

УДК 331.28

**ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ
В СУЧАСНИХ УМОВАХ****Бондаревська К.В., к.е.н.***E-mail: kseny-8888@mail.ru***Су́ха М.І.***E-mail: mariia_s_ua@mail.ru***Шинкарук А.О.***E-mail: Shinkaruk.Nastia@yandex.ua**Дніпропетровська державна фінансова академія*

В статті висвітлено актуальні питання оплати праці, визначено основні проблеми в даній сфері, а також вказано ключові напрями щодо їх вирішення, оскільки оплата праці є одним із основних мотивів працівників щодо підвищення зацікавленості у результатах своєї праці, зростанні якості виготовлення продукції чи надання послуг, що здійснює позитивний вплив на показники діяльності підприємств та організацій будь-яких галузей економіки. Метою дослідження є оцінка сучасного стану в сфері оплати праці, її відповідності державним гарантіям, а також визначення шляхів вдосконалення системи оплати праці. Актуальність дослідження обумовлює той факт, що в сучасних умовах функціонування економіки відсутній справедливий розподіл заробітної плати, зв'язок з результатами праці, а також співвідношення зарплат фахівців різних підрозділів та різницею в оплаті праці ідентичних фахівців. В роботі було використано методи економічного аналізу, порівняння та узагальнення. В процесі даного дослідження було проаналізовано динаміку виплат та заборгованості по заробітній платі. Виявлено проблеми оплати праці та внесено пропозиції щодо вдосконалення організації оплати праці. Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є визначення особливостей виплати заробітної плати в регіональному та галузевому контексті.

Ключові слова: заробітна плата, заборгованість, система оплати праці, ринок праці, державні гарантії, працівники

UDC 331.28

**IMPROVEMENT OF THE SYSTEM OF LABOR PAYMENT IN
MODERN CONDITIONS****Bondarevska K.V., PhD in Economics***E-mail: kseny-8888@mail.ru***Sukha M.I.***E-mail: mariia_s_ua@mail.ru***Shynkaruk A.O.***E-mail: Shinkaruk.Nastia@yandex.ua**Dnipropetrovs'k State Financial Academy*

The article discloses questions concerning payment for labor. The main problems of his sphere are defined and ways of its solution are given, because payment for labor is

one of the main reason for workers as to increase an interest in the results of their work; to improve the quality of goods and services that positively affects the companies and organizations performance in any spheres of economy. The goal of the research is to assess the current state of payment for labor and compliance with government guarantees, and to define the ways of improvement the system of payment for work. The relevance of the research specifies the fact that in current conditions of economic performance there is no equitable distribution of earning, connection with results of work, earning relations of specialists from different departments and wage differential of the same specialists. Methods of economic analysis, comparison and synthesis are used in the article. The dynamics of payment and arrears of wages are analyzed in the process of the research. The problems of payment for the labor are revealed. The proposals of improvement the process of payment for labor are suggested. The perspectives for further research in this direction are to determine the peculiarities of payments for labor in regional and industrial contexts.

Keywords: wages, arrears, system of payment for work, labor market, government guarantees, workers

Актуальність проблеми. Оплата праці на сьогоднішній день є одним із важливих соціально-економічних явищ. Її важливість виражається в декількох випадках. По-перше, вона є головним джерелом доходів працюючих. По-друге, заробітна плата виступає основною частиною витрат як на мікро-, так і на макрорівнях. В умовах ринкової економіки економічне становище держави залежить від ефективності працюючих в ній громадян. Саме система оплати праці визначає її ефективність та результативність.

На сьогоднішній день дослідження оплати праці та визначення механізмів її удосконалення є досить актуальною темою, оскільки оплата праці є головним стимулом щодо підвищення зацікавленості працівників у результатах своєї праці, зростанні якості виготовлення продукції чи надання послуг, а також у самовдосконаленні.

Аналіз останніх наукових досліджень. Дослідженням проблем оплати праці займалися такі науковці, як Мельник К.В., Овсюк Н.В., Власюк Г.В., Коваленко В.Г., Петруньок В.І. та інші [1, 4 – 6, 8].

Незважаючи на численність досліджень, які були проведені в даній сфері, тема оплати праці залишається недостатньо розкритою, а проблеми – невирішеними. Зокрема, потребує більш точного аналізу проблема заборгованості по заробітній платі.

Метою роботи виступає оцінка сучасного стану в сфері оплати праці, її відповідності державним гарантіям, а також визначення шляхів вдосконалення системи оплати праці.

Викладення основного матеріалу дослідження. Заробітну плату як економічну категорію відносять до числа найскладніших. Тому нині відсутнє єдине розуміння поняття «заробітна плата» та її суті.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [10].

З позиції розподілу заробітна плата – це основна частина коштів, що направляються на споживання, що є часткою доходу (чиста продукція), що залежить від кінцевих результатів роботи колективу і розподіляється між працівниками відповідно до кількості і якості праці, що затрачена та реального трудового внеску кожного і розміру вкладеного капіталу [6, с. 1].

Отже, заробітна плата виступає джерелом доходу населення, статтею витрат для підприємства, ціною на ринку праці та винагородою за виконану роботу.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про оплату праці» держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників [10].

Державне регулювання оплати праці здійснюється за допомогою прямого і непрямого (опосередкованого) впливу на рівень оплати праці.

Проаналізуємо динаміку виплати заробітної плати за 2010 – 2014 роки.

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств, установ, організацій у 2013р. порівняно з 2012р. зросла на 7,9% і становила 3265 грн., що у 2,6 рази вище рівня мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, що діяли у грудні 2013 р. (1218 грн.) [7].

Динаміку середньомісячної заробітної плати штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010 – I півріччя 2014 років зображено на рисунку 1.

Приріст заробітної плати у 2013 р. зафіксовано в усіх сферах діяльності, як у виробничій сфері, зокрема на підприємствах з виробництва комп'ютерів, електронної та оптичної продукції, сільського господарства, виготовлення виробів з деревини, виробництва паперу та поліграфічної діяльності, виробництва основних фармацевтичних продуктів та фармацевтичних препаратів, сфери послуг, а саме: в операціях з нерухомим майном, так і в установах та організаціях, що фінансуються переважно за рахунок бюджетних коштів: освіти, охорони здоров'я, державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування і мистецтва, спорту, розваг та відпочинку.

Разом із тим рівень оплати праці в закладах охорони здоров'я залишається більш ніж на чверть нижчим за середній показник по економіці, в освіті – на 19,6% менше. В цілому 4,9% освітян і 6,0% працівників охорони здоров'я отримують заробітну плату на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи. Рік тому ці показники становили відповідно 5,3% та 5,5% [8].

Заборгованість із виплати заробітної плати по Україні за 2010-2014 рр. зображено на рисунку 2.

Як видно з рисунка 2, Україні з 2010 року притаманна тенденція зниження заборгованості по заробітній платі. Так, загальна сума боргу зменшилась у 2010р. на 255,3 млн. грн., у 2011р. – на 240,7 млн. грн., у 2012р. – на 83,7 млн. грн., а у 2013р. – на 85,5 млн. грн. і на 1 січня 2014 р. становила 808,2 млн. грн. [3].

Отже, найбільш оплачуваними в країні у I півріччі 2014 р. були працівники авіаційного транспорту, фінансової та страхової діяльності, а серед промислових видів діяльності – працюючі на підприємствах із добування кам'яного та бурого вугілля та виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів. Разом з тим працівники закладів освіти та здоров'я отримують заробітну плату на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи. А заборгованість по заробітній платі з кожним роком зменшує свій показник.

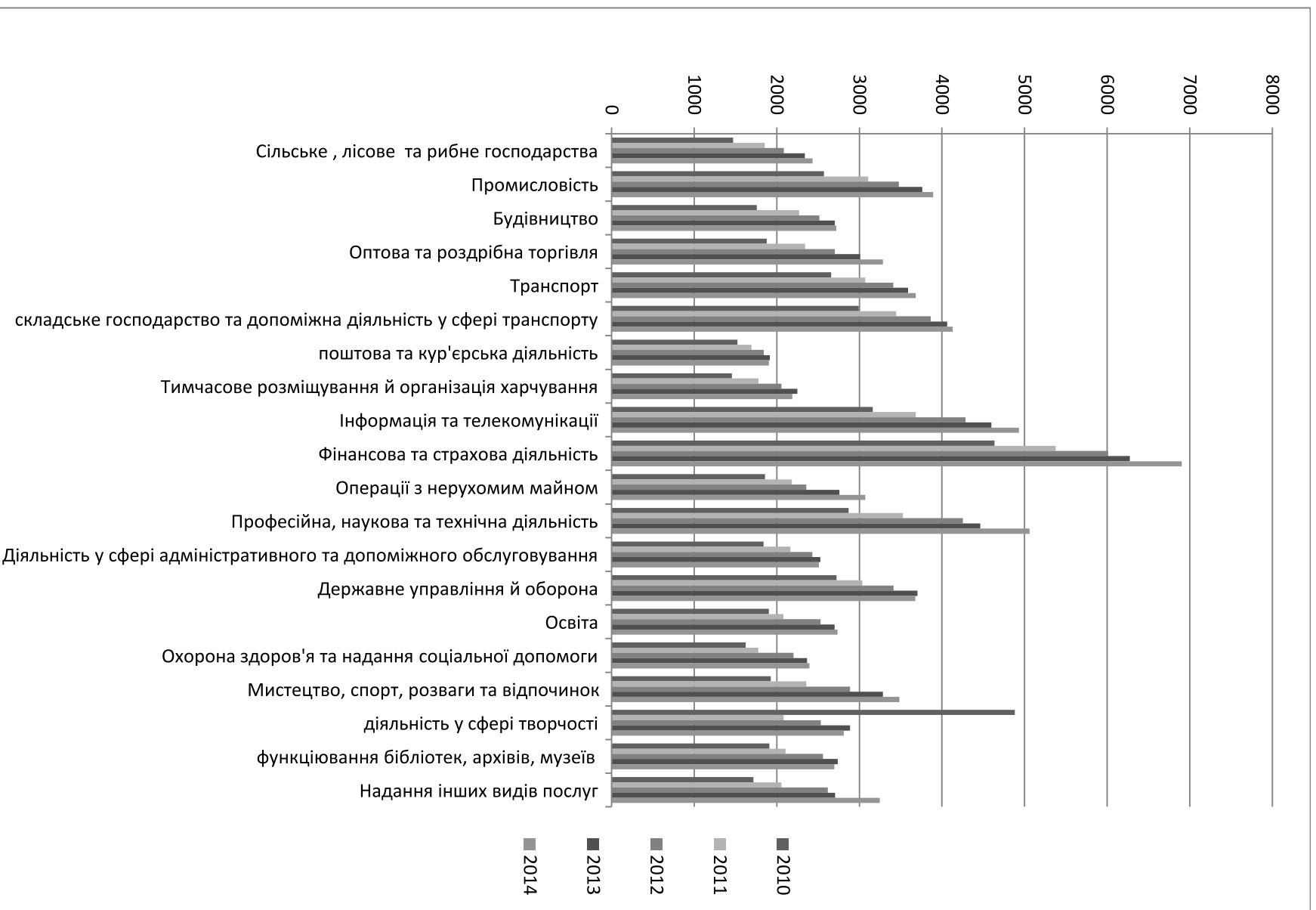


Рис.1. Динаміка середньомісячної заробітної плати штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010 – I тижня 2014 роках
Джерело: розраховано авторами за даними [3].

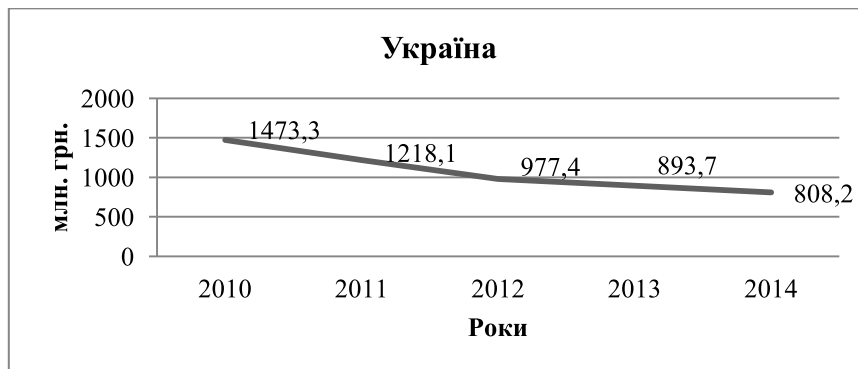


Рис. 2. Динаміка заборгованості із виплати заробітної плати по Україні за 2010 – 2014 рр.

Джерело: розраховано авторами за даними [3].

Низький рівень оплати праці призводить сприяє утворенню низки проблем:

- зниження якості робочої сили;
- розвиток тіньових процесів;
- відтік кваліфікованих кадрів;
- звуження внутрішнього ринку;
- примітивізація потреб.

Головна роль заробітної плати полягає у виконанні таких функцій, як: відтворювальна, стимулююча, регулююча, соціальна.

Проте в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата виконує інші функції, а саме:

- збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною зниження 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 [5].

Така ситуація виникає внаслідок того, що сучасні організації, підприємства піклуються тільки про свій добробуту, економії та зростання свого доходу за рахунок економії виплат заробітної плати працівникам, вимагаючи від них повної віддачі.

Ситуація, коли зайнятість не формує гідний рівень життя, є загрозливою. Неможливість отримання високої оплати праці призводить

до знецінення соціальних цінностей, зневажання гідності людини, зневіри у власні сили й загалом формує незадоволеність працею та життям, зумовлює низький рівень продуктивності праці, тобто є руйнівною для стану професійного розвитку працівника [9].

Сьогодні більшість працівників незадоволені тим, що відсутній справедливий розподіл заробітної плати, зв'язок з результатами їх праці, також не співвідношення зарплат фахівців інших підрозділів та різницею в оплаті праці ідентичних фахівців. Така ситуація склалася внаслідок недосконалої системи оплати праці.

Право вибору системи оплати праці надане більшості недержавних підприємств, на яких бажаною є саме та система оплати праці, яка більше всього відповідає організаційно-технічним умовам виробництва, і тим самим сприятиме поліпшенню результатів трудової діяльності.

В умовах ринкової економіки система оплати праці на підприємстві повинна бути сприйнятливою до змін зовнішнього і внутрішнього середовища. Досягти цього можна, використовуючи стратегічний підхід до формування системи оплати праці, який полягає у розробці довгострокових планів щодо розвитку системи оплати праці на підприємстві й забезпечує отримання доданої вартості від інвестицій в оплату праці. Даний підхід дозволяє трудовій організації сформувати висококваліфікований і мотивований трудовий колектив і, як наслідок, отримати конкурентні переваги.

Основною метою стратегії формування системи оплати праці є створення на підприємстві такої системи оплати праці, яка була б ефективною як з позицій працівників, так і роботодавців. Розробка і реалізація стратегії формування системи оплати праці включають чітке формування мети і завдань системи оплати праці, вибір з існуючих систем оплати праці найбільш прийнятної до умов конкретного підприємства, впровадження нової системи оплати праці на підприємстві та регулярне проведення оцінки ефективності її функціонування [3].

Головним завданням держави в цьому напрямі є вдосконалення організації оплати праці. Формування підходів щодо підвищення її ефективності має базуватися на цілому ряді принципів, серед яких наступні:

- удосконалення оплати праці має відбуватися за результатами моніторингу заробітної плати на регіональному та галузевому рівнях. (таким чином в кожному регіоні та галузях до вирішення проблеми оплати праці буде застосовано індивідуальний підхід);

- з метою зниження суб'єктивності оцінки праці необхідно поєднати системний та індивідуальний підхід оплати праці. Такі заходи дозволять оплати праці;

- встановлення відповідності між стратегічними цілями регіону та цілями системи оплати праці на мікрорівні;

- система оплати праці має бути прозорою та зрозумілою;

- заробітна плата повинна виплачуватися своєчасною;

- демотивуючі чинники, серед яких конфліктність, внутрішній дискомфорт, недосяжні цілі та завдання, залежність оплати праці від індивідуального вкладу працівника, мають бути усунені;

Отже, з метою вдосконалення існуючої системи оплати праці на підприємствах слід враховувати наступні пропозиції:

- рівень заробітної плати повинен залежати від продуктивності та ефективності;

- підприємство має самостійно адаптувати систему тарифних ставок до власних потреб та можливостей;

- впроваджувати системи участі робітників у прибутках підприємства з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду та вітчизняних реалій.

Дослідник Ставчина М. М. у своїй роботі «Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві» пропонує своє вирішення проблеми оплати праці в Україні. На її думку, важливим питанням щодо оплати праці є введення такого поняття, як «гарантована заробітна плата». При введенні гарантованої заробітної плати працівників підприємств потрібно розділити на 7 категорій [13]:

– звичайний робітник (мінімальна заробітна плата);

– малокваліфіковані робітники;

– кваліфіковані робітники;

– висококваліфіковані робітники;

– технічні спеціалісти;

– спеціалісти;

– керівники підприємств.

Гарантована заробітна плата для кожної категорії буде розраховуватися згідно раціонально визначеного коефіцієнта, на який буде множитися мінімальна заробітна плата [13]. Вважаємо за доцільне впровадження даної системи.

Висновки. Проаналізувавши вищезазначене, можна дійти таких висновків:

1) Заробітна плата являє собою є частину доходу, що залежить від результатів праці колективу і розподіляється між працівниками відповідно до кількості і якості витраченої праці, з урахуванням трудового внеску кожного і розміру вкладеного капіталу.

2) Оплата праці є важливим якісним показником економічного господарювання. Отже, заробітна плата є індикатором, який визначає загальний рівень життя і доходів працівників. Від її стану та форм реалізації залежать також можливості розвитку економіки взагалі.

3) Держава має бути реальним гарантом соціальної справедливості, захищеності, рівності. Вона спрямовує свою діяльність на розвиток і функціонування ринкових відносин.

4) Система оплати повинна постійно вдосконалюватись, спираючись на індивідуальні трудові досягнення, результати діяльності працівника та має впливати на його показник, стимулювати розвиток виробництва, підвищення продуктивності праці тощо.

5) Реформування системи оплати праці має знаходити підтримку у вигляді трансформаційних змін в різних сферах державної політики (податковій, грошово-кредитній, фінансовій системах, сфері соціального захисту тощо).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Власюк Г. В. Організація обліку та вдосконалення звітності з оплати праці в бюджетних установах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nbuv.gov.ua>
2. Волкова Н. В., Соломка Я. А., Русакевич М. С. Проблеми та напрями удосконалення оплати праці / Волкова Н. В., Соломка Я. А., Русакевич М. С. // Економічний простір. – 2014. - №83. – С. 168 – 177.
3. Державний комітет статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
4. Коваленко В. Г. Роль оплати праці в сучасних умовах господарювання / Коваленко В. Г. // Управління розвитком. – 2014. - №7 (170). – С. 116 – 119.

5. Мельник К. В. Проблеми організації оплати праці в Україні та шляхи їх вирішення / Мельник К. В. // Управління розвитком. – 2014. - №10 (173). – С. 159 – 161.
6. Овсяк Н.В. Сутність та особливості понять «оплата праці» та «заробітна плата» визначених в нормативно – правовій базі України / Н.В. Овсяк // вісник Хмельницького національного університету. – 2014. - № 3. – С. 27 – 31.
7. Петруньок В.І. Заробітна плата та стан її виплати у 2013 році. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Петруньок В.І. Заробітна плата та стан її виплати у 2014 році. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://www.ukrstat.gov.ua/>
9. Потриваєва Н. В., Савченко І. В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект / Потриваєва Н. В., Савченко І. В. // Економічний форум. – 2014. - №1. – 6 с.
10. Про оплату праці: Закон України станом на 01.01.2015 – Офіційний сайт Верховної Ради України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
11. Современные эффективные системы оплаты труда / HR-Portal. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hr-portal.ru/article/sovremennye-effektivnyye-sistemy-oplaty-truda>
12. Стасишен М. С., Ногова О. В. Організація оплати праці в контексті добробуту людства / Стасишен М. С., Ногова О. В. // Економіка і управління. – 2012. - № 21 – 22, Ч.2. – С. 249 – 260.
13. Ставчина М.М., Тесля О.В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / М.М. Ставчина, О.В. Тесля // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 5. – С. 196 – 198.