

7. KOF Swiss Economic Institute. KOF Globalisation Index. URL: <https://goo.su/8gtS> (дата звернення: 29.10.2021).

*Науковий керівник – Костирко А. Г.,
канд. екон. наук, старший викладач
кафедри обліку і оподаткування,
Миколаївський національний аграрний університет*

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

*А.Г. Костирко,
канд. екон. наук, старший викладач
кафедри обліку і оподаткування
К.В. Живченко,
здобувач вищої освіти
спеціальність 071 «Облік та оподаткування»
Миколаївський національний аграрний університет*

Глобалізаційні процеси у сучасній світовій економіці, і в Україні зокрема, вимагають трансформації державної політики у сфері регулювання організації оплати праці в контексті забезпечення соціального захисту. Одним з найголовніших напрямів розвитку держави є створення умов для ефективної праці кожної людини, оскільки насамперед доходи від трудової діяльності формують добробут кожної родини. Питання зайнятості населення та оплати праці працюючих розглядається на світовому рівні, про що свідчать Глобальні цілі сталого розвитку до 2030 року, проголошені резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй, зокрема Ціль 8. Гідна праця та економічне зростання.

Україна активно доєдналася і підтримала проголошені Глобальні цілі сталого розвитку та адаптувала їх з урахуванням специфіки розвитку України, що затверджено відповідним Указом президента України [1].

Відповідно до ст. 96 Кодексу законів про працю України і ст. 6 Закону України «Про оплату праці» у підприємствах розрізняють основну і додаткову оплату праці. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки) [2, 3]. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Оплата праці виплачується, як правило, у грошовій формі. Виплати натурою допускаються законодавством лише як виняток (ч. 1 ст. 94 КЗпП України) та в тих галузях і за тими професіями, де така оплата є бажаною для працівників або звичайною, крім товарів, перелік яких затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року № 244 (зокрема: усіх видів алкогольних напоїв, включаючи спирт і виноматеріали; коконів шовкопряда, вовни (сировина), продукції звірівництва, хутра, шкіри та

шкірсировини, коренеплодів цукрових буряків, племінного поголів'я тварин тощо) [4].

Основними критеріями при визначенні розмірів натурального фонду підприємства повинні бути рівень виробництва продукції, забезпечення потреб громадського виробництва, розумні потреби працівників господарства в тому чи іншому виді продукції, спеціалізація господарства тощо [5].

Заробітна плата посідає особливе місце в механізмі господарювання та є однією з найвагоміших соціально-економічних категорій, що визначає рівень і якість суспільного розвитку.

На сьогодні причинами низького рівня заробітної плати є скрутне фінансове становище і збитковість підприємств, недостатність обігових коштів, спад обсягів виробництва, криза платежів, недосконалість бюджетної, податкової, грошово-кредитної системи, політики ціноутворення, що призвело до відповідного підвищення споживчих цін, незадовільна організація системи оплати праці [5].

Згідно із Законом України «Про оплату праці» [3], держава здійснює регулювання зарплати працівників підприємств усіх форм власності і господарювання шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також через оподаткування доходів працівників. Держава також має забезпечувати науково-методичне обґрунтування заробітної плати, тарифних умов, дослідження і вивчення зарубіжного і вітчизняного досвіду з проблеми організації заробітної плати тощо. Державне регулювання оплати праці полягає передусім у визначенні і перегляді розміру мінімальної заробітної плати й умов, які впливають на її величину [6].

В Україні зберігається низький рівень мінімальної заробітної плати, порівняно з країнами ЄС. За даними Державної служби статистики, на початок 2018 року, рівень бідності в Україні серед працюючих людей становив 26,9%, тобто кожен четвертий працюючий вважається бідним. Щоб покращити ситуацію в країні потрібно розробити та впровадити комплекс заходів, котрі будуть спрямовані на збільшення інвестицій в економіку, дієвість антимонопольного, антикорупційного законодавства. У такій сфері, як соціальна політика, потрібно провести реформи в менеджменті оплати праці, котрі сприятимуть встановленню справедливої диференціації заробітної плати, її гідного рівня [7].

Особлива увага повинна приділятися питанню ціни робочої сили. В Україні вартість такої сили являється неприпустимо низькою, мінімальна заробітна плата хоч і підвищується, але разом і зростають ціни на споживчі потреби людини.

За результати дослідження визначено, що основними причинами загострення проблеми державного регулювання оплати праці є відсутність дієвого контролю з боку держави над політикою оплати праці, недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці, невиконання чинного законодавства.

У підсумок зазначимо, що проведення ефективної державної політики у сфері регулювання оплати праці сприятиме врегулюванню соціально-трудових відносин, запобіганню трудовим конфліктам, забезпеченню соціальної безпеки громадян та підвищенню їх життєвого рівня.

Бібліографічний список:

1. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019. URL : <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825> (дата звернення : 31.10.2021).
2. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971. № 322-VIII URL : <http://zakon.rada.gov.ua/> ([дата звернення : 26.10.2021](#)).
3. Про оплату праці : закон України від 24 березня 1995 р. № 144. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/> ([дата звернення : 26.10.2021](#)).
4. Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою : Постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року № 244 URL : <http://zakon.rada.gov.ua/>([дата звернення : 25.10.2021](#)).
5. Рябуха М.С. Оплата праці: стан, проблеми та перспективи розвитку. ХНАУ ім. В. В. Докучаєва. URL : <http://dspace.knau.kharkov.ua/jspui/bitstream/> ([дата звернення : 20.10.2021](#)).
6. Васюренко Л.В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Випуск 25. С. 31-34.
7. Талавіра Є.В., Пінчук С.С., Черниш В.В. Дослідження державної політики в системі організації оплати праці в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2019. №6. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/6_2019/53.pdf (дата звернення : 31.10.2021).

ЗАЛЕЖНІСТЬ ЕКОЛОГІЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ВІД САМОСВІДОМОСТІ ЛЮДИНИ

*Ю.А. Лагодіна,
здобувач вищої освіти
спеціальність 071 «Облік та оподаткування»
Миколаївський національний аграрний університет*

Екологічні проблеми, які охопили всю планету, на сьогоднішній день, міцно утримують людей в напруженому стані природними катаклізмами та примушують людство до постійного пошуку шляхів їх вирішення. На сьогодні, маючи в арсеналі значні досягнення науково-технічного прогресу, екологічні питання залишаються актуальними.

Науковці та практики, які вивчають та досліджують закономірності у сфері екології, зазначають, що одним із дієвих механізмів вирішення екологічних проблем є профілактика. Опираючись на даний факт, з'явилася потреба у формуванні екологічно здорової поведінки суспільства. Серед науковців, як результат вивчення екологічних проблем, з'явився такий напрям дослідження, як психологія екологічної свідомості. Свідомість є формою лише особисто суб'єктивного сприйняття реальності навколишнього середовища, яка формується виходячи із досвіду та вміщує в собі певні навички, думки, стереотипи та інше.

Скребец В. трактує екологічну свідомість як «найвищу ступінь відображення штучного і природного середовища, свого внутрішнього світу,