

2. Євтушевський В. А. Основи корпоративного управління / Євтушевський В.А. – К. : Знання-Прес, 2002. – 317 с.
3. Крушельницька О. В. Управління персоналом / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук – К. : «Кондор», 2003. – 296 с.
4. Бісвас П. Ч. Управління персоналом на іноземних підприємства в Україні / П. Ч. Бісвас // Маркетинг в Україні. – 2008. – № 3. – С. 36–39.
5. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу / Савченко В. А. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.

Надійшла 11.08.2011

УДК 331.2

М. М. СТАВНИЧА, О. В. ТЕСЛЯ

Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У статті проаналізовано роль оплати праці на підприємстві, що змінюється під час економічної кризи, удосконалено діючу модель аналітичного обліку. Внесено пропозиції щодо запровадження такої категорії оплати праці, як "гарантована заробітна плата" та обґрунтовані пропозиції. В статті також наведений та обґрунтований такий термін, як "єдиний соціальний рівень".

The article analyzes the role of wages in the enterprise, which changed during the economic crisis, improved working model of analytical accounting. Contains proposals to introduce a category of wages as "guaranteed wage" and reasonable proposals. The article also presented and justified such term as "the only social level".

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, єдиний соціальний рівень, аналітичний облік.

Вступ. Сьогоднішню ситуацію у сфері оплати праці можна охарактеризувати як таку, що має певну невизначеність, невідрегульованість, неконтрольованість.

Організація оплати праці – це одна з найболючіших проблем трудових відносин. Від її оптимального розв'язання багато в чому залежить не лише рівень оплати праці працівників, але й результати господарської діяльності підприємства загалом.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовій формі, яку відповідно до трудового договору власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від ступеня складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових рис працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. На всіх етапах розвитку економіки заробітна плата була одним з головних чинників, що забезпечують ефективну систему матеріального стимулювання працівників і що формують мотиваційний механізм трудової активності, від її успішного рішення багато в чому залежать як підвищення ефективності виробництва, так і зростання добробуту людей, сприятливий соціально-психологічний клімат в суспільстві. Але на сьогоднішній день для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. При цьому, її рівень у нашій країні значно нижчий порівняно з розвиненими державами світу.

Постановка завдання: удосконалити діючу модель аналітичного обліку; обґрунтувати чи доцільно вводити поняття "єдиного соціального рівня"; розглянути питання щодо правильності введення терміну "гарантована заробітна плата".

Виклад основного матеріалу. Розрахунок заробітної плати є дуже відповідальною й трудомісткою роботою, яку треба виконати за короткий термін між наданням інформації та виплатою працівнику. Тому заздалегідь підготовлений порядок обліку допоможе зекономити час. Таким чином, запровадження запропонованої моделі аналітичного обліку є складовою налагодженого порядку обліку. Ця модель надасть необхідну інформацію для поліпшення організації праці та її оплати. Організація оплати праці справляє великий вплив на ефективність діяльності підприємства. До основних факторів, що впливають на ефективність праці, можна віднести мотиваційний механізм, який необхідно розглядати як систему методів, форм і засобів цілеспрямованої дії на економічні інтереси людей. Важливу роль мотивації відіграє соціальний пакет. Що стосується ефективності праці, то це співвідношення між результативністю праці та величиною витрат, що виражається в досягненні максимального ефекту за мінімальних витрат. Отже, збалансування цих чинників і є результатом ефективної організації оплати праці. Перехід до ринкових відносин змінив економічну суть оплати праці, тому важливе значення має чітка організація обліково-аналітичної роботи розрахунків з оплати праці на підприємстві, оскільки вона є найбільш відповідальною і трудомісткою.

Крім того, на деяких підприємствах наявні неофіційні позаоблікові нарахування й виплати заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів, так звана заробітна плата "у конвертах". На це слід звернути увагу, і цей момент також потребує вдосконалення існуючих підходів бухгалтерського обліку. На сьогодні в сучасній літературі не сформовано єдиного

підходу до обліку витрат на оплату праці. Питання вдосконалення обліку праці є одним з найголовніших. Розрахунки з оплати праці завжди були одним з найважливіших об'єктів бухгалтерського обліку, це пояснюється соціальною значущістю заробітної плати, складністю законодавчого механізму регулювання оплати праці в країні, комплексною перебудовою організації заробітної плати в сучасних умовах господарювання. Реалізація завдань реформування системи бухгалтерського обліку та сучасні ринкові зміни діючої системи організації оплати праці потребують докорінних змін методології обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Одним з важливих питань реформування бухгалтерського обліку заробітної плати є вдосконалення діючої моделі аналітичного обліку.

Дані аналітичного обліку відіграють важливу роль, характеризуючи розміщення та склад персоналу за місцями його використання, відпрацьований і невідпрацьований час, обсяг продукції, виконання норм продажів, фонд заробітної плати і його структуру, динаміку заробітної плати за категоріями персоналу, місцями виникнення витрат. Аналітичний облік незамінний при визначенні розміру оплати праці та відрахувань з неї за кожною особою окремо та при віднесенні витрат на рахунки, субрахунки. Головним управлінням Державного казначейства України було розроблено новий План рахунків бухгалтерського обліку. Наказом Міністерства фінансів України його затверджено 30.11.1999 р. А 21.12.1999 р. він був зареєстрований у Міністерстві юстиції України. І з 01.01.2000 р. новий План рахунків набув чинності. Відповідно до Плану рахунків, для обліку розрахунків оплати праці призначено рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам".

На нашу думку, діючу модель аналітичного обліку оплати праці слід розширити і доопрацювати, тобто більш точно визначити розрахунки за тими чи іншими виплатами і нарахуваннями. Також проаналізувавши таких вчених, як Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П., Райцин В.Я., Брегеда А.Ю., Малинова І.П., Федорова М.Ю., ми пропонуємо нормативно ввести поняття "соціального рівня" що визначає такий набір благ, при якому забезпечується підтримка гідного рівня життя людини: задоволення її матеріальних і духовних потреб та можливість самореалізації. Тобто він повинен бути незалежним від державного бюджету.

В моральному плані всі пропозиції ґрунтуються на тому, що, виплата зарплати, на яку неможливо прожити, – явище аморальне, антисоціальне, також постійна затримка з її виплатою. Такі рівні зарплати потрібно не тільки морально засуджувати, але і карати за них, перш за все матеріально. Якщо ці зарплати відповідають дійсності, то виплата їх – це приховане фінансування безгосподарності та бездарності окремих підприємців за рахунок держави. В усіх інших випадках це прикриття, ухилення від оподаткування. На сьогоднішній день цій проблемі приділено значну увагу, реалізація урядової політики має забезпечити перехід від використання дешевої праці до висококваліфікованої з належною оплатою.

Визначити таке базове значення досить просто, ґрунтуючись на припущеннях, що підтверджуються як нормативними актами, так і даними статистики:

- це значення повинно забезпечувати доход не нижчий, ніж прожитковий мінімум, який за даними Державної статистики України з 1 квітня 2011 року становить 911 гривень;

- кожен працюючий має на утриманні від 1 до 3 чол. (в середньому – 1,24) [www.news.liga.net].

Отже, якщо провести не складні арифметичні дії то бачимо, що соціальний рівень заробітної плати повинен складати від 2 до 5 розмірів прожиткових мінімумів. Тобто, приймаючи для спрощення розрахунків розмір прожиткового мінімуму в сумі 911 грн, соціальна заробітна плата становитиме від 1822 грн до 4555 грн. Достатньо порівняти зміст оголошень про вакансії, де мінімальна пропозиція становить 1500 грн, а діапазон – від 2000 грн. до 4800 грн., і звітність цих же роботодавців хоча б за формою 1-ДФ (Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум отриманого з них податку) в якій масово декларується зарплата 540–1000 грн (news.lsga.net).

Слід також зазначити, що важливе соціальне значення саме такого розміру заробітної плати можна обґрунтувати так:

- саме такий розмір доходів (зарплати) вважається прийнятним та достатнім для забезпечення життя;

- саме такий діапазон доходів (зарплати) визначає співвідношення попиту та пропозиції на ринку кваліфікованої праці;

- саме такий діапазон доходів (зарплати) дозволяє забезпечити достатній рівень зацікавленості в роботі і знизити плінність кадрів;

- саме такий розмір зарплати масово сплачується "в конверті" за "сірою" схемою.

Отже, нагальною потребою є створення умов для легалізації зарплати, перш за все зарплати середнього розміру, до 2000 грн. Легалізація саме вказаного рівня доходів призведе до таких наслідків:

- значно, в 3–5 разів скоротиться кількість осіб, які отримують державні дотації та субсидії;

- значно зростуть надходження податку на доходи фізичних осіб;

- приблизно в 2 рази скоротиться офіційна кількість малозабезпечених осіб;

- зростуть обсяги побутового кредитування населення, перш за все житла та товарів тривалого використання (автомобілів, побутової техніки та ін.)

- скоротяться обсяги неплатежів за побутові (комунальні) послуги;

- зросте попит на якісні товари та послуги;
- стане можливим поетапний перехід до світових стандартів пенсійного та соціального страхування. Умови для такої легалізації повинні відповідати наступним вимогам:
- отримання легальної заробітної плати повинне бути прийнятним та привабливим для працівника;
- такий рівень заробітної плати повинен забезпечувати умови для скорочення заборгованості із сплати податків, зборів та заробітної плати;
- виплата такого рівня заробітної плати повинна бути обумовлена повною зайнятістю.

Ще одним не менш важливим питанням щодо оплати праці є введення такого поняття, яке ще не мало місця в економіці України – це “гарантована заробітна плата”. При введенні гарантованої заробітної плати робітників підприємств потрібно розділити на 7 категорій:

- звичайний робітник (мінімальна заробітна плата);
- малокваліфіковані робітники;
- кваліфіковані робітники;
- висококваліфіковані робітники;
- технічні спеціалісти;
- спеціалісти;
- керівники підприємств.

Гарантована заробітна плата для кожної категорії буде розраховуватися згідно раціонально визначеного коефіцієнта на який буде множитися мінімальна заробітна плата. З цими нововведеннями “білих” заробітних плат стане більше, і відрахувань в Пенсійний фонд також побільша. По неофіційним даним близько 2 млн Українців сплачують внески в соціальні фонди з мінімальної заробітної плати.

Висновки. На основі вищезазначеного можна зробити висновок, що для застосування всіх цих пропозицій: удосконалення діючої моделі аналітичного обліку, введення поняття “єдиний соціальний рівень”, введення терміну “гарантована заробітна плата”, в умовах економічної трансформації набувають питання зміни типу економічної системи; максимально можливого скорочення масштабів тіньової економіки; розвитку ринкових відносин і створення здорового конкурентного середовища; оптимізації витрат виробництва; послаблення податкового тиску; зростання продуктивності праці та капіталу. В організації праці підприємства завжди стоятиме питання, яким чином зацікавити людей, як спонукати їх працювати ефективно, своєчасно і якісно, тому введення поняття “єдиного соціального рівня” стане початковою ланкою до їх стимулювання.

Також реформування оплати праці має органічно поєднуватись з загальним процесом ринкової трансформації, передусім у податковій, грошово-кредитній, фінансовій системах, сфері соціального захисту, з подальшою стабілізацією національної грошової одиниці, проведенням адміністративної реформи.

Тому, вибір оплати праці на підприємстві в сучасних ринкових умовах для ефективної мотивації та організації заробітної плати на підприємствах набуває особливого значення, а також правильно обрати форми та системи заробітної плати, які враховують особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професією і кваліфікацією робітника, його особисті інтереси, що є ефективним організаційним засобом і значним мотивуючим фактором.

Література

1. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О. В. Покатаєва, Г. О. Кошулинська // Економіка та підприємництво 2010. – № 3. – С. 139–141.
2. Андрусенко Н. Узгоджена мінімальна заробітна платня: реалізація та перспективи / Н. Андрусенко // Праця і зарплатня. – 2006. – № 48. – С. 3.
3. Косянчук І. Чому не заповнюються робочі місця? / І. Косянчук // Урядовий кур’єр. – 2004. – № 62. – С. 10.
4. Сахань І. Рівень оплати праці – показник добробуту суспільства / І. Сахань // Праця та зарплатня. – 2005. – № 43. – С. 4–5.
5. Семенов Г. А. Економіка підприємництва : [посібник] / М. О.Панкова, А. Г. Семенов ; Вид. 2-е. – К. : центр учбової літератури, 2005. – 328 с.
6. Колот А. М. Мотивація персоналу / Колот А. М. – К. : КНЕУ, 2004. – 337с. – Розділ II – С. 112–124.

Надійшла 13.08.2011