

УДК 331.2

А. В. Чорнобай,

аспірант кафедри економіки, Дніпровський державний аграрно-економічний університет  
ORCID ID: 0000-0002-8953-0387

DOI: 10.32702/2306-6792.2019.18.68

## ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ОДНА З НАЙВАЖЛИВИШИХ СКЛАДОВИХ ЧАСТИН ПОЛІТИКИ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ

A. Chornobai,

Postgraduate Student at the Department of Economics, Dnipro State Agrarian and Economic University

### WAGES AS ONE OF THE MOST IMPORTANT COMPONENTS OF THE INCOME POLICY

У статті проаналізовано рівень оплати праці у нашій державі. Установлено, що оплата праці є винагородою, котра обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник чи уповноважений ним орган виплачує робітнику за виконану ним роботу. Визначено, що оплата праці є однією з найважливіших складових частин політики доходів населення. Досліджено ваговий внесок вчених-економістів стосовно питання оплати праці і встановлено, що проблема оплати праці лишається невирішеною. Обґрунтовано, що підвищення рівня оплати праці буде спонукати робітників краще, якісніше та більше виконувати роботу за одиницю робочого часу. Визначено, для щоб рівень оплати праці був більшим, то необхідно прийняти заходи для подолання корупції в державних органах влади. Виявлено, що Україна знаходиться на першому місці по рівню корупції серед країн Європи. Досліджено, що оплата праці виконує низку важливих функцій як для підприємства, так і для робітника. Необхідно застосувати досвід європейських, азійських та американських країн із розвинутою економікою це допоможе вирішити низку важливих питань щодо оплати праці. Визначено, що функціонування економіки держави у сучасних умовах неможливе без належного стимулювання робітників. Встановлено, що система оплати праці в Україні не відповідає вимогам соціально орієнтованої економіки. Розглянуто та обґрунтовано шляхи удосконалення системи оплати праці у теперішніх умовах господарювання. Аргументовано, що підвищення заробітної плати є потужним стимулом для всебічного розвитку державної економіки, завдяки котрому можна розраховувати на зростання внутрішнього попиту, піднесення національного виробництва, створення нових робочих місць і загальне поліпшення життя населення.

The level of remuneration in our country is analyzed. It is established that wages are remuneration, calculated in monetary terms, which according to the employment contract the owner or the body authorized by him pays the worker for the work performed by him. It is determined that wages are one of the most important components of the population income policy. The weight of scientific economists concerning the issue of remuneration is investigated and it is established that the problem of remuneration remains unresolved. It is substantiated that raising the level of remuneration will encourage workers to better, better and more work per unit of working time. It is determined that in order for the level of wages to be higher, it is necessary to take measures to overcome corruption in the state authorities. It is revealed that Ukraine is in the first place in terms of corruption among European countries. It was investigated that wages carry out a number of important functions both for the enterprise and for the worker. It is necessary to apply the experience of European, Asian and American advanced economies to help solve a number of important issues regarding pay. It is determined that functioning of the state economy in modern conditions is impossible without proper stimulation of workers. It has been established that the system of remuneration in Ukraine does not meet the requirements of a socially oriented economy. The ways of improvement of the system of remuneration in the present conditions of management are considered and substantiated. It was investigated that wage increases are a powerful stimulus for the comprehensive development of the state economy, which can be expected on the growth of domestic demand, the rise of national production, the creation of new jobs and the overall improvement of the lives of the population.

It is determined that in order to remedy the situation with regard to the issue of wages, it is necessary to take effective measures, that is, to revise the level of social standards at the state level. It is proved that the study of the organization of remuneration is extremely relevant in light of the economic conditions in which the company operates. The research-theoretical principles of labor remuneration at the enterprise are researched.

*Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, витрати на оплату праці, система оплати праці, держава.*

*Key words: labor remuneration, wages, labor costs, wage system, state.*

#### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Однією з основних проблем у нашій державі є низький рівень оплати праці більшості верств населення. Є несправедливість рівня оплати праці

людей, які працюють звичайними працівниками в установах порівняно з людьми, які працюють у міських, районних радах і адміністраціях і т.п. за однакового рівня професійної підготовки і зай-

маній посаді. Проблема ще полягає у тому, що звичайні працівники, які працюють робітниками в агропромислового виробництва, промисловості тощо отримують низьку заробітну плату.

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Вагомий внесок у розробку теоретико-методологічних аспектів проблем оплати праці зробили такі вчені: С.Ф. Покропивний, М.Д. Ведерников, О.А. Грішнов, Бутинець Ф.Ф., А. Батура, Д. Богиня, М. Калина, В. Карпенко, М. Кім, Т. Кір'ян, А. Колот, Г. Куліков, В. Лагутін, В. Липов, Л. Лисогір, В. Нижник, В. Новіков, О. Новікова, Н. Павловська, І. Петрова, М. Семикіна, С. Тютюнникова, М. Шаповал, А. Шевченко, А. Абалкін, Н. Вишневіська, Г. Дублянська, В. Куліков, Д. Львов, Р. Капелюшников, А. Соболевська, Р. Яковлев та інші.

Вітчизняні економісти досліджуючи поняття "заробітна плата", також пропонують свої визначення поняття "заробітна плата". Зокрема С.Ф. Покропивний вважає, що "заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості (доходу). Якщо для перших заробітна плата є основною формою доходу, то для інших — елементом витрат на виробництво, чинником конкурентоспроможності продукції, складовою доходу підприємства".

Ще одне визначення поняття "заробітна плата" запропоноване М.Д. Ведерниковим. З його точки зору, заробітна плата є первинним доходом домашніх господарств, який передбачає винагороду в грошовій або натуральній формі, що має бути виплачена роботодавцем найманому працівнику за роботу, виконану у звітному періоді.

Проте, дивлячись на значні теоретико-наукові напрацювання, проблема оплати праці лишається невирішеною.

### МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою статті є дослідження проблемних запитань стосовно оплати праці у нашій державі і запровадження заходів щодо підвищення рівня заробітної плати для населення України.

### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Оплата праці є винагородою, котра обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник чи уповноважений ним орган виплачує робітнику за виконану ним роботу. На державному рівні регулювання розміру оплати праці робочої сили відбувається шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати. Мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, а

також погодинну норму праці (обсяг робіт) Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та господарювання. Цей показник є одним із найважливіших чинників соціального захисту працюючих, адже виходячи із його величини визначають розмір пенсії за віком, стипендії, допомоги у зв'язку з безробіттям, у зв'язку з доглядом за дитиною, виплати за лікарняними листками і т.д.

Оплата праці виконує ряд важливих функцій як власне для робітника, так і для підприємства і економіки країни у цілому. Характеристику відтворювальної, стимулюючої, оптимізаційної, соціальної, регулюючої функції і функції формування платоспроможного попиту [1, с. 123].

Оплата праці в агропромислового виробництві відіграє важливе значення, оскільки галузь сільського господарства забезпечує населення харчовими продуктами і від того, яка буде її оплата залежить якість і кількість продукції за одиницю робочого часу. Від того, що вона буде більшою залежить якість і кількість продукції, бо за більшу оплату своєї праці у працівників буде краща мотивація і ставлення до своєї роботи.

Прибуток підприємства у виробництві, у тому числі агропромислового, використовується не лише в інтересах підприємця як фінансовий результат діяльності, а й в інтересах найманого робітника шляхом отримання більшого розміру оплати праці. У цьому полягає стимулююча функція прибутку. Стимулювання робітників через оплату праці реалізує прибуток як фінансовий ресурс підприємства, котрий може бути використаний для заохочувальних та компенсаційних виплат [4, с. 92].

Витрати на оплату праці є однією із складових вартості готової продукції. Заробітна плата як головне джерело доходів населення є визначальним фактором формування соціальної справедливості в суспільстві, платоспроможності, що у свою чергу безпосередньо впливає на економічну активність у реальному секторі народногосподарського комплексу країни. За роки незалежності так і не створено умови щодо суттєвого поліпшення рівня життя народу [6, с. 71].

Функціонування економіки держави у сучасних умовах неможливе без належного стимулювання робітників. Система оплати праці в Україні не відповідає вимогам соціально орієнтованої економіки. Внаслідок цього дуже важливим запитанням економко-соціальних перетворень є удосконалення та реформування державного регулювання системи оплати праці в процесі забезпечення дієвості заходів, котрі регулюють та формують елементи її системи. Сучасна система оплати праці не є ідеальною для забезпечення соціального захисту працюючих, незмінності і суворого дотримання установлених соціальних норм і гарантій. Політика доходів населення в нашій дер-

жаві потребує якісного реформування, а для цього доцільним є застосування досвіду країн із розвинутою економікою.

Сучасна економіка ставить дуже великі вимоги до організації оплати праці. З одного боку, підприємства повністю незалежні в організації праці і заробітної плати, визначенні розміру фонду заробітної плати, установленні тарифних ставок та посадових окладів, преміюванні працівників. З іншого боку, підприємствам необхідно знаходити резерви зниження витрат на заробітну плату та забезпечення якості продукції, для забезпечення конкурентоспроможності на ринку. Все це і відбувається під наглядом державних органів, котрі встановлюють мінімальні розміри та тарифні ставки [5, с. 211].

Регулювання механізму оплати праці повинно логічно і збалансовано поєднуватись із загальним процесом змін у сфері ринкової економіки, насамперед у сфері соціального захисту, грошово-кредитній, податковій, економічній та фінансовій системах [9, с. 419]. Тому проблема оплати праці у теперішніх умовах економічної нестабільності із метою ефективною і раціональною мотивації, удосконалення механізму надання заробітної плати набуває особливого, важливого значення. Правильний вибір форми і системи оплати праці, котрі включають в себе особливості робочого процесу, завдання, котрі стоять перед відповідним робочим місцем, професією чи ж кваліфікацією працівника, його персональні інтереси, що є ефективним організаційним методом та важливим мотивуючим фактором. Усі ці умови повинні бути враховані для забезпечення дієвості механізму надання заробітної плати.

Вдосконалювання системи оплати праці, пошук нових рішень, глибоке вивчення світового досвіду може допомогти вирішити в державі цілий ряд проблем, котрі пов'язані із заробітною платою, якісно поліпшити її стан і створити підґрунтя для підвищення зацікавленості робітників до високопродуктивної праці уже у найближчий час. Все це в комплексі може стати стимулом до економічного підйому держави. Низька оплата праці призвела сьогодні до скорочення у край потрібного для економіки країни попиту та підірвала загальний рівень упевненості суспільства у майбутньому [2, с. 377].

На сьогодні одним з пріоритетних завдань держави повинно стати стимулювання внутрішнього споживання і підвищення купівельної спроможності населення. До того ж, лише справедливий розподіл доходів у реальному секторі економіки допоможе подолати бідність у державі.

В економічній ситуації, котра склалася на сьогодні у нашій державі, потрібно переглянути політику регулювання системи оплати праці та особливої уваги приділити посиленню контролюючих функцій держави за процесом формування і розподілу витрат від національного до локального рівнів економіки, котре передбачає розробку ме-

тодології і основ обґрунтованого збільшення витрат на оплату праці в державі. Підвищення заробітної плати є потужним стимулом для всебічного розвитку вітчизняної економіки, завдяки якому можна розраховувати на зростання внутрішнього попиту, піднесення національного виробництва, створення нових робочих місць і загальне поліпшення життя населення [8, с. 395].

Проблема вдосконалення оплати праці шляхом упровадження в практику дієвого механізму її регулювання є дуже актуальною. Економічне піднесення в державі неможливе без підвищення результативності праці, котре може бути досягнуто через посилення стимулюючої ролі оплати праці. Основним принципом реалізації цієї функції є диференціація рівня оплати праці і її ефективності. Головним інструментом такої диференціації є тарифна система оплати праці. Досвід європейських, американських та азійських країн з розвинутою ринковою економікою, де успішно діють тарифні системи, це підтверджує. Європейські системи оплати праці заслуговують особливої уваги. Майже всі вони складаються з двох частин: базової (незмінної) і додаткової (змінної, залежної від різних чинників), котра забезпечує стимулювання робітників [3, с. 254].

Для удосконалення системи оплати праці у теперішніх умовах господарювання необхідно: забезпечити підвищення рівня організації робочого місця; забезпечити своєчасну видачу робочого завдання; покращення технічного стану робочого місця, проведення своєчасного профілактичного та поточного ремонту, модернізації; удосконалення координації робіт на певному робочому місці із роботою структурного підрозділу в цілому та технологічно взаємопов'язаного робочими місцями; інтенсивно впроваджувати ефективні моделі організації праці; розробити адаптовану для підприємства гнучку єдину тарифну сітку, власну прогресивну шкалу міжрозрядних коефіцієнтів, котрі враховують складність праці, рівень кваліфікації і відповідальність; забезпечити механізм послідовного установлення мінімальної ставки першого тарифного розряду на рівні прожиткового мінімуму; підтримувати стабільність та своєчасність виплати заробітної плати, проводити її індексацію з урахуванням інфляції; розробити гнучку систему індивідуального та колективного матеріального преміювання за наслідками роботи за місяць, квартал, півріччя і рік; підвищити якість та зміцнити систему нормування праці у всіх структурних підрозділах із використанням різноманітних видів нормування (норм виробітку, норм обслуговування, норм часу); ширше використовувати різні форми контролю за роботою виконавців, забезпечити гласність результатів оцінки та контролю; визначити чітку відповідальність за різного роду порушення, упущення, конкретизувати заходи

матеріальної і дисциплінарної відповідальності, забезпечити їх порівняння з важливістю роботи і важкістю провини; гарантувати затребуваність відповідальності; створити оптимальні умови для кар'єрного зростання добре працюючим працівникам [10, с. 263].

Низька оплата праці, високий рівень безробіття стимулюють процеси міграції. У результаті міграційних змін наша держава втрачає молодь, осіб працездатного віку, котрі їдуть у пошуках кращого життя за кордон, і відповідно працюють на благо інших країн. Щоб запобігти і виправити ситуацію, необхідно ужити дієвих заходів: на державному рівні переглянути рівень соціальних стандартів; створювати нові робочі місця; за рахунок привабливого інвестиційного клімату стимулювати приплив іноземних інвестицій; надавати пільги по оподаткуванню для підприємців-початківців; стимулювати самозайнятість [7, с. 432].

### ВИСНОВКИ

Однією із найважливіших проблем організації оплати праці на підприємствах в нашій державі сьогодні є відсутність дієвого механізму зацікавленості робітників, котрий був би здатний забезпечити максимально тісний взаємозв'язок їх оплати праці із фактичним трудовим внеском кожного робітника і колективу підприємства в цілому, з одного боку, та був економічно обґрунтований та відповідав би стратегії розвитку підприємства — із іншого. Та у той же самий час не суперечив би ні законам ринкової економіки, ні принципам соціальної відповідальності бізнесу та соціального партнерства. Зазначена проблема полягає у тому, що на законодавчому рівні встановлений низький рівень мінімальної заробітної плати порівняно з державами Європейського Союзу, Швейцарією та іншими країнами.

Для того, щоб заробітна плата була такою як в розвинутих державах світу, зокрема мінімальна заробітна плата, необхідно прийняти дієві рішення стосовно покращення роботи агропромислового виробництва, промисловості, інформаційних технологій тощо. Це все дасть можливість для зростання доходів населення, що в свою чергу зробить нашу державу однією з найбагатших країн Європи упродовж десяти років по рівню доходів на душу населення.

#### Література:

1. Ведерников М.Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників: підручник / М.Д. Ведерников. — Хмельницький: Евріка, 2015. — 288 с. — С. 123.
2. Гетьман О.О. Економіка підприємства: навч. посіб. / Гетьман О.О., Шаповал В.М. — [2-ге видання]. — К.: Центр учбової літератури, 2017. — 488 с. — С. 377.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішнова. — К.: Знання, 2014. — 390 с. — С. 254.

4. Економіка сільського господарства: навч. посіб. / За ред. В.К. Збарського, В.І. Мацибори. — К.: Каравела, 2013. — 280 с. — С. 92.

5. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчальний посібник / Н.І. Єсінова. — К.: Кондор, 2013. — 432 с. — С. 211.

6. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. — К.: КНЕУ, 2015. — 148 с. — С. 71.

7. Іванілов О.С. Економіка підприємства: підруч. / О.С. Іванілов. — К.: Центр учбової літератури, 2014. — 728 с. — С. 432.

8. Мних Є.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: підручник / Є.В. Мних. — К.: КНТЕУ, 2011. — 514 с. — С. 395.

9. Мочерний С.В. Політична економія: навч. посіб. / С.В. Мочерний. — К.: Знання-Прес, 2016. — 687 с. — С. 419.

10. Покропивний С.Ф. Економіка підприємства: підручник / С.Ф. Покропивний. — К.: КНЕУ, 2014. — 528 с. — С. 263.

#### References:

1. Vedernykov, M.D. (2015), Rynkovyy mekhanizm rehulyuvannya oplaty pratsi robotnykiv: pidruchnyk [Market mechanism for labor remuneration regulation: a textbook], Evrika, Khmelnytskyi, Ukraine.
  2. Getman, O.O. (2017), Ekonomika pidpryyemstva: Navchal'nyy posibnyk [Business Economics: Textbook], Tsentr uchbovoyi literatury, Kyiv, Ukraine.
  3. Grishnova, O.A. (2014), Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny: pidruchnyk [Economics of Labor and Social-Labor Relations: Textbook], Znannya, Kyiv, Ukraine.
  4. Zbars'kyj, V.K. and Matsybora, V.I. (2013), Ekonomika sil's'koho hospodarstva: Navchal'nyy posibnyk [Economics of Agriculture: Textbook], Karavela, Kyiv, Ukraine.
  5. Yesinova, N.I. (2013), Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny: navchal'nyy posibnyk [Labor Economics and Socio-Labor Relations: Textbook], Kondor, Kyiv, Ukraine.
  6. Zavinovska, G.T. (2015), Ekonomika pratsi: navchal'nyy posibnyk [Labor Economics: Textbook], KNEU, Kyiv, Ukraine.
  7. Ivanilov, O.S. (2014), Ekonomika pidpryyemstva: pidruchnyk [Business Economics: Textbook], Tsentr uchbovoyi literatury, Kyiv, Ukraine.
  8. Mnykh, Ye.V. (2011), Ekonomichnyy analiz diyal'nosti pidpryyemstva: pidruchnyk [Economic analysis of enterprise activity: textbook], KNTEU, Kyiv, Ukraine.
  9. Mochernyy, S.V. (2016), Politychna ekonomiya: navchal'nyy posibnyk [Political Economy: Textbook], Znannya-Pres, Kyiv, Ukraine.
  10. Pokropyvnyy, S.F. (2014), Ekonomika pidpryyemstva: pidruchnyk [Business Economics: Textbook], KNEU, Kyiv, Ukraine.
- Стаття надійшла до редакції 15.09.2019 р.*