

УДК: 331.214.1

ОКРЕМІ ДИСКУСІЙНІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФОРМ І СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Томішина О.В., бакалавр

Вінницький фінансово-економічний університет, Україна, Вінниця

Дослідження деяких напрямів реформування оплати праці є актуальним, оскільки існує кілька дискусійних питань в галузі оплати праці, від яких значною мірою залежить прискорення процесу реформування заробітної плати. Сучасний вітчизняний механізм оплати праці неефективний і потребує вирішення низки проблем через застосування вдосконалених правових засад на макро- і мікроекономічному рівнях, враховуючи державні завдання подальшої активізації соціальної політики. Предметом дослідження є окремі аспекти теорії та практики розрахунків з оплати праці, що залишаються дискусійними. Метою дослідження є подальші наукові дослідження і розробки у напрямку удосконалення розрахунків з оплати праці. Методом проведення дослідження є аналіз ринку праці, аналіз регулювання ринку праці, аналіз сутності заробітної плати, аналіз аспектів стимулювання праці на підприємстві. Результатом роботи є вирішення проблеми підвищення рівня заробітної плати пов'язане з підвищенням продуктивності праці на основі більш повного й ефективного використання виробничих ресурсів, зі зміною ситуації на ринку товарів і послуг та на ринку праці в напрямку посилення попиту і поліпшення якісних характеристик пропозиції. У свою чергу, розширення ринків збуту дасть можливість підприємству для збільшення обсягів виробництва та завдяки цьому оптимізувати заробітну плату. Сферою застосування зазначених пропозицій оптимізації політики заробітної плати створені для стимулу діяльності працівників підприємств у теперішніх ринкових умовах господарювання, а й для зростання продуктивності праці та

обсягів виробництва, що призведе до зростання рівня заробітної плати та покращення загальної економічної політики підприємств. Зроблені висновки: в Україні потрібна нова політика реформування оплати праці, яка б відповідала сучасним ринковим відносинам. В її основу має бути покладений перехід від визначення ціни праці як вартості засобів на особисте споживання працівника до визначення реальної ціни робочої сили як вартості засобів, необхідних для розширеного (повного) відтворення працюючої людини і членів її сім'ї. Вище зазначене вказує на необхідність переорієнтації державної політики отримання доходів працівниками у сферах економіки, удосконалення механізму використання форм і систем заробітної плати та ін.

Ключові слова: «розрахунки з персоналом», «оплата праці», «виплати працівникам».

Томишина О. В. Отдельные дискуссионные аспекты совершенствования механизма форм и систем оплаты труда/ Винницкий финансово-экономический университет, Украина, Винница

Исследование некоторых направлений реформирования оплаты труда является актуальным, поскольку существует несколько дискуссионных вопросов в области оплаты труда, от которых в значительной степени зависит ускорение процесса реформирования заработной платы.

Современный отечественный механизм оплаты труда неэффективен и требует решения ряда проблем из-за применения усовершенствованных правовых основ на макро - и микроэкономическом уровнях , учитывая государственные задачи дальнейшей активизации социальной политики . Предметом исследования являются отдельные аспекты теории и практики расчетов по оплате труда, остаются дискуссионными . Целью исследования дальнейшие научные исследования и разработки в направлении совершенствования расчетов по оплате труда . Методом проведения исследования является анализ рынка труда , анализ регулирования рынка труда , анализ сущности заработной платы , анализ аспектов стимулирования труда на предприятии . Результатом работы является решение проблемы

повышения уровня заработной платы связано с повышением производительности труда на основе более полного и эффективного использования производственных ресурсов , с изменением ситуации на рынке товаров и услуг и на рынке труда в направлении усиления спроса и улучшение качественных характеристик предложения . В свою очередь , расширение рынков сбыта позволит предприятию для увеличения объемов производства и благодаря этому оптимизировать заработную плату. Сферой применения указанных предложений оптимизации политики заработной платы созданы для стимула деятельности работников предприятий в нынешних рыночных условиях хозяйствования , но и для роста производительности труда и объемов производства , что приведет к росту уровня заработной платы и улучшения общей экономической политики предприятий . Сделанные выводы: в Украине нужна новая политика реформирования оплаты труда , которая бы отвечала современным рыночным отношениям. В ее основу должен быть положен переход от определения цены труда как стоимости средств на личное потребление работника к определению реальной цены рабочей силы как стоимости средств, необходимых для расширенного (полного) воспроизведение работающего человека и членов его семьи . Выше указанное указывает на необходимость переориентации государственной политики получения доходов работниками в сферах экономики, совершенствования механизма использования форм и систем заработной платы и др. .

Ключевые слова: «расчеты с персоналом», «оплата труда», «выплаты работникам».

Tomishina O. V. Certain aspects of improving the mechanism diskusionnyye forms and pay systems / Vinnitsa Finance and Economics University

Investigation of some areas of wage reform is urgent because there are some controversial issues in the field of remuneration, of which largely depends on the acceleration of the reform process payroll. Modern domestic wage mechanism is ineffective and needs to address a number of problems through the application of advanced legal principles at the macro and micro levels, including public tasks of

further intensification of social policy. The object of study is the individual aspects of the theory and practice of calculation of wages that remain controversial . The study aims to further research and development in the direction of improving the calculations of wages. The method of the study is to analyze the labor market, labor market analysis , analysis of the nature of salary, incentive analysis issues in the enterprise. The work is the improvement in wages associated with higher productivity through more complete and efficient use of production resources and a change in the situation on the market of goods and services and the labor market to strengthen demand and improvement of quality of supply. In turn, market expansion will enable the company to increase production and thereby optimize wages. The scope of these proposals optimization wage policy designed to encourage the activities of employees of companies in the current market conditions , but also to increase productivity and output, leading to higher wages and improved the general economic policies of enterprises. Conclusions : Ukraine needs a new policy of wage reform that would meet modern market economy . It is based must be based on the transition from the price the cost of labor as a means for personal consumption employee to determine the actual cost of labor as the cost of resources needed for the extended (full) to reproduce the working man and members of his family . The above mentioned points to the need to reorient public policy of income workers in the economy, improve the mechanism to use forms and payroll systems, and others.

Keywords: "buyout", "pay", "employee benefits."

Вступ

Оплата праці – найсуперечливіша категорія в системі умов праці, оскільки саме в ній відбиваються різнобічні інтереси сторін суспільно-трудових відносин, усі їхні досягнення й прорахунки. Це один із найважливіших показників, що характеризує рівень економічного та соціального стану суспільства і залежить передусім від продуктивності праці.

В Україні існує необхідність у радикальних змінах в організації й стимулюванні ефективності праці, оптимізації диференціації доходів

працюючих та їх оподаткування, що є обов'язковою передумовою сталого соціально-економічного розвитку. Виходячи з цього цілком закономірною є потреба у своєчасній, об'єктивній і достовірній інформації про розрахунки з оплати праці з погляду кожної із сторін соціально-трудових відносин – держави, роботодавця і найманого працівника. У таких умовах особливої актуальності набуває дослідження теоретичних і прикладних аспектів бухгалтерського обліку і контролю розрахунків з оплати праці.

Основними з актуальних напрямів реформування оплати праці, щодо яких існує кілька дискусійних питань в галузі оплати праці є наступні: співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати; купівельна спроможність заробітної плати, тобто реальна заробітна плата; частка витрат на оплату праці в загальних витратах. Досі не до кінця вирішеними залишаються деякі методологічні проблеми в галузі мінімальної заробітної плати, питання державних гарантій з оплати праці і різниця у методичних підходах розрахунку вартісної величини прожиткового мінімуму [2, с.37].

У країнах з ринковою економікою економісти розглядають заробітну плату як ціну, що виплачується за застосування праці. Відповідно трактується поняття "праця". У деякому розумінні праця - це застосування фізичних і розумових здібностей людей у виробництві товарів і послуг.

Основними складовими ринку праці є пропозиція, що охоплює все економічно активне населення, та попит, який визначається загальною потребою економіки у найманій робочій силі. Попит і пропозиція між собою пов'язані ціною праці [3, с.22]. Механізм дії їх часто проявляється через зростання ставки оплати праці, що призводить до збільшення витрат виробництва, та ціни продукції, що викликає скорочення масштабів виробництва і, в результаті, скорочення попиту на працю. І навпаки, при зменшенні ставок заробітної плати - зростання попиту на працю. Розмір оплати праці визначає рішення людей про участь у найманій праці [4, с.5]. На взаємодію складових ринку праці мають вплив багато чинників, що збільшують або зменшують її при будь-якому рівні оплати праці. Перш за все до них

належить рівень життя населення, падіння якого веде до різкого зростання пропозиції праці. Якщо основна частина попиту та пропозиції задоволена (працівники забезпечені роботою, а роботодавці - працівниками), то складаються сприятливі умови для функціонування економіки [5, с.33].

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, що вона виконує у фазах суспільного виробництва: виробництві, розподілі, обміні і споживанні. Відомо, що дієвість оплати праці визначається тим, наскільки повно вона виконує свої основні функції. Є три основні функції заробітної плати: відтворювальна, регулююча і стимулююча (мотиваційна). Рівень заробітної плати в масштабі національної економіки залежить від таких макроекономічних показників: обсягу зробленої галузями продукції; співвідношення між проміжним споживанням зробленої продукції галузями і доданої до неї вартістю чи валовим внутрішнім продуктом (ВВП); розподілу ВВП на оплату праці, непрямі податки, субсидії і прибуток; чисельності населення і його активної частини, зайнятої в економіці [6, с.46].

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності та господарювання шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм та гарантій, умов та розмірів оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, керівників підприємств, розмірів фонду споживання підприємств [2, с.31].

Всі інші аспекти стимулювання праці на підприємстві - вибір форм та систем оплати праці, затвердження окладів, розцінок, визначення умов та розмірів преміювання, побудова системи додаткового стимулювання трудової активності робітників, розміри стимулюючих, компенсаційних та гарантійних сплат, вибір ефективних форм розподілу колективного заробітку з урахуванням особистого внеску та інше - визначається підприємством самостійно з урахуванням господарської доцільності та фінансових можливостей [2, с.38].

Рівень заробітної плати в масштабі окремого підприємства залежить від: рівня обсягу виробництва, виробничо-технічного потенціалу підприємства, рівня застосовуваних технологій, матеріало- й енергоємності виробленої

продукції та ін. [3, с.46]. Має сенс підвищення частки заробітної плати в доходах підприємства, тому що це неминуче спричинить зростання цін, зниження попиту, зниження обсягу виробництва, знижуючи таким чином, попит на робочу силу і ціну праці. Вирішення проблеми підвищення рівня заробітної плати пов'язане з підвищенням продуктивності праці на основі більш повного й ефективного використання виробничих ресурсів, зі зміною ситуації на ринку товарів і послуг та на ринку праці в напрямку посилення попиту і поліпшення якісних характеристик пропозиції.

Сферою застосування результатів дослідження є оптимальна політика заробітної плати підприємств, яка має передбачати оптимізацію планування оплати праці на підприємстві, яка полягає в наступному [4, с.58]:

- оплата праці працівника має складатися з слідуючих частин:

- а) посадового окладу (однакового для всіх працівників, що займають однакові посади);

- б) надбавки в залежності від вислуги років (однакові для всіх працівників з однаковою вислугою років на даному підприємстві);

- в) надбавки в залежності від конкретного внеску кожного працівника в результати діяльності підприємства (персонально для кожного працівника залежно від особистої ініціативи в забезпеченні досягнення мети підприємства);

- посадовий оклад має визначається на основі атестації працівника і привласнення йому тарифного розряду;

- надбавка за вислугу років має встановлюватися за бажанням підприємством у відповідності з нормативними актами залежно від числа років роботи на даному підприємстві;

- г) доплата за виконання робіт у понаднормовий час та у святкові чи вихідні дні;

- д) доплата за розширення зони обслуговування;

- е) доплата за сумісництво;

- є) доплата за виконання робіт у нічний час;

- ж) доплата за бригадирство;

- з) доплата за ненормований робочий день;
- и) доплата за виконання робіт у шкідливих умовах праці;
- і) оплата законодавчо встановлених відпусток, в тому числі компенсація невикористаної відпустки;
- ї) матеріальна допомога на оздоровлення до відпустки;
- й) матеріальна допомога до святкових та ювілейних дат.

Література:

1. Бухгалтерський фінансовий облік [текст]: підручник для студентів спеціальності “Облік і аудит” вищих навчальних закладів [Ф.Ф. Бутинець та ін.]; під заг. ред. [і з передм.] Ф.Ф. Бутинця. – 8-ме вид., доп. і перероб. – Житомир: ПП. “Рута”, 2009. – 912 с.
2. Завгородній А.Г. Фінансово-економічний словник / А.Г. Завгородній, Г.Л. Вознюк. – Львів: Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2009. – 714 с.
3. Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність” від 16.07.99 р. № 996-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=996-14>.
4. Закон України “Про оплату праці” від 25.03.95 р №108/95 ВР із змінами та доповненнями, внесеними Законом України від 23.01.97 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
5. Крупка Я.Д., Завгородній А.Г., Микитюк Н.Я. та ін. Фінансовий облік: [підручник] / Я.Д. Крупка, А.Г. Завгородній, Н.Я. Микитюк та ін. – К.: ХАЙ-ТЕК ПРЕС, 2010. – 540с.
6. Ткаченко Н.А. Особливості документального оформлення операцій з обліку праці та її оплати / Н.А. Ткаченко // Облік і фінанси АПК. – 2011. – № 3. – С. 79-83.

References:

1. Bukhhalters'kyi finansovyy oblik [tekst]: pidruchnyk dlya studentiv spetsial'nosti "Oblik i audyt" vyshchyykh navchal'nykh zakladiv [F.F. Butynets' ta in.]; pid zah. red. [i z peredm.] F.F. Butyntsiya. – 8-me vyd., dop. i pererob. – Zhytomyr: PP. "Ruta", 2009. – 912 s.
2. Zavorodniy A.H. Finansovo-ekonomichnyy slovnyk / A.H. Zavorodniy, H.L. Voznyuk. – L'viv: Vydavnytstvo Natsional'noho universytetu "L'vivs'ka politekhnika", 2009. – 714 s.
3. Zakon Ukrainy "Pro bukhalters'kyi oblik ta finansovu zvitnist'" vid 16.07.99 r. # 996-KhIV [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=996-14>.
4. Zakon Ukrainy "Pro oplatu pratsi" vid 25.03.95 r #108/95 VR iz zminamy ta dopovnennyamy, vnesenymy Zakonom Ukrainy vid 23.01.97 r. [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vr>.
5. Krupka Ya.D., Zavorodniy A.H., Mykytyuk N.Ya. ta in. Finansovyy oblik: [pidruchnyk] / Ya.D. Krupka, A.H. Zavorodniy, N.Ya. Mykytyuk ta in. – K.:KhAY-TEK PRES, 2010. – 540s.
6. Tkachenko N.A. Osoblyvosti dokumental'noho oformlennya operatsiy z obliku pratsi ta yiyi oplaty / N.A. Tkachenko // Oblik i finansy APK. – 2011. – # 3. – S. 79-83.