

# ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-17-12>

УДК 331.215.564

## Вектор розвитку державного регулювання організації оплати праці

**Васюренко Л.В.**

кандидат економічних наук,  
старший викладач кафедри обліку і аудиту  
Луганського національного аграрного університету

У статті узагальнено теоретичні та концептуальні підходи до трансформації державного регулювання організації оплати праці, що повинні ґрунтуватися на удосконаленні економічної та соціальної детермінант. Систематизовано стратегічні етапи вектору розвитку щодо запровадження концептуальних засад державного регулювання організації оплати праці, які сприятимуть прагненню до сталого розвитку національної економіки країни.

**Ключові слова:** державне регулювання; організація оплати праці; заробітна плата; державна політика; вектор трансформації; трудові відносини.

Васюренко Л.В. ВЕКТОР РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

В статье обобщены теоретические и концептуальные подходы к трансформации государственного регулирования организации оплаты труда, которые должны основываться на совершенствовании экономической и социальной детерминант. Систематизированы стратегические этапы вектора развития относительно внедрения концептуальных основ государственного регулирования организации оплаты труда, которые будут способствовать стремлению к устойчивому развитию национальной экономики страны.

**Ключевые слова:** государственное регулирование; организация оплаты труда; заработная плата; государственная политика; вектор трансформации; трудовые отношения.

Vasyurenko L.V. THE VECTOR OF DEVELOPMENT OF STATE REGULATION OF ARRANGEMENTS FOR THE PAYMENT OF LABOR

The article summarizes the theoretical and conceptual approaches to the transformation of state regulation of the organization of wages, should be based on the improvement of economic and social determinants. The strategic stages of the development vector concerning the introduction of the conceptual framework of state regulation by the organization of wages, which will contribute to the pursuit of sustainable development of the national economy, are systematized.

**Keywords:** state regulation; organization of wages; wages; state policy; vector of transformation; labor relations.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Проблема вибору вектору трансформації державних інститутів під час регулювання отримання винагороди за працю потребує ґрунтовної методології їх визначення та реалізації в майбутньому. Обґрунтування стратегічного вектору розвитку державної політики у сфері організації оплати праці через визначення її пріоритетних напрямів є одним із найважливіших етапів формування соціально-справедливих трудових відносин у державі. Від правильності

та обґрунтованості вибору цих напрямів державної політики у сфері оплати праці залежить ефективність реалізації політики, ступінь досягнення цілей, вирішення завдань, що стоять перед системою трудових відносин у національній економіці.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Серед науково-теоретичних розробок державної політики у сфері організації оплати праці слід згадати праці відомих науковців, таких як Д. Богиня, О. Боднарук, О. Івашина, Г. Завіновська, А. Колот, Т. Костишина, Г. Кулі-

ков, В. Лагутін, Е. Лібанова, С. Матюх, Н. Місюк, В. Онищенко, С. Покропивний, В. Приймак, М.В. Семікіна, Г. Тибінка, Л. Шульгінова та ін. Сучасні інституції держави, які регулюють трудові відносини в країні, не відповідають рівню розвитку й особливо – ефективності функціонування національної системи оплати праці, є недостатніми для забезпечення сталого розвитку вітчизняної економіки, гарантованої національної безпеки, виходу в найближчій перспективі на європейські стандарти життя українських громадян за рахунок економічного зростання. Проте у вищезазначених працях ґрунтовно не досліджено концептуальні питання забезпечення реалізації засад та принципів розвитку організації оплати праці в Україні. Формування цілей статті. Метою статті є визначення напрямів та побудова вектору розвитку і трансформації державного регулювання організації оплати праці задля оптимізації та зростання ефективності дій державних інститутів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Проблема регулювання оплати праці на рівні місцевого самоврядування не зводиться тільки до пошуку оптимальних форм і методів взаємодії регіональних і муніципальних органів за цими питаннями. Важливим моментом є визначення функцій адміністрацій регіонів і міст обласного підпорядкування для досягнення цілей і вирішення завдань регіону загалом.

Для реалізації переваг механізму конкуренції під час встановлення ринкової ставки заробітної плати органи місцевого самоврядування повинні подбати про розвиток ринку праці, забезпечити працівників і роботодавців всебічною інформацією про наявні вакансії. Необхідна також періодична публікація даних про рівні тарифних ставок і окладів, надтарифних виплат за професійно-кваліфікаційними групами працівників у районі, місті, області [3, с. 38].

Реалізація етапу реформування оплати праці на рівні району, міста повинна підвищити державні гарантії в області оплати праці, забезпечити основу для розширеного відтворення робочої сили, створити передумови неухильного росту оплати праці. Конкретна мета цього етапу – підвищення мінімальної заробітної плати до рівня мінімального споживчого бюджету. Подальша стратегія адміністрацій районів, міст – створення за допомогою проведеної соціально-економічної політики умов безперервного росту оплати праці на цій території.

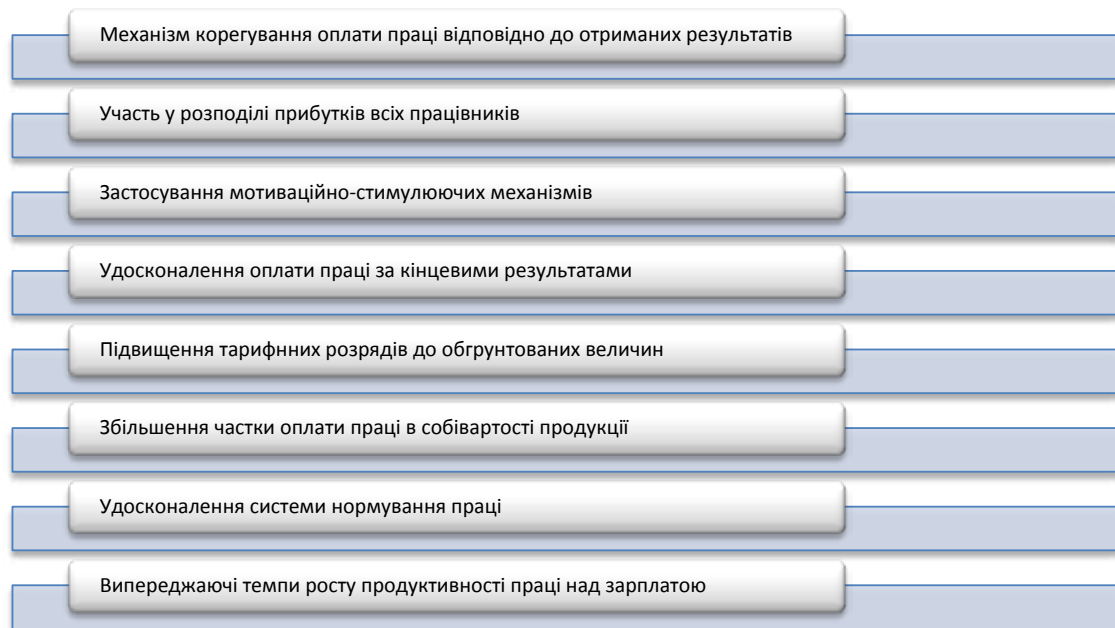
Логіка досліджень вимагає розгляду проблем реформування оплати праці не тільки на державному та регіональному рівнях, але й на рівні підприємства. Роботу щодо вдосконалення стимулювання праці на підприємстві необхідно здійснювати відповідно до обраної стратегії розвитку. Під стратегією розвитку підприємства варто мати на увазі вибір довгострокових напрямів соціального та економічного його розвитку. Головне завдання при цьому полягає у визначенні пріоритетів подальшого розвитку, ретельному запровадженні комплексу заходів [1, с. 68].

Так, стратегічною метою підприємства має стати підвищення тарифної ставки 1-го розряду або заробітної плати самих низькооплачуваних працівників до рівня прожиткового мінімуму. У цьому напрямі на підприємстві необхідно поетапно реалізувати два інших напрями, таких як створення економічних умов для зростання заробітної плати, ліквідація заборгованості працівникам з оплати праці; створення передумов для неухильного зростання заробітної плати (рис. 1).

На першому етапі перетворень пріоритетними варто визнати вирішення економічних завдань, що припускають збільшення прибутку підприємства як джерела власних коштів, що спрямовуються на техніко-технологічний розвиток підприємства. На підприємствах, де є заборгованість із заробітної плати, необхідно насамперед ліквідувати цю проблему. При цьому не слід підвищувати рівень поточної заробітної плати, необхідно строго дотримуватися принципу випереджального зростання продуктивності праці порівняно зі зростанням заробітної плати й дотримуватися співвідношення між цими показниками, рекомендованого державою. Міри подібного роду будуть сприяти створенню економічної основи росту заробітної плати. У комплекс конкретних заходів повинно входити вдосконалення видів, форм і систем оплати праці для підвищення їхньої стимулюючої функції.

Таким чином, види, форми й системи оплати праці повинні відповідати таким вимогам:

- використовувати обґрунтовані норми витрат праці працівників;
- створювати високу матеріальну зацікавленість за допомогою вдосконалення структури оплати праці;
- забезпечувати сталість тарифних ставок, що використовуються на першому етапі перетворень [2, с. 245].



**Рис. 1. Проекція заходів державного регулювання організації оплати праці на макрорівень**

*Джерело: побудовано автором*

Загалом перший етап перетворень повинен характеризуватися спрямуванням зусиль на стабілізацію виробництва як основи для ліквідації заборгованості щодо оплати праці та створення тенденцій поступового її зростання. Отже, заробітну плату на підприємстві варто розглядати як основний стимулюючий фактор під час удосконалення структури оплати праці на першому етапі. При цьому необхідно керуватися принципом: найбільш ефективною формою впливу на трудову активність є грошові премії.

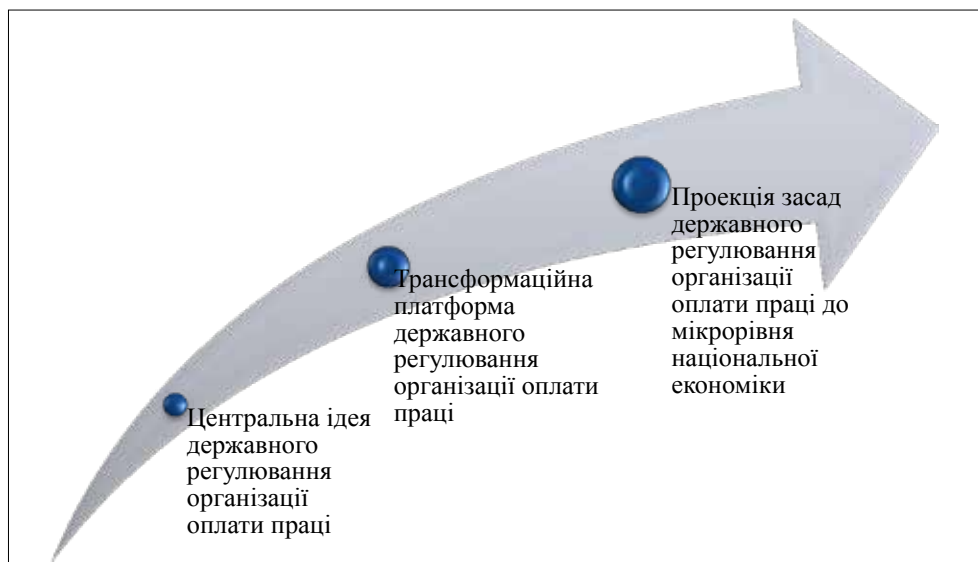
Другий етап удосконалення оплати праці припускає введення механізму корегування оплати праці за кінцевими результатами господарської діяльності підприємства. Цей етап припускає застосування мотиваційних моделей, що створюють високу матеріальну зацікавленість у результатах праці. Цей етап повинен створити передумови для неухильного росту рівня оплати праці працівників підприємств.

Третій етап припускає вирівнювання рівнів мінімальної заробітної плати й мінімального споживчого бюджету. Тільки в цьому разі можна буде забезпечувати підвищення рівня життя з урахуванням специфіки кожного регіону. Науковцями розроблено і подано весь запропонований комплекс заходів, спрямованих на вдосконалення організації оплати праці, виходячи з досвіду високорозвинутих країн Європейського Союзу [3, с. 40].

Сформульовані вище напрями являють собою комплекс заходів, які є способами досягнення цілей і вирішення поставлених завдань. При цьому одним із принципів їх розроблення є поєднання інтересів приватного й державного секторів економіки.

Загалом реалізація всієї системи названих заходів щодо вдосконалення організації оплати праці повинна базуватися на таких принципах:

- поєднання інтересів усіх рівнів управління під час здійснення заходів реформування оплати праці;
- рівноправність усіх рівнів влади в реалізації виробленого комплексу мір, включаючи використання варіантності;
- збільшення рівня власних доходів територій і стимулювання інвестиційної діяльності;
- вирівнювання за допомогою інвестиційних програм регіональних, галузевих рівнів оплати праці;
- створення умов для підвищення зацікавленості органів державної влади у проведенні інвестиційної політики, спрямованої на підвищення заробітної плати;
- взаємна відповідальність між ланками бюджетної системи за дотримання органами влади всіх рівнів зобов'язань щодо міжбюджетних відносин;
- ясність і прозорість інвестиційної політики [4, с. 165].



**Рис. 2. Вектор трансформації та розвитку державного регулювання організації оплати праці**

*Джерело: побудовано автором*

Усі перераховані принципи взаємозалежні, від ступеня комплексності їх використання залежить ефективність реалізації поданих заходів щодо реформування оплати праці. Узагальнення отриманих принципів дало змогу приступити до подання трансформаційного вектору розвитку концептуальних засад державного регулювання організації оплати праці в Україні. Ця модель наведена на рисунку 2. Вона являє собою побудову, що поєднує три основних етапи. Етапи складаються із засад, що характеризують їх вплив на механізм оплати праці. Усі етапи мають розвинуті послідовні взаємозв'язки один з одним.

Вищеописані елементи діють повною мірою не у кожній ситуації, тому що йдеться лише про загальну зведену систему. Але саме

з цих елементів складається найбільш ефективна взаємодія. Крім того, у різних системах ці елементи можуть мати різне значення, формувати різну структуру.

**Висновки з цього дослідження.** Підсумком проведеного дослідження можна зазначити таке: концептуальні засади регулювання оплатою праці державними інститутами можуть мати в різних країнах особливості і специфічний характер. Загалом ця побудова може бути оптимізаційною тільки у разі наявності всіх етапів і елементів, що діють повною мірою. Відсутність якого-небудь етапу чи елемента або їхній ослаблений стан може привести до неефективного функціонування всього механізму реформування державного регулювання організації оплати праці в Україні.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Вегера В.М. Встановлення розміру мінімальної заробітної плати як спосіб державного регулювання оплати праці в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / В.М. Вегера/ Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2015. 205 с.
2. Тибінка Г. І. Підходи до трактування суті заробітної плати та визначення чинників її формування / Г. І. Тибінка // Вісник Львівського університету. Серія економічна. Випуск 44. Львів: ЛНУ ім. І. Франка. С. 242–248.
3. Матюх С.А. Методика удосконалення організації безтарифної системи оплати праці на підприємствах України // Вісник Хмельницького національного університету. 2006. № 5. С. 35–42.
4. Матюх С.А. Рангово-диференційована система оплати праці: досвід країн ЄС та перспективи запровадження // Економіка: проблеми теорії та практики. Зб. наук. праць. Випуск 228: В 4 т. Том І. Дніпропетровськ: Дніпропетровський національний університет, 2007. С. 160–170.
5. Іляш О.І. Соціально-економічні засади оплати праці в Україні та за її межами / О.І. Іляш, М.В. Дошак // Науковий вісник НЛТУ України. 2007. Вип. 17.4. С. 165–168.
6. Колот А. М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України): автореф. дис... д.е.н.: 08.06.01. А. М. Колот URL: [http://librar.org.ua/sections\\_load.php?s=business\\_economic\\_science&id=3997&start=14](http://librar.org.ua/sections_load.php?s=business_economic_science&id=3997&start=14).

## REFERENCES:

1. Vehera V.M. (2015) Vstanovlennia rozmiru minimalnoi zarobitnoi platy yak sposib derzhavnogo rehuliuвання оплатy pratsi v Ukraini [Establishment of the minimum wage as a method of state regulation of wages in Ukraine]: dys. ... kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.05 / V.M. Vehera/ Kyivskiy natsionalnyi universytet imeni Tarasa Shevchenka. Kyiv. 205 p.
2. Tybinka H. I. (2014) Pidkhody do traktuvannia suti zarobitnoi platy ta vyznachennia chynnykiv yii formuvannia [Approaches to the interpretation of the essence of wages and determining the factors of its formation] / H. I. Tybinka // Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriya ekonomichna. Vypusk 44. Lviv: LNU im. I. Franka. pp. 242–248.
3. Matiukh S.A. (2006) Metodyka udoskonalennia orhanizatsii beztaryfnoi systemy оплатy pratsi na pidpriemstvakh Ukrainy [Methods of improving the organization of the tariff-free system of remuneration at the enterprises of Ukraine] // Visnyk Khmelnytskoho natsionalnogo universytetu. #5. pp. 35–42.
4. Matiukh S.A. (2007) Ranhovo-dyferentsiiiovana systema оплатy pratsi: dosvid krain YeS ta perspektyvy zaprovadzhennia [Rank-differentiated system of remuneration: experience of EU countries and prospects of implementation] // Ekonomika: problemy teorii ta praktyky. Zb. nauk. prats. Vypusk 228: V 4 t. Tom I. Dnipropetrovsk: Dnipropetrovskiy natsionalnyi universytet. pp.160–170.
5. Iliash O.I. (2007) Sotsialno-ekonomichni zasady оплатy pratsi v Ukraini ta za yii mezhamy [Social and economic basis of remuneration in Ukraine and abroad] / O. I. Iliash, M. V. Doshak // Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy. Vyp. 17.4. pp. 165–168.
6. Kolot A.M. Orhanizatsiino-ekonomichni mekhanizm rehuliuвання zarobitnoi platy i shliakhy yoho vdoskonalennia (na materialakh promyslovykh pidpriemstv Ukrainy) [Organizational and economic mechanism of wage regulation and ways of its improvement (based on the materials of industrial enterprises of Ukraine): avtoref. dys... d.e.n.: 08.06.01. [Elektronnyi resurs] A.M. Kolot. : [http://librar.org.ua/sections\\_load.php?s=business\\_economic\\_science&id=3997&start=14](http://librar.org.ua/sections_load.php?s=business_economic_science&id=3997&start=14).