

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВНОСТІ

*Матеріали VII Всеукраїнської
науково-практичної конференції*

*“Проблеми конституційно-правової модернізації
держави в контексті сучасних глобалізаційних викликів”,
м. Київ, МАУП, 22 листопада 2012 р.*

Частина II

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2013

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 2 від 27.02.13)

Редакційна колегія:

А. М. Подоляка (голова), д-р юрид. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (заступник голови), канд. техн. наук;
М. Ф. Головатий, д-р політ. наук, проф.;
О. В. Куроченко, д-р екон. наук, проф.;
А. С. Лисецький, д-р екон. наук, проф.;
І. П. Розпутенко, д-р наук держ. упр., проф.;
Г. П. Ситник, д-р наук держ. упр., проф.;
Ю. П. Сурмін, д-р соціальних наук, проф.;
В. В. Утвенко, канд. іст. наук, доц.;
Н. М. Чернуха, д-р пед. наук, проф.;
М. В. Чечетов, д-р наук держ. упр., проф.;
Н. П. Ярош, д-р наук держ. упр.

Видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”

Становлення і розвиток української державності: [зб. наук.
С76 пр.] / МАУП. — К.: ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

Вип. 8: Матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції “Проблеми конституційно-правової модернізації держави в контексті сучасних глобалізаційних викликів”, м. Київ, 22 листоп. 2012 р. — Ч. II / редкол.: А. М. Подоляка (голова) [та ін.]. — 2013. — 184 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст. — К.: ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2013.

У пропонованому збірнику подано статті учасників науково-практичної конференції, присвяченої найважливішій проблемі сьогодення — становленню України як держави. Розглядається формування державності в Україні у різні періоди історії та в різних аспектах.

Для науковців і державних службовців, політиків і політологів, викладачів і студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і суспільства.

ББК 63.3(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2013
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2013

Максимчук В. Ф.

Стан оплати і стимулювання праці на підприємстві та шляхи
удосконалення..... 123

Святокум Т. В.

Формування системи ефективного управління
бізнес-процесами підприємства..... 129

Скляр О. О.

Шляхи підвищення економічної ефективності діяльності
туристичного підприємства..... 137

Смоль С. С.

Соціогуманітарна сфера України: аналіз державної
політики..... 142

Гулька В. І.

Державне управління у сфері господарської діяльності..... 148

Завадецька Н. В.

Становлення місцевого самоврядування в Україні 153

Компанець О. А.

Сучасні проблеми обліку і аналізу розрахунків
з оплати праці та шляхи їх удосконалення 157

Легка І. І.

Розвиток державної служби України як
соціально-економічного інституту..... 166

Німчин Ю. І.

Державне управління у сфері підприємництва..... 169

Соловьев А. В.

Европейское направление внешней политики
Туркменистана 175

Відомості про авторів 182

СТАН ОПЛАТИ І СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ

Становлення і розвиток української державності, вип. 8, с. 123—128

Заробітна плата як показник, залежний безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Від її стану та форм реалізації, частки у валовому національному продукті багато в чому залежать також можливості розвитку економіки взагалі. В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту заробітна плата забезпечує не лише основи відтворення робочої сили, вона стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва.

Заробітна плата є одним із основних регулювальників ринку праці. Однак аналізу і оцінці впливу зарплат на ринок праці й, передусім, на зайнятість в Україні не приділяється належна увага, що призводить до негативних наслідків — прискореного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці, зuboжіння більшості населення.

Сьогодні українське законодавство приділяє значну увагу питанням організації оплати праці. При цьому заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, котру власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Заробітна плата була, є і ще тривалий час буде важливим якісним показником економічного господарювання.

Суспільством на заробітну плату покладено значні функції щодо розвитку та вдосконалення робочої сили людини — відтворювальну і стимулюючу.

Розвиток соціально-трудових відносин багато в чому залежить від рівня оплати праці, удосконалення цих відносин. Політика грошових доходів населення повинна ґрунтуватися на реальній вартості праці, щоб усунути існуючі сьогодні диспропорції на споживчому ринку, і в мотиваціях до праці.

Сутність заробітної плати. У вітчизняній економічній літературі суть заробітної плати трактувалася, виходячи із суб'єктивних принципів її формування, в основі яких лежить ігнорування вартості робочої сили й привласнення командно-адміністративною системою монопольного права на визначення частки кожного працівника у створеному суспільному продукті.

Тому, незважаючи на різноманітність формулювань, розбіжностей у суттєвій характеристиці цієї категорії не було. Зарплата розглядалась як прямий трудовий дохід, який планомірно визначається на основі врахування суспільного значення результатів праці даного колективу й робітника. Вважалося, що вона відображає відносини між працівником і суспільством, а тому необхідна єдина державна політика в галузі зарплати, єдина тарифна система тощо, а також відносини між робітником і трудовим колективом, оскільки зарплата кожного встановлювалась в межах фонду заробітної плати підприємства, цеху, бригади відповідно до його вкладу у колективні результати.

У цих визначеннях, як у дзеркалі, відбилися найважливіші недоліки системи розподілу:

- встановлення державою “зверху” фонду заробітної плати підприємствам;
- планомірне визначення трудового доходу кожного працівника на основі єдиної державної тарифної системи.

Об'єктивною основою формування фонду зарплати вважався досягнутий рівень розвитку продуктивних сил, який

визначав можливості держави виділяти певні ресурси для оплати праці. Але ці можливості могли бути і нереалізовані внаслідок відволікання коштів на інші потреби — озброєння, розвиток важкої промисловості, здійснення “проектів віку”, забезпечення кастових привілеїв тощо. До того ж частка, що виділялась на оплату, не була обґрунтована і мала досить незначний зв’язок із народногосподарськими результатами.

Помилковим є і визначення зарплати як доходу. Це — не дохід, а витрати підприємства на відшкодування трудових ресурсів. Відтворення їх на суспільно необхідному рівні є обов’язковою умовою індивідуального відтворення. Тому створення, як і використання фонду заробітної плати, має відбуватися на підприємстві. Підприємство, а не держава є повноправним власником цього фонду, що формується і відшкодовується насамперед із вартості реалізованої підприємством продукції, оскільки людина — головна продуктивна сила, розширене відтворення життєдіяльності якої є обов’язковою умовою і метою ефективного розвитку економіки.

Хоч капіталіст купує робочу силу, а не працю, на поверхні економічних явищ створюється видимість продажу праці. Це зумовлено тим, що робітник отримує заробітну плату після завершення процесу праці, що її величина не змінюється залежно від тривалості робочого дня, а індивідуальні відмінності в заробітній платі зумовлені неоднаковою інтенсивністю праці робітників.

Купівля-продаж робочої сили об’єктивно належить до форми купівлі-продажу праці, тому вартість (а отже, й ціна) робочої сили перетворюється на заробітну плату, тобто набуває перетвореної форми. Ця форма приховує наявність експлуатації, оскільки заробітна плата враховує купівлю-продаж робочої сили і стирає межі між необхідною і додатковою працею. Вартість робочої сили, виплачена в грошах, набуває форми ціни робочої сили. Отже, заробітна плата — це грошовий вираз вартості й ціни товару робоча сила та результативності функціонування робочої сили.

Важливу роль виконує і стимулююча функція заробітної плати. Вона слугує засобом залучення громадян до суспільно корисної праці, створює зацікавленість у підвищенні кваліфікації, оволодінні суміжними професіями, стимулює високопродуктивну та якісну працю. Всього цього, звичайно, можна досягти у випадку, коли організація заробітної плати забезпечує особисту матеріальну зацікавленість індивіда в продуктивній праці.

Речовим, матеріальним змістом заробітної плати є кількість життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили найманого робітника і членів його сім'ї. Це життєвий фонд робітника, який в умовах товарного виробництва має і вартісний, і грошовий вирази.

Оскільки робоча сила є товаром, то її ціна, як і всіх інших товарів, регулюється також співвідношенням між попитом та пропозицією. Із зниженням попиту або збільшенням пропозиції ціна робочої сили, тобто заробітна плата, зменшується, і навпаки. На розміри заробітної плати впливає дія законів зростання продуктивності праці й підвищення потреб населення, співвідношення сил між робітниками і капіталістами, виступи трудящих тощо.

Одним із факторів зростання вартості робочої сили є підвищення загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня працівників. Так, у США чоловіки без середньої освіти і зайняті певний час у середині 80-х р. XX ст. отримували 19 тис. дол. у рік, а ті, хто мав вищу освіту, 32 тис. дол. Особи, які закінчили коледжі, до 65-річного віку отримували загалом 2,5 млн дол., а ті, що не закінчили середньої школи, — лише 1,2 млн дол. У США повністю зайняті працівники віком понад 25 р. із ступенем бакалавра отримували на 49 % більше, ніж працівники із вищою освітою. У 1993 р. ця різниця становила вже 89 %. Зарубіжний досвід свідчить про необхідність визначення значення й престижності праці інженерів, керівників, людей творчої праці

Заробітна плата за своїм складом неоднорідна, вона включає різні за функціональним значенням складові частини.

Співвідношення між ними утворює структуру заробітної плати. У ній слід розрізняти основну і додаткову частини і види винагород, що входять до кожної з них.

Система організації оплати праці здійснюється на основі: законодавчих та нормативних актів; генеральної угоди на державному рівні, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, трудових договорів.

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифні сітка (схема посадових окладів) формується на основі: тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної зарплати; міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності й господарювання шляхом встановлення розміру мінімальної зарплати, інших державних норм та гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Розмір мінімальної зарплати визначається з урахуванням: вартісної величини споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників в міру стабілізації та розвитку економіки країни; загального рівня середньої зарплати; продуктивності праці; рівня зайнятості та інших економічних умов. Мінімальна зарплата, встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

На сьогодні перехід до ринкових відносин, конкуренція змушують підприємства позбутися зайвих працівників, або скоротити витрати на оплату праці. В умовах економічної трансформації заробітна плата повинна використовувати-

ся як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва. Проте в Україні відсутня ефективна державна політика зайнятості, зарплат і трудових доходів. Проводиться політика “заморожування” заробітної плати, що дає змогу економити витрати на робочу силу і зберігати зайву чисельність зайнятих у економіці. Заробітна плата, як макроекономічна категорія, є доходом, який формує платоспроможний попит населення, що стимулює структуру і розвиток виробництва. А відтак зниження реальних доходів працюючих, відхилення ціни на працю від її вартості призводять до звуження внутрішнього ринку, що є в свою чергу причиною скорочення виробництва.