

ЕФЕКТИВНИЙ РОЗПОДІЛ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

Заробітна плата є основним джерелом доходу українського населення (станом на 2012 рік 41,8% відводиться заробітній платі у загальній структурі доходів), а для підприємства – вагомим елементом витрат на виробництво. За останні п'ять років середньомісячна заробітна плата в промисловості, в сільському господарстві, а також доходи населення зросли приблизно на 80%. У той же час рівень валового внутрішнього продукту (ВВП), що припадає на одного працівника України, – лише на 50% (табл.) [1]. За даних економічних умов закон випереджуючого зростання продуктивності праці над темпами приросту заробітної плати не виконується. Тому на сьогодні одним із першочергових завдань, як на макроекономічному рівні, так для підприємства постає побудова ефективної системи управління продуктивністю праці та заробітною платою.

Таблиця

Динаміка макроекономічних показників розвитку економіки України в 2008-2012 роках

Показники	2008	2009	2010	2011	2012
Середньомісячна заробітна плата в промисловості, грн./міс.	2017	2117	2580	3120	3500
Середньомісячна заробітна плата в сільському господарстві, грн./міс.	1076	1206	1430	1 800	2023
ВВП на 1-го працівника, грн.	45205,15	45234,13	53417,99	64065,45	69333,65
Доходи населення, млн.грн	845641	894286	1101175	1266753	1457864

Як відомо, правову основу структури заробітної плати закладено у ст. 2 Закону України «Про оплату праці», згідно з якою до складу входять основна, додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати [2]. Але, як і плани господарської діяльності, так і модель формування витрат на оплату праці кожне підприємство визначає самостійно. Слід відзначити, що наразі науковці вдало підкреслюють негативні реалії у сфері оплати праці. Як показує практика, більшість доплат до заробітної плати взагалі не залежать від чинників виробничої діяльності підприємства або ж трудового внеску працівника.

Як на нашу думку, заробітна плата на підприємстві повинна включати всі три складові елементи: основну та додаткову заробітну плату та інші заохочувальні та компенсаційні виплати. При цьому потребують зміни законодавчі акти, що не передбачають додаткових відомостей про природу й особливості оплати праці.

За статистичними даними в Україні за 2012 рік в середньому по економіці лише 62,5 % витрат приходить на виплату основної заробітної плати. Максимальна частка основної заробітної плати у структурі фонду оплати праці спостерігається в сільському господарстві, мисливстві (і пов'язані з ними послуги) та будівництві у розмірах відповідно 83,8% і 75,1%. Мінімальна частка основної заробітної плати зорієнтована в державному управлінні на рівні 37,7%.

В промисловості України при середньому розмірі заробітної плати 3500 грн. структура витрат на оплату праці працівників має наступний вигляд: основна заробітна плата – 61,07%, додаткова заробітна плата – 35,03% та інші заохочувальні та компенсаційні витрати – 3,9% [1]. Наприклад, структура заробітної плати робітників обробної промисловості США включає: базова заробітна плата – 94,3%, у тому числі тарифна частина – 84,5%; регулярні премії – 0,5%; доплати за зростання продуктивності праці, вартості життя – 9,5%; оплата понаднормових робіт, робіт у вихідні та святкові дні – 4,2%; оплата змінної роботи – 0,9%; нерегулярні премії (різдвяні, новорічні) – 0,42% [3, с.88].

Але, як стверджує політика оплати праці західних країн, структура фонду заробітної плати є ефективною при рівні основної заробітної платі у розмірі 80-85%. Наприклад, питома вага основної заробітної плати в Болгарії становить 80%, Данії – 85,6%, Великобританії – 82,7%, Російській Федерації значення питомої ваги у розмірі 78% основної заробітної плати не відповідає оптимальному співвідношенню.

Отже, для вітчизняної економіки характерний неефективний розподіл витрат на оплату праці. Тому збільшення частки основної заробітної плати у витратах на оплату праці є важливою умовою підвищення мотивації до праці і, як наслідок, підвищення її ефективності.

В свою чергу, як одним із варіантів вирішення даної проблеми англійськими спеціалістами в середині 70-х років минулого століття розроблено динамічну модель заробітної плати при якій її структура має наступний вигляд: тарифна частина – 85%, періодичні премії за індивідуальні досягнення – 10%, премії за результати діяльності підприємства в цілому – 5%. Тариф повинен стимулювати працівників не тільки зберігати досягнутий рівень продуктивності та якості, але і залежати від них. Підвищення продуктивності праці передбачає стимулювання колективних зусиль для зростання прибутковості та виховання персоналу в співтоваристві. Елементи заробітної плати тісно пов'язані між собою і при досягненні працівником нових та високих результатів праці його тариф переглядається та підвищується на 10%. Згодом працівнику надаються нові задачі за виконання яких передбачаються періодичні премії [4, с.383].

Як результат, все це підтверджує значну різницю між теоретичними поглядами на структуру заробітної плати, а також значну різницю питомої ваги окремих частин заробітної плати в Україні і світі. За умов значного відставання за рівнем продуктивності праці, українським підприємствам та вченим-економістам слід приділити більше уваги значенню підвищення основної заробітної плати в Україні.

Література

1. Офіційна сторінка Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р., № 108/95 – ВР / Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://www.zakon.rada.ua>.
3. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці: [монографія] / О.В. Валецька. – Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – 220 с.
4. Экономика и организация труда / [Погорелов И.Н., Погорелов Н.И., Перерва П.Г. и др.]. – Харьков: Фактор, 2007. – 640 с.