

Студент 4 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Анотація. Розкрито сутність заробітної плати в Україні, основні складові її організації, форми виплати та механізм організації оплати праці. Розглянуто основні проблеми організації оплати праці та знайдено шляхи їх вирішення.

Аннотация. Раскрыта сущность заработной платы в Украине, основные составляющие ее организации, формы выплаты и механизм организации оплаты труда. Рассмотрены основные проблемы организации оплаты труда и найдены пути их решения.

Annotation. The essence of wages and salaries in Ukraine is disclosed. The main components of its organization, forms of payment and the mechanism of payment of labour are discussed. The main problems of organization of labour remuneration are considered and solutions are offered.

Ключові слова: оплата праці, мотивація, управління, продуктивність, ефективність діяльності, тариф, організація оплати праці, система оплати праці, преміювання, ринок праці.

Організація оплати праці – одна з ключових проблем у сучасній економіці України. На всіх етапах розвитку економіки заробітна плата була одним із головних чинників, що забезпечують ефективну систему матеріального стимулювання працівників та формують мотиваційний механізм трудової активності. Оплата праці є основним інструментом підвищення ефективності праці працівників, що і визначає актуальність даної роботи.

Метою статті є узагальнення та оцінка теоретичних положень, методики, дослідження організації оплати праці, визначення можливих шляхів із їх удосконалення та практичного використання.

Для досягнення визначеної мети в процесі проведення дослідження були поставлені завдання: визначити сутність та основні завдання заробітної плати; розглянути основні напрями роботи з організації оплати праці; дослідити елементи механізму організації заробітної плати.

Об'єктом дослідження є процес управління оплатою праці на підприємстві шляхом використання соціально економічного механізму

Предметом дослідження є організація оплати праці на підприємстві.

Заробітна плата – одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого – для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва й ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, то питання організації заробітної плати і формування

її рівня разом із питанням забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудоких відносин у суспільстві, бо включають інтереси всіх учасників трудового процесу.

Відповідно до Закону України "Про оплату праці" заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1].

Аналіз останніх наукових досліджень здійснювали здебільшого вітчизняні науковці, які зосереджують свою увагу на питаннях або продуктивності праці, або на питаннях удосконалення систем оплати праці. Зокрема проблематика організації оплати праці та напрямів її вдосконалення є предметом науково-практичних досліджень Богині Д. П., Новикова В. М., Закаблук Г. О. а питанням регулювання оплати праці в Україні присвячені дослідження Губіна К. Г., Долюка А. В., Довбиша К. К. та багатьох інших дослідників.

Як важлива соціально-економічна категорія заробітна плата в ринковій економіці має виконувати такі функції:

- відтворювальну – як джерела відтворення робочої сили і засобу залучення людей до праці;
- стимулюючу – встановлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і

результатів праці;

- регулюючу – як засіб розподілу і перерозподілу кадрів за регіонами країни, галузями економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури;

- соціальну – забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю.

Проте в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не може виконувати цих функцій. Її рівень забезпечує не більш як 20 % відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає зацікавленості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності [1]. Заробітна плата нині виконує інші функції, а саме [2]:

- збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною заниження заробітної плати;
- забезпечення соціальних гарантій;
- збереження попереднього статусу, пов'язаного із попереднім робочим місцем;
- стримування інфляції (шляхом заборгованості із заробітної плати);
- перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки;
- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- посилення мобільності робочої сили.

Нові підходи до організації заробітної плати повинні спиратися на чітку систему основоположних принципів, що відіграють роль тактичних і стратегічних напрямів у реформуванні відносин розподілу. Для ефективної організації оплати праці необхідно дотримуватися таких принципів [3]:

- принцип оплати за витратами та результатами, який впливає з необхідності відшкодування витрат на відтворення робочої сили та закону визнання цінностей;

- принцип підвищення рівня оплати праці на основі зростання ефективності діяльності, що впливає з закону неухильного зростання продуктивності праці та закону зростання потреб;

- принцип випереджаючого зростання продуктивності праці щодо приросту середньої заробітної плати, що впливає з необхідності нагромадження коштів та розширення сфери впливу на ринку.

На основі даних принципів формується механізм організації заробітної плати, який складається з таких елементів [4]: а) ринкового регулювання; б) державного регулювання; в) колективно-договірного регулювання; г) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безтарифно на підприємстві з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання. Всі ці елементи мають своє призначення та тісно взаємопов'язані між собою.

У механізмі регулювання заробітної плати вихідною базою є встановлення її мінімального розміру. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності й господарювання. Відповідно до закону України "Про Державний бюджет України на 2014 рік" розмір мінімальної заробітної плати на 1 січня 2013 року становить 1 147 грн, а на 1 січня 2014 року – 1 218 грн.

Безпосередньо робота з організації заробітної плати на підприємстві полягає у виборі моделі формування заробітної плати (тарифної чи безтарифної), виборі форм і систем заробітної плати, розробці умов і правил преміювання. При цьому критерієм економічної ефективності організації заробітної плати повинно бути випереджаюче зростання доходу підприємства порівняно зі зростанням фонду заробітної плати. Якщо таке випередження не забезпечується, необхідно детально проаналізувати причини цього і розробити додаткові заходи, спрямовані або на зростання доходу, або на економію витрат на оплату праці.

Основою організації оплати праці є тарифна система, що є сукупністю нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці [5]. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики.

Останнім часом набувають поширення так звані безтарифні моделі організації оплати праці [6]. За допомогою їх упровадження можна досягти значного підвищення трудової мотивації працюючих, що сприятиме суттєвому зростанню продуктивності праці та ефективності роботи в цілому.

Розрізняють дві основні форми заробітної плати: погодинну і відрядну. За умови погодинної форми заробітної плати мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час.

При відрядній формі заробітної плати мірою праці є вироблена продукція, а розмір заробітку прямо пропорційно залежить від її якості, виходячи із встановленої відрядної оцінки.

Важливим моментом в організації та стимулюванні праці на підприємстві є преміювання, доплати та надбавки.

Необхідно зауважити, що рівень премії як форма стимулювання працівників виробничої діяльності повною мірою залежить від результатів діяльності підприємства, а результат господарювання тієї чи іншої виробничої структури залежить від практичної організації системи преміювання окремих категорій персоналу [7]. Премію можна розподілити за двома напрямками [3]:



- створення преміальних систем, що забезпечують високу якість продукції при обов'язковому збільшенні кількісних показників у роботі;

- надання додаткових пільг відповідно до потреб робітника.

Це дозволить, з одного боку, зацікавити працівників у ефективній праці, з іншого – дає можливість роботодавцю завжди прогнозувати фонд оплати праці. Системи преміювання повинні бути розроблені залежно від цілей підприємства, що забезпечить ефективність їх застосування.

Сьогодні українське законодавство приділяє незначну увагу питанням організації оплати праці. При цьому заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором трудового потенціалу більшості населення. В умовах недосконалості ринкових регуляторів формування заробітної плати процеси у сфері оплати праці набули значною мірою стихійного характеру. Заробітна плата виступає як один із основних регуляторів ринку праці. Однак аналізу й оцінці впливу зарплат на ринок праці, регулюванню оплати праці, механізмам мотивації, системам оплати заробітної праці та функціям не приділяється належна увага, що призводить до негативних наслідків – прискореного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці, зuboжіння більшості населення.

Удосконалення організації оплати праці на підприємствах має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, до якої належать:

- удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників;

- запровадження гнучких форм і систем оплати праці;

- розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивувальної та стимулюючої ролі тарифних систем;

- удосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів та міжкваліфікаційних рівнів оплати праці;

- удосконалення нормування як засобу регулювання міри праці та її оплати;

- обґрунтування вибору найефективніших форм і систем заробітної плати;

- колективно-договірного регулювання заробітної плати.

Отже, заробітна плата є важливим якісним показником економічного господарювання. Заробітна плата як показник, залежний безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Від її стану та форм реалізації залежать також можливості розвитку економіки взагалі. В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту заробітна плата забезпечує основи відтворення робочої сили, а також стає вагомим чинником відтворення суспільного виробництва.

Наук. керівн. Пилипенко С. М.

Література: 1. Закаблук Г. О. Удосконалення форм і систем оплати праці за мотиваційним та стимулюючим механізмами / Г. О. Закаблук // Економіка та підприємство. – 2013. – № 2 (71). – С. 109–114. 2. Ривак О. С. Доходи населення України / О. С. Ривак // Науковий вісник НЛДУ України. – 2009. – Вип. 19.13. 3. Кравченко М. А. Теоретичні та методологічні основи сучасних наукових підходів до побудови фонду оплати праці / М. А. Кравченко // Вісник Національного університету державної податкової служби України. – 2011. – № 1. – С. 250–256. 4. Долюк А. В. Витрати на оплату праці як економічне поняття та об'єкт бухгалтерського обліку / А. В. Долюк // ВІСНИК ЖДТУ. – 2013. – № 1 (63). – С. 59–64. 5. Новикова А. Психологія мотиваційних стимулів персоналу / А. Новикова // Вісник КІБІТ. – 2010. – № 1. – С. 91–96. 6. Довбиш К. К. До питання про оплату праці за трудовим законодавством України / К. К. Довбиш // Актуальні проблеми права: теорія і практика Національного університету Юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – 2013. – № 26 – С. 269–274. 7. Богиня Д. П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : монографія / Д. П. Богиня. – К. : КНЕУ, 2001. – С. 135–150. 8. Про оплату праці : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 719-VII. 9. Доходи і витрати населення // Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua/>. – Назва з екрану. 10. Губин К. Г. Возможности повышения уровня социальной безопасности за совершенствования регулирования доходов населения в Украине / К. Г. Губин // Економіка і регіон. – 2009. – № 2. – С. 114–118.