

МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

MECHANISM OF STATE REGULATION OF LABOR PAYMENT IN UKRAINE



Коба Артем Андрійович, аспірант кафедри економіки, Національний транспортний університет, Київ, Україна, koba-artem@ukr.net,

<https://orcid.org/0000-0002-6279-0074>

Анотація. Стаття розглядає сутність та значення державного регулювання оплати праці як важливого інструменту в сфері соціально-економічної політики. Зазначається, що державне втручання спрямоване на забезпечення справедливості, стабільності та ефективності на ринку праці.

Мета статті – узагальнення результатів досліджень та формалізація теоретичних засад державного регулювання організації оплати праці з урахуванням особливостей викликів сьогодення та тенденцій розвитку умов господарювання.

Метод дослідження – теоретико-логічне обґрунтування механізму державного регулювання оплати праці як цілісної системи, орієнтованої на забезпечення справедливості, стабільності та ефективності у сфері праці.

Головну мету функціонування механізму визначено як створення справедливих, ефективних та стійких умов оплати праці, які забезпечують гідний рівень життя для працівників, сприяють соціальній справедливості та розвитку ринку праці.

Висвітлюються основні принципи (соціальна справедливість, рівність та захист; прозорість і порівнянність; стимулювання продуктивності; гнучкість та адаптивність; демократичність), функції (встановлення мінімального рівня оплати праці, захист прав працівників, регулювання систем податків та соціальних внесків, стимулювання розвитку галузей та ринків, моніторинг та аналіз ринку праці, забезпечення рівних умов оплати для працівників, удосконалення систем соціального захисту, формування ефективних стандартів праці) та цілі державного регулювання, а також його важливість у забезпеченні гідної оплати праці та соціальної справедливості.

Підкреслюється важливість постійного вдосконалення системи, щоб вона відповідала змінам у суспільстві та економіці. Аналізуються переваги партнерського регулювання, де держава співпрацює з роботодавцями та профспілками для досягнення загальних цілей. У висновку вказується, що державне регулювання оплати праці є необхідним для підтримки сталого розвитку та забезпечення справедливих та економічно ефективних умов на ринку праці.

Ключові слова: оплата праці, механізм регулювання оплати праці, державне регулювання оплати праці, мотивація персоналу, системи оплати праці.

Постановка проблеми. Трудові ресурси є надзвичайно особливим видом ресурсів в силу того, що це не тільки найважливіший чинник виробництва, але й дуже складна соціальна категорія. Формування трудового потенціалу і ефективне його використання потребує врахування цілої низки факторів, а саме: забезпечення можливості на життєдіяльність, витрати на підготовку, ситуаційні особливості ринку праці, економічне становище держави та ін. Одним із визначальних елементів узгодження всіх цих факторів є державне регулювання. Його дія реалізується через складний узгоджений механізм, який є динамічною структурою і потребує постійного вдосконалення внаслідок динаміки економічних, соціальних та технологічних змін. Виклики сучасності, особливості економічного середовища, технологічний прогрес, демографічні тенденції, соціокультурні зрушення вимагають від держави постійного перегляду та удосконалення регуляторної політики. Ключовими викликами для нинішньої економіки України є падіння виробництва, ріст числа безробітних, послаблення стійкості державних фінансів, що безумовно відображається на методах та інструментах дій держави. Саме тому дослідження актуальних проблем формування, ефективної дії і тенденцій подальшого розвитку механізму державного регулювання оплати праці, спрямованого на створення стабільного та соціально орієнтованого суспільства, що сприяє відновленню та економічному розвитку країни та підвищенню рівня життя громадян, є надзвичайно важливим.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідження та аналіз проблем державного регулювання організації оплати праці в умовах формування ринкових відносин в Україні проводили А.Базилюк, В.Гриньова, О.Гришнова, К.Складанна, Л.Шульгінова, Р.Шимановська, Н.Луцяченко, А. Колот, А. Нікіфоров, А.Лубков, І.Моторна та ін. Але, незважаючи на позитивні здобутки у вирішенні цієї проблематики, недостатньо вивченими залишаються питання вдосконалення та подальшого розвитку державного регулювання організації оплати праці у відповідності до змін, які відбуваються в сучасних умовах.

Метою даної наукової статті є узагальнення результатів досліджень та формалізація теоретичних засад державного регулювання організації оплати праці з урахуванням особливостей викликів сьогодення та тенденцій розвитку умов господарювання.

Виклад основного матеріалу.

Державне регулювання оплати праці в Україні є надзвичайно важливим для забезпечення соціальної справедливості, стабільності на ринку праці та підтримки стратегічного зростання національної економіки. Воно гарантує мінімальні стандарти оплати, що забезпечує захист прав працівників, сприяє зменшенню соціальних нерівностей, стимулює економічну активність суб'єктів господарювання, забезпечує гідні умови праці та сприяє сталому розвитку, що в сукупності сприяє підвищенню загальної якості життя населення та конкурентоспроможності країни.

Необхідно зазначити, що державне регулювання є важливим елементом (підсистемою) загальнонаціональної системи регулювання заробітної плати, яка, крім зазначеної, складається ще з таких елементів [1]:

- ринкове регулювання;
- колективно-договірне регулювання через укладання генеральної, галузевих, регіональних угод; колективних договорів на рівні підприємств; трудових договорів із найманими працівниками;

- 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.

Головною метою державного регулювання оплати праці, як визначальної підсистеми, є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою усіх властивих їй основних функцій (відтворювальної, мотивуючої, стимулюючої, регулюючої та соціальної), а також стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов'язаного з обсягами виробництва і реалізації продукції (робіт, послуг) [2]. Відповідно до ст.48 Конституції України держава зобов'язана реалізувати норми і гарантії щодо прав найманого працівника на отримання заробітної плати, розмір якої забезпечував би йому і членам його сім'ї достатній життєвий рівень [3].

Безпосереднє державне регулювання реалізується через Закон України «Про оплату праці» [4], де визначено обов'язкові напрями такого регулювання:

- встановлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників бюджетного сектора економіки, а також керівників підприємств, заснованих на державній та комунальній власності;
- регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно із переліком, який визначається Урядом;
- оподаткування доходів працівників;
- використання системи індексації трудових доходів;
- компенсації працюючим втрати частини заробітку через затримання його виплати;
- забезпечення соціальних гарантій працівникам (пенсії, стипендії, виплати за лікарняними та по безробіттю);
- фінансування витрат на освіту, науку, культуру та охорону здоров'я.

Для виконання цих зобов'язань та забезпечення справедливості, стабільності та економічного розвитку держава при регулюванні оплати праці виконує такі функції:

1. Встановлення мінімального рівня оплати праці - держава визначає мінімальний розмір заробітної плати, що гарантує працівникам достатній рівень життя та захищає їхні соціальні права.

2. Захист прав працівників - встановлення правил оплати праці та робочого часу для захисту працівників від експлуатації та неправомірного оподаткування.

3. Регулювання систем податків та соціальних внесків - встановлення оподаткування на заробітну плату та соціальних внесків для фінансування соціальних програм та забезпечення соціальної захищеності працівників.

4. Стимулювання розвитку галузей та ринків - використання податкових та фінансових інструментів для стимулювання розвитку певних галузей, залучення інвестицій та забезпечення зростання зайнятості.

5. Моніторинг та аналіз ринку праці - проведення досліджень та моніторингу ринку праці для адаптації регулювання до змін у сфері зайнятості, рівня заробітної плати та інших факторів.

6. Забезпечення рівних умов оплати для працівників - проведення політики, що гарантує рівність у винагороді для чоловіків та жінок, а також врахування різних категорій працівників.

7. Удосконалення систем соціального захисту - розробка та впровадження соціальних програм, які допомагають у забезпеченні безпеки працівників та їхніх сімей у випадку втрати працездатності, хвороби чи пенсії.

8.Формування ефективних стандартів праці - встановлення стандартів щодо оплати, робочого часу, відпусток та інших аспектів праці для створення стабільного і прозорого робочого середовища.

Ці функції дозволяють державі забезпечувати баланс між інтересами працівників і роботодавців, стимулювати економічний розвиток та забезпечувати справедливі умови праці в суспільстві.

Досягнення поставлених завдань можливе лише при умові ефективного функціонування злагодженої системи, яка діє як організаційно-економічний механізм, орієнтований на забезпечення справедливості, стабільності та ефективності у сфері праці.

Визначаючи структуру механізму, більшість авторів бере до уваги такі компоненти, як: цілі, принципи і завдання управління, методи, важелі та інструменти управління, сфери і функції управління, організаційне, інституційне, правове, інформаційне, фінансове та інші забезпечення. У низці досліджень [6,7,8] зустрічаємо поєднання в механізмі управління трьох систем: системи забезпечення, функціональної системи і цільової системи.

Враховуючи, що організаційно-економічний механізм державного регулювання оплати праці визначається науковцями [5] як система принципів, важелів та методів управлінського впливу на оплату праці, що діють на основі відповідного правового, соціально-економічного, інформаційного та інституційного забезпечення і враховують як ринкове, так і договірне регулювання оплати праці в Україні, на рис.1 представлено власне бачення цього механізму.

Основу ефективного та справедливого механізму формують базові принципи, які спрямовані на соціальну стабільність та сталий розвиток. Враховуючи особливості сучасного періоду, пропонуються такі принципи державного регулювання оплати праці:

- соціальна справедливість, рівність та захист (гарантування рівної оплати праці незалежно від статі, раси, релігії, створення систем захисту та соціальних гарантій у випадку втрати працездатності, хвороби, безробіття чи настання пенсійного віку);

- прозорість і порівнянність (забезпечення можливості порівняння оплати праці в різних галузях, регіонах та між різними категоріями працівників для створення прозорих та справедливих умов);

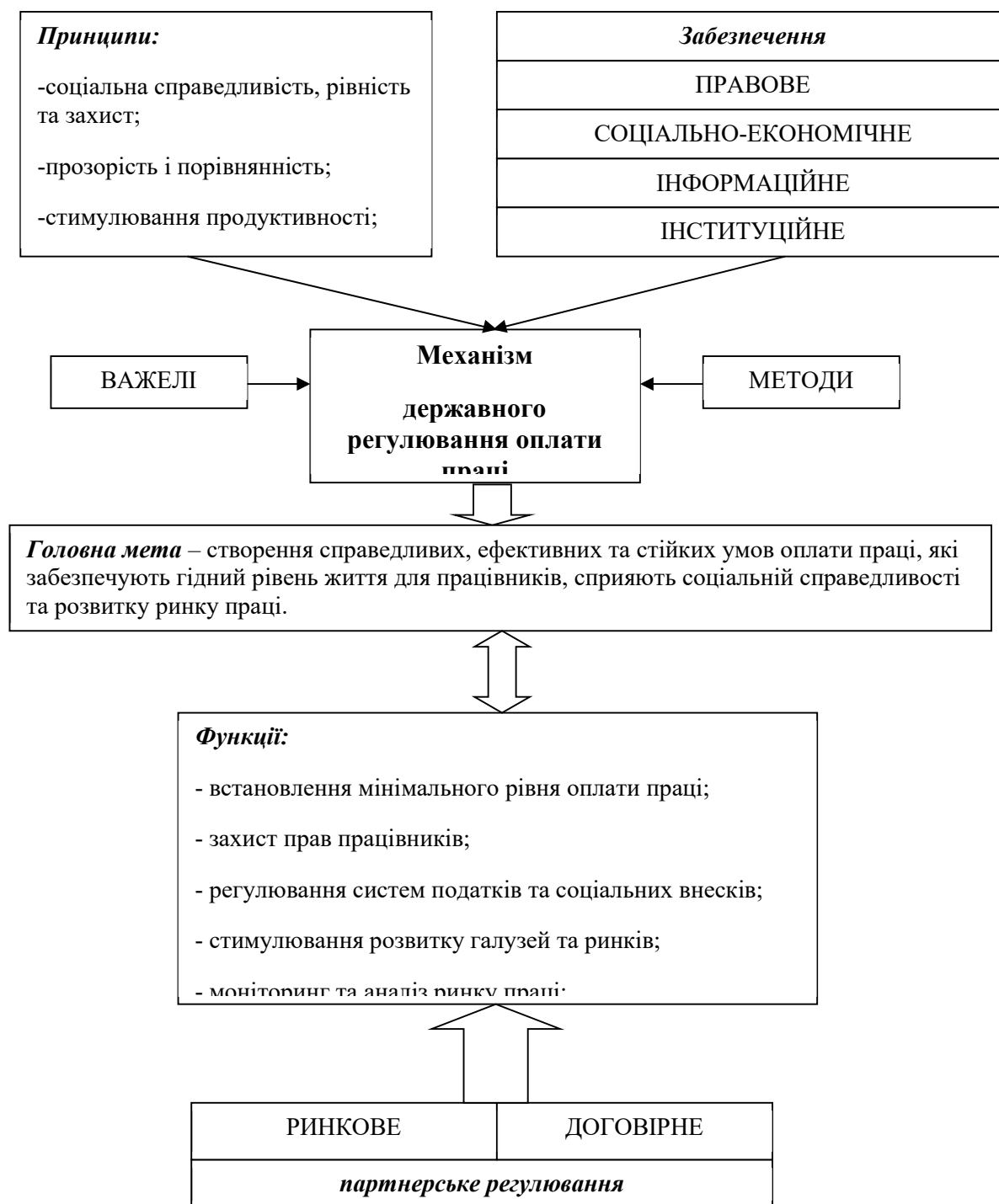
- стимулювання продуктивності (застосування систем стимулювання, які сприяють підвищенню продуктивності праці та стимулюють працівників до професійного розвитку);

- гнучкість та адаптивність (забезпечення гнучкості системи оплати праці для адаптації до змін в економічних та соціальних умовах);

- демократичність (залучення представників роботодавців, працівників та уряду до розробки та прийняття рішень щодо оплати праці для забезпечення демократичного та взаємоврівноваженого підходу).

Вважаємо, що державне регулювання повинно відбуватися не відокремленими ринковими і договірними засобами, а саме мати партнерські засади. Сутність партнерського регулювання державою оплати праці полягає в спільному взаємодії держави, роботодавців та профспілок з метою встановлення справедливих, ефективних і конкурентоспроможних умов оплати праці. Цей підхід розглядає оплату праці як об'єкт діалогу між сторонами, приводячи до узгоджених рішень, що враховують інтереси як працівників, так і роботодавців. Ринковий механізм дозволяє адаптувати оплату до умов ринку праці, тоді як договірне врегулювання сприяє визначенню оптимальних умов оплати через переговорний

процес між сторонами. Отже, такий підхід сприяє створенню стійкої та гнучкої системи оплати праці, враховуючи індивідуальні та колективні інтереси на ринку праці.



**Рисунок 1 – Механізм державного регулювання оплати праці
Figure 1 – The mechanism of state regulation of labor remuneration**

Висновки. Державне регулювання оплати праці є необхідним елементом соціально-економічної політики, спрямованої на забезпечення справедливості, стабільності та ефективності на ринку праці. Ця система має за мету не лише гарантувати адекватну винагороду працівникам, але й стимулювати економічний розвиток та зменшення соціальних нерівностей. Важливим є постійне вдосконалення механізмів регулювання, щоб адаптувати їх до змін у суспільстві, технологічних та економічних умов, забезпечуючи баланс інтересів учасників ринку праці та сприяючи сталому розвитку суспільства

Перелік посилань

1. Васюренко Л.В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці. *Причерноморські економічні студії*. Випуск 25. 2018. С.31-34.
2. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці: монографія. Миколаїв: УДУ, 2012. – 220с.
3. Конституція України від 28.06.1996р., № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-BP>.
4. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р., № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
5. Тибінка Г.І. Організаційно-економічний механізм державного регулювання оплати праці в Україні. Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп'ютерних технологій в Україні: матеріали Х науково-технічної конференції науково-педагогічних працівників (Львів, 31 березня-5 квітня 2014р.). – Львів: НУ „Львівська політехніка”, 2014. – С. 238-239.
6. Довгань Л. Є. Формування організаційно-економічного механізму ефективного управління підприємством [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.google.com.ua/url?url=http://economy.kpi.ua/files/files/48_kpi_2012.
7. Карпенко О.О., Семиволос І.І. Організаційно-економічний механізм управління капіталом підприємства [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.maritime.kiev.ua/uploads/Jurnal/1\(16_2013\)/71.docx](http://www.maritime.kiev.ua/uploads/Jurnal/1(16_2013)/71.docx).
8. Малицький А.А. Соціально-економічний механізм управління підприємством: суть та структура [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://intkonf.org/malitskiy-aa-organizatsiyno-ekonomichniy-mehanizm-upravlinnya-pidpriemstvom-sutnist-ta-struktura/>

MECHANISM OF STATE REGULATION OF LABOR PAYMENT IN UKRAINE

Artem Koba, Graduate student of the Department of Economics of the Faculty of Economics and Law, National Transport University, Kyiv, Ukraine, koba-artem@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0002-6279-0074>

Abstract. The article examines the essence and significance of state regulation of wages as an important tool in the field of social and economic policy. It is noted that state intervention is aimed at ensuring fairness, stability and efficiency in the labor market.

The purpose of the article is to generalize the results of research and formalize the theoretical foundations of state regulation of the organization of labor remuneration, taking into account the specifics of today's challenges and trends in the development of economic conditions.

The research method is a theoretical and logical substantiation of the mechanism of state regulation of labor remuneration as a complete system aimed at ensuring justice, stability and efficiency in the field of labor.

The main purpose of the functioning of the mechanism is defined as the creation of fair, efficient and sustainable conditions of remuneration, which ensure a decent standard of living for employees, contribute to social justice and the development of the labor market.

The main principles (social justice, equality and protection; transparency and comparability; stimulation of productivity; flexibility and adaptability; democracy), functions (establishment of the minimum wage, protection of workers' rights, regulation of tax and social contribution systems, stimulation of the development of industries and markets, monitoring and analysis of the labor market, ensuring equal payment conditions for employees, improving social protection systems, forming effective labor standards) and the goals of state regulation, as well as its importance in ensuring decent wages and social justice.

The importance of continuous improvement of the system to meet changes in society and economy is emphasized. The advantages of partnership regulation, where the state cooperates with employers and trade unions to achieve common goals, are analyzed. The conclusion indicates that state regulation of wages is necessary to support sustainable development and ensure fair and cost-effective conditions in the labor market.

Key words: salary, mechanism of regulation of salary, state regulation of salary, motivation of personnel, systems of salary.

References

1. Vasyurenko L.V. Teoretychni zasady derzhavnoho rehulyuvannya orhanizatsiyi oplaty pratsi. [Theoretical principles of state regulation of the organization of labor remuneration]/ Prychernomors'ki ekonomichni studiyi. Vypusk 25. 2018. S.31-34. [in Ukrainian].
2. Valets'ka O.V. Pravove rehulyuvannya oplaty pratsi: monohrafiya [Legal regulation of labor remuneration: monograph]. Mykolayiv: UDU, 2012. – 220s. [in Ukrainian].
3. Konstytutsiya Ukrayiny vid 28.06.1996r., № 254k/96-VR [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-VR>. [in Ukrainian].
4. Pro oplaty pratsi: Zakon Ukrayiny vid 24 bereznya 1995 r., № 108/95-VR [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>. [in Ukrainian].
5. Tybinka H.I. Orhanizatsiyno-ekonomichnyy mekhanizm derzhavnoho rehulyuvannya oplaty pratsi v Ukrayini. Problemy ta perspektyvy rozvytku ekonomiky i pidpryyemnytstva ta komp'yuternykh tekhnolohiy v Ukrayini: materialy KH naukovo-tekhnichnoyi konferentsiyi naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv (L'viv, 31 bereznya-5 kvitnya 2014r.). – L'viv: NU „L'vivs'ka politekhnikha”, 2014. – S. 238-239. [in Ukrainian].
6. Dovhan' L. YE. Formuvannya orhanizatsiyno-ekonomichnoho mekhanizmu efektyvnoho upravlinnya pidpryyemstvom [Formation of the organizational and economic mechanism of effective enterprise management] [Elektronnyy resurs] – Rezhym dostupu: http://www.google.com.ua/url?url=http://economy.kpi.ua/files/files/48_kpi_2012. [in Ukrainian].
7. Karpenko O.O., Semyvolos I.I. Orhanizatsiyno-ekonomichnyy mekhanizm upravlinnya kapitalom pidpryyemstva [Organizational and economic mechanism of enterprise capital management] [Elektronnyy resurs] – Rezhym dostupu: [www.maritime.kiev.ua/uploads/Jurnal/1\(16_2013\)/71.docx](http://www.maritime.kiev.ua/uploads/Jurnal/1(16_2013)/71.docx). [in Ukrainian].
8. Malys'kyy A.A. Sotsial'no-ekonomichnyy mekhanizm upravlinnya pidpryyemstvom: sut' ta struktura [Socio-economic mechanism of enterprise management: essence and structure] [Elektronnyy resurs] – Rezhym dostupu: <http://intkonf.org/malitskiy-aa-organizatsiyno-ekonomichniy-mekhanizm-upravlinnya-pidpryyemstvom-sutnist-ta-struktura/> [in Ukrainian].