

БІЗНЕС ТА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ

УДК 338.24

Васюренко Л.В.

кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри обліку і аудиту,
Луганський національний аграрний університет (м. Харків)

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВА ДЕТЕРМІНАНТА
ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

У процесі формування соціально орієнтованої ринкової економіки України трудове право набуває якісно нової спрямованості, оскільки має на меті створення більш ефективних умов реалізації особою трудових прав на підставі засадних положень Конституції, інших актів національного законодавства України з урахуванням міжнародно-правового регулювання трудових відносин і досвіду держав – членів Європейського Союзу. Зазначене зумовлює формування якісно нових підходів до регламентації відносин у сфері оплати праці. В статті проаналізований стан нормативно-правового забезпечення трудових відносин в сучасному стані національної економіки, зазначені пріоритетні напрями удосконалення даної детермінанти. Побудований базис, в досліджуваному аспекті, дозволить державним інститутам застосовувати дієві механізми правового регулювання задля оптимізації та підвищення ефективності державного регулювання організацією оплати праці.

Ключові слова: державне регулювання; організація оплати праці; мінімальна заробітна плата; державна політика; нормативно-правові засади; гарантія; тарифна система.

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ ДЕТЕРМИНАНТА
ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Васюренко Л.В.

В процессе формирования социально ориентированной рыночной экономики Украины трудовое право приобретает качественно новую направленности, поскольку имеет целью создание более эффективных условий реализации лицом трудовых прав на основании основополагающих положений Конституции, других актов национального законодательства Украины с учетом международно-правового регулирования трудовых отношений и опыта государств – членов Европейского Союза. Указанное обуславливает формирование качественно новых подходов к регламентации отношений в сфере оплаты труда. В статье проанализировано состояние нормативно-правового обеспечения трудовых отношений в современном состоянии национальной экономики, указаны приоритетные направления совершенствования данной детерминанты. Построенный базис, в исследуемом аспекте, позволит государственным институтам применять действенные механизмы правового регулирования в целях оптимизации и повышения эффективности государственного регулирования организацией оплаты труда.

Ключевые слова: государственное регулирование; организация оплаты труда; минимальная заработная плата; государственная политика; нормативно-правовые основы; гарантия; тарифная система.

**NORMATIVE AND LEGAL DETERMINANTS
OF LABOR ORGANIZATION OF PUBLIC LIABILITY ORGANIZATION**

Vasurenko L.

In the process of forming a socially oriented market economy in Ukraine, labor law acquires a qualitatively new orientation, since it aims to create more effective conditions for the implementation of a person's labor rights on the basis of the basic provisions of the Constitution and other acts of the national legislation of Ukraine, taking into account the international legal regulation of labor relations and the experience of states – members of the European Union. The above determines the formation of qualitatively new approaches to the regulation of relations in the field of remuneration. The article analyzes the state of legal support of labor relations in the current state of the national economy, identifies priority areas of improvement of this determinant. The basis in the studied aspect will allow state institutions to apply effective mechanisms of legal regulation in order to optimize and improve the efficiency of state regulation by the organization of remuneration.

Keywords: state regulation; wage organization; minimum wage; state policy; legal framework; guarantee; tariff system.

Постановка проблеми. Розбудова ринкової економіки України й підвищення її конкурентоспроможності на всіх рівнях з поступовою інтеграцією до європейського співтовариства вимагають від суб'єктів національного

господарства країни ефективного мотиваційного механізму, фундаментом якого є оплата праці, постійного вдосконалення трудового законодавства, приведення його до відповідності з міжнародними нормами і стандартами.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Досліджувана проблема є надзвичайно актуальною для України, тому багато вчених приділяють велику увагу вивченню та удосконаленню засад нормативно-правового забезпечення трудових відносин. Різні аспекти цієї проблеми вивчали такі науковці, як: Д.П. Богиня, О.В. Гаєвая, А.М. Колот, Г.Т. Куліков, В. Лагутін, Е.М. Лібанова, О.М. Ярошенко та ін. Незважаючи на те, що питанням модернізації законодавчої бази на становлення організації оплати праці в національному господарстві присвячено безліч наукових праць, багато питань залишаються недостатньо розкритими.

Постановка завдання. Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основою добробуту працюючих, а з іншого – при науково-обґрунтованій організації стимулює працівників до високоєфективної праці і, як наслідок, впливає на темпи соціально-економічного розвитку держави. Від оптимально-сформованої та раціонально-діючої нормативно-правової бази залежить ефективність діяльності державних інститутів у сфері оплати праці.

Постановка завдання. Метою даної публікації є уточнення основних засад нормативно-правового базису державного регулювання організацією оплати праці в сучасних умовах господарювання в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Провідне місце у механізмі правового регулювання займає нормотворча діяльність державних органів – саме вони видають ліву частину загальнообов'язкових нормативних приписів. У свою чергу, суб'єктами нормотворчості державних органів та посадових осіб є органи державної влади (Верховна Рада України), глава держави (Президент України), органи виконавчої влади (Кабінет Міністрів України, міністерства, відомства, центральні органи виконавчої влади) та органи судової влади [4, с. 513].

Заробітна плата, доходи громадян є концентрованим вираженням ефективності економіки і соціальної політики держави та її спроможності в цілому захищати одне з основоположних прав людини – право на гідне життя та вільний розвиток. Необхідною умовою удосконалення оплати праці в сучасних умовах виступає забезпечення відповідності законодавчих актів з праці, рішень, що приймаються на всіх рівнях управління, положенням і нормам міжнародного трудового права. В сфері оплати праці діє цілий ряд міжнародних трудових норм, що приймаються Міжнародною організацією праці (МОП), значення яких в сучасних умовах розвитку світової економіки, її глобалізації незмінно підвищується. Міжнародна організація праці в своєму статуті проголосила одним з основних завдань досягнення гарантії заробітної плати, що забезпечує задовільні умови життя; визнання принципу рівної оплати за рівний трудовий внесок. Однією з найбільш важливих функцій МОП є прийняття Конвенцій і рекомендацій, що встановлюють міжнародні трудові норми. Держави, що ратифікували конвенції МОП, фактично беруть на себе зобов'язання впроваджувати в національну практику положення цих актів [1, с. 457]. Україною на даний момент ратифіковано 44 Конвенції Міжнародної організації праці [2, с. 345]. В сучасних умовах в Україні триває процес створення національної законодавчо-правової бази відповідно до

міжнародних трудових норм, здійснюється співробітництво з Міжнародною організацією праці. При цьому основна увага приділяється питанням соціально-трудова відносин, підвищенню значущості і дієвості трудового законодавства, виробітку нових трудових норм [3, с. 15].

Конституція України гарантує кожному громадянину право на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працею, що він вільно обирає (ст. 43), право на зарплату не нижче встановленого законом рівня. [4]. В ній визначено порядок захисту соціально-трудова прав, у тому числі права на працю та її оплату. Стаття 55 гарантує громадянину право на оскарження в суді дій органів державного управління, місцевого самоврядування, посадових осіб, що зачіпають або порушують його інтереси. Головні положення Конституції про права і гарантії в сфері праці, як і інші конституційні норми, є нормами прямої дії (ст. 8). Доповнює і конкретизує ці норми система законодавства про працю. На нинішній час законодавча база України надає широкі права і гарантії працівникам в оплаті їхньої праці і дозволяє, при правильному її використанні, забезпечити захист цих прав.

Сучасний базис нормативно-правового забезпечення державного регулювання організацією оплати праці в Україні зображений на рис. 1.

В умовах економічної трансформації державне регулювання оплати праці становить собою систему визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантії в оплаті праці на основі прийняття відповідних законодавчих і нормативних актів та контролю за їх дотриманням з боку органів влади. Головною метою державного регулювання оплати праці є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітної платою усіх притаманних їй основних функцій, а також стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов'язаного з обсягами виробництва та реалізації продукції. Державне регулювання оплати праці здійснюється як прямими, так і непрямыми методами.

Пряме державне регулювання – це безпосереднє встановлення державою визначених кількісних параметрів і норм заробітної плати, що є обов'язковими для підприємств незалежно від форм власності та господарювання. Сфера такого регулювання встановлена Законом України «Про оплату праці» [5]. Відповідно до цього Закону таке регулювання здійснюється за допомогою: встановлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантії, умов і розмірів оплати праці працівників бюджетного сектора економіки, а також керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності; регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно переліку, який визначається урядом; оподаткування доходів працівників; використання системи індексації трудових доходів; компенсації працюючим втрати частини заробітку у зв'язку з затримками його виплати.

Одним з основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення і гарантування мінімального її рівня. Мінімальна заробітна плата (МЗП) є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності й господарювання. Розмір мінімальної заробітної плати згідно із Законом України

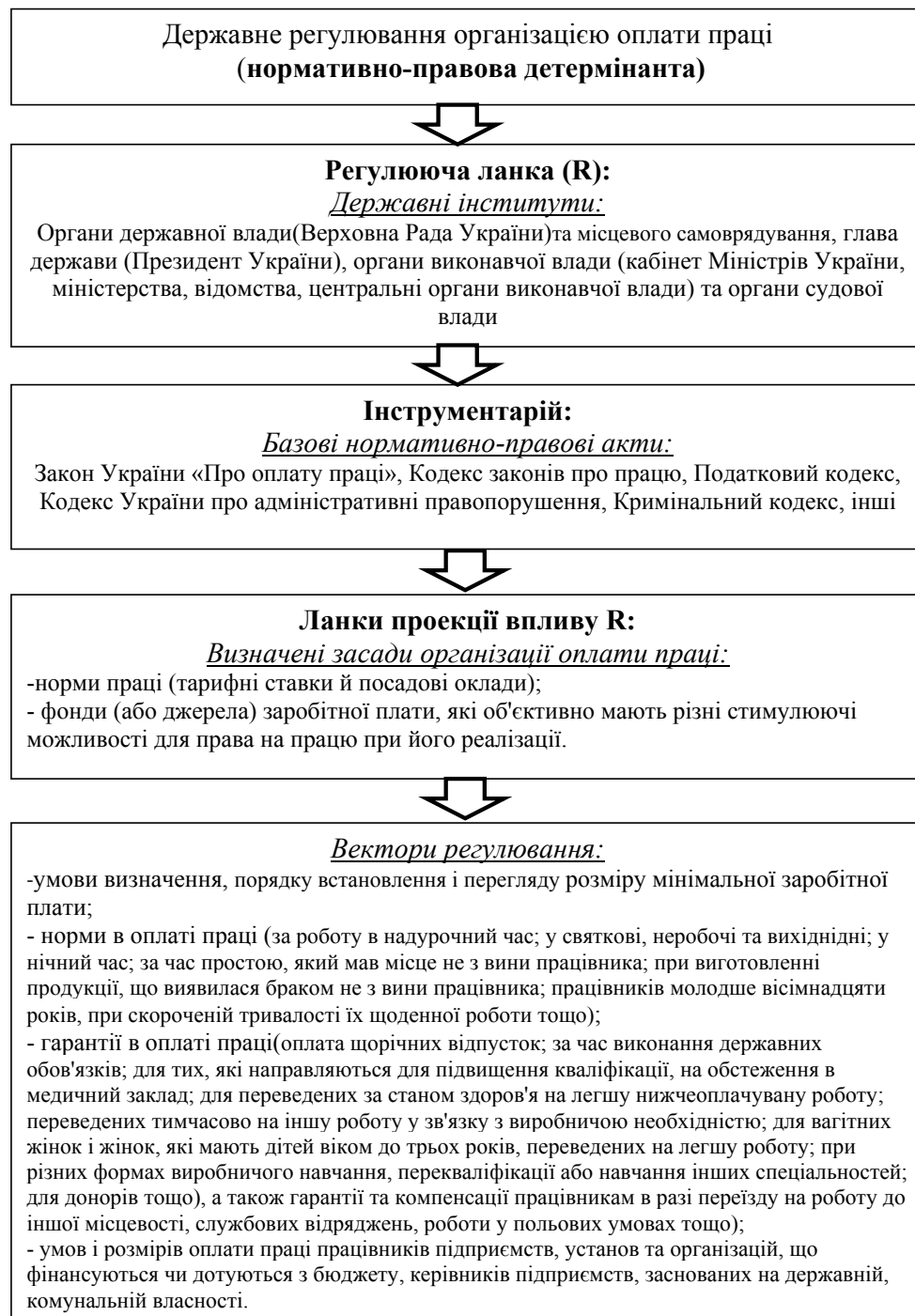


Рис. 1. Побудова базису нормативно-правової детермінанти державного регулювання організацією оплати праці

Джерело: побудовано автором

«Про оплату праці» (ст. 9) визначається з урахуванням: вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни; загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Держава впливає на формування умов і розмірів оплати праці всіх керівників і спеціалістів державного підприємства через складання контрактів між міністерством (відомством) і керівником такого підприєм-

ства. В зв'язку з цим потребує удосконалення механізм регулювання умов та розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній власності. Основною складовою винагороди за працю керівника підприємства має бути посадовий оклад, який залежатиме від масштабів і складності виробництва, а також персональна надбавка, рівень якої залежить від ділових якостей конкретного керівника.

Значна роль держави в підтриманні та підвищенні купівельної спроможності заробітної плати. Це забез-

печується, зокрема, за допомогою захисту зарплати від інфляції через механізм індексації. Однак зростання інфляції в Україні не супроводжується відповідною корекцією зарплат через індексацію. Це дуже негативно впливає на платоспроможний попит, що, в свою чергу, призводить до падіння обсягів виробництва. Індексція зарплат в залежності від їх рівня слід використовувати як інструмент гальмування інфляції, тому що цей метод призупиняє падіння купівельного попиту населення, а отже, і зниження обсягів виробництва.

Необхідно відзначити також, що пряме державне регулювання оплати праці досить обмежене, оскільки більшість державних підприємств функціонує в умовах ринкових відносин. Світова практика свідчить, що в міру розвитку цих відносин пряме державне регулювання заробітної плати витісняється непрямим державним і договірним регулюванням. Непрямі методи державного регулювання оплати праці опосередковано впливають на рівень, структуру, диференціацію та динаміку заробітної плати. Ці методи реалізуються через визначення загальної економічної стратегії, пріоритетів соціаль-

ної політики. Досвід зарубіжних країн свідчить, що в змішаній економіці державне регулювання заробітної плати повинно носити переважно непрямий і соціально-орієнтований характер. Для цього держава має використовувати непрямі методи регулювання зарплат за допомогою застосування: інструментів фінансової та кредитно-банківської, інноваційної та інвестиційної політики; системи оподаткування; регулювання ціноутворення; регулювання ринку праці, проведення єдиної політики тарифікації робіт.

Висновки з проведеного дослідження. З урахуванням вищевикладеного можна зробити висновок про необхідність посилення ролі держави у формуванні та здійсненні дієвих механізмів правового регулювання заробітної плати в умовах формування ринкової економіки України. Характеризуючи сучасну систему законодавчого та нормативно-правового забезпечення регулювання заробітної плати, слід визначити істотні розбіжності у відповідності сучасним вимогам окремих її складових – законодавчого поля, механізму реалізації законодавчих норм і практики їх реалізації, що склалась.

1. Киселев І.Я. *Сравнительное и международное трудовое право*. М.: Дело, 1999. 728 с.

2. Єсінова Н.І. *Економіка праці та соціально-трудова відносини*. К.: Кондор, 2004. 432 с.

3. Додонов О.В. *Механізм регулювання продуктивності та оплати праці в умовах ресурсозбереження: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук. спец. 08.00.07-демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика; Донец. нац. ун-т. Донецьк, 2008. 22 с.*

4. Конституція України від 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>.

5. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р., № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

6. Ковбасюк Ю.В., Бакуменко В.Д. *Державне регулювання в умовах ринкової економіки*. Енциклопедія державного управління: у 8 т. Т. 1: Теорія державного управління. Нац. акад. держ. упр. При Президентіві України. Київ: НАДУ, 2011-2011. С. 153-154.

E-mail: vasulara@yandex.ua

УДК 338.64

Данік Н.В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування,
Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського

Рудь І.Ю.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування,
Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського

КРИПТОВАЛЮТА: МОЖЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЧИ ЗАГРОЗА ТІНІЗАЦІЇ ДЛЯ УКРАЇНИ

У статті розглянуто умови виникнення ринку криптовалют, що пояснюють причини створення та використання альтернативи традиційним системам розрахунків. Визначено, що криптовалюта є інновацією у фінансових технологіях, закономірності функціонування, можливості, переваги та загрози використання якої недостатньо вивчені. Зазначено, що розвиток та вдосконалення існуючих способів розрахунків є необхідним та неминучим. Наголошено, що відбувається інтеграція віртуальної та реальної сфери економіки, а інституції повинні використовувати адаптивний підхід для забезпечення успішності подальшої діяльності.

Ключові слова: валюта, криптовалюта, ринок криптовалют, біткоїн, віртуальна валюта, грошовий обіг.