

ВПЛИВ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА НА ФОРМУВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Анотація. Розкрито вплив інституціонального середовища на формування оплати праці. Проаналізовано основні проблеми функціонування нормативно-правової бази фонду оплати праці в Україні.

Ключові слова: оплата праці, інституціональне середовище, законодавчо-нормативна база, державне регулювання.

Актуальність дослідження. У розвинутих країнах за сучасних умов не тільки сформовані умови для зростання заробітної плати, але й відчутна тенденція до підвищення реальної та номінальної заробітної плати, яка поєднується з можливістю максимізації прибутку. Європейський вибір України зобов'язує до аналізу світових критеріїв оцінки оплати праці. Європейською соціальною партією передбачається право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень.

Саме значна частка зарплати в загальних доходах сприяє зростанню попиту, розширенню ринку, що в цілому посилює процеси максимізації прибутку. Тому регулювання заробітної плати залишається центральним питанням соціальної політики кожної держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вплив інституціонального середовища на формування фонду оплати праці досліджує багато українських науковців М.Т. Білуха, Ф.Ф. Бутинць, В.М. Гончаров, Г.Г. Кірейцев, О.О. Канцуров та багатьох інших. Проблематика взаємозв'язку інституціонального середовища та нарахування заробітної плати займає чільне місце в практичній діяльності сільськогосподарських підприємств, адже дослідження законодавчої бази, її впливу на регулювання процесу управління підприємством в цілому вивчається майже на кожному етапі зміни законодавства.

Постановка завдання. Визначення факторів впливу інституціонального середовища на формування фонду оплати праці та виплат працівникам в сільськогосподарських підприємствах.

Виклад основного матеріалу. Оплата праці в Україні виступає об'єктом всебічного дослідження та аналізу, охоплює національний, галузевий, регіональний, локальний, державно-нормативний і колективно-договірний рівні регулювання, а також договірне регулювання та внутрішньо-фірмове управління. Реформування організації оплати праці має досконало охоплювати інституціональне удосконалення державно-нормативного регулювання та розвиток колективно-договірного управління на усіх етапах управління. Організація обліку заробітної плати будується на принципах поєднання правового регулювання, що здійснюється державними органами в централізованому порядку з галузевим, регіональним і локальним регулюванням безпосередньо на мікрорівні.

Правове державне регулювання оплати праці здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на державному рівні; галузевих, регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів. Це регулювання проводиться на підставі законодавчих та інших нормативних актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів у межах бюджетних асигнувань та інших позабюджетних доходів. Але зараз, на сучасному етапі, досконале законодавчо-нормативне регулювання оплати праці знаходиться на низькому рівні, оскільки, держава не повністю контролює порядок нарахування та виплати заробітної плати.

За результатами проведеного дослідження, негативний стан у сфері регулювання виплат на оплату праці пов'язаний з чисельними факторами:

- заробітна плата у структурі грошових доходів населення залишається на низькому рівні, у порівнянні з індустріально розвиненими країнами;

- неконтрольовані процеси в ціноутворенні не дозволяють підвищувати реальні доходи працівників у порівнянні зі статичним (номінальним) зростанням заробітної плати;

- відсутність ефективних механізмів підвищення реальних доходів та збереження низької вартості робочої сили не сприяє відтворенню основних функцій заробітної плати (зокрема мотиваційної та стимулюючої).

Правове регулювання оплати праці працівників підприємств, установ та організацій всіх форм власності й видів господарювання здійснюється відповідно до закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року (із змінами і доповненнями); Законом України «Про підприємства в Україні» від 27 березня 1991 року (із змінами і доповненнями); Кодексом законів про працю України - главами II, VI, VII, VIII; Законом України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року, а також іншими численними нормативно-правовими актами, колективними договорами й локальними положеннями конкретних підприємств.

Формування фонду оплати праці здійснюється на основі вище перелічених нормативних актів та включає в себе такі елементи: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата та заохочувальні виплати і компенсації. Проте, суперечності в нормативних актах чинного законодавства щодо визначення заробітної плати призводять до того, що на практиці нерідко вважається можливим корегувати це визначення нормами й інших законів.

Невід'ємним фактором формування фонду оплати праці є мінімальне гарантування оплати праці, здійснення якого спирається на комплексне, взаємопов'язане використання державно-нормативного і колективно-договірних методів регулювання заробітної плати. Основною державною соціальною гарантією є мінімальна заробітна плата (МЗП), що формується для кожного виду установи різними органами влади: мінімальний розмір тарифної ставки робітників організацій бюджетної сфери, що встановлюється Кабінетом Міністрів України; мінімальний розмір тарифної ставки (окладу) заробітної плати, який визначається Генеральними угодами між Кабінетом Міністрів

України, Конфедерацією роботодавців України і загальноукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями; мінімальний розмір тарифної ставки (окладу) у галузі, регіоні, які встановлюються галузевими і регіональними угодами сторін, що представляють інтереси роботодавців і найманих робітників певних галузей і регіонів; мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, що встановлюються на локальному рівні у колективних угодах з урахуванням МЗП і мінімальних ставок, що визначені колективно-договірним процесом на національному, галузевому і регіональному рівнях [2]. Відповідно до чинного законодавства МЗП на 1.01.2013 року становить 1147 грн, що лише на 74 гривні більше ніж в 2012 році. Також вагомою соціальною гарантією є прожитковий мінімум та соціальні пільги, які надаються визначеними нормами різним категоріям населення.

Проте визначено, що в законодавстві існують розбіжності щодо структури заробітної плати. В статті 2 Закону «Про оплату праці» визначено, що фонд оплати праці складається з трьох частин: основна, додаткова, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Такий поділ не відповідає статті 94 КЗпП, оскільки вона не передбачає включення до заробітної плати компенсаційних виплат, а також наданих підприємствами працівникам додаткових соціально-побутових пільг. Між тим це практично важливо для визначення правових підстав окремих видів виплат, здійснюваних на користь працівників. Питання складових заробітної плати залишається дискусійним. Зокрема, на думку А. Зайкіна та С. Шкурко, основна відмітність компенсаційних виплат від зарплати - це відсутність їх зв'язку із результатами праці. Якщо заробітна плата - винагорода за працю, то компенсаційні виплати - це відшкодування матеріальних затрат працівника [4]. Іншої думки дотримуються Н. Болотіна та Г. Чанишева: «Строго кажучи, гарантійні та компенсаційні виплати не є заробітною платою, однак, будучи включеними в єдиний організаційний та обліковий механізм, входять складовим елементом до системи організації праці».

Детальніше розглянемо зміни мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму та середньомісячної заробітної плати сільськогосподарських підприємств Миколаївської області в динаміці з 1996-2012 роки.

Таблиця 1

Співвідношення прожиткового мінімуму, мінімальної та середньомісячної заробітної плати за 1996-2012 рр., грн

Показники	Роки					
	1996	2000	2005	2010	2011	2012
Прожитковий мінімум на 1 січня звітного року	12	270,1	423	825	894	1017
Мінімальна з/п на 1 січня звітного року	15	118	262	869	941	1073
Середньомісячна з/п на 1 особу в с/г підприємствах	35,01	111,33	538,86	1399,46	1676,16	1881,69

Джерело: Державне управління статистики [6].

Аналіз проведеного дослідження за даними Державного комітету Статистики в динаміці років, в таблиці 1 свідчить, що прожитковий мінімум та мінімальна гарантія знаходяться на досить низькому, мізерному та майже рівному значенні. За досліджуваний період спостерігається тенденція до їх зростання, проте це далеко не той рівень, який мав би бути в порівнянні з зарубіжними країнами. Наприклад, заробітна плата в США на 01.01.2013 року становить близько 7,25 доларів за годину, а в Україні 6,88 гривень за год.

Дослідження питань інституціонального забезпечення функціонування трудової сфери, торкаються затримки виплат заробітної плати та правових методів боротьби із такою проблемою. В докризовий період до порушення законодавства про оплату праці в частині своєчасності її виплати найчастіше вдавались керівники приватних підприємств. На підприємства цієї форми власності припадало 75 % боргу економічно активних підприємств, державної форми власності - 4,2%, комунальної форми власності - 20,8 % [5].

Українські дослідниці Н. Павловська та Н. Анішина запропонували наступні елементи для вирішення зазначеної проблеми:

-законодавчі акти, які гарантують компенсаційні виплати за затримку заробітної плати;

-право припиняти роботу у випадку затримки оплати праці терміном більше трьох місяців при простої з вини роботодавця;

-посилення матеріальної відповідальності за своєчасність її виплати шляхом введення диференційованих відсотків збільшення невиплачених своєчасно сум заробітної плати в залежності від термінів затримки її виплати.

Всі ці фактори при безумовному їх дотриманні будуть мати позитивний вплив для вирішення проблеми та гарантуватимуть вчасну виплату та більш ефективне дотримання фінансової дисципліни.

Також, необхідно зазначити, що відсутній правовий механізм, який би забезпечував зв'язок оплати праці з певними критеріями. Правило про залежність розміру заробітної плати від складності, умов виконуваних робіт, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства хоча і сформульоване у вигляді обов'язкової норми, все-таки не може розглядатися як правовий механізм прямої дії. Тому воно не може беззастережно надавати право працівнику вимагати коригування умов оплати його праці, які встановлюються на підприємстві. Питання організації заробітної плати формують основу соціально-трудова відносин у суспільстві, оскільки поєднують в собі інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни, що стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники.

Слід зазначити, що в Україні на сьогодні є велика наявність реальних тіньових економічних інститутів. Тому, глобальною проблемою в суспільстві є тіньова економіка, а відповідно і заробітна плата, стали звичними для більшості населення явищем – люди щодня зіштовхуються з тіньовою діяльністю, і вона не викликає практично ніякого осуду суспільства. І це, в свою чергу, породило певний суспільний парадокс: тіньова економіка та заробітна плата певною мірою перестали бути тіньовими, тобто схованими від суспільства і невідомими

йому. Основними проблемами легалізації (детінізації) заробітних плат в Україні є: відносно високий рівень нарахувань на фонд заробітної плати для роботодавців; низький рівень правової культури найманих працівників, які погоджуються працювати не будучи "оформленими"; байдужість та правовий нігілізм найманих працівників за своє майбутнє та майбутнє інших членів суспільства.

Тому, у зв'язку із значними обсягами тіньової економіки та видачею тіньової заробітної плати, фонди держави недоотримують значні кошти, зокрема за рахунок сплати податків. Саме тому актуальною є тема легалізації тіньових зарплат, тобто залучення цих активів в легальну економіку, що забезпечить гідне проживання українського народу та отримання достойної пенсії [1].

Висновки. Провівши дослідження інституціонального середовища фонду оплати праці та факторів впливу на нього необхідно зазначити, що існує багато проблем, які потребують негайного вирішення. Питання вдосконалення державного регулювання оплати праці в Україні можна вирішити насамперед шляхом перегляду механізму державного регулювання у частині посилення контролюючих функцій держави за процесом оплати праці та дотриманням відповідних встановлених вимог чинного законодавства у цій сфері.

Література:

1. Дубініна М.В. Вплив інституціонального середовища на облікове відображення витрат підприємства на відтворення робочої сили / Дубініна М.В., Бондаренко К.В. // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2011. – №4. – С. 23–29.
2. Уманець Г.Є Проблеми державно-нормативного регулювання оплати праці в трансформаційній економіці / Г.Є Уманець // Міжнародна наукова інтернет-конференція. – Донецьк. – 2011. – №3. – С 20.

3. Ільчук О. Оплата праці "у конвертах" та її вплив на пенсійне забезпечення в Україні, досвід країн ЄС / Ільчук О. // Вісник Пенсійного фонду України. – 2009. – №1. – С. 25–27.

4. Єганов О.Ю., Ришняк Н.М. Законодавчо-нормативне регулювання трудових відносин, як складова організаційного механізму матеріально стимулювання // Наукові праці. – 2010 – №120. – С. 125–128.

5. Павловська Н., Анішина Н. Основні напрями подальшого реформування оплати праці в Україні // Соціальний захист. – 1999. – № 4. – С. 59–66.

6. Головне управління статистики у Миколаївській області, 2013
Електронний ресурс – [режим доступу] – <http://www.mk.ukrstat.gov.ua>

Аннотация. Раскрыто влияние институциональной среды на формирование оплаты труда. Проанализированы основные проблемы функционирования нормативно-правовой базы фонда оплаты труда в Украине.

Summary. The actual aspects of influence of institutional environment are reflected on forming of fund of remuneration of labour in the cut of agrarian structures. The legislatively-normative base of adjusting of payments to the workers is certain. Composition of remuneration of labour and factors of influence are exposed on her change in accordance with social guarantees. Intercommunication is analysed and resulted between a living wage, minimum wage and average monthly salary. The wide spectrum of problems that need perfection in the process of organization of account and urgent decision for adjusting of the system of more optimal institutional influence on the fund of payments to the workers is shown out.

УДК 332.133.6:631.1.016

Жубаркин С.В.,
к.с.н., доцент,
Российский государственный торгово-экономический университет

ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

Анотація. У статті розглянуто основні теоретичні підходи до структури організаційно-економічного механізму, його елементів. Стосовно до сільських територій обґрунтовано необхідність розробки організаційно - економічного механізму, зміни його