

ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

TRANSFORMATIONAL BASES OF STATE REGULATION OF ARRANGEMENTS FOR THE PAYMENT OF LABOR

Ключовими проблемами в умовах системних трансформацій є досягнення максимального ефекту від вкладених ресурсів, створення умов для розвитку господарського комплексу, що забезпечує рівноправне, конкурентне середовище, створення умов для збалансованого розвитку, збереження балансу інтересів усіх соціальних груп у державі. У статті досліджено питання визначення трансформаційних засад державного регулювання організації оплати праці. Зазначено деякі підходи до дослідження шляхів удосконалення інституційного і макроекономічного середовища для поліпшення організації оплати праці та необхідність поглиблення вивчення проблеми трансформації функціональної мети державних інститутів у системі трудових відносин.

Ключові слова: організація оплати праці, державне регулювання, механізм, мінімальна заробітна плата, трудові відносини, трансформація.

Ключевыми проблемами в условиях системных трансформаций являются достижение максимального эффекта от вложенных ресурсов, создание условий для развития хозяйственного комплекса, что обеспечивает равноправная конкурентная среда, создание условий для сбалансированного развития, сохранения баланса интересов всех социальных групп в государстве. В статье исследованы вопросы опреде-

ления трансформационных основ государственного регулирования организации оплаты труда. Указаны некоторые подходы к исследованию путей совершенствования институциональной и макроэкономической среды для улучшения организации оплаты труда и необходимость углубления изучения проблемы трансформации функциональной цели государственных институтов в системе трудовых отношений.

Ключевые слова: организация оплаты труда, государственное регулирование, механизм, минимальная заработная плата, трудовые отношения, трансформация.

The key problem in the context of systemic transformations is to achieve the maximum effect from the invested resources, create conditions for the development of the economic complex, which ensures an equal, competitive environment, create conditions for balanced development, maintain a balance of interests of all social groups in the state. The article examines issues of determining the transformation of the foundations of state regulation of arrangements for the payment of labor. Some approaches to the study of ways to improve the institutional and macroeconomic environment to improve the organization of wages, the need to deepen the study of the problem of transformation of the functional purpose of public institutions in the system of labor relations.

Key words: organization of wages, state regulation, mechanism, minimum wage, labor relations, transformation.

УДК 338.24.

Васюренко Л.В.

к.е.н.,

старший викладач кафедри обліку і аудиту

Луганський національний аграрний університет

Кукса І.М.

д.е.н., доцент,

завідувач кафедри фінансів

і економічної кібернетики

Луганський національний аграрний університет (м. Харків)

Постановка проблеми. Реформи в країні покликані змінити характер участі держави в господарській діяльності, створити економічні умови для забезпечення високої ділової активності, але будь-яка масштабна акція потребує фундаментальної підготовки та виваженості. Основним складником організації оплати праці є заробітна плата, яка відповідає вкладеній праці найманих працівників, її якості і результатам. Для власників засобів виробництва вона є значною часткою витрат виробництва і водночас ефективним засобом мотивації працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці, тому заробітна плата зачіпає інтереси всіх учасників трудових відносин і є однією з найскладніших економічних категорій.

Трансформація системи організації оплати праці в Україні, методологія здійснення даного процесу та основних підходів до ролі держави в процесі регулювання даного інституту є досить актуальними і вимагають розроблення нових науково обґрунтованих теорій та ґрунтовних досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми регулювання державою вдосконалення системи трудових відносин, зокрема заробітної плати, дедалі більше цікавлять учених і все більше

публікацій наукових наробок за результатами наукових досліджень із цієї тематики. Організація оплати праці й її вплив на рівень добробуту населення та ринок праці, вивчення її динаміки і складників, інші проблеми, пов'язані з оплатою праці, є актуальними питаннями наукових досліджень.

Економічна наука приділяє значну увагу категоріям, алгоритмам розрахунку, особливостям розвитку та вдосконаленню організації оплати праці, закономірностям, тенденціям, умовам, чинникам та механізмам її державного регулювання в господарських системах. Серед вітчизняних і зарубіжних дослідників цієї проблеми В.М. Вегера, А.В. Ломоносов, С.А. Матюх, М.І. Мальований, Д.М. Стеченко, К.І. Складанна, О. Івашина, Г.І. Тибінка та ін. Водночас багато питань, пов'язаних із дослідженням особливостей трансформації системи оплати праці національної економіки України, є недостатньо вивченими.

Постановка завдання. Мета роботи полягає у поглибленні теоретично-методологічних підходів до визначення трансформаційної платформи державного регулювання організації оплати праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Реформування організації оплати праці важливе

не саме по собі, а лише в тому разі, коли це буде сприяти стійкому економічному розвитку національної економіки та вирішенню соціальних проблем суспільства. У зв'язку із цим удосконалення державного регулювання організації оплати праці варто розглядати як один із напрямів виходу економіки України з кризового стану. Отже, мета реформування складається зі створення механізму державного регулювання організації оплати праці, який адекватно відповідає сформованим економічним умовам. При цьому заробітна плата повинна стати основним стимулом для підвищення продуктивності праці, що, своєю чергою, підвищить ефективність виробництва на рівні національної економіки. Подібні зусилля повинні бути спрямовані на створення ефективного комплексу заходів державного регулювання організації оплати праці на всіх рівнях управління. Створення такого комплексу складається з напрямів, які зображені на рис. 1.

Критерієм ефективності даного комплексу має бути ступінь виконання заробітною платою своїх основних функцій: відтворювальної, мотиваційно-стимулюючої, розподільної, соціальної, інфляційної, оптимізаційної. Досліджено, що жодна з названих функцій заробітної плати повною мірою у нашій державі не функціонує. Розроблення заходів щодо

реалізації перерахованих напрямів має проходити на різних управлінських рівнях: державному, регіональному, місцевого самоврядування, підприємства. При цьому необхідною умовою є трансформація загальної мети на всі перераховані управлінські рівні, що забезпечить комплексність рішення проблем, і від взаємозв'язку рішення різнорівневих соціально-економічних завдань буде залежати у цілому успіх реформи організації оплати праці [4, с. 244]. З огляду на вищезгадане, визначимо цілі, напрями й конкретні завдання вдосконалення державного регулювання організації оплати праці на кожному управлінському рівні. Створення нормальних умов для життєдіяльності населення України є головною метою реформування економіки, у тому числі й заробітної плати. Зрозуміло, що під нормальними умовами мається на увазі відповідність соціальних показників, установлених державою, соціальним нормам та стандартам. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити комплекс соціально-економічних завдань. При цьому кризовий стан економіки вимагає поетапного вирішення цих завдань. Для розроблення комплексу стратегічних і пов'язаних із ними оперативних завдань необхідно, насамперед, визначитися з методами регулювання оплати праці в наявних умовах.



Рис. 1. Взаємозв'язок ідеї з досягненням результативності державного регулювання організації оплати праці

Джерело: побудовано автором

Усі методи можна умовно поділити на дві групи: ринкові й неринкові (адміністративні). Як відомо, до неринкових належать методи державного регулювання, до ринкових – ринкове саморегулювання й система соціального партнерства праці [2, с. 161]. На нинішньому етапі реформування економіки необхідне поєднання неринкових і ринкових методів. Причому пріоритет у цьому співвідношенні має належати державним (неринковим) методам регулювання. Дослідження вчених дають змогу стверджувати, що, по-перше, не створено ще соціально-економічних умов для ефективного функціонування системи соціального партнерства; по-друге, відсутня тверда конкуренція між товаровиробниками, тому методи ринкового саморегулювання неприйнятні. Розглядаючи групи соціальних і економічних завдань, в умовах системної кризи перевагу варто віддати економічним. У сфері регулювання організації оплати праці це – спрямування зусиль на відтворення її стимулюючої функції. Іншими словами, необхідно обмежити економічно невиправдане зростання заробітної плати в наявних умовах для створення необхідних джерел її подальшого зростання. Безумовно, ця міра, як зараз прийнято говорити, непопулярна, але вона необхідна і, на нашу думку, є першочерговою. Ефективність вирішення цього завдання багато в чому залежить від установлення оптимальних співвідношень під час розподілу новоствореної вартості за чинниками виробництва [6, с. 43].

Зазначимо, що одним з основних чинників виробництва є праця. Частка оплати праці у ВВП за період 2010–2016 рр. має тенденцію до зниження з 48% до 36,6% у звітному році, що характеризує негативну тенденцію зменшення доходів населення (табл. 1). Порівняно з розвиненими країнами це низький показник, однак для виходу економіки з кризового стану не завжди слід спрямовувати зусилля на її зростання. Світовій практиці відомі методи «заморожування» заробітної плати для виходу країни з фінансової кризи. На нашу думку, переконання щодо необхідності підвищення рівня оплати праці досить вагомий й переконливий, зокрема це співвідношення у зміні заробітної

плати та споживчих цін, співвідношення середньомісячної заробітної плати і прожиткового мінімуму й, нарешті, твердження, що ринкова економіка не може розвиватися без стійкого попиту, високої купівельної спроможності населення.

Отже, не можна забувати про те, що зростання заробітної плати може бути реально забезпечене тільки зростанням продуктивності праці. Причому ця обставина має враховуватися під час прийняття рішень на всіх управлінських рівнях. У компетенції державних інституцій перебуває створення законодавчої бази, що дає змогу чітко регулювати зростання оплати праці в різних секторах економіки на період, необхідний для виходу країни з кризового стану.

Перший етап реформування на макроекономічному рівні повинен складатися із системи заходів, спрямованих на створення економічної основи підвищення заробітної плати. Досягнення цієї мети забезпечить вирішення комплексу завдань, спрямованих на ліквідацію заборгованості з оплати праці, підвищення рівня продуктивності праці, стабілізацію економіки.

Досягнення вказаної мети й вирішення перерахованих завдань потребують здійснення таких заходів (рис. 2):

- обмеження зростання заробітної плати без випереджаючого зростання продуктивності праці;
- встановлення співвідношення між темпами росту продуктивності праці й середньої заробітної плати за принципом випереджального росту першої;
- проведення інвестиційної політики, спрямованої на вирівнювання регіональних і галузевих рівнів оплати праці;
- здійснення заходів адресної соціальної допомоги бідним;
- удосконалення механізму бюджетно-фінансових відносин;
- зміна умов регулювання розмірів дотацій і трансфертів регіонам.

Перераховані заходи на першому етапі реформування заробітної плати повинні бути спрямовані на активізацію стимулюючої функції оплати праці.

Другий етап реформування оплати праці повинен бути спрямований на відновлення заробіт-

Таблиця 1

Валовий внутрішній продукт за категоріями доходу (у фактичних цінах)

| Рік | Валовий внутрішній продукт, млн. грн. | У тому числі | |
|------|---------------------------------------|---|------------------------------|
| | | оплата працівникам підприємств, млн. грн. | Частка оплати праці у ВВП, % |
| 2010 | 1079346 | 518184 | 48,0 |
| 2011 | 1299991 | 610615 | 47,0 |
| 2012 | 1404669 | 705837 | 50,2 |
| 2013 | 1465198 | 730653 | 49,9 |
| 2014 | 1586915 | 734943 | 46,3 |
| 2015 | 1988544 | 777646 | 39,1 |
| 2016 | 2385367 | 873829 | 36,6 |

Джерело: побудовано автором за [5]



Рис. 2. Трансформаційна платформа державного регулювання організації оплати праці

Джерело: побудовано автором

ною платою відтворювальної функції. Отже, мета цього етапу – підвищення рівня оплати праці в усіх секторах економіки. На цьому етапі встановлення співвідношень у рості оплати й продуктивності праці як державного регулятора варто скасувати. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання [7, с. 275]:

- проводити індексацію мінімального розміру оплати праці за інфляції, яка перевищує поріг статистичної похибки (наприклад, у 4%);
- здійснювати в установлений термін поступове підвищення розміру мінімальної заробітної плати;
- за допомогою державної інвестиційної політики забезпечувати вирівнювання міжрегіональних і міжгалузевих темпів зростання оплати праці;
- підвищувати дієвість соціального партнерства.

Мета третього етапу – досягнення мінімальною оплатою праці рівня прожиткового мінімуму працездатного населення. У цьому разі мінімальна заробітна плата буде виконувати роль соціального нормативу, що дасть змогу перейти на новий соціальний стандарт, апробований у країнах Європейського Союзу, – мінімальну годинну оплату праці. На цьому етапі соціальне партнерство має повною мірою виконувати свої функції, а роль державного регулювання необхідно звести до встановлення гарантій в оплаті праці.

Висновки з проведеного дослідження. Державне регулювання економіки в умовах ринкового господарства є системою типових заходів законодавчого, виконавчого та контролюючого характеру, яких уживають правомочні державні установи й суспільні організації для стабілізації та адаптації

наявної соціально-економічної системи до умов, що змінилися. В Україні здійснюються економічні реформи, тому сьогодні як ніколи потрібні зусилля для поживлення господарського життя з метою забезпечення стабілізації економіки та прискорення економічного розвитку. Визначено, що ефективність державного регулювання зростає, коли ці важелі застосовують не випадково, а системно.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Стеченко Д.М. Державне регулювання економіки: навч. посіб. К.: МАУП, 2008. 176 с.
2. Матюх С.А. Мінімальна заробітна плата в системі регулювання економіки країн ЄС. Вісник Хмельницького національного університету. 2005. № 4. С. 159–163.
3. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 12.01.2018).
4. Тибінка Г.І. Підходи до трактування суті заробітної плати та визначення чинників її формування. Вісник Львівського університету. Серія економічна. Вип. 44. С. 242–248.
5. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
6. Данилишин Б.М. Новітні виміри сучасної практики соціально-економічних перетворень у державі. Економіка України. 2010. № 28. С. 40–45.
7. Завіновська Г.Т. Ефективність системи оплати праці в сучасних умовах господарювання. Формування ринкової економіки. Спецвип. «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики»: у 2-х т. Т. 1; редкол.: О.О. Бєляєв (відп. ред.) та ін. 2007. Ч. 1. С. 273–280.