

НАЦІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

УДК 338.24

Васюренко Л.В.

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

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ЧИННИКІВ НА ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ
ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

У статті запропоновано концепцію логіки вдосконалення організації оплати праці, що передбачає виокремлення та систематизацію економіко-соціальних чинників впливу на державне регулювання організації оплати праці. Також у концепції запропоновано оцінювання за допомогою методики регресійного аналізу. Результативною ознакою визначено показник розміру середньомісячної заробітної плати за відпрацьовану годину. Реалізація цієї концепції пов'язана з обґрунтуванням шляхів удосконалення регулювання державними інститутами організації оплати праці для оптимізації критеріїв заробітної плати, шляхів ефективного управління фондом оплати праці, зниження податкового навантаження на фонд оплати праці, збільшення продуктивності праці.

Ключові слова: організація оплати праці, державне регулювання, мінімальна заробітна плата, соціальні гарантії, економіко-соціальні чинники, державна політика.

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Васюренко Л.В.

В статье предложена концепция логики совершенствования организации оплаты труда, что предполагает выделение и систематизацию экономико-социальных факторов влияния на государственное регулирование организации оплаты труда, а также оценивания с помощью методики регрессионного анализа. Результативным признаком определен показатель размера среднемесячной заработной платы за отработанный час. Реализация данной концепции связана с обоснованием путей совершенствования регулирования государственными институтами организации оплаты труда для оптимизации критериев заработной платы, путей эффективного управления фондом оплаты труда, снижения налоговой нагрузки на фонд оплаты труда, увеличения производительности труда.

Ключевые слова: организация оплаты труда, государственное регулирование, минимальная заработная плата, социальные гарантии, экономико-социальные факторы, государственная политика.

ANALYSIS OF THE INFLUENCE FACTORS ON STATE REGULATION
OF ORGANIZATION OF REMUNERATION OF LABOUR

Vasurenko L.

The article suggests a concept of logic implementation for the improvement of organization of remuneration of labour, which involves the selection and systematization of the social and economic influences on state regulation of organization of labor remuneration and evaluation using techniques of regression analysis. The indicator of the average monthly wage for the hour worked is defined as an effective sign. The implementation of this concept is connected with the justification of ways to improve the regulation of state institutions of the organization of wages in order to optimize the criteria of wages, ways of effective management of the wage Fund, reducing the tax burden on the wage Fund, increasing productivity.

Keywords: organization of wages; state regulation; minimum wage; social guarantees; economic and social factors; state policy.

Постановка проблеми. Для суспільства України явища кризовості стали звичайним явищем, тому дискусійні питання, пов'язані з організацією оплати праці найманих працівників, не нові. Криза платежів в Україні зумовила зміни в структурі доходів населення, значна частка яких припадає у пересічного громадянина саме на заробітну плату. Внаслідок активного розвитку тіньового заробітку як частини тіньової економіки країни актуалізуються питання «відбілювання» заробітної плати та доведення її до гідного рівня.

При цьому наявні методи її організації на сучасних підприємствах стримують розвиток мотиваційного механізму для персоналу з матеріального погляду, оскільки не спроможні врахувати весь спектр наявних альтернатив формування доходів громадян. Така ситуація ускладнюється відсутністю мотивації працівників підприємств демонструвати реальний заробіток через високий податковий та адміністративний тиск на фонд оплати праці. Своєю чергою, роботодавць в умовах виживання на ринку вимушений здійснювати систе-

матичну оптимізацію найманих працівників і фонду оплати праці, що виступає як додаткове джерело ліквідності підприємства.

Таким чином, необхідність утручання державних інститутів у систему організації оплати праці для її оптимізації та зростання ефективності є невід'ємним вектором реформування національної економіки країни.

Кардинальна зміна зовнішніх умов ведення господарських процесів в Україні вимагає перегляду економічного змісту категорії «заробітна плата», зокрема її розуміння не лише як джерела фінансового забезпечення, а й інструменту впливу на результати діяльності працівників. Класичні методи зараз застосовувати неможливо, оскільки змінилися зовнішні та внутрішні умови праці, рівень життя тощо, а отримані оціночні результати щодо стану оплати праці на підприємстві треба трактувати комплексно й на перспективу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням організації оплати праці присвячено низку праць зарубіжних науковців, зокрема, таких як: К. Альдерфер, М. Армстронг, Г. Беккер, Ф. Герцберг, П. Друкер, Дж. Кейнс, К. Макконнелл, А. Маршалл, А. Маслоу, М. Мескон, П. Самуельсон, А. Сміт, А. Файоль. Широкому спектру питань, пов'язаних із проблемами організації системи оплати праці та теоретико-методичними аспектами її державного регулювання, присвячено праці багатьох учених, серед яких: Д. Богиня, І. Бондар, В. Вегера, Г. Джегур, С. Матюк, А. Колот, В. Лагутін, Е. Лібанова, В. Новіков та ін. Їхні праці мають високу науково-теоретичну й практичну цінність, оскільки надають категоріальний і методологічний апарат та окреслюють основні напрями подальших наукових досліджень у цій сфері для поглиблення та всебічного розвитку розуміння механізму організації оплати праці як однієї з фундаментальних категорій економічної науки. Деякі з них дають свої тлумачення організації оплати праці – від вузького до дедалі ширшого значення, пропонують різні підходи до оцінки стану показників, які характеризують рівень отримання справедливої винагороди за працю з використанням дефініцій класифікації показників за частковими функціональними критеріями, індикаторів диференціації оплати праці та показників прибутку як передумови для визначення стану економічної сталості тощо. Однак усі ці підходи не завжди можна пристосувати до сучасних умов, які створюються під впливом нових економічних відносин, оскільки деякі обчислювання є складними, а їх практичне застосування не завжди можливе.

Вагомим питанням в організації оплати праці є її нарахування, справедливість та прозорість якого стали пріоритетними характеристиками для працівників. При цьому до роботодавця висуваються нові критерії оцінювання ефективності управління фондом оплати праці, що враховують характерні особливості та специфіку ведення бізнесу, структуру, політику й культуру управління персоналом, загальні цілі на ринку. Таким чином, методичні підходи до організації оплати праці на національному рівні з виокремленням чинників впливу на цей процес потребують суттєвого доопрацювання в напрямі одночасного збереження кадрового потенціалу та виявлення додаткових можливостей оптимізації фонду оплати праці без фінансових і кадрових утрат.

Постановка завдання. Незважаючи на наявні здобутки в розробленні цієї багатогранної проблематики, недостатньо вивченими є питання вдосконалення організації оплати праці в сучасних реаліях. Вирішення завдання щодо оцінювання впливу окремих чинників на рівень державної політики в системі оплати праці для її оптимізації та зростання результативності потребує подальших досліджень та наукового обґрунтування. Це зумовлює значущість питань оплати праці, мету, перспективність у науковому та практичному плані вибраної теми публікації.

Виклад основного матеріалу дослідження. 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 взято розмір середньомісячної заробітної плати за відпрацьовану годину:

- валовий внутрішній продукт, млрд. грн.;
- доходи населення, млрд. грн., у т. ч. заробітна плата та 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 на місяць, нижчими законодавчо встановленого прожиткового мінімуму, %.

Для оцінки гіпотези щодо позитивного впливу розміру валового внутрішнього продукту на середньомісячний розмір заробітної плати за відпрацьовану годину нами проведено кореляційно-регресійний аналіз із використанням Microsoft Office Excel, надбудова Аналіз даних. Розрахунки були здійснені з використанням показників за період 2000–2016 рр. у цілому по національному господарству країни, тому отримані результати мають достатньо високий рівень достовірності та можуть слугувати для об'єктивного аналізу впливу нижче вибраного чинника на результативну ознаку: Y – середньомісячна заробітна плата за відпрацьовану годину, грн.; X_1 – валовий внутрішній продукт, млрд. грн. [1; 2].

Результати обробки даних представлено в табл. 1. Результати кореляційно-регресійного аналізу свідчать, що зв'язок між валовим внутрішнім продуктом та середньомісячною заробітною платою за відпрацьовану годину за аналізований період є слабким, проте на результативну ознаку впливають інші чинники, що не включені до моделі. Мінливість результативної ознаки в даній регресійній моделі лише на 18,6% визначається мінливістю вибраного чинника.

Таблиця 1. Результати кореляційно-регресійного аналізу

Регресійна статистика						
Множинний R	0,430747695					
R-квадрат	0,185543577					
Нормований R-квадрат	0,04980084					
Стандартна помилка	7,384665683					
Спостереження	8					
Дисперсійний аналіз						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимість F</i>	
Регресія	1	74,54028	74,54028	1,366877	0,286690244	
Залишок	7	327,1997	54,53329			
Всього	8	401,74				
Оцінка параметрів рівняння регресії						
	<i>Коефіцієнти (b)</i>	<i>Стандартна помилка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значення</i>	<i>Нижні 95%</i>	<i>Верхні 95%</i>
Y-перетин	17,54051377	5,350007	3,278597	0,016852	4,449519019	30,63151
Змінна X ₁	0,004409746	0,003772	1,169135	0,28669	-0,00481952	0,013639

Джерело: власні розрахунки

Значення коефіцієнтів регресії були розраховані за даними вибірки. Необхідно переконатися, що розраховані коефіцієнти будуть статистично значущі (тобто відмінні від нуля для значної частини вибірок із розглянутої генеральної сукупності) та увійдуть у модель.

Для оцінки статистичної значущості коефіцієнта регресії висувається нульова гіпотеза про рівність коефіцієнтів регресії нулю. Для коефіцієнта b₁ математична форма запису нуль-гіпотези та альтернативної їй гіпотези така:

H₀: b₁ = 0 – коефіцієнт незначущий;

H₁: b₁ ≠ 0 – коефіцієнт значущий;

P-значення – ймовірність виконання нульової гіпотези для відповідного коефіцієнта.

Якщо P-значення < 5%, то коефіцієнт статистично значимий із надійністю 95% і включається в модель;

Якщо P-значення > 5%, то коефіцієнт статистично незначущий із надійністю 95%.

За розрахунками P(0,004409746) = 0,28669% (коефіцієнт статистично значущий); довірчий інтервал для коефіцієнтів регресії: («Нижні 95%» та «Верхні 95%»), -0,00481952 < b₁ < 0,0136.

Таким чином, проведений аналіз показав, що зростання валового внутрішнього продукту на 1 грн. призводить до зростання середньомісячної заробітної плати за відпрацьовану годину на 0,004 грн. Тобто зв'язок присутній і він є позитивним.

Для більш глибокого аналізу нами проведено аналогічний аналіз впливу кожного чинника, включеного в систематизацію оцінювання:

– розміру доходів населення на середньомісячний розмір заробітної плати за відпрацьовану годину як результативну ознаку, яка відображає ефективність державного регулювання організації оплати праці: Y – середньомісячна заробітна плата за відпрацьовану годину, грн.; X₂ – доходи населення, млрд. грн. Результати обробки даних представлено в табл. 2. Результати кореляційно-регресійного аналізу свідчать, що зв'язок між розміром доходів населення та середньомісячною заробітною платою за відпрацьовану годину за аналізований період є тісним, проте на результативну ознаку впливають й інші чинники, що не включені до моделі.

Мінливість результативної ознаки у цій регресійній моделі на 91,8% визначається мінливістю вибраного чинника.

За розрахунками P(0,016716577) = 4,75E-05% (коефіцієнт статистично значущий); довірчий інтервал для коефіцієнтів регресії: («Нижні 95%» та «Верхні 95%»), 0,012251572 < b₂ < 0,021182.

Таким чином, проведений аналіз показав, що зростання доходів населення на 1 грн. призводить до зростання середньомісячної заробітної плати за відпрацьовану годину на 0,017 грн. Тобто зв'язок присутній і він є позитивним;

– розміру заробітної плати на середньомісячний розмір заробітної плати за відпрацьовану годину як результативну ознаку, яка відображає ефективність державного регулювання організації оплати праці: Y – середньомісячна заробітна плата за відпрацьовану годину, грн.; X₃ – заробітна плата, млрд. грн. Результати обробки даних представлено в табл. 3.

Результати кореляційно-регресійного аналізу свідчать, що зв'язок між розміром доходів населення та середньомісячною заробітною платою за відпрацьовану годину за аналізований період є помірним, проте на результативну ознаку впливають й інші чинники, що не включені до моделі. Мінливість результативної ознаки у цій регресійній моделі на 55,2% визначається мінливістю вибраного чинника.

За розрахунками P(2,07059E-05) = 0,034659% (коефіцієнт статистично значущий); довірчий інтервал для коефіцієнтів регресії: («Нижні 95%» та «Верхні 95%»), 2,07646E-06 < b₃ < 3,93E-05. Таким чином, проведений аналіз показав, що зростання заробітної плати на 1 грн. призводить до зростання середньомісячної заробітної плати за відпрацьовану годину на 2,07059E-05 грн. Тобто зв'язок присутній і він є позитивним.

Відповідно до запропонованої вище методики, був проведений аналіз впливу кожного з виокремлених чинників на результативну ознаку.

У процесі аналізу результатів регресії за систематизованими економіко-соціальними чинниками впливу на державне регулювання організації оплати праці в національному господарстві країни нами побудовано

Таблиця 2. Результати кореляційно-регресійного аналізу

Регресійна статистика						
Множинний R	0,95812753					
R-квадрат	0,91800838					
Нормований R-квадрат	0,77515123					
Стандартна помилка	7,36718444					
Спостереження						
Дисперсійний аналіз						
	df	SS	MS	F	Значимість F	
Регресія	1	4253,812	4253,812	78,37458	0,000115	
Залишок	7	379,9278	54,27541			
Всього	8	4633,74				
Оцінка параметрів рівняння регресії						
	Коефіцієнти (b)	Стандартна помилка	t-статистика	P-Значення	Нижні 95%	Верхні 95%
Y-перетин	17,5405137	5,350007	3,278597	0,016852	4,449519	30,6315
Змінна X ₂	0,01671657	0,001888	8,852942	4,75E05	0,012251	0,02118

Джерело: власні розрахунки

Таблиця 3. Результати кореляційно-регресійного аналізу

Регресійна статистика						
Множинний R	0,74304862					
R-квадрат	0,55212125					
Нормований R-квадрат	0,47747479					
Стандартна помилка	5,47617273					
Спостереження	8					
Дисперсійний аналіз						
	df	SS	MS	F	Значимість F	
Регресія	1	221,8092	221,8092	7,39648	0,034658993	
Залишок	7	179,9308	29,98847			
Всього	8	401,74				
Оцінка параметрів рівняння регресії						
	Коефіцієнти (b)	Стандартна помилка	t-статистика	P-Значення	Нижні 95%	Верхні 95%
Y-перетин	14,5816516	3,65102	3,993857	0,00716	5,64792699	23,513
Змінна X ₃	2,07059E-05	7,61E-06	2,719648	0,03469	2,07646E-06	3,93E-05

Джерело: власні розрахунки

групування за отриманими коефіцієнтами міри тісноти зв'язку (R-квадрат) між результативною ознакою та досліджуваними чинниками (табл. 4).

Отримані результати групування створюють базисне підґрунтя з точковим зазначенням реагування для подальшого застосування інструментів державних інститутів з метою оптимізації та зростання ефективності в організації оплати праці.

Висновки з проведеного дослідження. Проведені автором дослідження засвідчили, що забезпечення державного регулювання знаходиться у тісному взаємозв'язку із цілою низкою економіко-соціальних чинників, зміна яких прямо чи опосередковано може впливати на джерела його фінансування. Тому, як вірно зазначає Michael Cichon [3, с. 108], формування державного регулювання повинно обов'язково відбуватися з урахуванням потенційних зв'язків між соціальним захистом та економікою. Саме це дає змогу не лише побудувати збалансовану за доходами та витратами систему соціального захисту населення, а й забезпечити поступальний соціально-економічний розвиток усієї країни.

Державне регулювання завжди перебуває у тісному взаємозв'язку з економікою та її основними детермінантами (ринком праці, розміром заробітної плати (доходу), продуктивністю праці, рівнем інвестування, економічним зростанням тощо). При цьому дедалі частіше науковці розглядають систему соціального захисту не лише із соціального погляду, а й як механізм стимулювання економічного розвитку країни. Такий стан речей вимагає проведення більш глибокого аналізу взаємозв'язку економіко-соціальних чинників, особливо в контексті формування та використання фінансових ресурсів. Водночас цей зв'язок, як свідчать дослідження, має обопільний характер. Тобто не лише економіко-соціальні чинники впливають на соціальний захист, а і його інструменти (різноманітні соціальні послуги та допомоги) чинять тиск на динаміку тих чи інших чинників. При цьому цей вплив може нести як позитивні, так і негативні наслідки.

Державне регулювання організації оплати праці займає домінуюче положення у контексті впливу на стан соціально-трудова відносин у національному господарстві країни. Економічні та соціальні чинники

Таблиця 4. Групування економіко-соціальних чинників впливу на державне регулювання організації оплати праці

Міра тісноти зв'язку	Чинник	Коефіцієнт (R-квадрат), що характеризує міру тісноти зв'язку між результативною ознакою та вибраними чинниками, %
Слабка	X1	18
	X6	13
	X7	2
	X12	0,004
	X13	19
Помірна	X3	55
	X4	62
	X8	64
Тісна	X2	91
	X5	79
	X9	89
	X10	83
	X11	79
	X14	76
	X15	87

Джерело: власні розрахунки

впливу на дію інструментарію державних інститутів у сфері оплати праці становлять єдине економіко-соціальне коло внаслідок взаємопов'язаної сутності.

Постійний моніторинг та аналіз дії цих чинників дасть змогу оптимізувати результати регулюючих функцій державного втручання в організацію оплати праці.

1. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

2. Мінфін. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>.

3. Cichon M., Scholz W., van de Meerendonk A., Hagemeyer K., Bertranou F., Plamondon P. (2004). *Financing social protection. Quantitative Methods in Social Protection Series Geneva, International Labour Office. International Social Security Association.*

E-mail: vasulara@yandex.ua