби. Відносна стабільність елементів заробітної плати (насамперед, тарифних ставок і посадових окладів), їх гарантований характер відіграють важливу роль у формуванні стійких мотивів та здійсненні права на працю на конкретному підприємстві за певною спеціальністю, кваліфікацією та на відповідній посаді [7, с. 154–155].

Інструментами детермінанти, яка визначає управління фондом оплати праці, є встановлення та обґрунтування розрядів, тарифних сіток, коефіцієнтів та умов оплати праці в різних системах оплати праці. У процесі організації оплати праці важливу роль відіграє управління фондом оплати праці. Як і в разі управління будь-яким іншим об'єктом, цей процес включає такі складові, як планування, формування, контроль та оцінювання ефективності, а також має відповідати принципам:

- визначення тарифної сітки для робітників, фахівців, службовців та керівників;
- розробки та використання програм стимулювання працівників структурних підрозділів підприємства за досягнення певних економічних показників;
- запровадження систем оцінювання та атестації персоналу, які є основою для розроблення системи стимулювання працівників;
- формування фонду оплати праці з урахуванням оптимізації фінансових витрат підприємства;
- забезпечення різними видами матеріальної допомоги через використання фонду додаткових

виплат та формування диференційованої системи преміювання [8, с. 551].

Інструментарій, який запроваджують на наново виникаючих ланках оперативного регулювання організації оплати праці, складається з інструментів консолідованої детермінанти за потребою.

**Висновки з проведеного дослідження.** Особливості макроекономічних процесів в економіці України не вкладаються у схеми закономірностей, відомих нині економічній науці. Для практичної реалізації державної стратегії економічного розвитку необхідні конкретизація пріоритетів, уточнення ресурсного забезпечення, відпрацювання механізмів здійснення та вибір найоптимальніших методів державного регулювання або розроблення нових методів на основі теорії та практики. Незважаючи на наявність значного теоретичного надбання, науковці досі займаються пошуками оптимальної моделі економічного розвитку, враховуючи національні особливості перебігу трансформаційних процесів та наголошуючи на важливості чинника державного регулювання. Однак очевидна фрагментарність розробок обумовлює необхідність системного дослідження теоретичних та прикладних засад державного регулювання з урахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Небава М.І. Макроекономіка. Тематичний глосарій термінів: навч. посіб. Вінниця: ВДТУ, 2000. С. 74–81.
2. Стеченко Д.М. Державне регулювання економіки: навч. посіб. Київ: МАУП, 2008. 176 с.
3. Івашина О.М. Вдосконалення механізму державного регулювання оплати праці в Україні // Національна академія державного управління при Президентові України. URL: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Dums/2010\\_2/10ioyopu.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Dums/2010_2/10ioyopu.pdf).
4. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
5. Гогіна О.М. Концептуальні засади та необхідність розвитку державного податкового менеджменту в Україні. Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. 2012. № 3. С. 273–278.
6. Процевський О.І. Визначення права на заробітну плату. Юрид. вісн. України. 2008. № 1. С. 16–18.
7. Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І. Трудове право: підруч. Київ: Знання, 2000. 564 с.
8. Перепадя Ф.Л., Тонких Л.С. Управління фондом оплати праці персоналу промислових підприємств. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. Вип. 5. С. 550–554.