

ОПТИМІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

В.Ф. Грищенко, асистент;

І.І. Назаренко, студентка;

Л.Ю. Коваленко, студентка,

Сумський державний університет, м. Суми

У статті проаналізовано основні проблеми ринку праці України. Досліджено основні недоліки в організації оплати праці на підприємстві. Розроблено практичні рекомендації встановлення взаємозв'язку оплати праці з результатами діяльності персоналу.

Ключові слова: *ринок праці України, оплата праці, рівень кваліфікації.*

В статье проанализированы основные проблемы рынка работы Украины. Исследованы основные недостатки в организации оплаты работы на предприятии. Разработаны практические рекомендации установления взаимосвязи оплаты работы с результатами деятельности персонала.

Ключевые слова: *рынок труда Украины, оплата труда, уровень квалификации.*

ВСТУП

Актуальність дослідження обумовлена тим, що організація ефективної системи оплати праці є однією з найважливіших проблем ринку праці в Україні. Заробітна плата є стимулятором покращання продуктивності праці та збільшення внеску працівників у кінцеві результати роботи підприємства. За сучасних умов соціально-економічного розвитку підприємств України актуальними є такі проблеми як: 1) низький рівень заробітної плати; 2) надмірна диференціація заробітної плати, яка є економічно необґрунтованою; 3) заборгованість із виплати заробітної плати; 4) відсутність взаємозв'язаності розмірів заробітної плати з рівнем кваліфікації, результатами праці, що викликає у найманих працівників відчуття несправедливості.

При дослідженні актуальних питань ринку праці та організації ефективної системи матеріального стимулювання найманих працівників було проаналізовано наукові результати, що викладені у працях Д. Богині [2], О. Волкової [3], О. Гривківської [4], О. Грішної [5], Г. Дарманської [6], А. Колода [7], М. Матюхи [8], М. Махсми [9], П. Нікіфорова [10] та інших.

Ми вважаємо, що з науково-практичної точки зору недостатньо дослідженим залишається питання організації ефективної системи оплати праці на підприємствах України.

ПОСТАВЛЕННЯ ЗАВДАННЯ

Основною метою дослідження є розроблення практичних рекомендацій щодо удосконалення системи оплати праці найманих працівників на підприємствах України.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі задачі: 1) дослідити ситуацію, що склалася на ринку праці в Україні; 2) визначити основні проблеми організації оплати праці найманих працівників на підприємствах в Україні; 3) розробити практичні рекомендації щодо удосконалення оплати праці та встановлення зв'язку між розміром заробітної плати та результатами діяльності найманих працівників.

РЕЗУЛЬТАТИ

Проведені дослідження довели, що однією з найбільш серйозних соціально-економічних проблем України є низький рівень оплати праці. Заробітна плата втратила свою компенсаційну та стимулюючу (мотиваційну) функції. Низький рівень заробітної плати і затримки з її виплатою призводять до зниження продуктивності праці, зменшують бажання працівників до підвищення свого фахового рівня [11].

Розглянемо рівень середньої заробітної плати у порівнянні з іншими країнами. Так, наприклад, середня заробітна плата в Україні у 2008 році становила 226 дол. США, тоді як в Росії – 493 дол. США, у Казахстані – 435 дол. США, в Естонії – 1167 дол. США, у Латвії – 987 дол. США, у Польщі майже 1000 дол. США. Проаналізуємо динаміку заробітної плати у 2008-2009 рр., що наведена на рис. 1.

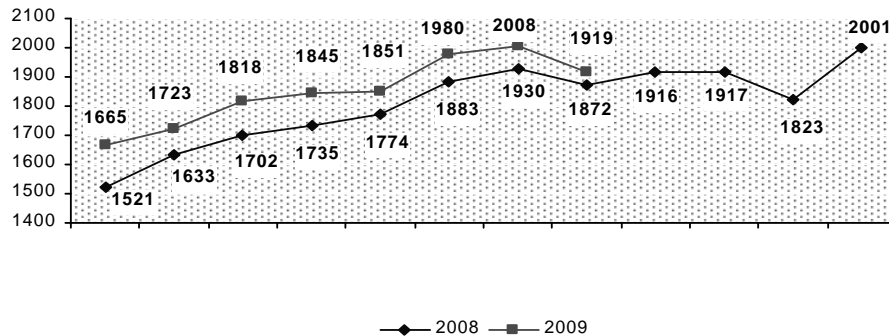


Рисунок 1. – Динаміка середньої заробітної плати

За даними Держкомстату [1] у січні 2009 року середня заробітна плата в Україні становила 1665 грн, що на 16,8% менше, ніж у грудні 2008 року. З січня по липень 2009 року спостерігалася тенденція до зростання розміру заробітної плати, але у серпні 2009 року середня заробітна плата знизилася і становила 1919 грн. Найбільше зниження розміру середньої заробітної плати у 2009 році спостерігалася у галузі освіти та культури (на 290 грн), пошти та зв'язку (на 228 грн), у сільському господарстві (на 89 грн), сфері транспорту та зв'язку (на 41 грн).

Впродовж 2008 р. мінімальний рівень оплати праці поступово підвищувався з 515 грн у січні до 605 грн у грудні. Проте в Україні він є значно нижчим за відповідні стандарти країн Євросоюзу і становив в середньому за 2008 р. 69 євро. Для порівняння цей показник становив: у Болгарії – 112, Румунії – 141, Латвії – 229, Литві – 232, Словаччині – 242, Угорщині – 272, Естонії – 278, Чехії – 304, Польщі – 313 євро відповідно.

До найгостріших проблем ринку праці в Україні можна віднести посилення диференціації рівня заробітної плати за видами економічної діяльності (табл. 1.1). У 1995-1999 рр. сукупність працівників великих і середніх підприємств була якісно однорідною за рівнем заробітної плати - коефіцієнт варіації не перевищував 33% [13, с. 161]. З початком економічного зростання різниця у рівнях оплати праці за видами економічної діяльності різко збільшилась, оскільки деякі галузі значно краще зуміли пристосуватися до ринкових умов і опинилися у вигіднішій ситуації.

У 2009 році найвищу заробітну плату одержують працівники авіаційного транспорту (5739 грн), фінансових установ (4033 грн), державного управління (2739 грн), транспорту і зв'язку (2416 грн). Найнижча заробітна плата у працівників, що займаються рибальством

(990 грн), сільським господарством (1301 грн), працівників освіти (1501 грн). Найвища заробітна плата перевищує найнижчу в 5,8 раза.

Посилення диференціації розміру заробітної плати призводить до того, що середній рівень заробітної плати втратив свою інформативність і не відображає реальну ситуацію. Надмірна і необґрунтована різниця в оплаті праці може призвести до підриву мотивації до праці.

*Таблиця 1 - Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 1999-2009 роках.
(в розрахунку на одного штатного працівника, грн)*

Вид діяльності	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Всього	178	230	311	376	462	590	806	1041	1351	1806	1919
Сільське господарство	102	111	151	178	210	295	415	553	733	1076	1301
Лісове господ.	131	175	224	271	350	498	668	851	1100	1311	1373
Рибальство	110	147	204	242	291	375	499	607	721	913	990
Промисловість	220	302	406	485	591	743	967	1212	1554	2017	2156
Будівництво	207	260	362	427	546	709	894	1140	1486	1832	1589
Торгівля; ремонт автомобілів, побут. виробів	175	226	284	330	394	509	713	898	1145	1514	1575
Готелі та ресторани	141	178	235	286	340	429	566	735	944	1221	1285
Транспорт та зв'язок	241	336	460	573	685	843	1057	1328	1670	2207	2416
Діяльність наземного транспорту	203	282	405	515	633	775	961	1227	1563	2036	2151
Діяльність водного транспорту	387	489	557	617	762	733	929	1093	1412	1924	2484
Діяльність авіаційного транспорту	359	445	593	702	857	1232	1622	2053	2704	4061	5739
Діяльність пошти та зв'язку	252	317	402	469	547	710	967	1191	1485	1950	2066
Фінансова діяльність	410	560	833	976	1051	1258	1553	2050	2770	3747	4033
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг	205	278	373	437	527	667	900	1193	1595	2085	2191
Державне управління	225	335	396	495	577	691	1087	1578	1852	2581	2739
Освіта	141	156	224	267	340	429	641	806	1060	1448	1501
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	129	138	183	223	279	351	517	658	871	1177	1333
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	143	162	211	247	299	400	620	828	1090	1511	1796

За даними Держкомстату [16], з 1 січня 2009 року почала зростати заборгованість з виплати заробітної плати. Вперше за останні два роки її сума перевищила 1 млрд грн. Динаміка заборгованості із зарплати наведена на рис. 2. Динаміка показника впродовж 2008р. була неоднозначною: починаючи з жовтня, сума боргу зростала значно

швидшими темпами, ніж у січні–вересні, і на 1 грудня становила 1736,7 млн грн, що у 2,6 раза більше, ніж на початок року.

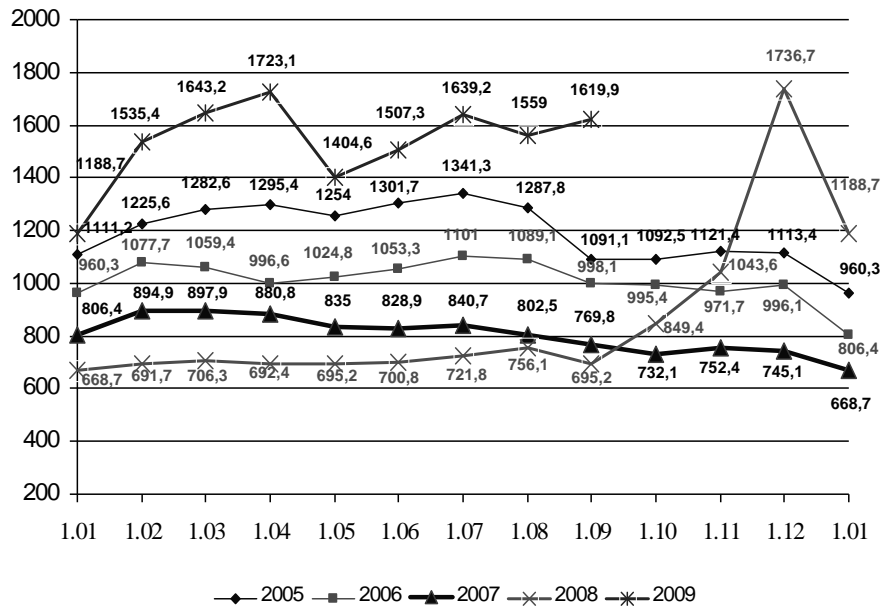


Рисунок 2 – Динаміка заборгованості із виплати зарплати

З січня по липень 2009р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати збільшилася на 31,2%, або на 370,4 млн грн, і на 1 серпня досягла 1,6 млрд грн. Збільшення загальної суми заборгованості зумовлено головним чином зростанням боргів працівникам економічно активних підприємств – 68,5 % від загального боргу. Найбільші розміри заборгованості нагромадилися в промисловості (54,8% загального обсягу) та будівництві (15,2%). Впродовж 2009 р. сума невиплаченої заробітної плати збільшилася в усіх регіонах України, при цьому найсуттєвіше – у Донецькій (на 94 млн грн), Харківській (на 56,2 млн грн), Львівській (на 37,3 млн грн) областях та у м. Києві (на 90,8 млн грн).

Найбільш негативним наслідком заборгованості із заробітної плати є те, що вона підштовхує працівників шукати іншу чи додаткову роботу, і вони легко погоджуються на «неформальну зайнятість». В Україні проблема неформальної зайнятості останнім часом оминається увагою політиків та урядовців. Приховане безробіття в Україні, за різними оцінками, сягає 20 – 35% зайнятого населення, а наслідком цього є низький рівень життя та неефективне господарювання [2].

Динаміка потреби підприємств України у працівниках за професійними групами у 1999-2008 рр. наведена на рисунку 3. Однією з ключових проблем для будь-якої організації є плинність кадрів. Основна причина плинності - невдоволення працівників своїм становищем. Зокрема, йдеться про: незадоволення заробітною платою, умовами і організацією праці; невирішеність соціальних проблем; віддаленість роботи від домівки; відсутність умов для відпочинку; неухважне ставлення з боку керівництва.

Плинність кадрів характеризується кількістю службовців, що звільнилися за власним бажанням чи звільнених за прогул, чи інші порушення трудової дисципліни. Звільнення цінних працівників зменшує трудові активи підприємств. Адже разом із працівниками зникають і

вкладені в них інвестиції на зразок витрат на пошук, залучення, навчання і т.п.

Проблема збереження персоналу підприємства, пов'язана не лише із втратою інвестицій у результаті плинності, але і зі збереженням підвищеної професійної кваліфікації працівників.

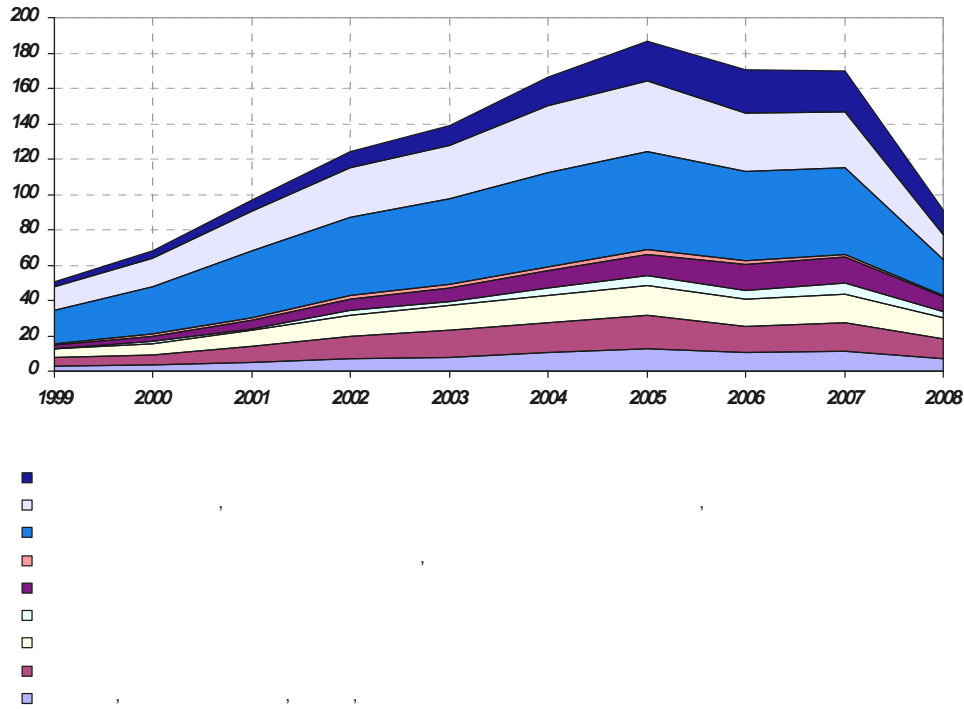


Рисунок 3 - Динаміка потреби підприємств у працівниках за професійними групами у 1999-2008рр.

Покажемо середньооблікову кількість штатних працівників в Україні за 2000-2008 рр. (рисунок 4) та показники коефіцієнта обороту на підприємствах України за 2000-2008рр. (рисунок 5).

З 2000 року середньооблікова кількість штатних працівників зменшувалася, а з 2004 по 2008 рік збільшувалася незначними темпами.

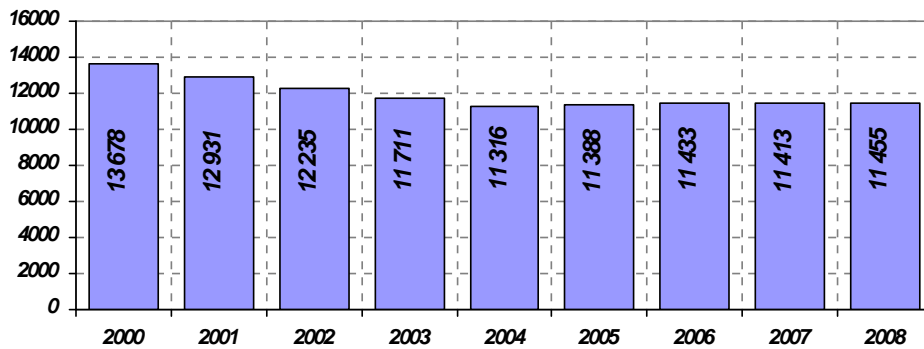


Рисунок 4 – Середньооблікова кількість штатних працівників на підприємствах України, тис. осіб

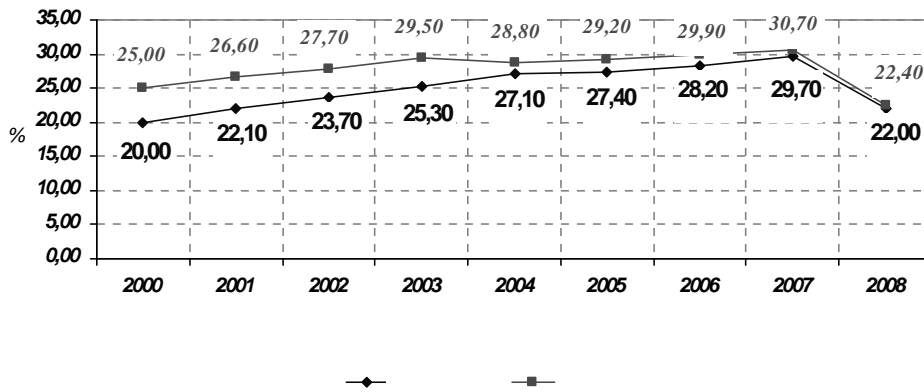


Рисунок 5 – Динаміка коефіцієнта обороту робочої сили на підприємствах України, % до кількості штатних працівників

Як видно з рис. 5, звільняється працівників більше, ніж приймається, тобто зростає рівень безробіття. Обставини, що зумовлюють плинність кадрів, можуть бути повністю керованими, частково керованими і некерованими. Цілеспрямовано впливаючи на перші і другі, можна істотно знизити плинність кадрів. Для цього застосовують різні заходи: технічні, організаційні, соціально-психологічні, культурно-побутові. Також варто аналізувати дані про плинність, щоб уточнити причини і своєчасно передбачити заходи щодо закріплення кадрів.

Необхідно зазначити, що у серпні 2009 року порівняно з аналогічним періодом 2008 року дещо зменшилася середня кількість відпрацьованих годин у розрахунку на одного працівника, особливо у будівництві (на 18,1%), торгівлі (на 9%), транспорті (6,1%). Кількість працівників, що перебували у вимушених адміністративних відпустках у 2009 році, збільшилась порівняно з 2008 роком на 89,9%. Найбільше у промисловості – 48,4%, транспорті – 13,2%. Кількість працівників, що працювали в режимі неповного робочого дня (тижня) у 2009 році зменшилася на 17,7% порівняно з 2008 роком, але збільшилася на 50,7% порівняно з 2007 роком. Найбільше таких працівників у промисловості – 49,3%, транспорті – 19%, торгівлі – 10,8%. Наведені дані свідчать про збільшення втрат робочого часу, поширення неповної зайнятості та нестандартних форм найму працівників.

Отже, роботодавці в умовах невизначеності надають перевагу таким заходам мінімізації витрат на робочу силу, як переведення працівників у режим скороченого робочого часу, відправлення працівників у неоплачувані відпустки, затримання виплати, зниження розміру заробітної плати.

Ще однією проблемою на ринку праці є те, що спостерігається перерозподіл зайнятості на користь некваліфікованої робочої сили. Чисельність представників найпростіших професій зростає на 43,2% при скороченні кількості фахівців і кваліфікованих робітників. Майже п'ята частина працівників зайнята на посадах, що не відповідають рівню їхньої освіти. Кожний двадцять третій працівник з вищою освітою в Україні зайнятий на роботах, які такого рівня освіти не потребують [3, с. 181]. Населення змушене відмовлятися від запропонованих вакансій через незадовільну якість робочих місць та низький рівень оплати праці. У 2007 році Державна служба зайнятості пропонувала лише 8% вакансій, де заробітна плата була вища за середню по регіону.

У першому півріччі 2009 року в Державному центрі зайнятості зареєстровано 39 тисяч 175 випускників різних закладів освіти.

Половина з них - випускники вищих навчальних закладів. Більше третини - випускники професійно-технічних закладів. Неправильно обрані у свій час професія, вищий навчальний заклад і дають таку велику цифру. Найвищий рівень безробіття у 2008 році спостерігався серед молоді віком 15-24 роки, а найнижчий – серед осіб віком 50-59 років (табл. 2).

Таблиця 2 – Рівень безробіття населення за місцем проживання
(% до кількості економічно активного населення
відповідної вікової групи)

	Всього	У тому числі за віковими групами						Працездатного віку
		15-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60-70	
2007 р.								
Усе населення	6,4	12,5	6,9	5,8	5,7	5,7	0,0	6,9
в т.ч. міське	6,8	13,6	7,1	5,8	5,8	6,0	0,1	7,1
сільське	5,4	10,2	6,2	5,7	5,7	4,9	-	6,2
2008 р.								
Усе населення	6,4	13,3	7,0	5,3	6,1	4,0	0,0	6,9
в т.ч. міське	6,7	14,9	7,2	5,1	6,2	3,9	0,1	7,0
сільське	5,7	10,3	6,6	5,8	5,7	4,2	-	6,5

Спостерігається тенденція зростання безробіття серед молоді 15-24 років та населення у віці 25-29 років, 40-49 років. Безробіття міського населення більше в усіх вікових групах, ніж сільського.

Існує проблема зайнятості жінок. Більшість безробітних жінок не звертаються до центрів зайнятості через труднощі з працевлаштуванням і низьку заробітну плату. Впродовж 2009 року спостерігається тенденція зменшення безробітних жінок і чоловіків, але зменшення безробіття у чоловіків відбувається значно більшими темпами (табл. 3).

Таблиця 3 – Рівень безробіття населення у 2009 році

Назва місяця	Рівень безробіття			% перевищення кількості безробітних жінок над чоловіками
	всього, тис. осіб	у тому числі		
		жінки	чоловіки	
Січень	900,6	485,2	415,4	14
Лютий	906,1	485,8	420,3	13,5
Березень	879,0	475,5	403,5	15
Квітень	808,8	443,7	365,1	17,7
Травень	736,3	404,4	331,9	17,9
Червень	658,5	362,8	295,7	18,5
Липень	606,9	338,1	268,8	20,5
Серпень	569,6	320,0	249,6	22

Актуальною проблемою на сучасних підприємствах є проблема заробітної плати як фактора мотивації праці. З одного боку, висока заробітна плата є одним з основних мотиваторів високопродуктивної праці. Однак часто трапляються випадки, коли при високому рівні заробітної плати віддача персоналу залишається на досить низькому рівні. Як результат, підприємство отримує зворотний демотивуючий ефект. Це можна пояснити тим, що заробітна плата становить стабільно високі виплати наприкінці кожного місяця і не залежить від результатів діяльності окремого працівника. Тому у працівників втрачається почуття належності до компанії, відчуття досягнення, особистого та професійного росту.

Особливо небезпечно, коли демотивованим є управлінський персонал, адже важливою особливістю управлінської праці є те, що вона бере

участь у створенні матеріальних цінностей не безпосередньо, а через організацію праці інших осіб. У даній ситуації може виникнути ланцюгова реакція: проблеми в діяльності управлінського персоналу неодмінно позначаються на роботі всього колективу підприємства.

Для того щоб підприємство працювало ефективніше, потрібно оптимізувати рівень і структуру заробітної плати. Особливу увагу необхідно приділяти управлінському персоналу, адже вони можуть безпосередньо впливати на результати своєї праці. Щоб зацікавити менеджерів у результатах своєї праці, ми пропонуємо застосувати систему премій або бонусів. Передбачається, що премія для менеджерів буде виплачуватися щоквартально, оскільки показники і умови заохочення можуть бути визначені на основі квартальної звітності.

Преміальна система може складатися з двох частин:

1) фіксована заробітна плата ($Z_{\text{фікс}}$), що встановлюється індивідуально для кожного менеджера та гарантовано буде виплачуватися кожного місяця;

2) квартальний бонус (B), який буде залежати від виконання окремих показників.

На думку фахівців [7, с. 99], за оптимальну вважається кількість показників і умов преміювання на рівні 2–3, за максимально допустимим – чотири.

Квартальний бонус може нараховуватися як відсоток від квартальної заробітної плати. Розмір бонусу буде розраховуватися за кожним показником і в кінці кварталу додаватися до фіксованої заробітної плати. Розмір заробітної плати в кінці кожного кварталу визначається за формулою

$$Z_n = Z_{\text{фікс}} + B_1 + B_2 + \dots + B_n, \quad (1)$$

де Z_n - заробітна плата в кінці кварталу;

$Z_{\text{фікс}}$ - фіксована заробітна плата;

B_1 - розмір бонусу за виконання першого показника, грн;

B_2 - розмір бонусу за виконання другого показника, грн;

B_n - розмір бонусу за виконання n-го показника, грн.

Для визначення розміру бонусів спочатку необхідно розрахувати фонд оплати праці за посадовими окладами та визначити суму, яка запланована на поточне преміювання. Також необхідно встановити співвідношення трудових зусиль, необхідних для досягнення зазначених показників.

Сума, необхідна на поточне преміювання, визначається як певний відсоток від фонду оплати праці. Слід мати на увазі, що система преміювання не виконує стимулюючого призначення, якщо премії надто низькі (менше 10% посадового окладу).

Розрахунок розміру премії розглянемо на умовному прикладі. Припустимо, що потрібно визначити розміри премії для менеджерів підприємства, для яких основними показниками заохочення є: виконання плану поставки продукції за договорами, приріст обсягу відвантажень.

Необхідно встановити заплановане зростання показників. Показник преміювання «виконання плану поставки продукції» спрямований на 100% виконання укладених угод, але не більше того, оскільки перевиконання суперечить сутності цього показника. Заплановане зростання об'єму відвантажень встановлюється індивідуально кожним підприємством. Візьмемо для нашого прикладу 10%.

Потім необхідно встановити співвідношення за показниками преміювання. Більша частка премії має припадати на показник, поліпшення або підтримання якого вимагає більших трудових зусиль. Дуже важливо для підприємства є виконання плану поставки продукції, адже за допущену помилку підприємство буде зазнавати збитків та платити штрафи. Тому 60% премії буде припадати на цей показник. Отже 40% буде належати показнику «приріст обсягу відвантажень».

Сума, необхідна для поточного преміювання, становитиме 30% від фонду оплати праці.

Розрахунок бонусів та інші вихідні дані наведені в таблиці 1.4

Квартальні бонуси виплачуються 1 раз у квартал (у квітні, липні, жовні, січні). Якщо попередні півроку були збитковими, то бонуси виплачуються з коефіцієнтом 0,5. Якщо під час приймання на роботу встановлюється випробувальний термін, то протягом випробувального терміну працівнику щомісячно виплачується лише фіксована заробітна плата.

Таблиця 4 – Розрахунок розмірів бонусу

Основні показники	Заплановане зростання, %	Фонд оплати за посадовими окладами, грн	Заплановано на поточне преміювання		Розмір бонусу, %
			Співвідношення за показниками преміювання, %	гривень	
Виконання плану поставки продукції за договорами	100	-	60	9765	15%
Приріст обсягу відвантажень	10	-	40	6510	1% за кожен відсоток підвищення
Усього		65099,59		16275	

Розрахуємо розмір бонусу за виконання плану на 100%:

$$B_1 = \frac{P_{p1}}{FOП} \cdot 100\%, \quad (2)$$

де B_1 - розмір бонусу за виконання 1-го показника, %; P_{p1} - частина премії, запланована на преміювання першого показника, грн; $FOП$ - фонд оплати праці за посадовими окладами, грн.

Для нашого прикладу

$$B_1 = \frac{16275 \cdot 0,6}{65099,59} \cdot 100\% = 15\% .$$

Розрахуємо розмір бонусу за приріст обсягу відвантажень за 1% підвищення:

$$B_2 = \frac{P_{p2}}{FOП \cdot k} \cdot 100\%, \quad (3)$$

де B_2 - розмір бонусу за 1% підвищення 2-го показника, %; P_{p2} - частина премії, запланована на преміювання другого показника, грн; k - заплановане зростання показника, %.

Для нашого прикладу:

$$B_2 = \frac{16275 \cdot 0,4}{65099,59 \cdot 10} \cdot 100\% = 1\% .$$

На основі розрахунків за виконання на 100% плану поставки продукції за договорами розмір премії становить 15% від квартальної фіксованої заробітної плати, а за кожен відсоток приросту обсягу відвантажень – 1% від квартальної фіксованої заробітної плати.

Для прикладу зробимо розрахунок заробітної плати до впровадження премій і після для менеджера підприємства.

Розрахунок заробітної плати без нарахування бонусів:

Нарахований оклад – 2600 грн.

Розраховуємо нарахування на заробітну плату:

1. Визначимо відрахування до фонду страхування з тимчасової втрати працездатності:

$$\text{ФСС з ТВП} = 2600 \cdot 0,014 = 36,40 \text{ грн.}$$

2. Визначимо відрахування на випадок безробіття:

$$\text{Безробіття} = 2600 \cdot 0,016 = 41,60 \text{ грн.}$$

3. До фонду страхування від нещасних випадків на виробництві:

$$\text{НВ на виробн.} = 2600 \cdot 0,007 = 18,20 \text{ грн.}$$

4. Відрахування до пенсійного фонду:

$$\text{ПФ} = 2600 \cdot 0,332 = 863,20 \text{ грн.}$$

Всього нараховано:

$$36,4 + 41,60 + 18,20 + 863,20 = 959,40 \text{ грн.}$$

Розраховуємо утримання із заробітної плати:

1. До фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності:

$$\text{ФСС з ТВП} = 2600 \cdot 0,01 = 26,00 \text{ грн.}$$

2. Відрахування на випадок безробіття:

$$\text{Безробіття} = 2600 \cdot 0,006 = 15,60 \text{ грн.}$$

3. Відрахування до пенсійного фонду:

$$\text{ПФ} = 2600 \cdot 0,02 = 52,00 \text{ грн.}$$

4. Розрахунок податку з доходів фізичних осіб:

$$\text{ПДФО} = (2600 - 26,00 - 15,60 - 52,00) \cdot 0,15 = 375,96 \text{ грн.}$$

Всього утримано:

$$26,00 + 15,60 + 52,00 + 375,96 = 469,56 \text{ грн.}$$

До видачі працівнику:

$$2600 - 469,56 = 2130,44 \text{ грн.}$$

До зняття з розрахункового рахунку підприємства:

$$2130,44 + 469,56 + 959,40 = 3559,40 \text{ грн.}$$

Розрахунок заробітної плати з використанням запропонованої преміальної системи:

Встановлюємо фіксовану заробітну плату для менеджера – 1900 грн.

Розраховуємо нарахування на заробітну плату:

1. Визначимо відрахування до фонду страхування з тимчасової втрати працездатності:

$$\text{ФСС з ТВП} = 1900 \cdot 0,014 = 26,60 \text{ грн.}$$

2. Визначимо відрахування на випадок безробіття:

$$\text{Безробіття} = 1900 \cdot 0,016 = 30,40 \text{ грн.}$$

3. До фонду страхування від нещасних випадків на виробництві:

$$\text{НВ на виробн.} = 1900 \cdot 0,007 = 13,30 \text{ грн.}$$

4. Відрахування до пенсійного фонду:

$$\text{ПФ} = 1900 \cdot 0,332 = 630,80 \text{ грн.}$$

Всього нараховано:

$$26,60 + 30,40 + 13,30 + 630,80 = 701,10$$

Розраховуємо утримання із заробітної плати:

1. До фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності:

$$\text{ФСС з ТВП} = 1900 \cdot 0,01 = 19,00 \text{ грн.}$$

2. Відрахування на випадок безробіття:

$$\text{Безробіття} = 1900 \cdot 0,006 = 11,40 \text{ грн.}$$

3. Відрахування до пенсійного фонду:

$$\text{ПФ} = 1900 \cdot 0,02 = 38,00 \text{ грн.}$$

4. Розрахунок податку з доходів фізичних осіб:

$$\text{ПДФО} = (1900 - 19,00 - 11,40 - 38,00) \cdot 0,15 = 274,74 \text{ грн.}$$

Всього утримано:

$$19,00 + 11,40 + 38,00 + 274,74 = 343,14$$

До видачі працівнику:

$$1900 - 343,14 = 1556,86$$

До зняття з розрахункового рахунку підприємства:

$$1556,86 + 343,14 + 701,10 = 2601,10$$

Отже, витрати підприємства скоротилися на 958,33 грн (3559,43 - 2601,10).

Розраховуємо квартальну фіксовану заробітну плату для менеджера. Квартальна фіксована зарплата буде становити:

$$Z_{\text{фікс}}^{\text{кв}} = 1900 \cdot 3 = 5700 \text{ грн.}$$

Нарахуємо премію за виконання плану, яка становить 15%:

$$P_p = 5700 \cdot 0,15 = 855 \text{ грн.}$$

Нарахуємо премію за приріст обсягу відвантажень. Будемо вважати, що приріст становив 10%:

$$P_{p2} = 5700 \cdot 0,1 = 570 \text{ грн.}$$

Отже, загальна сума нарахованих коштів становить:

$$Z_n = 1900 + 855 + 570 = 3325 \text{ грн.}$$

Дуже важливо сформувати у працівників довгострокову прихильність до фірми, створити умови, що запобігали б «перетіканню» персоналу з однієї фірми на іншу. Щоб система преміювання виконувала вище зазначені завдання, потрібно ввести річний бонус. Річний бонус буде залежати від річного прибутку підприємства.

Для розрахунку річного бонусу використовується чистий прибуток підприємства після сплати всіх податків. Річний бонус виплачується лише в тому випадку, коли обсяг чистого прибутку перевищує розмір виплат і таким чином дозволяє їх здійснити. Відсоток річного бонусу може встановлюватися кожним підприємством індивідуально залежно від розмірів підприємства та його фінансового становища.

Встановлення системи бонусів дозволить менеджерам впливати на розмір своєї винагороди, зацікавить їх у результатах своєї праці. Чим ефективніше будуть працювати менеджери, тим більше вони зможуть отримати винагороди. А річний бонус дозволить підприємству зберегти кваліфікованих працівників.

ВИСНОВКИ

Ринок праці України не є досконалим та має безліч проблем. До основних його проблем можна віднести: низький рівень заробітної плати, необґрунтовану диференціацію заробітної плати, заборгованість із заробітної плати, відсутність взаємозв'язаності розмірів заробітної плати з результатами праці. Основними шляхами вирішення цих проблем є: встановити мінімальну погодинну ставку заробітної плати, запровадити індексацію реальної заробітної плати у відповідності до зміни рівня споживчих цін, удосконалення тарифної системи та нормування праці, що зменшить диференціацію рівня заробітної плати. Створити переваги в оплаті тим, від кого залежать виробничі результати підприємства, запровадити доступний механізм нарахування заробітної плати, що сприятиме усвідомленню працівниками зв'язку оплати праці з результатами своєї роботи.

Для підвищення ефективності використання заробітної плати потрібно оптимізувати рівень та структуру заробітної плати, ввести матеріальне заохочення для менеджерів, а саме премії або бонуси. Потрібно затвердити порядок і умови виплати премій та повідомити про це менеджерів. Ми пропонуємо ввести щоквартальні премії, які будуть складатися з мінімальної заробітної плати, що буде встановлена індивідуально для кожного працівника, та квартального бонусу, який буде залежати від виконання декількох показників.

Створення мотиваційного середовища на підприємстві насамперед через забезпечення залежності винагородження працівника від досягнутих ним результатів, максимально зацікавить людей у реалізації свого фізичного або інтелектуального потенціалу.

SUMMARY

THE HIRED WORKERS PAYMENT SYSTEM OPTIMIZATION IN UKRAINE

*V.F. Hryshchenko, I.I. Nazarenko, L.Y. Kovalenko,
Sumy State University, Sumy*

The article is devoted to the basic problems of a labour market in Ukraine. The main lacks of the wage management are analyzed. The practical recommendations of payment system improvement are developed in the article.

Key words: *labour market, wage management, payment system.*

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності за період з початку року у 2009 році [Електронний ресурс]: Експрес випуск Держкомстату України від 25.09.2009 року. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/gdn/zarp_ek_p/zpp2009_u.htm
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д. Богиня, О. Грішнова. – 2-ге вид., стерК.: Знання – Прес, 2001. – 313 с.
3. Волкова О.В. Ринок праці: навчальний посібник / О.В. Волкова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
4. Гривківська О.В. Проблеми мотивації праці управлінського персоналу / О.В. Гривківська, Ж.В. Соловійова // Актуальні проблеми економіки. - 2008. - № 9. - С. 86-91.
5. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. - 3-тє вид., випр., доп. - К.: Т-во «Знання», КОО, 2007. - 599 с.
6. Дарманська Г.О. Облік розрахунків з оплати праці: Навчальний посібник: Лекції, завдання для виконання практ. завдання, підбір документів для виконання практичного завдання для самостійного виконання / Г.О. Дарманська, Т.В. Рижа. – К.: КНТ, 2009. – 336 с.
7. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А.М. Колот. - К.: Праця, 1997. - 192 с.
8. Матюха М.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник для дистанційного навчання / М.М. Матюха – К.: Університет «Україна», 2007. – 306 с.
9. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / М.Б. Махсма. – К.: Атіка, 2005. – 304 с.
10. Нікіфоров П.О. Фінансово-економічні аспекти розвитку ринку праці та боротьби з безробіттям / П.О. Нікіфоров, А.О. Вольська // Фінанси України. - 2008. - № 10. - С. 22-30.
11. Новиков В. Потенціал стабільної соціальної політики/В. Новиков// Україна: аспекти праці. – 1999. – № 1. – С.31-35.
12. Пронкіна Л.И. Зарплата в системе факторов конкурентоспособности фирмы на рынке труда/Л.И. Пронкіна, Е.А. Камеристая // Вестник МСУ. Экономические науки.– 2006. - №2. – С. 8-11.
13. Онікієнко В.В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В.В. Онікієнко, Л.П. Ткаченко, Л.М. Ємельяненко – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.
14. Соколик М. Підвищення заробітної плати як фактор формування середнього класу в Україні / М. Соколик // Економіст. - 2005. - Липень. - № 7. - С. 30-33.
15. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 4. – С.16-22.
16. Заборгованість із виплати заробітної плати у 2009 році [Електронний ресурс]: Експрес випуск Держкомстату України від 25.09.2009 року. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/gdn/zvz/zvz_u/zvz2009_u.htm

Надійшла до редакції 2 червня 2010 р.