

АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УКРАИНЕ

Ю. Бондарук, 3 курс

Научный руководитель – Р.К. Шурпенкова, к.э.н., доцент

Львовский институт банковского дела

Университета банковского дела НБУ (г. Киев)

Рынок труда является одним из основных механизмов в общей системе регуляторов развития экономики. Через рынок труда взаимодействуют демографическое развитие, миграционная ситуация, ситуация в сфере

доходов и заработной платы с общей экономической динамикой, совокупным спросом и предложением, структурой экономики, инвестиционными, монетарными процессами, внешнеторговой ситуацией.

С развитием рыночных отношений в Украине возрастала роль оплаты труда как мотивационной составляющей продуктивной занятости. Уровень оплаты труда, ее структура, динамика, высокая доля в совокупных доходах - показатели, которые существенно влияют как на экономическую политику предприятия, так и на экономику страны в целом.

Важные аспекты проблем в сфере доходов населения нашли отражение и получили развитие в трудах многих украинских ученых, среди которых: А. Базилюк, Д. Богиня, И. Бондарь, И. Гнибиденко, А. Гришнова, А. Колот, Э. Либанова, В. Мандыбура, В. Новиков, А. Новикова, Н. Павловская, С. Тютюнникова, Л. Черенко и др. Однако, признавая несомненные достижения вышеуказанных ученых, следует отметить необходимость исследования и дальнейшего развития концептуальных положений относительно первоочередных задач государственной политики доходов в соответствии с современными тенденциями развития национальной экономики Украины.

На сегодняшний день в Украине отсутствует механизм стимулирования к труду, который обеспечивает рост благосостояния населения и развития экономики страны.

Оплата труда является действенным инструментом активизации человеческого фактора и использования трудового потенциала. Согласно закону Украины "Об оплате труда", заработная плата - это вознаграждение, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу. Размер заработной платы зависит от сложности выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда [1].

При выборе системы оплаты труда целесообразно учитывать форму собственности, размер предприятия, его структуру, характер производимой продукции (услуг), а также особенности доминирующих в коллективе ценностей и целей. При этом необходимо, прежде всего, иметь в виду функциональные обязанности руководителей. Их главная задача заключается в том, чтобы обеспечить неуклонный рост объема производства (услуг) высококачественные продукции при минимальных затратах ресурсов на основе ускорения научно-технического прогресса, использования передового опыта. В центре внимания руководителей должны быть вопросы социального развития коллектива, условия труда и быта рабочих.

Кроме того, решая вопросы оплаты труда, нужно иметь в виду следующие четыре фактора:

- финансовое положение предприятия;
- уровень стоимости жизни;
- уровень заработной платы, которую выплачивают конкуренты за такую же работу;
- рамки государственного регулирования в этой области.

Заработная плата как показатель, зависящий напрямую от эффективности производства, производительности труда, конкурентоспособности продукции, является не только индикатором, определяющим общий жизненный уровень работников. От ее состояния и форм реализации, доли в валовом национальном продукте во многом зависят также возможности развития экономики вообще. В условиях современного рыночного механизма через формирование совокупного спроса заработная плата обеспечивает не только основы воспроизводства рабочей силы. Она становится все более весомым фактором воспроизводства общественного производства (таблица).

Таблица – Минимальная заработная плата в Украине за 2010-2015 гг.

Виды заработной платы	Период											
	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	В начале года	В конце года										
Месячная минимальная зарплата (в гривнах)	869	922	941	1004	1073	1134	1147	1218	1218	1218	1218	1378
Почасовая минимальная зарплата (в гривнах)	5,20	5,52	5,66	6,04	6,43	6,80	6,88	7,3	7,3	7,3	7,29	8,25

Из таблицы можем наблюдать тенденцию развития заработной платы в Украине, согласно которой мы видим, что сумма зарплаты постепенно увеличивается. Также, можно наблюдать, что в течение конца 2013 г.- начала 2015 месячная минимальная зарплата составляла 2018 грн., А почасовая-7,30 грн. На конец текущего года заработная плата должна увеличиться на 160 грн. или на 13,1%.

Размер минимальной заработной платы в Украине определяется с учетом:

- потребностей работников и их семей;
- стоимостной величины набора продуктов питания, достаточного для обеспечения нормального функционирования организма трудоспособного человека, сохранения его здоровья;
- минимального набора непродовольственных товаров и минимального набора услуг, необходимых для удовлетворения основных социальных и культурных потребностей личности;
- общего уровня средней заработной платы, производительности труда и уровня занятости.

Выводы. Тенденции развития заработной платы в Украине указывают на то, что она не всегда выполняет воспроизводственные, стимулирующие и перераспределительные функции рабочей силы. Заработная плата в Украине постепенно увеличивается, но, к сожалению, в современных условиях это не приводит к увеличению уровня жизни, именно поэтому работники не относятся должным образом к повышению производительности труда.

Список использованных источников

1. Закон України «Про оплату праці» // Нове законодавство України. – 1993.
2. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А. М. Колот, Г. Т. Кулікова; за заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова. – К.: КНЕУ, 2008. – 274 с.
3. Данюк В.М. Організація оплати праці. Методичні рекомендації/ В.М. Данюк, А.М. Колот.-К.: Знання, 1993. – 28с.
4. Шурпенкова Р. Аналіз організації системи оплати праці / Р. Шурпенкова; Регіональна економіка – 2011, № 3 – С.141-147.