

СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Анотация. Розглянуто системи оплати праці на підприємстві, ефективність використання різних систем оплати праці, державне регулювання заробітної плати.

Аннотация. Рассмотрены системы оплаты труда на предприятии, эффективность использования разных систем оплаты труда, государственное регулирование заработной платы.

Annotation. Labor payment system in the enterprise, efficiency of uses of the different labor paying systems and the State Regulation of wages have been considered in the article.

Ключові слова: заробітна плата, системи оплати праці, мінімальна заробітна плата, державне регулювання оплати праці.

У наш час особливої актуальності набули питання щодо оплати праці та державного регулювання оплати праці. Це пов'язано з нестабільною ситуацією в країні і соціальною незахищеністю працівників.

Багато вчених досліджують проблеми, пов'язані з оплатою праці, її організацією та правовим забезпеченням. Серед вітчизняних вчених можна виділити таких, як: Андрієнко В. Ф., Завадський Й. С., Калінчик М. В., Кандиба А. М., Лібанова Е. М., Лукінов І. І., Лупенко Ю. О., Новіков В. М., Онікієнко В. В., Прокопова І. В., Семикіна М. В., Чухно А. А., Якуба К. І. Серед закордонних вчених можна відмітити таких, як: С. Брю, М. Вебер, Д. Гілберт, К. Маркс, А. Маршал, А. Маслоу, Е. Мейо, В. Петті, П. Самуельсон, Ф. Тейлор.

Метою даної статті є аналіз систем оплати праці та державного регулювання заробітної плати в Україні.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1]. Для налагодженої роботи підприємства необхідно обрати ефективну систему оплати праці для кожного підприємства індивідуально. У таблиці наведені основні системи оплати праці з найважливішими, на думку автора, недоліками та перевагами, які були визначені на основі вивчення літературних джерел [2; 3].

Таблиця

Системи оплати праці, їх переваги, недоліки та рекомендації до застосування

Системи оплати праці	Переваги	Недоліки	Застосування
1	2	3	4
Погодинна система оплати праці	Дозволяє найбільш точно розрахувати зароблену тим чи іншим співробітником суму з урахуванням відсутності на робочому місці з різних причин; погодинна оплата праці дозволяє оптимально оплачувати роботу працівників, які працюють неповний робочий день	Складність розрахунку (необхідно вести суворий облік часу роботи кожного співробітника), а також неефективність погодинної оплати без премії	Застосовується, якщо складно нормувати працю робітника
Пряма відрядна система оплата праці	Зацікавлює кожного робітника в підвищенні виробітку	Не зацікавлює робітника в економії сировини, матеріалів, пального, енергії, підвищенні якості продукції	У масовому крупно-серійному виробництві

Закінчення таблиці

1	2	3	4
---	---	---	---

Відрядно-	Стимулює працівника до	Економія ресурсів та	На виробництві з
-----------	------------------------	----------------------	------------------

преміальна система оплати праці	підвищення якості продукції, виконання норм вироблення, зниження трудоемкості, економії; використання сировини і матеріалів, освоєння нової техніки	матеріалів може призвести до збільшення відсотка браку	потребою та можливістю економії ресурсів без погіршення якості продукції
Відрядно-прогресивна система оплати праці	Зацікавлює робітників у збільшенні обсягу виконаної роботи	Не використовується як постійна оплата праці, а вводиться на певний термін	Термінове виконання завдання; переважно на вузьких містах
Непряма відрядна система	Зацікавлює допоміжних робітників у поліпшенні обслуговування верстатів, агрегатів автоматичних ліній для безперервної і ритмічної їх роботи	Розмір заробітної плати робітника залежить від виробітку на обслуговуваній ним ділянці виробництва, тобто неповністю від його роботи	Для встановлення заробітку допоміжним робітникам
Акордна відрядна система оплати праці	Зацікавлює робітників у скороченні строків роботи проти установлених норм; найбільше виявляється зв'язок оплати праці з кінцевими результатами; скорочення обсягу роботи нормувальників, спрощення функцій майстра, також скорочення витрат часу бухгалтерів та економістів	Дострокове закінчення робіт не завжди є доцільним для підприємства	Коли необхідно підвищити матеріальну зацікавленість працівників у скороченні термінів виконання конкретного обсягу робіт, здачі об'єкта в експлуатацію

Оплата праці регулюється на державному рівні. Основним законодавчим актом є Конституція України, на якому базується усе законодавство, в тому числі і законодавство про працю. Також до законів регулювання оплати праці відносять Кодекс законів про працю (КЗпП), Закон України "Про оплату праці" від 1 травня 1995 р., Постанову № 100 від 8 лютого 1995 р. "Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати" зі змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 348 від 16.05.95 р., Закон України "Про колективні договори і угоди" [4].

Основним елементом державного регулювання оплати праці є регулювання мінімальної заробітної плати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб [5].

На початок 2011 р. мінімальна заробітна плата в Україні складала 941 гривню, а з першого грудня встановлена у розмірі 1 004 гривні [6].

Друга частина 9 статті визначає, що мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

В Україні існує багато проблем з оплатою праці, але найбільш важливі – тіньова заробітна плата та низька мінімальна заробітна плата.

Ці проблеми взаємопов'язані і їх вирішення можливе через поповнення державного бюджету України.

Уряд пропонує ввести шкалу мінімальних заробітних плат за 8 категоріями (запровадження індикативних зарплат). На думку ініціаторів, це змусить бізнес-структури "відбілити" заробітні плати, тому що у разі виплати зарплати нижче встановленого рівня Державна податкова служба України буде мати право додатково перевірити це підприємство й накласти штраф і на керівництво, і на саме підприємство.

Існуюча система оподаткування вимагає від роботодавця на 1 гривню легальної заробітної плати сплачувати 60 копійок податків. Це дуже високе податкове навантаження [7]. А введення індикативних заробітних плат збільшить витрати підприємств і, як результат, це призведе до збільшення собівартості продукції і зростання цін, закриття багатьох підприємств та зростання безробіття.

На думку автора, зменшивши оподаткування та збільшивши штраф за нелегальну заробітну плату, уряд зможе частково вирішити проблему нелегальної заробітної плати.

На основі викладеного вище, автор робить такі акценти на питаннях оплати праці:

1) за допомогою систем заробітної плати здійснюється зв'язок зарплати працівника з кількісними та якісними результатами їх праці;

2) за допомогою тарифної оплати праці є можливість порівнювати працю різної якості. Структура заробітної плати та частки премії залежать від стану тарифної системи;

3) при організації заробітної плати на підприємстві власник має звернути увагу на виконання двох умов організації оплати праці:

неперервне підвищення заробітної плати при зниженні її затрат на одиницю продукції;

гарантії регулярних виплат зарплати за рахунок господарської діяльності;

4) при переході до ринкових відносин, для захисту інтересів як роботодавця, так і працівника необхідно застосовувати паралельно державне та договірне регулювання праці;

5) буде доцільним перейняти досвід розвинутих європейських країн та послабити втручання держави до регулювання заробітної плати.

Автор вважає, що вирішення проблем заробітної плати в Україні за допомогою введення індикативних заробітних плат можливе при умові зменшення податкового навантаження.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

<http://books.br.com.ua/themes/9/23>. 3. Плотницька С. І. Ремонт основних фондів [Електронний ресурс] / Плотницька С. І. – Режим доступу : <http://lection.com.ua/managment/remosfd/vidryadni-sistemi-zarobitnoyi-plati>. 4. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології / Лаптії І. // ПУ. – 2005. – № 7. – С. 81–84. 5. Кодекс законів України про працю. – К. : Парус, 2008. – Ст. 95. 6. Про Державний бюджет України на 2011 рік : Закон України [Електронний ресурс]. – Ст. 22. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2857-17>. 7. <http://news.finance.ua>.