

ОПЛАТА ПРАЦІ В РИНКОВИХ УМОВАХ: ТЕОРЕТИЧІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ

Кафльовський С.О.

Науковий керівник: доцент **Шовкун В.А.**

Розглядаються теоретичні та нормативно-правові аспекти оплати праці в ринкових умовах господарювання, призначення та складові тарифної системи, окремі показники мінімальних гарантованих розмірів оплати праці.

Ефективність праці певною мірою визначається діючою системою заробітної плати. Заробітна плата є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства.

Заробітна плата є більш дієвим інструментом активізації людського фактору і використання трудового потенціалу, який має повністю залежати від наукової обґрунтованості і вибору методів ув'язки заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється.

Здійснення в Україні економічної реформи, зміна форми власності, її роздержавлення та приватизація викликали зміни у підходах до оплати праці всіх категорій робітників.

В умовах переходу до ринкових відносин, відповідно роботи підприємства на принципах господарського розрахунку, одним з важливих питань постало питання вибору та організації такої системи винагороди працівників за виконану роботу, яка б сприяла підвищенню її матеріального добробуту та забезпечувала її максимальну економічну ефективність.

Серед усіх факторів виробництва вирішальне значення належить трудовій діяльності людини, що залежить від повноти використання фактора мотивації до праці, важливими складовими якого є розмір оплати праці, тісно пов'язане з наслідками праці матеріальне стимулювання, участь у розподілі результатів господарської діяльності.

При організації трудових відносин слід урахувувати, що основні права і обов'язки з організації оплати праці передано державою підприємствам, а тому це питання повинно бути в центрі економічної роботи при безумовному дотриманні норм передбачених нормативно-правовими актами.

Організаційно-правові та економічні основи оплати праці в ринкових умовах ґрунтуються на Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законах України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про відпустки», «Про зайнятість населення», а також постановах Кабінету Міністрів України щодо визначення умов оплати праці працівників бюджетних сфер, керівників державних підприємств, та ін.

Згідно із Законом України «Про колективні договори і угоди» між Кабінетом Міністрів України та Конфедерацією роботодавців і профспілковими об'єднаннями України укладається Генеральна угода, положення якої діють безпосередньо і поширюються на всіх суб'єктів що перебувають у сфері дії сторін, та підписали Угоду, норми якої є обов'язковими для застосування під час ведення переговорів і укладання угод на галузевому, регіональному та виробничому рівнях як мінімальні гарантії [1].

Для регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин, забезпечення прав і гарантій працівників аграрних підприємств між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників АПК України укладається Галузева угода положення і норми якої діють безпосередньо і є обов'язковими для застосування органами управління, власниками, уповноваженими ними органами, керівниками підприємств, незалежно від форм власності і господарювання та комітетами профспілок працівників АПК при укладанні угод і колективних договорів. Галузева угода не обмежує прав підприємств встановлювати в колективних договорах вищі та додаткові соціально-трудова пільги та норми [2].

Створена в Україні законодавча база має ринкову спрямованість і забезпечує роздержавлення всього процесу організації регулювання оплати праці, становлення такої системи господарювання, коли регулятором розмірів заробітної плати виступають зароблені колективом кошти, а також зближення умов оплати праці найманих працівників на підприємствах різних форм власності і господарювання .

Основним юридичним документом з питань оплати праці в сільськогосподарському підприємстві є «Положення про оплату праці», яке розробляється економічною службою, затверджується керівником підприємства або загальними зборами.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Заробітна плата в умовах ринкової економіки відображає ціну робочої сили, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицією. Вона є статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт чи послуг. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов роботи, що виконується, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

У масштабі, національної економіки рівень заробітної плати залежить від обсягу виробленої продукції галузями, чисельності населення та його активної частини, що задіяна в економіці, розподілу валового внутрішнього продукту на оплату праці, непрямі податки, субсидії та валовий прибуток.

Заробітна плата - це найбільш дієвий інструмент активізації людського фактора і використання трудового потенціалу.

Організації заробітної плати властиві певні принципи, на основні з яких вказано в Генеральній Угоді, це - принцип неухильного росту заробітної плати, принцип диференціації заробітної плати, районне регулювання оплати праці, принцип випереджувального росту продуктивності праці з ростом середньої заробітної плати, посилення соціального захисту працівників, ясність і простота, надання самостійності у виборі форм і систем оплати праці [2, с.15].

За структурою заробітня плата складається з основної і додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Основна заробітня плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці та тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок.

Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи, винахідливість, особливі умови праці.

До інших виплат належать винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норм [3, с.2].

У механізмі функціонування ринкової економіки заробітна плата має забезпечувати виконання певних функцій, а саме:

- відтворювальну, яка передбачає забезпечення працівника та членів його сім'ї необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення поколінь;

- стимулюючу – сутність якої полягає у встановленні залежності її розміру від трудового внеску працівника в результати роботи підприємства;

- регулюючу – полягає в оптимізації розміщення робочої сили по регіонах країни, галузях, підприємствах з урахуванням ринкової кон'юнктури;

- соціальну – забезпечувати соціальну справедливість при розподілі фонду споживання між найманими робітниками і власниками засобів виробництва відповідно до їх трудового внеску;

- формування платоспроможного попиту населення призначення якої є узгодження попиту покупців, забезпечених грошовими коштами з одного боку і виробництва споживчих товарів з іншого.

Сьогодні заробітна плата виконує і такі функції: збереження зайнятості, запобігання безробіттю, забезпечення соціальних гарантій, збереження попереднього статусу, стримування інфляції, перерозподіл зайнятих по галузях, поширення нелегальної діяльності, посилення мобільності робочої сили [4, с.149].

Згідно зі статтею 3 Закону України «Про оплату праці» мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитись за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). У сільському господарстві за просту некваліфіковану працю прийнята праця працівника на ручних роботах у рослинництві, який виконує роботу за I розрядом.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

Розмір мінімальної заробітної праці визначається з урахуваннями вартості величини мінімального споживчого бюджету, загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці, рівня зайнятості та інших умов, у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу [5, с. 9].

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило один раз на рік під час затвердження Державного бюджету України [3, с. 9].

Норма тривалості робочого часу та методика і умови її розрахунку на кожний рік встановлюється Міністерством праці та соціальної політики України і становить на 2008 рік при п'ятиденному сорокагодинному робочому тижні річна – 2011 годин (252 робочих днів, середньомісячна – 167,58 годин) [5, с.6].

Законом "Про Державний бюджет України на 2008 рік" мінімальна заробітна плата складе з 1 січня 515 грн., з 1 квітня – 525, з 1 жовтня – 545, з 1 грудня – 605 грн. в місяць. При цьому розмір мінімальної зарплати до кінця року становитиме 90,4% прожиткового мінімуму для працездатних осіб [6.Ст.59]. Згідно змін та доповнень до галузевої угоди затверджених Міністерством праці та соціальної політики України з січня 2008 року для аграрних підприємств мінімальний гарантований розмір тарифної ставки робітника, який виконує просту роботу по першому розряду складає 610 грн. за повністю виконану норму праці (обсяг робіт) або 3,64 грн. за годину.

Крім того, планується продовження збільшення оплати праці згідно запровадженому в 2007 році другого етапу Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів і організацій окремих галузей бюджетної сфери і введення з 1 листопада 2008 року третього етапу ЄТС.

Основою організації оплати праці є тарифна система яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) [7. с.16].

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від їх кваліфікації за розрядами тарифної сітки. Тарифна сітка слугує для визначення співвідношень в оплаті праці робітників, які виконують роботи різної складності. Вона складається з певної кількості розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів.

Тарифний розряд відображає рівень складності роботи та кваліфікації робітника. Тарифні коефіцієнти показують різницю в оплаті праці кожного розряду від оплати праці робітника першого розряду.

Тарифні коефіцієнти та їх співвідношення можуть установлюватись галузевими угодами. В сучасних умовах на підприємствах застосовують шести, семи та восьми розрядні тарифні сітки із співвідношенням тарифів між першим і останнім розрядами відповідно 1,0:1,8; 1,0:2.01; 1,0:2,4.

Тарифна ставка визначає розмір оплати по відношенню до часу, а саме за годину, день або місяць роботи. Вона повинна гарантувати відновлення і підтримування фізичних сил і здібностей людини та забезпечення підвищення трудової кваліфікації і професійного рівня працівника.

Мінімальні гарантовані розміри оплати праці керівників, професіоналів і фахівців підприємств сільського господарства, згідно з галузевою угодою, здійснюється за допомогою посадових окладів, які визначаються множенням коефіцієнтів міжпосадових співвідношень на посадовий оклад техника всіх спеціальностей або фельдшера ветеринарного, який з 1 січня 2008 року становить 775 грн.

Базовим документом для побудови тарифної системи є Класифікатор професій ДК-003-95, який є складовою частиною державної системи класифікації та кодування техніко-економічної і соціальної інформації. На підставі зазначених професій у класифікаторі розробляються тарифно-кваліфікаційні характеристики посад спеціалістів, службовців та професій робітників агропромислового комплексу.

У тарифно-кваліфікаційних довідниках (характеристиках) відображені посадові обов'язки, що повинен знати працівник, кваліфікаційні вимоги до нього (освіта, стаж роботи та ін.), тарифні розряди за єдиною тарифною сіткою.

Удосконалення чинної тарифної системи полягає в уніфікації умов оплати праці всіх категорій працівників та впровадження єдиної тарифної сітки.

Таким чином, здійснена в Україні економічна реформа викликала зміни у підходах до оплати праці всіх категорій робітників. Прийнята нормативно-правова база має ринкову спрямованість. Госпрозрахунковим підприємствам надана самостійність у формуванні і застосуванні тарифної системи оплати праці, дотримуючись при цьому норм і законів України. В нормативно-законодавчих актах та наукових працях викладені теоретичні та методичні аспекти організації оплати праці і при вмілому їх використанні спеціалістами аграрних підприємств питання оплати праці відповідатимуть вимогам діяльності підприємств у ринкових умовах господарювання.

Література:

1. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками профоб'єднаннями на 2004-2005 роки.

2. Галузева угода між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2006-2008 роки / Упоряд. Н.А. Павлюк, О.П. Савицька, С.В. Родина та ін.- К.: НДІ «Укראгропромпродуктивність», 2006.-56с.

3. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. // ВВР 1995, №17 ст. 121 із змінами та доповненнями.

4. Завіновська Г.Т Економіка праці. Навч. посібник. Вид. 2-ге без змін, -К.:КНЕУ, 2006.—300с.

5. Міністерство праці та соціальної політики України. Лист від 18 березня 2007 р. №6884/0/14-07/13 Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2008 рік. «Праця і зарплата» №40 (572) жовтень 2007.

6. Закон України «Про державний бюджет України» на 2008 рік // ВВР №5-6. Офіційне видання від 8 лютого 2008р.

7. Оплата праці в сільськогосподарському виробництві. О.А. Аврамчук, О.Д. Балан, В.В. Вітвицький та ін.-К.: Центр «Агропромпраця», 2000.-464с.

8. Шовкун В.А., Табенський І.Й. Оплата праці в ринкових умовах: теоретичні та нормативно-правові аспекти // збірник наукових праць Вінницького державного аграрного університету / Редколегія: Серета Л.П.(головний редактор) та ін.- Вінниця 2007.-Випуск 32, с.125-131.