

**Источники и литература**

1. Архимова И.М. Промышленный маркетинг / Архимова И.М – К.: И-во «Знания», 2001. – 294 с. (2-е издание)
2. Решетникова И. Этапы становления и развития маркетинга в Украине / Решетникова Ирина/Маркетинг в Україні. – 2006. – №5. – С.15-18,
3. Мороз Л. Развитие теории и практики маркетинга в Украине: достижения и проблемы / Людмила Мороз // Маркетинг в Україні. – 2004. – №6. – 13-15.
4. Длигач А. Тенденции развития маркетинга в Украине / Андрей Длигач // Маркетинг в Україні. – 2005. – №1. – 11-14.
5. Marketing Media Review 2005-2006 гг.[Электронный ресурс] – Режим к доступу к журн.: <http://mmr.net.ua/news/newsid/14594/index.html>

**Чорний А.Н.****АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

**Постановка проблеми** Згідно з Законом України “Про оплату праці”, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникам за виконану їм роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконання роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

У наш час особливу актуальність придбало питання організації оплати праці та її державне регулювання.

**Аналіз публікацій** У наш час вже багато вчених та науковців досліджують проблеми, пов’язані з оплатою труда, її організацією та правовим забезпеченням. Серед них можна виділити таких, як Андріанова В. [1], Руденко О., Горбатов В., Михайлова В. [2], Лаптії І. [3], Колот А. [4], Кейнс Дж. М. [5] та багато інших.

Соціально-економічну сутність, принципи та елементи організацій заробітної плати, а також система доплат, надбавок та форм заробітної плати розглянута у праці Андріанової В. Лаптії І. розглядав оплату праці як правову категорію. Планування чисельності робітників та оплата праці згідно з плануванням приведені у роботі Руденко О. та Горбатова В. Кейнс стверджував, що з ростом зайнятості росте й національний дохід, тим самим підвищується споживання. Проте споживання росте повільніше, ніж доходи, бо з ростом доходу у людей посилюється «прагнення до зберігання». Колот А. говорив про неодмінне втручання держави у процеси регулювання заробітної плати, хоч методи, сфера, масштаби державного впливу звичайно різні.

**Постановка завдання** Метою даної статті являється аналіз організації оплати праці та державного регулювання заробітної плати.

**Результати дослідження** 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 виступає як один 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.

Організація заробітної плати будується га певних принципах – об’єктивних, науково обґрунтованих положеннях, які відображають дії економічних законів. Ці положення направлені на повну реалізацію функцій заробітної плати.

Суб’єктами організації оплати праці є:

- Органи державної власті і місцевого саморегулювання;
- Власники, об’єднання власників або їх представницькі органи;
- Професійні спілки, об’єднання профспілок їх представницькі органи;
- Робітники.

Кожен з суб’єктів організації оплати праці виконує певну роль та вирішує певні питання.

Щодо основних принципів організації оплати праці, то воно такі:

- Збільшення номінальної та реальної заробітної плати;
- Відповідна міра праці мірі її оплати;
- Матеріальна зацікавленість робітників у досягненні високих результатів праці;
- Забезпечення випередження темпів росту продуктивності праці порівняно з темпами росту заробітної плати.

Також, при організації заробітної плати на підприємстві має виконуватися головна вимога: забезпечити неперервне підвищення заробітної плати при зниженні її затрат на одиницю продукції, мати гарантії регу-

лярних виплат зарплати за рахунок результатів господарської діяльності [1].

Організація заробітної плати визначається трьома елементами: тарифною системою, нормуванням праці і формами та системами оплати праці. Тарифна система, яка є основою організації оплати праці, включає в себе тарифну сітку, тарифну ставку і тарифно-кваліфікаційні довідники [2].

Лаптії І. розглядав оплату праці як правову категорію. В якості правової категорії оплата праці, по-перше, розкриває конкретні права та обов'язки сторін трудових правовідносин з приводу оплати праці; по-друге - як інститут трудового права та система юридичних норм, регулює відносини у сфері організації оплати праці.

Основним законодавчим актом є Конституція України, на якому базується все законодавство, у тому числі і законодавство про працю. Також до законів регулювання оплати праці відносять Кодекс Законів про Працю (КЗпП), Закон України про оплату праці, від 1 травня 1995 р., Постанова від 8 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» зі змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 348 від 16.05.95, Закон України «Про відпустки» від 15.11.96 р., Закон України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування», Постанова Кабінету Міністрів України №571 від 27.04.98р. м. Київ «Про обчислення розміру допомоги по тимчасовій непрацездатності», Закон України «Про колективні договори і угоди» [3].

Відповідно до Закону України "Про оплату праці" (ст. 5) до основних суб'єктів організації заробітної плати належать органи державної влади і місцевого самоврядування.

Сфера державного регулювання оплати праці відповідно до статті 8 Закону України "Про оплату праці" поширюється на встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Роль держави у сфері заробітної плати повинна виявлятися також в організації перспективних наукових досліджень і вивченні зарубіжного та вітчизняного досвіду; науково-методичному забезпеченні формування тарифної системи, удосконаленні тарифно-кваліфікаційних довідників; проведенні єдиної політики щодо тарифікації робіт; організації розробки нормативів трудових затрат на масові технологічні процеси тощо.

Одним із основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення і гарантування мінімального її рівня. Мінімальна заробітна плата, відповідно до Закону України "Про оплату праці", — це законодавче встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

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

Розмір мінімальної заробітної плати згідно з Законом України "Про оплату праці" (ст. 9) визначається з урахуванням:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників в міру стабілізації та розвитку економіки країни;
- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Мінімальна заробітна плата, як визначено частиною другою ст. 9, встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

Світовий досвід свідчить, що жодна країна з найрозвиненішою ринковою економікою не обходиться без втручання держави у процеси регулювання заробітної плати, хоч методи, сфера, масштаби державного впливу звичайно різні.

Держава водночас виступає і в ролі власника, і в ролі захисника інтересів найманих працівників, і в ролі гаранта дотримання трудового законодавства.

В економічній системі, що ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в заробітну плату повинно мати переважно непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість. Водночас не можна не визнати, що враховуючи масштаби державної власності в Україні, відсутність багатьох ринкових механізмів, важелі втручання держави в економічні процеси на макрорівні, у тому числі і в регулюванні заробітної плати, мають бути справді значними, але не переходити допустимі межі. Інакше ми прийдемо туди, звідки вийшли, і все розпочнеться спочатку.

Проте в умовах планової економіки колективні договори не рідко носили формальний характер. Люди не вбачали і них надійний механізм захисту своїх законних інтересів [4].

На окремих підприємствах та в їх підрозділах облік в заробітній платі кількісних та якісних результатів праці, а також створювання у робітників матеріальної зацікавленості у покращенні результатів своєї праці та загальних підсумків діяльності підприємства забезпечують тарифна система та форми й системи оплати праці.

**Висновки** У нових економічних умовах слід відновлювати функції колективного договору, завдяки якому забезпечується гнучкість системи оплати праці. На мій погляд, перехід до ринкових відносин свідчить про те, що застосування державного і договірної регулювання оплати праці має відбуватися паралельно, не виключаючи одне одне, а підтримуючи і доповнюючи, захищаючи інтереси як роботодавця так і працівників.

При організації заробітної плати на підприємстві має виконуватися головна вимога: забезпечити непе-

перивне підвищення заробітної плати при зниженні її затрат на одиницю продукції, мати гарантії регулярних виплат зарплати за рахунок результатів господарської діяльності.

Оплата за працю допускає порівняння праці різної якості. Це стає можливим завдяки тарифній системі. Від її стану залежить структура заробітної плати, а також долі премії.

За допомогою форм і систем заробітної плати здійснюється зв'язок зарплати робітників з кількісними та якісними результатами їх праці.

#### **Джерела та література**

1. Андрианова В. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Учебное пособие. – Симферополь: «Таврия», 2004 – 168 с.
2. Руденко А., Горбатов В., Михайлова В. Организация производства на предприятии. Учебное пособие. – Симферополь: «Таврия-Плюс», 2004 – 172 с.
3. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. ПУ 2005 № 7. С. 81-84.
4. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: фірма «Праця», - 1997.
5. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: 1978.