

Марина Пономарьова, к.е.н. доцент

Аліна Безпальченко, студентка

Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Відомо, що у часи інтенсивно відбиваючих змін лише той досягає успіху, хто замітить зміни, прийме їх і буде мати мужність орієнтувати свої розуми на майбутнє. А той, хто тільки буде триматися за успадковане, незабаром втратить зв'язок з теперішнім не буде мати успіху в майбутньому. У сфері праці і соціально - трудових відносин у зв'язку з переходом до економіки ринкового типу відбулися принципові зміни. У нових економічних умовах робітник повинен самостійно сплачувати усі споживчі їм та членами його сім'ї блага та послуги, які потрібно ще й створювати, при чому ефективно, проблема встановлення відповідного рівня оплати праці й визначаючих його критеріїв набуває значення, яке важко переоцінити. Однак розмір заробітної плати залежить не тільки від індивідуальної продуктивності праці робітника. Він залежить від того, як той, хто виплачує цю заробітну платню, зумів визначити її розмір, яку систему стимулів і продуктивній праці він розробив і на скільки вміло ця система направляє можливості й потреби робітника на досягнення стратегічних цілей підприємства - іншими словами, як роботодавець управляє оплатою праці своїх робітників. У відповідності зі СТ.1 Закону України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР заробітна плата- це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівнику за виконану роботу або зроблені послуги [1].

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення. Найважливішими з них є такі: відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення поколінь;

стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства; регулююча, або ресурсно-розміщувальна функція заробітної плати полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури; соціальна функція заробітної плати відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва [3] .

Штучне стримування заробітної плати призвело до того, що витрати на заробітну плату в Україні в розрахунку на одиницю валового національного продукту майже вдвоє нижчі, ніж у країнах з розвиненою ринковою економікою. Разом з тим трудомісткість виготовлення продукції перевищує досягнуту в зазначених країнах нерідко в 3-4 рази. На фоні сучасної досить складної соціальної ситуації в Україні, що зумовлена низьким рівнем заробітної плати, особливо загрозливим є стан в аграрному секторі економіки, де її рівень майже втричі нижчий, ніж у промисловості [6,7].

Низький рівень заробітної плати не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. Разом з тим, використовуючи дешеву робочу силу, підприємці не зацікавлені підвищувати продуктивність праці, вкладаючи кошти в оновлення виробничих фондів та розвиток персоналу. Дешева робоча сила зумовлює не лише низький рівень продуктивності праці, але і низьку якість продукції, і в зв'язку з цим її не конкуренто-спроможність. Низький рівень заробітної плати є основною причиною небаченого розростання прихованого безробіття і значного падіння платоспроможного попиту населення. Отже, низький рівень заробітної плати є не лише наслідком, а однією з найголовніших причин тривалого перебування економіки України у кризовому стані. Так, середня зарплата в Україні, що ледь перевищує 100 Євро, є майже у 20 разів меншою, ніж в Італії, в 6 разів меншою, ніж у Польщі. Немає нічого дивного, що українська «мінімалка» наближається до африканського рівня (на сьогоднішній день Україна по рівню заробітної

плати знаходиться між Нігерією і Замбією).Адже гроші, як і енергія, нікуди не зникають самі по собі, а мають властивість перетікати з одних кишень в інші. І якщо їх дуже багато в одних, то буде мало в інших громадян.[2].

Кабінет міністрів України схвалив доопрацьований проект державного бюджету на 2017 рік. Головною зміною в проекті держбюджету є підвищення рівня мінімальної зарплати з 1 січня 2017 року до 3,2 тисячі гривень. Крім того, в новому бюджеті схвалені макропоказники, які передбачають зростання ВВП в 2017 році на 3-4 % , інфляцію на рівні 8,1 %, рівень безробіття 8,6 відсотка %, прогнозний рівень держборгу 66,8 відсотків ВВП і курс гривні на рівні 27,2 гру за 1 доллар. На сьогоднішній день входження до Європи неможлива без підвищення рівня життя громадян України, забезпечення їх першо-чергових і духовних потреб на високому рівні.

Література:

1. Закон України "Про оплату праці"[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/Z950108.html.
2. Мінімальна зарплата: світові стандарти і українські реалії [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://zaxid.net/news/show?News.do?minimal_na_zarplata_svitov_i_standarti_i_ukrayinski_realiyi&objectId=1231038
- 3.Колот АМ. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. - 337 с.
4. Шегда А.В. Економіка підприємства – навч. посіб. // Київ, «Знання-Прес», 2003.
5. Державна служба статистики / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
6. Гаврилюк Л. А.. Політика доходів та організація оплати праці в розвитку соціально-трудових відносин на засадах інституційного забезпечення / Л.А. Гаврилюк, М. С. Пономарьова, І. І. Чернега // Вісник Харківського національного аграрного університету ім. ВВ Докучаєва. Сер.: Економічні науки. 3 (2014): 111-126.

7. Рябуха М.С. Оплата праці: стан, проблеми та перспективи розвитку / М.С. Рябуха // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. Вип. 70. – Харків: ХНТУСГ, 2008. С 258-267.