

М.С. Пономарьова, канд. екон. наук, доцент

А.С. Заворуєва, студентка

Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

СУТНІСТЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ В УМОВАХ ТРАФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН

Постановка проблеми. Підвищення добробуту населення є, як відомо, головною умовою соціально-економічного розвитку держави. Однак нині Україна займає найнижче місце в Європі за рівнем заробітної плати, що прямо впливає на купівельну спроможність працюючого населення.

Наслідком проблем, наявних у сфері оплати праці (низький рівень реальної заробітної плати, невідповідність розміру зарплати й результатів праці, низька диференціація оплати кваліфікованої і некваліфікованої праці тощо), є зниження її значення для працівників. Важливо наголосити на тому, що заробітна плата має двоїсту природу – є джерелом доходу для працівників і статтею в структурі витрат підприємства. Тому виникла гостра необхідність перегляду основних засад механізму формування оплати праці та його вдосконалення. Оптимізація структурних і динамічних механізмів функціонування таких суб'єктів виступає важливою умовою розвитку різних сфер людської діяльності.

Аналіз останніх досліджень. Головним стимулюючим фактором мотивації праці є заробітна плата, рівень якої має відповідати затраченим зусиллям і змінюватися пропорційно змінам цих зусиль у процесі виконання персоналом своїх обов'язків [1]. З активізацією процесу формування ринкових відносин принципово змінюється сутність таких найважливіших економічних категорій та процесів, як оплата праці та формування доходів. Зазначимо, що терміном "заробітна плата" в Законі України "Про оплату праці" позначається винагорода [2], що її обчислюють, як правило у грошовій формі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган (надалі роботодавець) виплачує робітникові за виконану роботу. У вітчизняній науці склалася ситуація, коли при великій кількості досліджень з управління і організаційної діяльності відсутні праці з соціальної організації.

У період значних змін в економіці, соціальних відносинах і політиці організація праці набуває важливого значення сутності оплати праці та

матеріального стимулювання. Вважаємо, що дослідження організації праці базуються на спільному поділі праці – диференціації та інтеграції конкретної праці.

Виклад основного матеріалу. Рівень заробітної платні в масштабі національної економіки залежить від наступних макроекономічних показників: обсягу виробленої галузями продукції; співвідношення між проміжним споживанням виробленої галузями продукції і доданою до неї вартістю або валовим внутрішнім продуктом (ВВП); розподілу ВВП на оплату праці, непрямі податки, субсидії та валовий прибуток; чисельність населення та його активної частини, що задіяна в економіці. Оплата праці в широкому сенсі – це та або інша форма винагороди за певну кількість і якість роботи, що виконується. Організація оплати праці проводиться на основі:

- законодавчих та інших нормативних документів;
- генеральної угоди на державному рівні;
- галузевих, генеральних угод;
- трудових договорів.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Мінімальна заробітна плата-це законодавчо встановлений державою розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). Слід підкреслити, що в мінімальну заробітну плату не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати [3].

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється щорічно Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України.

Процес реформування оплати праці в Україні розпочався з прийняттям у 90-х рр. Закону України „Про підприємства в Україні” Підприємства набули права самостійно встановлювати фонд оплати праці, форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників згідно з законодавством. У 1992 р. було прийнято Декрет Кабінету Міністрів України „Про оплату праці”, на підставі якого підготовлено з урахуванням положень Конвенцій та Рекомендацій Міжнародної організації праці, світового досвіду і прийнято в 1995 р. основний документ з питань регулювання оплати праці - Закон України „Про оплату праці” У 1993 р. введено в дію Закон України „Про колективні договори і угоди”, а вже з 2003р. в дію ввійшов Господарський кодекс. Ці законодавчі акти сприяли позитивним змінам в організації

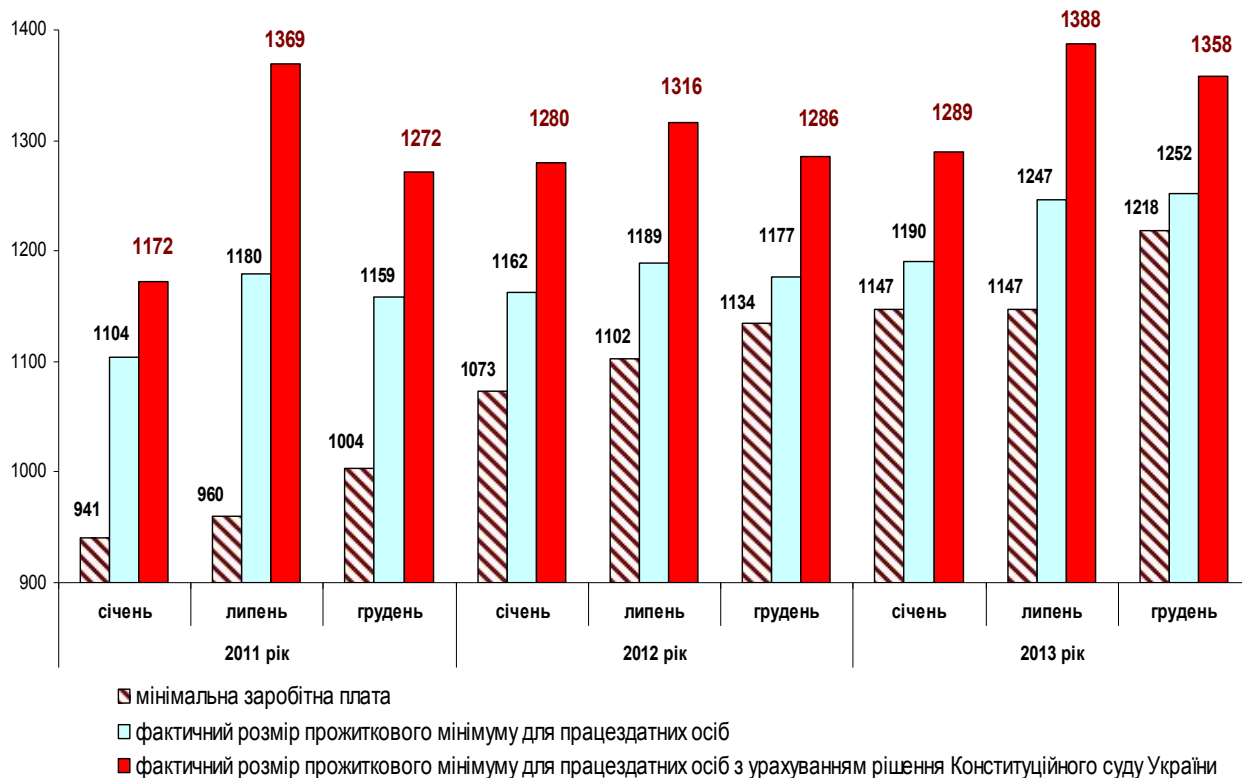
оплати праці, основна суть яких полягає у: переході від централізованої системи організації оплати праці до колективно-договірних принципів її регулюванню та встановлення державних гарантій в оплаті праці, запровадженні системи укладання угод і договорів з питань організації оплати праці на всіх рівнях – державному, галузевому, регіональному та на рівні підприємства; підвищенні статусу колективних договорів і посиленні ролі професійних спілок як рівноправної сторони в переговорах з питань визначення розмірів і умов оплати праці; визначенні умов та порядку встановлення розміру мінімальної заробітної плати; розширенні прав підприємств у вирішенні питань організації заробітної плати, зокрема в установленні форм, систем і розмірів оплати праці, визначенні та розмежуванні сфер державного та колективно-договірного регулювання оплати праці; визначенні окремих заходів щодо захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

В Україні практично створено законодавчо-правову базу регулювання оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм. Водночас механізми державного і колективно-договірного регулювання оплати праці ще не спрацювали в повному обсязі. До того ж на їх функціонування негативно впливає недосконалість реформування грошово-кредитної та податкової системи, відставання у формуванні нових суб'єктів господарювання, створенні повноцінної системи соціального партнерства тощо.

Негативною є тенденція до поглиблення міжгалузевої та між професійної диференціації в оплаті праці, що викликана різним рівнем кризового стану в галузях економіки. Відбулися негативні зміни у структурі заробітної плати. При зменшенні частки основної заробітної плати (оплата за тарифними ставками, відрядними розцінками та посадовими окладами), яка становить у галузях в середньому від 25 до 90 %, останнім часом значно збільшилися розміри додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Внаслідок цього стимулююча роль основної заробітної плати невиправдано знизилась [4]. Недоліки в організації та нормуванні праці призвели до неефективного використання трудового потенціалу. Вивільнення надлишкової робочої сили значною мірою стримується через неспроможність підприємств виплачувати вивільненим внаслідок скорочення штатів працівникам тримісячну середню заробітну плату.

Основними причинами низького рівня заробітної плати є: скрутне фінансове становище і збитковість більшості підприємств виробничої сфери, 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 До основних причин низького рівня заробітної плати є розмір мінімальної заробітної плати чим є високий розмір мінімальної заробітної плати, тим вищий розмір оплати праці [4].



Порівняння розмірів мінімальної заробітної плати, фактичного прожиткового мінімуму та прожиткового мінімуму, розрахованого з урахуванням рішення Конституційного Суду від 22.05.2008 № 10-рп/2008, грн

За експертними оцінками ФПУ, на початок 2013 року співвідношення розмірів мінімальної заробітної плати та фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб складало 96,4 % (мінімальна заробітна плата 1147 грн, фактичний прожитковий мінімум 1190 грн), а за станом на листопад 2013 р. воно зменшилося до 92,4 % (фактичний прожитковий мінімум 1242 грн). Співвідношення розміру мінімальної заробітної плати та фактичного прожиткового мінімуму з урахуванням податку на доходи фізичних осіб на початок 2013 р. складало 89,1 % (фактичний прожитковий мінімум з урахуванням зазначеного податку 1289 грн), а у липні 2013 р. – 82,6 % (1388 грн).

Рівень заробітної плати працівників підприємств сільського господарства протягом останніх років залишається найнижчим серед галузей економіки. При цьому спостерігається значна диференціація

заробітної плати як між окремими регіонами, так і в межах областей та районів. Деякі наближаються до середнього рівня заробітної плати, що склався в галузях економіки, інші, навпаки, не забезпечують мінімального рівня заробітної плати.

Висновки та пропозиції. Сільське господарство залишається однією з найважливіших галузей сфери матеріального виробництва національної економіки. Тому особливого значення набуває необхідність його розвитку, важливим фактором якого є матеріальне стимулювання найманих працівників, зайнятих сільськогосподарських підприємствах. Розв'язання проблем матеріального стимулювання аграріїв потребує комплексного підходу щодо вжиття заходів як на державному рівні, так і на рівні конкретного сільськогосподарського підприємства.

Бібліографічний список: 1. Висококваліфіковані кадри – основа успіху в агробізнесі / К. Пьянкова, С. Чечехина, А. Ілюшин // *Международ. с.-г. журнал.* – 2010. – С. 6–8. 2. Дієсперов В.С. Оплата праці в сільськогосподарських підприємствах // *Облік і аудит.* – 2006. – № 3. – С. 71-80. 3. Дієсперов В.С. Механізми матеріального стимулювання у сільськогосподарських підприємствах // *Економіка України.* – 1997. – № 3. – С. 63-70. 4. Статистичний бюлетень «Заробітна плата та її виплати» [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://www.analitik.org.ua/current-comment/social/4ad5828d150a9/>.

Пономарьова М.С., Заворуєва А.С. Сутність оплати праці та матеріального стимулювання в умовах трансформаційних змін. Визначений зміст та оплати праці та матеріального стимулювання в умовах трансформаційних змін. Розглянута законодавчо-правова база регулювання оплати праці. Визначені основні причини низького рівня заробітної плати.

Ponomarova M., Zavoruyeva A. The essence of remuneration and incentives in terms material changes. The content and pay and incentives in terms material changes. Considered legislative base regulating wages. The main reasons for the low level of wages.