

Економічні науки

УДК 331.2.(477)

Хаустова Євгенія Борисівна

к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку і аудиту
Київський національний університет технологій та дизайну

Маринченко Ірина Василівна

магістр
Київський національний університет технологій та дизайну

Хаустова Евгения Борисовна

к. е. н., доцент, доцент кафедры учета и аудита
Киевський національний університет технологій и дизайна

Марынченко Ирина Васильевна

магістр
Киевский национальный университет технологий и дизайна

Khaustova E.

c.e.s., assistant professor
Kiev National University of Technology and Design

Marynchenko I.

Master
Kiev National University of Technology and Design

**ПРОБЛЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ
ВИРІШЕННЯ
ПРОБЛЕМЫ ЗАРОБОТНОЙ ПЛАТЫ В УКРАИНЕ
И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ
PROBLEMS OF WAGES IN THE UKRAINE AND WAYS OF
THEIR DECISION**

Анотація: У статті розглянуті актуальні на сьогоднішній день проблеми сучасного стану заробітної плати в Україні. Виділені причини низької заробітної плати в Україні та запропоновані шляхи вирішення проблем заробітної плати в нашій державі.

Ключові слова: заробітна плата, заборгованість, оплата праці, продуктивність праці, функції зарплати, робоча сила.

Summary: The current and actual problems of wages in the Ukraine are considered in the article. There're identified the causes of the low wages in the Ukraine and direction of solving the problems of wages in our state are determined.

Keywords: salary, debt, wages, productivity, labour force, wages functions.

Постановка проблеми: Заробітна плата є утворюючим компонентом системи механізму функціонування ринку праці та одним з головних факторів, що регулює його розвиток у професійному, регіональному та галузевому аспектах.

Рівень життя всіх працівників, а також їх родин, залежить в основному від рівня оплати праці та механізму її виплати. Адже заробітна плата є головною складовою доходів населення, основою життєдіяльності працівників, а звідси й найбільш потужним стимулом підвищення продуктивності праці. Але саме механізми формування та регулювання заробітної плати серед усіх чинників теорії праці розроблені найменше.

Заробітна плата являє собою один з головних показників і чинників рівня соціально-економічного життя кожної країни та людини зокрема. Найбільшою соціальною проблемою в Україні є велика різниця між високою вартістю життя і низькою ціною праці. Оплата праці українців знаходиться на одному з найнижчих рівнів серед країн колишнього СРСР і

Європи. Серед накопичених проблем у сфері оплати праці особливе місце посідає низька питома вага витрат на робочу силу в собівартості виробництва. В умовах ринкової економіки оплата праці базується на двох головних принципах – економічній свободі ринкових суб'єктів та їх повній відповідальності за результатами своєї діяльності. Тому дедалі гострішою стає проблема заробітної плати працівників, яка має повністю залежати від ефективності роботи виробничої одиниці та матеріально зацікавити її в кінцевих результатах своєї праці.

Актуальність теми: дослідження є очевидною і не викликає сумніву, оскільки зумовлена необхідністю наближення рівня продуктивності праці, заробітної плати та доходів найманих працівників до рівня розвинених країн шляхом створення відповідних умов для високопродуктивної трудової діяльності між роботодавцями та державою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій: Проблему сучасного стану заробітної плати досліджували та продовжують досліджувати багато науковців, а саме: В.С. Василенко, О.С. Ветлужська, А.О. Гордеюк, Ю.М. Іванечко, П.М. Матюшко, А.І. Радчук, Т.В. Сизикова, С.В. Цимбалюк та ін. У своїх працях наукові діячі та фахівці-економісти змістовно розглядають найважливіші проблеми оплати праці в умовах вітчизняної економіки. При цьому найбільша увага приділяється саме дослідженню стану заборгованості із заробітної плати.

Однак, незважаючи на наявність значної кількості наукових досліджень з цієї теми, потребують подальшого вирішення проблеми значного розриву між високою вартістю життя та низькою ціною праці.

Мета статті: Дослідження сучасного стану та аналіз існуючих головних проблем заробітної плати в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження: Згідно із статтею 1 Закону України “Про оплату праці”, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку згідно трудовому договору

власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1, с.1].

Проте, незалежно від формулювання сутності заробітної плати, всі науковці вважають, що вона повинна відбивати існуючі в державі соціальні, економічні та виробничі відносини. В свою чергу, такі відносини виявляються через функції заробітної плати. Різні автори виділяють від двох до десяти функцій заробітної плати. Однак більшість з них надають першочергової уваги таким функціям заробітної плати [2, с.13]:

1) відтворювальна функція заробітної плати – полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили, для відтворення поколінь тощо;

2) стимулююча або мотивуюча функція заробітної плати – полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства;

3) регулююча або ресурсно-розміщувальна;

4) соціальна функція заробітної плати – відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманим працівником і власником засобів виробництва;

5) функція формування платоспроможного попиту населення – її призначення полягає в узгодженні платоспроможного попиту, під яким прийнято розуміти форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів – з іншого.

Наведені функції заробітної плати тісно взаємопов'язані між собою, і лише за їхньої сукупної наявності досягається ефективна організація заробітної плати [2, с. 171, 172].

Але в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не може сповна виконувати ці функції. На сьогодні вона зберігає зайнятість, запобігає безробіттю ціною зниження заробітної плати, сприяє забезпеченню соціальних гарантій, стримує інфляцію (через затримку виплати заробітної плати), здійснює перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки та посилює мобільність робочої сили [3, с. 148].

Її рівень забезпечує не більше 21% відтворення робочої сили, що не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає зацікавленість в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності.

Причинами загострення проблеми державного регулювання оплати праці є:

- відсутність дієвого контролю з боку держави за політикою оплати праці;
- недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці;
- невиконання чинного законодавства [2, с. 173].

Отже, необхідно переглянути політику регулювання оплати праці в частині посилення контролюючих функцій держави за процесом формування та розподілу витрат від національного до локального рівнів економіки, що зумовлює необхідну розробку методології та основ обґрунтованого збільшення витрат на оплату праці в Україні. Виникає потреба кваліфікованого комплексного розв'язання проблем раціональної побудови оплати праці на основі взаємодії всіх вказаних функцій з урахуванням трансформаційних перетворень в суспільстві.

Основними завданнями обліку праці та її оплати є:

- 1) точне і своєчасне документальне оформлення даних про обсяг виконаних робіт, одержаної продукції і нарахованої оплати праці відповідно до кількості та якості затраченої праці;

- 2) правильне нарахування оплати праці кожному працівникові відповідно до діючих положень;
- 3) дотримання порядку розподілу оплати праці по об'єктах бухгалтерського обліку;
- 4) повний і своєчасний розрахунок з працівниками по оплаті праці;
- 5) своєчасне складання та подання бухгалтерської і статистичної звітності по оплаті праці [2, с. 184].

Забезпечуючи виконання зазначених завдань, бухгалтерський облік оплати праці має великий вплив на трудову дисципліну. Правильний облік мобілізує працівників на виконання робіт і пошук резервів підвищення ефективності виробництва [3, с.350].

Згідно зі статтею 115 КЗпП заробітна плата повинна виплачуватись робітникам регулярно в робочі дні в терміни, установлені в колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів. У випадку, якщо день виплати заробітної плати збігається зі святковим, неробочим і вихідним днем, заробітна плата повинна виплачуватися напередодні [1, с.14]. Нарахування, виплата та облік заробітної плати мають проводитися згідно з чинним законодавством, нормативними та інструктивними матеріалами, які регулюють трудові відносини.

Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (крім бюджетних установ) визначені П(С)БО 26 «Виплати працівникам», який затверджено наказом Міністерства фінансів України від 28 жовтня 2003 р. №601 [3, с. 54].

Згідно з П(С)БО 26 є п'ять видів виплат працівникам, згрупованих за подібними ознаками, а саме:

- поточні виплати;
- виплати при звільненні;
- виплати по закінченні трудової діяльності;
- виплати інструментами власного капіталу підприємства;
- інші довгострокові виплати.

Зобов'язання щодо виплат при звільненні визнається у разі, якщо підприємство має невідмовне зобов'язання звільнити працівника або кількох працівників до досягнення ними пенсійного віку або надавати виплати при звільненні за власним бажанням згідно із законодавством, контрактом чи іншою угодою. Виплати при звільненні визнаються витратами того періоду, в якому виникають зобов'язання за такими виплатами.

Виплати по закінченні трудової діяльності – виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті по закінченні трудової діяльності працівника [3, с. 196].

Виплати інструментами власного капіталу підприємства – виплати працівнику, за якими йому надається право на отримання фінансових інструментів власного капіталу, емітованих підприємством (або його материнським підприємством), або сума зобов'язань підприємства працівнику залежить від майбутньої ціни фінансових інструментів власного капіталу, емітованих підприємством.

Інші довгострокові виплати – виплати працівнику (окрім виплат по закінченні трудової діяльності, виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які не підлягають сплаті у повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу [3, с. 198].

Нарахована сума внесків за програмою з визначеним внеском визнається поточним зобов'язанням у періоді, протягом якого працівники виконували роботу.

Бухгалтерський облік має забезпечити:

- точне і своєчасне документальне оформлення даних про обсяг затрат праці;
- відображення обсягу виконаних робіт і затрат робочого часу кожним працівником за галузями і по підприємству в цілому;
- правильне нарахування оплати праці кожному працівникові відповідно до діючих положень;
- контроль за використанням фонду оплати праці;
- дотримання порядку розподілу оплати праці за об'єктами бухгалтерського обліку;
- повний і своєчасний розрахунок з працівниками щодо оплати праці;
- своєчасне складання та подання звітності з оплати праці.

Облік праці та її оплати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, зміцненню трудової дисципліни, підвищенню якості виробництва продукції, виконання робіт і послуг.

Запровадження та використання форм і систем оплати праці регулюється Законом України «Про оплату праці» та Кодексом Законів про працю України.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження і розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі.

Діючі на сьогодні в Україні ставки прибуткового податку гальмують зростання заробітної плати, через що трудові прибутки, які в нормальній

ситуації мають виражатися у формі оплати праці, стають "тіньовими", фальсифікуючи статистику загальних прибутків населення, звідси мільйонне недоврахування коштів у державному бюджеті та соціальних фондах, особливо пенсійному. Приведення податкового законодавства у відповідність до вимог часу дасть змогу знизити податковий прес на підприємства і забезпечити можливість збільшення фонду оплати праці [4, с. 67].

Одним із можливих напрямів антикризової політики у такій ситуації може стати перевірений закордонний досвід підвищення податкового тиску на високооплачувані прошарки населення та застосування диференційованої шкали оподаткування для населення з низькими рівнями заробітних плат.

Удосконалення податкової політики в галузі регулювання заробітної плати може бути здійснене внаслідок таких заходів [4, с. 109]:

- зміни параметрів шкали оподаткування, вдосконалення методики нарахування податків, перегляду системи надання пільг окремим категоріям працівників;

- збільшення розміру неоподаткованого мінімуму заробітної плати і перегляду розмірів прибутків, оскільки він не має бути меншим за реальний прожитковий мінімум, чого вимагає ст. 2 Закону України "Про прожитковий мінімум".

Домінуючим завданням у сфері оплати праці є захист працюючих від нерегулярності і неадекватності винагород за працю. Якщо розглянути досвід розвинутих країн, то можна помітити позитивні напрями щодо регулювання заробітної плати. Впровадження економічних реформ у країнах Східної Європи супроводжувалось, як правило, здійсненням численних і різнобічних заходів щодо державного регулювання реального рівня життя населення, забезпечення відповідних соціальних пропорцій. У Польщі на основі прогнозу зростання цін на наступний місяць, який

складається міністерством фінансів, розраховується норматив, що визначає припустиму межу приросту зарплати на державних підприємствах. Аналогічні нормативи застосовуються у Болгарії та Румунії. Мінімальна заробітна плата визначається у Польщі щоквартально після консультацій з профспілками, виходячи з результатів обстеження сімейних бюджетів. У бюджетних організаціях та установах Польщі динаміка заробітної плати визначається за допомогою спеціального нормативу по відношенню до динаміки середньої зарплати у матеріальному виробництві. На жаль, ці важливі моменти мало у чому знайшли втілення в механізмі політики доходів, що діє зараз в Україні [5, с. 27].

Отже, держава має достатньо сильні позиції у визначенні політики заробітної плати, а важливим завданням держави і надалі має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства з метою врегулювання соціально-трудових відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам. Останнім часом уряд зробив кроки щодо підвищення рівня життя населення та посилення цільової спрямованості соціальних програм. Помітними стають позитивні зрушення на ринку праці (зменшення числа безробітних, створення нових робочих місць, підвищення соціальних виплат). Водночас залишається і ряд проблем, що потребують термінового вирішення: ліквідація порушень законодавства про оплату праці, подальше підвищення основних соціальних гарантій і наближення їхнього рівня до прожиткового мінімуму, "детінізація" заробітної плати населення тощо. Рівень оплати праці є показником добробуту суспільства. Тому головним завданням держави як представника інтересів суспільства є не перманентна боротьба з труднощами, створюваними соціально-економічною політикою самої ж держави, а професійно грамотна розробка концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму забезпечення

своєчасної виплати заробітної плати та її відповідний рівень в умовах формування ринкової економіки України [6, с. 49].

Таким чином, питання вдосконалення державного регулювання оплати праці в Україні потребують невідкладного вирішення, насамперед шляхом перегляду механізму державного регулювання у частині посилення контролюючих функцій держави за процесом оплати праці та дотриманням вимог чинного законодавства у цій сфері.

Висновки: З заробітна плата є головною складовою доходів населення, підґрунтям життєдіяльності працівників та їх сімей, а звідси й найбільш потужним стимулом підвищення продуктивності праці. Але саме механізми формування та регулювання заробітної плати серед усіх чинників пострадянської теорії праці розроблені найменше.

Домінуючим завданням у сфері оплати праці є захист працюючих від нерегулярності і неадекватності винагород за працю. Якщо розглянути досвід розвинутих країн, то можна помітити позитивні напрями щодо регулювання заробітної плати. Україна повинна користуватись досвідом зарубіжних країн для того, щоб покращити стан соціального захисту нашого населення зокрема у виплаті заробітної плати, адже це є основою основ.

Оптимальними шляхами вирішення проблем оплати можна вважати такі:

- удосконалення тарифної системи та нормування праці;
- активна участь держави у регулюванні оплати праці;
- посилення мотивації працівників підприємств до праці;
- зміна орієнтації підприємців і менеджерів у сфері стимулювання праці з кількісних на якісні показники діяльності тощо.

До того ж, лише справедливий розподіл доходів у реальному секторі економіки допоможе подолати бідність в Україні. Необхідно переглянути політику регулювання системи оплати праці й особливої уваги приділити

посиленню контролюючих функцій держави за процесом формування та розподілу витрат від національного до локального рівнів економіки, що передбачає розробку методології та основ обґрунтованого збільшення витрат на оплату праці в Україні.

Підвищення заробітної плати – потужний стимул для всебічного розвитку економіки, завдяки якому можливе зростання внутрішнього попиту, піднесення національного виробництва, створення нових робочих місць та загальне поліпшення життя населення.

Удосконалювання систем оплати праці, пошук нових рішень, глибоке вивчення західного досвіду може допомогти вирішити в Україні цілу низку проблем, пов'язаних із заробітною платою, якісно поліпшити її стан та створити підґрунтя для підвищення зацікавленості працівників до високопродуктивної праці вже в найближчому майбутньому. Все це в комплексі може стати стимулом до економічного підйому нашої країни.

Література:

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.

2. Гриневич С.С, Кузьменко Н.В. Державне регулювання заробітної плати / С. С. Гриневич, Н. В. Кузьменко // Науковий вісник. Економіка, планування і управління в лісовиробничому комплексі. – 2006. – № 16.3 - с. 286.

3. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г.Т. Завіновська // К. : КНЕУ. - 2003. – с. 417.

4. Синяєва Л. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи їх вирішення в Україні // Регіональна економіка. – 2009. – № 1. - с. 395.

5. Шило Ж.С. Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні / Ж.С. Шило, О.Ю. Поліщук // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_1/45.pdf.

6. Проблеми регулювання оплати праці у посткризовій економіці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://conferences.neasmo.org.ua/node/1732>.