

УДК 349.22

Ю. І. Марченко
здобувач кафедри правознавства
Юридичного факультету
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

ДО ПИТАННЯ СТРАТЕГІЇ ТА ПОЛІТИКИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ЗМІН ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Постановка проблеми. Основний Закон України, проголосивши Україну соціальною, правовою державою, визначив зміст і спрямованість діяльності держави, зокрема її обов'язок щодо утвердження, забезпечення і гарантування прав і свобод людини. Ключовим принципом соціальної держави, навколо якого вибудовується вся система соціальних та економічних прав, є положення, сформульоване в ч. 1 ст. 25 Загальної декларації прав людини: «кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини» [1].

Провідне місце серед соціально-економічних прав людини посідає право на оплату праці, завдяки якому людина забезпечує існування себе та своєї сім'ї. Так, частиною 4 ст. 43 Конституції України [2] закріплюється право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а частиною 7 гарантовано, що право на своєчасне отримання винагороди за працю захищається законом. У самому змісті права на оплату праці проголошено, що кожен має право на оплату праці, яке включає можливість заробляти собі на життя працею. Тобто, для того щоб забезпечити себе та свою родину гідним життям, людина повинна працювати та залежно від свого внеску в трудову діяльність отримувати винагороду – заробітну плату. Тільки через гідну оплату праці й удосконалення механізму її регулювання можна рухатися вперед шляхом прогресу і процвітання держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Правовим засадам реалізації права на оплату праці приділялась увага в роботах таких науковців, як В. Божко, Н. Болотіна, В. Вегера, Ю. Верес, О. Гаєвая, Н. Гетьманцева, К. Довбиш, О. Процевський, К. Севастьяненко, О. Соколова, Н. Хуторян, Г. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін., де яскраво проаналізовано політику оплати праці. Аналіз існуючих досліджень свідчить про потребу детального вивчення політики оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства.

Метою статті є дослідження особливостей стратегії та політики оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу. Важливе значення для громадян України мають акти Європейського Союзу щодо гарантій права людини на працю в умовах, коли Україна проголосила курс на членство в ЄС і підписала в 2014 р. Угоду про асоціацію України з Європейським Союзом. Провідне місце в гарантуванні права людини на працю в ЄС посідає Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників, прийнята Главами держав або урядів держав – членів Європейського Співтовариства на зустрічі в Страсбурзі 9 грудня 1989 р. Головною метою прийняття Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників було сприяння поліпшенню життя й умов праці працівників. Відповідно до ст. 4 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників кожна особа вільна обирати та працювати за спеціальністю відповідно до регламентів, що регулюють кожний вид діяльності. А статтею 5 цього документа гарантовано, що всі види зайнятості підлягають справедливій винагороді. Із цією метою згідно з положеннями, що застосовуються в кожній країні, працівникам забезпечується справедлива заробітна плата, тобто заробітна плата, достатня для забезпечення їм гідного рівня життя; відповідно до умов зайнятості працівники, крім тих, що працюють на основі безстрокового контракту на умовах повного робочого часу, отримують пропорційну винагороду; заробітна плата може бути утримана, вилучена або передана лише відповідно до національного законодавства. Подібні положення мають передбачати заходи, що дають змогу зацікавленому працівникові продовжувати користуватися необхідними засобами існування для нього та його сім'ї [3].

В Україні практично створено законодавчо-правову базу регулювання оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм. Хоча механізми державного й колективно-договірної регулювання оплати праці ще не спрацювали в повному обсязі. До того ж на їх функціонування негативно впливає недосконалість реформування грошово-кредитної та податкової системи, відставання у формуванні нових суб'єктів господарю-

вання, створенні повноцінної системи соціального партнерства тощо [4].

Нині можна спостерігати широку лібералізацію трудових правовідносин, зокрема й у питанні встановлення системи та розміру заробітної плати. Розвиток економіки України безпосередньо пов'язаний із рівнем заробітної плати, яку отримують працюючі та яка впливає на останню. Чим більше людина заробляє, тим більше потреб різного особистого характеру вона може задовольнити. У зв'язку з цим виникає потреба не лише в централізованому регулюванні оплати праці, а й у встановленні диференційованих підходів до визначення останньої щодо певних категорій працівників або для всіх працівників відповідного підприємства, установи чи організації.

Вищезазначені питання й досі залишаються невирішеними, що в результаті формує потребу здійснити доктринальне обґрунтування стратегії реформування оплати праці у трудових правовідносинах, економічній системі та суспільстві загалом [5, с. 147].

Е. М. Лібанова визначає такі проблеми, що стосуються оплати праці в євроінтеграційних умовах розвитку економіки України: низька заробітна плата та виплата заробітних плат «у конвертах» – і пояснює їх існування такими причинами: низькою ефективністю економіки; непослідовністю та незбалансованістю соціально-економічних реформ; нерозвиненістю ринкового середовища та громадських інститутів; відсутністю системної політики оплати праці; заміною державних організаційних функцій та механізмів розподільчими; корупцією на всіх рівнях управління; відсутністю дієвих механізмів захисту найманих працівників, зокрема страхових; низьким рівнем правової культури, зокрема відсутністю законслухняності у суспільстві; несприятливими умовами ведення бізнесу, передусім малого та середнього; поширеністю «споживацьких» та «утриманських» настроїв. Із наявними проблемами, як і частково з причинами їх виникнення, у повній мірі погоджуємось. У питаннях правового регулювання заробітної плати не можна нехтувати економічним аспектом проблематики та звертати увагу на суто правовий. Однак значну роль у вирішенні відповідних проблем відіграє встановлення дієвих механізмів у системі оплати праці, які будуть забезпечувати соціальну й економічну справедливість у трудових правовідносинах та, передусім, дотримання, охорону й поновлення у разі порушення суб'єктивних прав найманих працівників у сфері оплати праці. Якщо більшість окреслених загальних суспільних та економічних проблем вирішити тими чи іншими засобами не має можливості, то сформулювати першочерговий ряд суто правових завдань щодо оптимізації правового регулювання не лише можливо, а й необхідно [6, с. 121].

У сучасних євроінтеграційних умовах при розробці стратегії та політики оплати праці на підприємстві мають братися до уваги три основних критерії: вони повинні бути внутрішньо справедливими (працівникам необхідно платити пропорційно відносній цінності результатів їх праці), конкурентоспроможними (заробітна плата працівника повинна відповідати ринковій ціні посади), а також створювати у співробітників особисту зацікавленість. Четверта мета, яка часто на практиці залишається прихованою від лінійних керівників, полягає в тому, щоб полегшити управління заробітною платою. Однак досягнення перших двох критеріїв одночасно найчастіше виявляється неможливим, внаслідок чого організації доводиться жертвувати одним заради іншого, а досягнення третьої мети означає високу ступінь індивідуалізації, що ускладнює реалізацію четвертої мети [7, с. 15].

О. Ю. Івашина зазначає наступні першочергові завдання державного регулювання оплати праці в Україні на етапі євроінтеграційних перетворень в Україні: комплексне реформування системи соціально-трудова відносин та істотне підвищення оплати праці; підвищення залежності заробітної плати від зростання обсягів виробництва і підвищення його рентабельності на основі широкого застосування й ефективного використання різних (внутрішніх і зовнішніх) джерел інвестиційного розвитку; відновлення стимулюючої функції оплати праці; підвищення питомої ваги оплати праці у ВВП, у структурі виробництва, зменшення податкового тиску на підприємство та фонд оплати праці, відновлення регулюючої функції оплати праці; забезпечення реального зростання заробітної плати працівників відповідно до конкретних результатів їх роботи, рівня кваліфікації і професіоналізму, удосконалення механізму договірного регулювання оплати праці на підприємствах і в організаціях на основі тарифних угод і колективних договорів, що пов'язують рівень заробітної платні з показниками ефективності праці; відновлення на підприємствах нормування праці за допомогою розробки й упровадження науково-обґрунтованих норм і нормативів, під час цього процесу держава, на думку автора, повинна здійснювати функції організації та регулювання науково-методичних розробок з нормування праці, що мають рекомендаційний характер; підсилення стимулюючої функції оплати праці в госпрозрахунковій сфері, розвитку економічної активності працівників, підвищенні ефективності виробництва шляхом уведення в дію системи мінімальних гарантій залежно від кваліфікації тих, що працюють на основі погодинної оплати праці, єдиної тарифної сітки, колективних договорів і тарифних угод для забезпечення диференціації оплати праці; впровадження механізму тарифного регулювання за-

робітної плати в бюджетній сфері, передбачивши при цьому поступове наближення розмірів оплати працівників цієї сфери до її рівня у виробничій сфері [8].

Цікаві новели щодо вдосконалення правового регулювання системи оплати праці надає Л. А. Шульгінова, зазначаючи, що законодавчі акти повинні бути націлені на регулювання соціально-трудова відносин у галузі оплати праці у всіх видах економічної діяльності і формах власності, особливо підприємствах недержавної форми власності. З цією метою дослідниця пропонує: реформувати трудове законодавство з питань соціально-трудова відносин і оплати праці; відновити купівельну спроможність заробітної плати на основі підвищення її реального рівня; затвердити перелік споживчих товарів, на які встановлюватимуться державні фіксовані ціни, з метою забезпечення соціальних прав громадян та дотримання державних соціальних гарантій, а також стабілізації цінової ситуації на споживчому ринку; вдосконалити механізм державного регулювання оплати праці та соціального забезпечення, який ґрунтувався б на сучасній концепції гідної праці, новітніх теоретико-методологічних розробках та враховував би перспективи соціально-економічного розвитку суспільства; підвищити роль тарифної системи як стимулюючої та регулюючої основи до високопродуктивної праці; вдосконалити методологію формування та оптимізувати склад споживчого кошика з урахуванням сучасних потреб людини; ліквідувати допущений дисбаланс у зростанні заробітної плати й споживчих цін; розробити і запровадити методику розрахунку регіональних прожиткових мінімумів, які через коефіцієнти регіональних цін на встановлені набори продовольчих і непродовольчих товарів та послуг дозволяли б обґрунтовано коригувати загальнодержавний рівень прожиткового мінімуму; здійснити заходи щодо виправлення допущеного перекосу в оплаті праці за галузями економіки [9, с. 12-13].

У рамках участі України в роботі Антикорупційної мережі Організації економічного співробітництва і розвитку у 2019 році у зв'язку з відсутністю прогресу за Рекомендацією «Оплата праці» у затвердженому звіті Уряду України запропоновано забезпечити здійснення ряду заходів з питань реформи системи оплати праці з метою дотримання належного балансу фіксованої та змінної складових заробітної плати, обмеження премії за результатами щорічного оцінювання та безлімітних стимулюючих виплат у державному секторі.

Наразі Концепцією реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації [10] визначено пріоритетність завдань стосовно реформування системи оплати праці державних службовців,

зокрема: встановлення конкурентоспроможного рівня заробітної плати; підвищення прозорості, передбачуваності та справедливості заробітної плати, посилення ролі сталої частки (посадового окладу) в структурі заробітної плати державних службовців; впровадження класифікації посад державної служби (визначення типових посад державної служби з урахуванням функціональної спрямованості, мети та цінності посади); збалансування організаційної структури та оптимізації чисельності органів виконавчої влади. Заробітна плата (регулярні щомісячні виплати за виконання посадових обов'язків, а також премія за результатами щорічного оцінювання) повинна залежати від його кваліфікації та досвіду, важливості і складності роботи на посаді, ступеня покладеної на нього відповідальності, результативності, ефективності та якості виконання обов'язків.

У сучасних умовах система оплати праці має для промислового підприємства велике соціально-економічне значення. Для забезпечення її гнучкості на підприємстві доцільно застосовувати стратегічний підхід, що полягає в розробці стратегії формування системи оплати праці, тобто напряму дій, спрямованих на досягнення цілей системи оплати праці щодо забезпечення підприємства персоналом, його збереження та мотивування відповідно до стратегічних задач підприємства і його ресурсних можливостей. Правильний вибір стратегії формування системи оплати праці є основою ефективного її функціонування [11, с. 12].

При розробці стратегії оплати праці недостатньо тільки грамотного формулювання цілей, визначення їх відповідності стратегічним цілям компанії й виконання декомпозиції цілей за ієрархічними рівнями і часовими горизонтами. Розроблена стратегія повинна бути реалізована, а для цього необхідно пов'язати повсякденне роботу персоналу за різними функціональними напрямками діяльності організації з її місією та стратегією на довгострокову перспективу, забезпечити кореляцію короткострокових і стратегічних цілей підприємства. Одночасно необхідні способи контролю реалізації стратегії та показники оцінки ефективності стратегії, відповідні основними напрямками розвитку підприємства і пріоритетним завданням системи оплати праці персоналу [12, с. 72].

Однією з вимог до ефективною стратегії оплати праці сучасних умовах є її відповідність чинним стандартам якості менеджменту. Стратегічна карта оплати праці має розроблятися на основі системи оплати праці персоналу, яка сприятиме максимальному задоволенню вимог всіх зацікавлених в якості, вирішення проблем, що забезпечують позитивний результат діяльності організації [12, с. 80].

Протилежні характеристики має відкрита політика оплати праці, що відрізняється чіткими правилами виплати винагороди у сукупності з прозорими і зрозумілими критеріями оцінки кількості та якості праці персоналу. Очевидно, що подібна організація оплати і стимулювання праці має набагато більшу силу мотиваційного впливу на працівників і забезпечує більший управлінський ефект. Політика оплати праці персоналу сучасної організації повинна бути відкритою і активною. Виконання цієї умови забезпечує її відповідність стратегії розвитку організації і робить адекватною вимогам нинішнього етапу модернізації економіки [12, с. 83].

Висновки. На підставі викладеного, констатуємо що подальше прогнозування стратегії та політики оптимізації оплати праці повинно органічно поєднуватись із загальним процесом ринкового формування національної економіки, насамперед податкової, грошово-кредитної, фінансової, банківської систем, соціальної сфери, а також з подальшим проведенням реформ державних інституцій. Передусім це реформування пов'язано з реалізацією фіскальної та грошово-кредитної політики, що має забезпечити стабільну та сприятливу кон'юнктуру господарювання у реальному секторі вітчизняної економіки.

Державна політика в досліджуваній сфері є одним із ключових, а тому оплата праці має стати одним із найважливіших об'єктів соціальної політики держави. Оскільки, заробітна плата є основним складником грошових доходів населення, впливає на загальні показники соціально-економічного розвитку держави і служить дійовим мотиватором до праці. Наразі існує об'єктивна необхідність удосконалення системи заробітної плати працівників. Основним завданням держави в напрямі наближення стандартів оплати праці в Україні до європейських повинно бути стабільне зростання розміру заробітної плати з урахуванням інфляції, прийняття нормативно-правових актів, що повинні містити дієві заходи, спрямовані на покращення матеріального становища працівників. Політика доходів повинна мати на меті шляхом активізації трудових зусиль населення відродження ключових для розвитку країни галузей: науки, системи освіти, державотворення, охорони здоров'я, промисловості високих технологій тощо, тобто тих галузей, які сьогодні стали фундаментом економічного зростання у всьому світі.

Література

1. Загальна декларація прав людини: прийнята резолюцією 217 А (III) ГА ООН від 10.12.1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015
2. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

3. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044

4. Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні: Указ Президента України від 25.12.2000 р. № 1375/2000. *Офіційний вісник України*. 2000. № 52. Ст. 2257.

5. Ганечко О. М. Теоретичні та практичні проблеми правовідносин у сфері оплати праці: моногр. Харків: Константа, 2017. 388 с.

6. Лібанова Е. М., Палій О. М. Риннок праці та соціальний захист: навч. посіб. Київ: Основи, 2004. 491 с.

7. Бритова В. С. Формирование оплаты труда в компании на основе использования системы должностных уровней: дис. ... канд. економ. наук: 08.00.05. Москва, 2012. 175 с.

8. Івашина О. Ю. Чинники та проблеми формування механізму державного регулювання оплати праці в Україні URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_02\(13\)/12ioyopu.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_02(13)/12ioyopu.pdf).

9. Шулґінова Л. А. Науково-теоретичні аспекти регулювання оплати праці. *Державне будівництво*. 2011. № 2. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2011-2/doc/1/09.pdf>.

10. Про схвалення Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 р. № 622-р. *Урядовий кур'єр* від 26.06.2020 р. № 120.

11. Дороніна О. А. Стратегія формування системи оплати праці на промисловому підприємстві: дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01. Донецьк, 2005. 180 с.

12. Талышева Ю. Н. Разработка и внедрение эффективной системы оплаты труда персонала современной организации : дис. ... канд. економ. Наук : 08.00.05. Москва, 2012. 204 с.

Анотація

Марченко Ю. І. До питання стратегії та політики оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства. – Стаття.

У статті розглянуто особливості стратегії та політики оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства. Зазначено, що у сучасних євроінтеграційних умовах при розробці стратегії та політики оплати праці на підприємстві мають братися до уваги три основних критерії: вони повинні бути внутрішньо справедливими (працівникам необхідно платити пропорційно відносній цінності результатів їх праці), конкурентоспроможними (заробітна плата працівника повинна відповідати ринковій ціні посади), а також створювати у співробітників особисту зацікавленість.

Зроблено висновок, що подальше прогнозування стратегії та політики оптимізації оплати праці повинно органічно поєднуватись із загальним процесом ринкового формування національної економіки, насамперед податкової, грошово-кредитної, фінансової, банківської систем, соціальної сфери, а також з подальшим проведенням реформ державних інституцій. Передусім це реформування пов'язано з реалізацією фіскальної та грошово-кредитної політики, що має забезпечити стабільну та сприятливу кон'юнктуру господарювання у реальному секторі вітчизняної економіки.

Державна політика в досліджуваній сфері є одним із ключових, а тому оплата праці має стати одним із найважливіших об'єктів соціальної політики держави. Оскільки, заробітна плата є основним складником грошових доходів населення, впливає на загальні показники соціально-економічного розвитку держави і служить

дійовим мотиватором до праці. Наразі існує об'єктивна необхідність удосконалення системи заробітної плати працівників. Основним завданням держави в напрямі наближення стандартів оплати праці в Україні до європейських повинно бути стабільне зростання розміру заробітної плати з урахуванням інфляції, прийняття нормативно-правових актів, що повинні містити дієві заходи, спрямовані на покращення матеріального становища працівників. Політика доходів повинна мати на меті шляхом активізації трудових зусиль населення відродження ключових для розвитку країни галузей: науки, системи освіти, державотворення, охорони здоров'я, промисловості високих технологій тощо, тобто тих галузей, які сьогодні стали фундаментом економічного зростання у всьому світі.

Ключові слова: оплата праці, держава, стратегія, політика, працівник, європейські стандарти.

Анотація

Марченко Ю. И. К вопросу стратегии и политики оплаты труда в условиях евроинтеграционных изменений трудового законодательства. – Статья.

В статье рассмотрены особенности стратегии и политики оплаты труда в условиях евроинтеграционных изменений трудового законодательства. Отмечено, что в современных евроинтеграционных условиях при разработке стратегии и политики оплаты труда на предприятии должны учитываться три основных критерия: они должны быть внутренне справедливыми (работникам необходимо платить пропорционально относительной ценности результатов их труда), конкурентоспособными (зароботная плата работника должна соответствовать рыночной цене должности), а также создавать у сотрудников личную заинтересованность.

Сделан вывод, что дальнейшее прогнозирование стратегии и политики оптимизации оплаты труда должно органично сочетаться с общим процессом рыночного формирования национальной экономики, прежде всего налоговой, денежно-кредитной, финансовой, банковской систем, социальной сферы, а также с последующим проведением реформ государственных институтов. Прежде всего это реформирование связано с реализацией фискальной и денежно-кредитной политики, что должно обеспечить стабильную и благоприятную конъюнктуру хозяйствования в реальном секторе отечественной экономики.

Государственная политика в исследуемой сфере является одним из ключевых, а потому оплата труда должна стать одним из важнейших объектов социальной политики государства. Поскольку зароботная плата является основной составляющей денежных доходов населения, влияет на общие показатели социально-экономического развития государства и служит действенным мотиватором к труду. Сейчас существует объективная необходимость совершенствования системы зароботной платы. Основной задачей государства в направлении приближения стандартов оплаты

труда в Украине к европейским должно быть стабильный рост размера зароботной платы с учетом инфляции, принятия нормативно-правовых актов, которые должны содержать действенные меры, направленные на улучшение материального положения работников. Политика доходов должна иметь целью путем активизации трудовых усилий населения возрождения ключевых для развития страны отраслей: науки, системы образования, государства, здравоохранения, промышленности высоких технологий и так далее, то есть тех отраслей, которые сегодня стали фундаментом экономического роста во всем мире.

Ключевые слова: оплата труда, государство, стратегия, политика, работник, европейские стандарты.

Summary

Marchenko Yu. I. To the question of strategy and policy of payment in the conditions of European integration changes of the labor legislation. – Article.

The article considers the features of the strategy and policy of remuneration in the context of European integration changes in labor legislation. It is noted that in modern European integration conditions when developing a strategy and policy of remuneration at the enterprise should take into account three main criteria: they must be internally fair (employees must be paid in proportion to the relative value of their work), competitive (employee wages must meet market prices positions), as well as to create personal interest in employees.

It is concluded that further forecasting of wage optimization strategy and policy should be organically combined with the general process of market formation of the national economy, primarily tax, monetary, financial, banking systems, social sphere, as well as further reforms of state institutions. First of all, this reform is related to the implementation of fiscal and monetary policy, which should ensure a stable and favorable economic situation in the real sector of the domestic economy.

Public policy in the study area is one of the key, and therefore wages should become one of the most important objects of social policy. Because wages are a major component of monetary income, affects the overall indicators of socio-economic development of the state and serves as an effective motivator to work. There is now an objective need to improve the employee pay system. The main task of the state in bringing labor standards in Ukraine closer to European should be a stable increase in wages, taking into account inflation, the adoption of regulations that should include effective measures to improve the financial situation of workers. Income policy should aim to revitalize the key sectors of the country's development: science, education, government, health care, high-tech industry, etc., ie those industries that have become the foundation of economic growth around the world today.

Key words: remuneration, state, strategy, policy, employee, European standards.