

Отже, економічна необґрунтованість заробітної плати в Україні та недосконалість трудових відносин спричиняє соціально-економічну напруженість у суспільстві, провокує серйозні економічні та соціальні негаразди. Це зумовлює необхідність подальшої уваги до соціально-економічних аспектів заробітної плати, реалізації соціальної політики з урахуванням міжнародних стандартів.

Література

1. Лібанова Е. Бідність в Україні: діагноз поставлено – будемо лікувати? [Елек- троний ресурс] / Е.Лібанова. – Режим доступу:[http://gazeta.dt./ECONOMICS/ bidnist v ukrayni diagnos postavleno budemo likvanti. html](http://gazeta.dt./ECONOMICS/bidnist-v-ukrayni-diagnos-postavleno-budemo-likvanti.html).
2. Інформаційне агентство – УНІАН, [Електроний ресурс] Режим доступу: <https://economics.unian.ua/finance>
3. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / [А.М. Колот, Данюк В.М., Герасименко О.О. т а інш.]; за заг. ред. А.М. Колота – К.: КНЕУ, 2017. - 500 с.

Державне регулювання оплати праці: сучасна практика та напрями зміни пріоритетів

УДК 338.242.4:331.21

Матукова Г. І.,

д.п.н., доцент,

Гугніна В.І.,

студентка,

Криворізький економічний інститут,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ: СУЧАСНА ПРАКТИКА, ЗМІНА ПРІОРИТЕТІВ

Жодна країна в світі не може обходитися без державного регулювання оплати праці, сфера, масштаби, методи і процедури такого впливу різноманітні. Функції держави (законодавчої і виконавчої влади) як суб'єкта організації оплати праці в суспільстві неоднозначні і складні. Це мотивується тим, що держава водночас виступає в різних ролях: власника, законодавця, захисника інтересів найманих працівників підприємств, гаранта дотримання законів про працю та її оплату, власність, податки, ціни, зайнятість населення та інші, які пов'язані із заробітною платою.

Різними аспектами дослідження проблем реформування оплати праці займалися Д. П. Богиня, А.М. Колот, В.Д. Лагутін, С.Ф. Покропивний, О.Д. Завіновська, М.І. Мурашко, О.І. Яценко, О.І. Гадзевич та багато інших.

Ні одна із країн з найрозвиненішою ринковою економікою не обходиться без втручання держави у процеси регулювання заробітної плати, держава водночас виступає і в ролі власника, і в ролі захисника інтересів найманих працівників, і в ролі гаранта дотримання трудового законодавства. Проте роль прямого та безпосереднього регулятора заробітної плати в розвинутих країнах належить ринку праці [3].

Державне регулювання оплати праці ґрунтується на реальних фінансових можливостях країни й забезпеченні збалансованості інтересів усіх верств населення, а також реалізації норм в законодавчих актах країни. Передовсім держава зобов'язана реалізувати норми і гарантії щодо права найманого працівника на отримання заробітної плати, розмір якої забезпечував би йому і членам його сім'ї достатній життєвий рівень, як це передбачено ст. 48 Конституції України. Застосування неефективної або несправедливої системи оплати призводить до зниження продуктивності праці, якості продукції, порушень трудової дисципліни, що негативно відображається на кінцевих результатах діяльності підприємства, тому дана тема є актуальною.

Державне регулювання оплати праці полягає в установленні мінімальної заробітної плати. Мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати (без врахування доплат, надбавок, заохочувальних і компенсаційних виплат) за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну (годинну) норму праці (обсяг робіт). Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності й господарювання [1].

Порядок установлення мінімальної заробітної плати на рівні галузей та підприємств визначається Законом України "Про колективні договори і угоди", зобов'язуючи Кабінет Міністрів України вносити на розгляд Верховної Ради України, як правило, раз на рік, одночасно з проектом Державного бюджету України пропозиції щодо нового розміру мінімальної заробітної плати, не нижчого за вартісну величину межі малозабезпеченості [2].

Однією з найгостріших проблем в Україні є відставання мінімальної заробітної плати від рівня прожиткового мінімуму. Зауважимо, що за оцінками експертів Євросоюзу, мінімальна зарплата має становити від 2 до 2,5 від розміру прожиткового мінімуму, щоб відповідати вимогам Європейської соціальної хартії.

В Україні лише в 2005 р. мінімальна заробітна плата досягла рівня прожиткового мінімуму. Але у 2007 р. знову спостерігався розрив: мінімальна заробітна плата складала 77,6 % прожиткового мінімуму (мінімальна заробітна плата дорівнювала 430 грн., а прожитковий мінімум – 554 грн.). На початку 2009 р. мінімальна заробітна плата підвищилась до розміру в 605 грн., а прожитковий мінімум до рівня 669 грн [2]. На початку 2016 року мінімальну заробітну плату підвищили до 3200 грн. Таким чином,

мінімальна заробітна плата складала 90,4 % прожиткового мінімуму, тобто знову спостерігався розрив у системі гарантій мінімального доходу.

Європейські стандарти вимагають і певного співвідношення між мінімальною і середньою заробітною платою, а саме, мінімальна заробітна плата повинна складати приблизно 40-60 % від середньої. В Україні співвідношення середньої і мінімальної заробітної плати щорічно зменшується [4].

Орієнтація економіки України на модель з дешевою робочою силою, з одного боку, не стимулює роботодавця до впровадження нових технологій, які ґрунтуються на економії живої праці, а з іншого – не мотивує самих працівників до ефективної праці, сприяє відтоку висококваліфікованої робочої сили за кордон, забезпечуючи активними і підготовленими кадрами економіки інших країн. Основою підвищення оплати праці повинні бути економічні можливості суспільства, підвищення ефективності виробництва, зростання продуктивності праці, що забезпечить підґрунтя для підвищення ВВП на душу населення. Правильна організація оплати праці не лише створює ефективні стимули до праці, підвищення її якості, продуктивності і підвищення на цій основі ефективності виробництва, а й безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток країни та значною мірою визначає рівень життя її населення.

Вдосконалення організацій оплати праці в умовах ринкових відносин нерозривно пов'язано також і нормування праці. Відсутність належного нормування праці призвело до втрати зв'язку заробітної плати з кінцевим результатом праці. Науково обґрунтовані прогресивні норми праці сприяють використанню наявних на підприємстві резервів виробництва і дальшому підвищенню продуктивності праці. Платити заробітну плату тим, хто працює, не за присутність як у більшості підприємств в Україні, а за виконану роботу. Покращити умови праці для заохочення працівників робити. Зробити гарантії виплат заробітної плати, санкції до керівників які не виплачують її вчасно. Посилити державний контроль на підприємствах. Забезпечити стабільну мінімальну заробітну плату, яка б відповідала прожитковому мінімуму.

Література

1. Ковальчук І.В. Економіка підприємства: навч. посібник / І. В. Ковальчук. - К. : Знання, 2008. - 679 с.
2. Рудченко Т.І., Носова Т.С. Державне регулювання оплати праці в Україні в контексті європейського вектору розвитку // Збірка наукових статей учасників навчально-практичного семінару "Роз'яснення основних норм закону України "Про засади запобігання та протидії корупції: правозастосовчі та організаційні аспекти". - Донецьк - 2009. С. 206-213.
3. Звір В.В. Державне регулювання оплати праці / Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: Збірник матеріалів всеукраїнської

науково-практичної конференції. - В 2-х томах. – Т.1. - Красноармійськ: КП ДонНТУ, 2011. - 343 с.

4. Богиня Д.П. Дослідження в Україні проблем економіки праці, демографії, соціальної економіки і політики РВПС НАН України / Д.П. Богиня. – К.: «Знання», 2000. – 527 с.

5. Івашина О. Вдосконалення механізму державного регулювання оплати праці в Україні: [Електронний ресурс] / О.Івашина // Національна академія державного управління при Президентові України. Режим доступу до журн. : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dums/2010_2/10ioyopu.pdf

УДК335.83 : 331.2 (477)

Шмуратова К.В.,

студентка,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ: СУЧАСНА ПРАКТИКА ТА НАПЯМИ ЗМІНИ ПРІОРИТЕТІВ

У сучасних умовах перехідної економіки, зокрема, нестабільності національної валюти особливого значення набувають забезпечення соціального захисту та державного регулювання доходів населення України, здійснення раціональної оплати праці загалом.

В науковій літературі поширене таке тлумачення поняття «заробітна плата», як винагорода, що обчислена, як правило, у грошовому еквіваленті і, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної діяльності, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [2]. Таким чином, фактично існує пряма залежність: працівники зацікавлені у високоефективному виконанні роботи та особистісному розвитку аби отримувати більший грошовий прибуток, що виступає однією з умов добробуту людини. Завдяки якійсній праці робітників відбувається соціально-економічний розвиток країни, тому від ефективної державної політики сфері оплати праці залежить не тільки рівень життя населення, а й економічний стан держави.

На жаль, на сьогодні незважаючи на низку реформ в економічній сфері, Україна залишається однією з найбідніших та соціально неблагополучних країн Європи. В цьому контексті звернення до успішної практики у сфері регулювання оплати праці в інших країнах сприятиме вирішенню проблеми бідності загалом. Однак це передбачає реалізацію конкретних заходів у реформуванні вище означеного сектору економіки України.

Ключовим аспектом у цій проблематиці виступає заборгованість грошових виплат працівникам. Згідно зі статистичних даних 2017 року в