

УДК 331.214

Гилка М. Д.  
Пашовська О. П.  
Крегул М. І.

Буковинський державний фінансово-економічний університет

## СТАН ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ

Виявлено взаємозв'язок рівня оплати праці та її продуктивності на підприємствах Львівщини та визначено основні напрями посилення стимулюючого впливу заробітної плати на підвищення продуктивності праці.

**Ключові слова:** праця, продуктивність, заробітна плата, системи оплати праці.

**Постановка проблеми.** Організація заробітної плати та формування її рівня, а також забезпечення зайнятості становлять основу соціально-трудо-вих відносин у суспільстві. Рівень заробітної плати значною мірою визначається ціною робочої сили, кількістю та якістю витраченої праці. Низький рівень середньомісячної заробітної плати працівників, призводить до того, що вона неспроможна забезпечити умови для нормальної життєдіяльності, виконувати відтворювальну та стимулюючу функції. Розвиток виробництва неможливий без виготовлення конкурентоспроможної продукції та її реалізації на внутрішніх і зовнішніх ринках збуту. Водночас важливим фактором розвитку виробництва є стабільна забезпеченість підприємства трудовими ресурсами та їх продуктивність. Тому питання оплати праці на підприємствах залишаються актуальними та потребують нагально-го вирішення.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є виявлення взаємозв'язку рівня оплати праці та її продуктивності на підприємствах Львівщини та визначити основні напрями посилення стимулюючого впливу заробітної плати на підвищення продуктивності праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аспекти оплати праці в умовах трансформаційних економік аналізувалися вченими-економістами різних країн. Серед українських науковців варто відмітити Д. П. Богиню, М. Д. Ведернікова, Г. А. Дмитренка, М. І. Долішнього, М. І. Карліна, Т. М. Кір'ян, І. С. Кравченко, Ю. М. Краснова, А. М. Колота, Г. Т. Кулікова та інших.

**Виклад основного матеріалу.** Попри значний інтерес науковців до проблем оплати праці, необхідно відзначити, що питання, пов'язані із визначенням специфіки проявів конкуренції в оплаті праці в умовах трансформаційних змін, сьогодні все ще залишаються одними з найменш досліджених вітчизняною економічною наукою.

Враховання економічної сутності категорії конкуренції при аналізі закономірностей розвитку сфери праці дозволили П. Агіону, М. Портеру, Г. Стендінгу зробити певний внесок у дослідження проблем соціально-трудо-вих відносин на ринку праці.

Якщо в економічно розвинутих країнах за-гострюється конкурентна боротьба в сфері передових сучасних технологій, продуктивності та якості праці, то переважна більшість промислових підприємств України сьогодні намагається зберегти конкурентні позиції за рахунок зниження питомої ваги витрат на заробітну плату. Переважна частина працівників колишніх державних підприємств, а сьогодні акціонерних товариств, не пов'язують розміру заробітної плати з продуктивністю і якістю праці. Вважається, що розмір заробітної плати більшою мірою залежить від інших факторів: дер-

жавної політики в сфері оплати праці, колективної трудової угоди, обсягів реалізації продукції.

На нашу думку, стимулювати зростання продуктивності і ефективності праці можна і потрібно через впровадження гнучких систем оплати, коли частина заробітку залежить від загальної ефективності роботи підприємства. Використання гнучких систем оплати праці, що базуються на участі працівників у прибутках, дало змогу найефективнішим підприємствам не лише зберегти високий рівень заробітної плати і уникнути скорочень, але і значно підвищити продуктивність праці.

Системи оплати праці, які сформувались і домінували в період адміністративно-планової економіки, не відповідають сучасним вимогам. Вони недостатньо гнучкі і слабо мотивують подальше зростання продуктивності праці в умовах розвитку підприємництва.

Спробуємо уточнити основні недоліки систем матеріального стимулювання і оплати праці, що домінують сьогодні.

У сучасних умовах при визначенні розмірів заробітної плати домінують політичні мотиви, що проявляється в законодавчо визначеному зростанні мінімальної заробітної плати в умовах скорочення обсягів валового внутрішнього продукту. Так, зростає заробітна плата при практичному згортанні виробництва. Реакцією економічної системи є затримка виплат заробітної плати. Не можна забувати про вплив інфляції, падіння курсу гривні, що веде, з одного боку, до зниження реальних доходів працівників, а з іншого – до подорожчання і збільшення питомої ваги матеріальної складової в ціні продукції.

Для подолання даних недоліків багато компаній переходить до використання планів розподілу доходів. Під системою розподілу доходів розуміють створення механізму розподілу додаткових доходів, які отримуються внаслідок зростання продуктивності. У цей механізм входить багато різноманітних преміальних систем, які базуються на тому, що певна частина заробітку кожного залежить від ефективності роботи підрозділу, в якому він працює.

Система участі у доходах стимулює підвищення ефективності роботи певної групи працівників: заводу, відділу чи компанії загалом.

Розробляючи заходи із стимулювання праці, варто враховувати їх специфічний вплив на подальшу поведінку працівника, реакцію його колег, а також ймовірність стабільності отриманих результатів і можливість досягнення їх іншими працівниками.

Ефективна система оплати праці передбачає обґрунтування відповідності розмірів заробітку трудовому внеску працівників.

Оскільки заробітна плата є категорією витрат з погляду роботодавця, для нього було б вигідно

проводити кількісну оцінку ефективності системи оплати праці, яка застосовується для мотивації трудової діяльності персоналу фірми. Для оцінки ефективності системи доцільно визначити досягнутий рівень виконання вибраних показників.

Для того, щоб оцінити сучасний стан оплати праці, проаналізуємо розміри номінальної заробітної плати. За даними держкомстату середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника загалом в Україні у 2009 році порівняно з 2008 роком збільшилася на 5,5 % і становила 1906 грн.. Це найнижчий темп річного приросту за весь час проведення щомісячних державних статистичних спостережень зі статистики праці (з 1992 року).

Для більш детального дослідження рівня оплати праці візьмемо за основу стан оплати праці у Львівській області.

Львів є одним з найбільших центрів освіти, а також фундаментальної та галузевої науки на території Західної України. В останні роки в області відбуваються позитивні зміни, закріплюються тенденції економічного зростання, підвищується конкурентоспроможність економіки, тому питання забезпечення трудовими ресурсами тут є досить актуальним.

Львівська область багата на трудові ресурси – 1672,0 тис. чол. чи 5,6 % трудових ресурсів України, в тому числі 1485,5 тис. чол. працездатного віку (88,8 % трудових ресурсів), і 186,5 тис. чол. – зайняті особи старшого віку.

Варто зазначити, що трудові ресурси як у Львівській області, так і в Україні є рушійною силою для розвитку економіки, але їх продуктивність залежить від оплати праці. Тому розглянемо показники оплати праці детальніше. Середня номінальна заробітна плата одного штатного працівника у Львівській області у жовтні 2013 р. становила 2811,50 грн. Порівняно з попереднім місяцем, вона зменшилась на 2,8%, а з жовтнем 2012 р. збільшилась на 6,0%. За одну оплачену годину нараховано у середньому одному працівникові 17,37 грн.

Рівень середньої заробітної плати у Львівській області у жовтні 2013 р. перевищив державні соціальні стандарти у 2,5 рази (рівень мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб, які дорівнювали 1147 грн.), а рівень реальної заробітної плати (з урахуванням зміни індексу споживчих цін) у жовтні 2013 р. порівняно з попереднім місяцем, зменшився на 3,2%, а з жовтнем 2012 р. збільшився на 6,4%.

Також можна сказати, що у Львівській області продовжує спостерігатися міжгалузева диференціація в рівнях оплати праці. Найбільш оплачуваними в області за галузевою ознакою є працівники фінансової та страхової діяльності (5166 грн.); добувної промисловості та розроблення кар'єрів (5104 грн.); з постачання електроенергії, газу пари та кондиційованого повітря (3789 грн.); державного управління та оборони; обов'язкового соціального страхування (3350 грн.); інформації та телекомунікацій (3089 грн.).

При збереженні тенденції зростання показника заробітної плати значно нижчою залишається заробітна плата працівників сільського господарства, рибальства та рибництва, готелів та ресторанів, а також виробництва текстилю, одягу, хутра, шкіри та виробів зі шкіри. Співвідношення рівня оплати праці в зазначених видах діяльності з середнім по економіці не перевищує 67 %.

Збільшується кількість працівників, оплата

праці яких знаходиться в межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством.

Загалом у половини працівників нарахована заробітна плата була меншою за середній рівень по країні (2233 грн). Водночас 13,3 % отримали заробітну плату, яка перевищувала 3500 грн. Переважна більшість таких працівників була зайнята у видах діяльності з високим рівнем оплати праці, зокрема на підприємствах авіаційного транспорту, у фінансовій діяльності.

Упродовж 2009-2013 років заборгованість із виплати заробітної плати продовжувала зростати, але повільнішими темпами. Сума боргу на 1 листопада 2013 року сягала 32412,7 тис. грн., що на 16,4 % більше даного показника на кінець 2012 року.

Збільшення загальної суми заборгованості з оплати праці у Львівській області було зумовлено головним чином погіршенням розрахунків по заробітній платі з найманими працівниками економічно активних підприємств, де сума заборгованості з виплати заробітної плати дуже зросла. Найвагоміша сума боргу спостерігається у сфері професійної, наукової та технічної діяльності, становить 14878,1 тис. грн. і збільшилась на 5,4% порівняно з попереднім місяцем, у будівництві – 6942,7 тис. грн., у промисловості – 3981,5 тис. грн.

Враховуючи, що об'єктом дослідження є система оплати праці, можна сказати, що сучасний стан оплати праці не відповідає світовим вимогам, стратегія її формування в контексті конкурентоспроможності національної економіки повинна бути обов'язково спрямована на покращення, тобто на формування конкурентоспроможної системи оплати праці.

Формування конкурентоспроможної оплати праці в умовах трансформаційних змін в економіці України буде основою для:

- підвищення платоспроможного попиту населення на товар і послуги як чинника, який сприятиме підвищенню рівня життя та економічному зростанню виробництва;

- створення ефективних мотивів і стимулів до праці, підвищення її якості і продуктивності.

За високопродуктивної праці за один і той самий час створюється більше товарів, отже, скорочуються витрати на одиницю продукції. Цим визначається відносно низька ціна продукції. Оскільки за однаковий час працівник з більшою продуктивністю виробить більшу кількість товарів, його заробітна плата буде вищою. У зв'язку з цим високооплачувана праця, як правило, є працею більш продуктивною, створює відносно дешеві товари, тоді як низькооплачувана характерна для низькопродуктивної праці, що створює дорогі товари низької якості. Підтримання заробітної плати на рівні, що не відповідає вартості робочої сили неминуче спричинить падіння продуктивності праці, зростання цін. Тому потрібно здійснювати ефективну політику щодо оплати праці, щоб забезпечити як розвиток окремого підприємства, так і економіки в цілому.

**Висновки.** Підвищення продуктивності праці залишається основним чинником економічного зростання, що дає змогу підвищувати рівень заробітної плати працівників. Проте, аналізуючи тенденції розвитку і нинішній стан галузі, не можна не помітити, що ринкові відносини і зміна форм власності та господарювання, хоч і сприяють поступовому зростанню продуктивності праці, однак істотно не вплинули на рівень оплати праці, який залишається низьким.

Фінансові можливості більшості підприємств забезпечують тільки мінімальний рівень оплати праці із застосуванням прямої відрядної та простої почасової систем оплати праці, за яких заробіток працівника залежить від виконаної роботи або відпрацьованого часу і недостатньо впливає

на кінцеві результати виробництва. Тому для посилення зацікавленості працівників у підвищенні продуктивності праці необхідно пов'язувати заробіток працівників із кінцевими результатами діяльності підприємств – обсягами виробництва продукції, одержаними доходами і прибутками.

#### Список літератури:

1. Вітвіцький В. Вплив основних чинників на підвищення продуктивності праці / В. Вітвіцький, З. Метельська, В. Юдіна // Україна : аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 29-33.
2. Праця України 2009 : статистичний збірник / Державний комітет статистики України: № 09/332/20.07.2010. – 170. – 413 с.
3. Статистичний щорічник Львівської області за 2010 рік. – Ч. 1. – Львів, 2011. – 361 с.
4. Дослідження проблем оплати : монографія [А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін. ; за заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова]. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с.
5. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 4. – С. 16-22.
6. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lv.ukrstat.gov.ua/>.
7. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

**Гылка М. Д.  
Пашовська А. П.  
Крегул М. І.**

Буковинский государственный финансово-экономический университет

#### СОСТОЯНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ

##### Резюме

Выявлена взаимосвязь заработной платы и производительности на предприятиях Львовской области и основных направлений укрепления стимулирующее влияние заработной платы на повышение производительности.

**Ключевые слова:** труд, производительность, заработная плата, системы оплаты труда.

**Gulka M. D.  
Pashovska O. P.  
Krehul M. I.**

Bukovina State Finance and Economics University

#### STATE OF WAGES AND IMPROVEMENT

##### Summary

The interrelation of wages and productivity in enterprises in Lviv region and the main directions of strengthening the stimulating effect of wages on productivity improvements.

**Key words:** labor, productivity, wages, wage system.