

УДК 331.215.564

Васюренко Л.В.

кандидат економічних наук,  
старший викладач кафедри обліку і аудиту  
Луганського національного аграрного університету**ЕКОНОМІКО-СОЦІАЛЬНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ****ECONOMIC AND SOCIAL FACTORS ON THE INFLUENCE ON LABOR LAW REGULATION BY THE ORGANIZATION****АНОТАЦІЯ**

У статті розглянуто засади щодо систематизації та виокремлення чинників впливу на державне регулювання організації оплати праці в національному господарстві. Дійсний етап розвитку економічного простору свідчить, що в Україні сформувалася тенденція, яка не забезпечує розв'язання завдань суспільного прогресу, а навпаки, породжує різноманітні прояви суперечливого стану соціально-трудових відносин. Економічне зростання не супроводжується підвищенням рівня й якості життя населення, тому виникає необхідність визначення кола чинників, щоб оцінити їх вплив на оптимізацію державного регулювання сфери соціально-трудових відносин.

**Ключові слова:** державне регулювання, організація оплати праці, заробітна плата, державна політика, чинники, соціальна гарантія.

**АННОТАЦИЯ**

В статье рассмотрены принципы систематизации и выделения факторов влияния на государственное регулирование организацией оплаты труда в национальном хозяйстве. Настоящий этап развития экономического пространства свидетельствует, что в Украине сформировалась тенденция, которая не обеспечивает решение задач общественного прогресса, а наоборот, порождает разнообразные проявления противоречивого состояния социально-трудовых отношений. Экономический рост не сопровождается повышением уровня и качества жизни населения, поэтому возникает необходимость определения факторов, чтобы оценить их влияние на оптимизацию государственного регулирования сферы социально-трудовых отношений.

**Ключевые слова:** государственное регулирование, организация оплаты труда, заработная плата, государственная политика, факторы, социальная гарантия.

**ANNOTATION**

The article considers the principles of systematization and allocation of factors of influence on state regulation of organization of labor remuneration in the national economy of the country. The present stage of development of economics pace shows that Ukraine has formed a trend, which does not provide the decision of tasks of social progress, but rather gives rise to a variety of a contradictory state of social-labour relations. Economic growth not accompanied by increases in the level and quality of life of the population. There forethere is a need to identify factors and assess their impact on optimization of state regulation of socio-labour relations.

**Keywords:** state regulation, organization of payment for labor, wages, government policy, strategic guidance, social guarantee.

**Постановка проблеми.** Державне регулювання організації оплати праці займає домінуюче положення у контексті впливу на стан соціально-трудових відносин у національному господарстві. Економічні та соціальні чинники впливу на дію інструментарію державних інститутів у сфері оплати праці становлять єдине економіко-соціальне коло внаслідок

взаємопов'язаності. Постійний моніторинг та аналіз дії даних чинників дадуть змогу оптимізувати результати регулюючих функцій державного втручання в організацію оплати праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Напрями впливу держави на гарантування та регулювання трудових відносин за допомогою раціональної організації оплати праці висвітлювалися у працях багатьох учених, серед яких: А. Вагилевич, О. Валецька, Д. Богиня, О. Боднарчук, О. Івашина, Г. Завіновська, А. Колот, Т. Костишина, О. Карпінський, Г. Куликов, В. Лагутін, Е. Лібанова, Н. Місюк, В. Онищенко, С. Покропивний, В. Приймак, Н. Ярош, Г. Тибінка, Л. Шульгінова та ін. Проте наукові здобутки вітчизняних і зарубіжних учених потребують подальших комплексних досліджень, а також удосконалення засад оцінювання впливу чинників у сфері державного регулювання організації оплати праці.

**Мета статті** полягає у виокремленні та систематизації економіко-соціальних чинників впливу на процес оптимізації результативного показника державного регулювання для дотримання та гарантування основних принципів організації оплати праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Праця, що розглядається як ринковий чинник виробництва, включає послуги найманих працівників, придбані на ринку праці. Тут визначаються величина заробітної плати, умови найму, зайнятість, безробіття, мобільність працівників тощо. Працівники розрізняються за статтю, віком, освітою, кваліфікацією, професіями і т. д. Досить часто за аналогічну або подібну роботу працівники отримують абсолютно різну винагороду, що визначається системою певних детермінант, які суттєво впливають на рівень і систему оплати праці [1, с. 245].

У загальному вигляді визначальною вихідною базою, яка впливає на розмір заробітної плати на кожному етапі розвитку суспільства, є витрати на відтворення людських ресурсів, що забезпечують нормальний рівень забезпечення працівників та членів їхніх сімей економічними благами. Заробітна плата формується на цій основі з використанням механізму попиту та пропозиції, а також відповідної системи організації оплати праці. При цьому, незважаючи

на всі екзогенні і ендогенні чинники, рівень реальної заробітної плати в розвинених країнах із ринковою економікою на тривалих відрізках часу має тенденцію до постійного збільшення.

Сформуємо групу економіко-соціальних чинників, які впливають на розмір заробітної плати і формування системи оплати праці та будуть розглядатися нами далі для оцінювання впливу на державне регулювання організації оплати праці з метою оптимізації результативного показника, за який нами визначено розмір середньомісячної заробітної плати за відпрацьовану годину (табл. 1).

Регулювання оплати праці за своїм характером є соціально-економічним процесом. Під соціально-економічним процесом ми розуміємо сукупність послідовних дій, перетворень, що прямо або опосередковано приводять до одночасних економічних і соціальних змін, пов'язаних між собою.

Слід зазначити, що в економічній літературі зустрічаються також терміни «економічне регулювання оплати праці» [1, с. 349] та «соціальне регулювання заробітної плати» [2, с. 16]. Разом із тим однозначного розуміння категорій «економічне регулювання» і «соціальне регулювання» немає.

На думку І.В. Кошкарди, економічне регулювання – «це процес активного впливу держави на рух сукупного суспільного продукту на всіх його стадіях (виробництво, розподіл, обіг, споживання) за допомогою економічних інструментів (податкових, фінансових, грошових, адміністративних, правових)» [3, с. 5]. С.В. Мочерний економічним регулюванням називає «цілеспрямовані дії різних суб'єктів господарської діяльності, що забезпечують розвиток економіки, використання економічних законів, узгодження інтересів і вирішення еко-

номічних суперечностей» [4, с. 173]. При цьому до об'єктів економічного регулювання він відносить: продуктивні сили; техніко-економічні відносини (відносини спеціалізації, кооперування, комбінування та концентрації виробництва); організаційно-економічні відносини (маркетингова діяльність, система менеджменту тощо); відносини економічної власності; господарський механізм.

В Економічній енциклопедії за редакцією Л.І. Абалкіна дається визначення економічного і соціального регулювання. За характеристики економічного регулювання господарства його сутність розкрита як «розподіл ресурсів і формування пропорцій, що відповідають суспільним потребам на даному етапі розвитку національної економіки, за допомогою певних механізмів – сукупності інститутів, форм та інструментів» [5, с. 663]. Соціальним регулюванням називається «розподіл ресурсів у соціальній сфері, здійснюваний державою, що розробляє і запроваджує соціальну стратегію і соціальну політику, недержавними організаціями, приватногосподарськими структурами». Тут регулювання пов'язується лише з розподілом ресурсів, що значно звужує його зміст.

О.О. Беляєв та А.С. Бебело соціальним регулюванням називають конкретну форму «вияву процесу регулювання економіки у цілому, що передбачає забезпечення соціальної стабільності та соціального прогресу, яка має спільні з ним властивості та власну специфіку. Соціальне регулювання безпосередньо стосується добробуту людей, задоволення їхніх матеріальних, соціальних та інтелектуальних (у т. ч. культурних) потреб, формування поваги до людської гідності, а також до встановлення соціальної стабільності та соціального миру (спокою) в суспільстві» [4, с. 427].

Таблиця 1  
Систематизація економіко-соціальних чинників впливу на державне регулювання організації оплати праці

Валовий внутрішній продукт, млрд. грн.	
Результативний показник державного регулювання організації оплати праці: Середньомісячна заробітна плата за відпрацьовану годину, грн.	Доходи населення, млрд. грн., у т. ч.
	заробітна плата
	соціальна допомога
	Кількість зайнятих, тис. осіб
	Кількість безробітних (за методологією МОП), тис. осіб
	Рівень безробіття (за методологією МОП), %
	Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн.
	Соціальний захист та соціальне забезпечення, млн. грн.
	Економічно активне населення, у т. ч. працездатного віку, тис. осіб
	Зайняті, у т. ч. працездатного віку, тис. осіб
	Безробітні, у т. ч. працездатного віку, тис. осіб
	Капітальні інвестиції в наукові дослідження та розробки, млн. грн.
	Обсяг внутрішніх витрат на виконання наукових досліджень і розробок за видами робіт, млн. грн.
	Диференціація життєвого рівня населення: частка населення із середньодушовими еквівалентними доходами в місяць, нижчими законодавчо встановленого прожиткового мінімуму, %

Джерело: розроблено автором

Нерідко соціальне регулювання пов'язується тільки з державним регулюванням. Наприклад, соціальне регулювання називають системою «соціально-економічних заходів держави, за допомогою яких вона впливає у певному напрямі на динаміку рівня та якості життя населення» [6].

Інколи під час характеристики державного регулювання як урядових правил і законів, що змінюють або контролюють економічну діяльність, виділяються два види державного регулювання: «безпосередньо економічне регулювання, спрямоване на контролювання цін, продукції, входу в галузь і виходу з галузі, стандартів та обсягів, і соціальне регулювання, що встановлює правила очищення води, повітря, забезпечення безпеки атомних електростанцій» [7, с. 834]. Навіть наведені приклади вказують на широкий діапазон думок щодо дефініції економічного і соціального регулювання, що, безумовно, свідчить про необхідність подальшого дослідження розглядуваних категорій.

Підкреслимо, що останнім часом заробітна плата все рідше розглядається лише як економічна категорія. І хоча й зараз інколи її характеризують тільки з економічного погляду [8, с. 124], все більше уваги приділяється її соціально-економічним аспектам [9, с. 166]. Окрім того, вона розглядається одночасно як соціально-економічна (або економічна) та юридична категорія.

Багато хто з економістів, підкреслюючи соціально-економічний характер заробітної плати, визначає її як соціально-економічну категорію, яка, «з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація заохочує працівників підвищувати ефективність виробництва, а отже, безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни» [10, с. 200].

Домінуюча роль при цьому відводиться економічному складнику, який створює умови для соціального розвитку. М.М. Марченко підкреслює, що «не можна заперечувати те, що було багаторазово підтверджено самим життям, багатоміліардною історією розвитку людського суспільства й у цьому сенсі стало очевидним. А саме – що економічний розвиток у кінцевому підсумку, загалом й у цілому, визначає собою основні тенденції та напрями політичного, ідеологічного, духовного розвитку суспільства, а не навпаки» [11, с. 301]. Економічний розвиток відкриває нові можливості для розвитку соціального. Поступове підвищення доходів працівників сприяє трансформації не тільки їхнього економічного становища, а й соціального, оскільки дає змогу поліпшити умови існування, надає додаткові можливості для збагачення духовного світу людини. Чим у більшому ступені задовольняються потреби людини, тим

більше значення для неї набуває соціальний складник життя.

Слід підкреслити, що регулювання оплати праці одночасно є й економічним, і соціальним процесом. Розривати ці два поняття не можна. Економічні аспекти полягають у визначенні частки працівника в доході підприємства; встановленні співвідношення між тарифними та надтарифними частинами заробітної плати; забезпеченні прямої залежності між результатами праці та розміром винагороди; економічному стимулюванню трудової активності, самовіддачі для досягнення високої ефективності праці тощо. Соціальні аспекти регулювання оплати праці пов'язані із соціальним захистом працівників; забезпеченням соціальної справедливості, встановленням рівної оплати за рівну працю; формуванням доходів та структури споживання; створенням умов для більш повного задоволення своїх матеріальних, соціальних та інтелектуальних потреб і т. д.

Виділити окремо економічне і соціальне регулювання оплати праці можна лише умовно, оскільки кожний його аспект одночасно несе в собі й економічне, і соціальне. Це призводить до того, що досить часто одні й ті ж самі інструменти регулювання одні автори відносять до сфери економічного регулювання, а інші – до соціального. Наприклад, С.В. Мочерний вплив різних суб'єктів регулювання на заробітну плату відносить до економічного регулювання [4, с. 173–174], а М.В. Кузюткін у встановленні мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму вбачає соціальне регулювання [1, с. 16]. З одного боку, будь-які соціальні процеси багато в чому визначаються економічними умовами. Для поліпшення умов життя працівників, задоволення їхніх матеріальних, соціальних та інтелектуальних потреб необхідне економічне підґрунтя. Підвищення ефективності виробництва дає змогу поліпшити соціальне становище працівників.

З іншого боку, кожна людина живе і працює у соціумі й пов'язана з іншими складною мережею відносин. При цьому економічні відносини тісно переплітаються із соціальними, переломлюються крізь призму індивідуальних якостей особистості, його свідомість, потреби, уявлення про ідеали та цілі. Не можна розглядати людину окремо як працівника, якому притаманні лише економічні інтереси. Економічна діяльність тісно переплітається з фізичною, духовною, культурною, правовою. «Людина економічна» є не тільки носієм економічних інтересів, а й суб'єктом соціально-культурних, міжособистісних відносин, носієм загальноприйнятих норм поведінки, які часто не вписуються в рамки уявлення про раціональну поведінку для отримання максимальної вигоди.

Кожній людині у різному ступені притаманна властивість економічної раціональності. Для багатьох економічна вигода, особистий матеріальний інтерес відходять на задній план, посту-

паючись таким якостям, як інтерес до нового, співчуття, милосердя, ненависть, бажання комфорту, лінь, честолюбство тощо.

Під час формування постіндустріального суспільства відбувається всебічний розвиток людини, підвищення ролі її творчої діяльності, більш повна реалізація потенційних можливостей. Розвиток людини, зумовлюючи збагачення її внутрішнього світу досягненнями розуму, мистецтва, культури, змінюючи її ціннісно-мотиваційний ряд, суттєво ускладнює соціальні взаємозв'язки. Це сприяє подальшій трансформації ціннісних орієнтацій, що впливають на поведінку. На перший план усе більше виходять такі цінності, як самоосвіта, творчість, самореалізація, безпека та якість життя, родина, фізична культура і т. п. У постіндустріальному суспільстві економічні проблеми поступатимуться проблемам соціальним і гуманітарним. Таким чином, соціальний складник регулювання посилюватиметься і набуватиме все більшого значення.

Повертаючись до державного регулювання і використовуючи аргументацію А.М. Колота щодо правильності застосування поняття «соціально-економічні відносини» замість «трудова відносини», зазначимо, що «в економічній сфері будь-які відносини між людьми в кінцевому підсумку є соціальними, позаяк стосуються інтересів суб'єктів цих відносин, задоволення їхніх потреб, передусім соціальних; він (термін «соціально-економічні відносини») віддзеркалює та підкреслює дедалі більшу вагомість соціальної компоненти у відносинах, що розглядаються; утверджує сприйняття суб'єктів відносин у сфері праці як соціально рівноцінних та соціально відповідальних; дає змогу передбачити зростаюче представництво соціальних сил у формуванні й регулюванні відносин у сфері праці» [12].

**Висновки.** У підсумку проведеного дослідження можна зазначити таке: державне регулювання організації оплати праці можна визначити як процес, спрямований на адаптацію стану та динаміки оплати праці до змін зовнішнього та внутрішнього середовища, який знаходиться під впливом економіко-соціальних чинників, і досягнення поставлених цілей, які полягають в оптимізації даного процесу, який буде визначати результативний показник, визначення та встановлення певних заходів із

недопущення відхилень фактичних показників з оплати праці від еталонів для забезпечення найбільш повної реалізації функцій оплати праці.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Тибінка Г.І. Підходи до трактування суті заробітної плати та визначення чинників її формування. Вісник Львівського університету. Серія економічна. Вип. 44. С. 242–248.
2. Лукашенко А.М. Управление системой оплаты труда в условиях реформирования железнодорожного транспорта: автореф. дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями и комплексами – транспорт)». М., 2004. URL: <http://www.economy-lib.com/upravlenie-sistemoy-oplaty-truda-v-usloviyah-reformirovaniya-zheleznodorozhnogo-transporta>.
3. Кошкалда І.В. Концептуальні аспекти економічного регулювання земельних відносин в Україні. Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. 2014. Т. 1. Вип. 10. С. 3–10.
4. Економічна енциклопедія: у 3-х т. Т. 3. / С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. К.: Академія, 2002. 952 с.
5. Экономическая энциклопедия / Под ред. Л.И. Абалкина. М.: Экономика, 1999. 1055 с.
6. Держава і ринок: філософія взаємодії: монографія / І.Й. Малий, М.І. Діба, М.К. Галабурда; за заг. та наук. ред. д-ра экон. наук, проф. І.Й. Малого. К.: КНЕУ, 2005. 358 с. URL: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=489062>.
7. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азриляна; 4-е изд., доп. и перераб. М.: Институт новой экономики, 1999. 1248 с.
8. Гашо И.А. Исследование стимулирующей функции заработной платы в
9. организациях потребительской кооперации. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки». 2013. № 1. С. 124–128.
10. Іляш О.І., Дошак М.В. Соціально-економічні засади оплати праці в Україні та за її межами. Науковий вісник НЛТУ України. 2007. Вип. 17.4. С. 165–168.
11. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Островерхов та ін.; за ред. Є.П. Качана. К.: Знання, 2008. 407 с.
12. Теория государства и права: учебник / Под ред. М.Н. Марченко. М.: Зерцало, 2011. 516 с.
13. 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. 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).