

**О. О. Кравченко,**  
аспірант кафедри управління персоналом  
і економіки праці  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет  
економіки і торгівлі»

## **СТАН ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ**

**АНОТАЦІЯ.** Статтю присвячено дослідженню стану виплати заробітної плати за трьома типами підприємств: економічно активних, економічно неактивних і підприємств-банкрутів у контексті формування організаційно-правового механізму її регулювання в сучасних умовах розвитку національної економіки.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** оплата праці, заборгованість з виплати заробітної плати, організаційно-правові форми підприємств, регулювання оплати праці.

**АННОТАЦИЯ.** Статья посвящена исследованию состояния выплаты заработной платы на предприятиях трех типов: экономически активных, экономически неактивных и предприятиях-банкротах в контексте формирования организационно-правового механизма ее регулирования в современных условиях развития национальной экономики.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** оплата труда, задолженность по выплатам заработной платы, организационно-правовые формы предприятий, регулирование оплаты труда.

**ANNOTATION.** The article investigates the state payroll at the enterprises of three types: the economically active, inactive, and the bankrupt enterprise in the context of the formation of organizational and legal mechanism of its regulation in the current conditions of national economic development.

**KEY WORDS:** pay, arrears of wages, organizational and legal forms of enterprises, the regulation of wages.

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі ринкової трансформації економіки України важливим чинником її розвитку і підвищення конкурентоспроможності є оплата праці, яка визначає стимул до праці, життєвий рівень працівника та його платоспроможність. В економіці України в сучасній організації оплати праці існує ряд невирішених проблем:

— розміри заробітної плати не завжди залежать від конкретних результатів праці працівників і підприємств у цілому;

- наявність заборгованості із виплати заробітної плати та соціальних виплат;
- невизначені до кінця місце і роль заробітної плати в системі стимулів ринкової економіки;
- не створений ефективний дійовий механізм соціального партнерства;
- низький розмір заробітної плати працівників.

Тому метою даної статті є дослідження стану виплати заробітної плати в контексті формування організаційно-правового механізму її регулювання.

**Аналіз останніх джерел чи публікацій.** Певний науковий інтерес для осмислення проблем оплати праці в сучасних умовах мають класичні моделі оплати праці, розроблені Д. Кейнсом, Д. Кларком, Д. Мідом, Д. Хіксом та іншими відомими вченими.

Суттєвий вклад у вирішення даної проблеми в умовах ринкових перетворень вносять наступні українські вчені: Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, О. В. Дороніна, А. В. Калина, А. М. Колот, Т. А. Костишина, Г. Т. Куліков, М. В. Семикіна, І. Л. Петрова та ін.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В умовах сучасного розвитку національної економіки своєчасним і актуальним є стан виплати заробітної плати, оскільки це суттєво впливає на мотивацію працівників до ефективної праці та результативність діяльності як працівників, так і підприємств в цілому. Основним і суттєвим недоліком в регулюванні оплати праці є заборгованість з виплати заробітної плати, яка визначається як сума своєчасно не виплаченої заробітної плати всім категоріям працівників, а саме: штатним працівникам облікового складу, особам, які не перебувають в обліковому складі підприємства — сумісникам і працюючим за договорами, а також звільненим працівникам.

Згідно українського законодавства заборгованою вважається сума, яка включає усі нарахування у грошовій та натуральній формі із фонду оплати праці, за винятком обов'язкових утримань (податок з доходу фізичних осіб та суми зборів на загальнообов'язкове державне пенсійне та соціальне страхування, що сплачує працівник), строк виплати якої минув до кінця місяця, у якому вона повинна бути виплачена. Заборгованість із соціальних виплат включає допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітності та пологами, при народженні дитини та нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, яке спричинило втрату працездатності.

З січня 2005 р. загальна сума заборгованості із виплати заробітної плати узагальнюється за трьома типами підприємств і складається із суми боргу:

- економічно активних підприємств;
- підприємств, щодо яких реалізуються процедури відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом;
- економічно неактивних підприємств, які призупинили діяльність у 2001—2007 рр. [1, с. 320—321].

Згідно даних державної служби статистики України [2 с. 19] для 2010 р. була характерна позитивна тенденція щодо зменшення обсягу заборгованості з виплати заробітної плати, в той час як упродовж двох попередніх років борг перед працівниками зростає, зокрема у 2008 р. на 77,8 % (520,0 млн грн), а у 2009 р. — на 23,9 % (284,7 млн грн).

Сума боргу на 1 січня 2011 р. досягла 1218,1 млн грн, що на 17,3 % або на 255,3 млн грн менше показника на початок 2010 р. Обсяг невикраденої заробітної плати на 1 січня 2011 р. дорівнював 4,3 % фонду оплати праці попереднього місяця проти 6,2 % на початок 2010 р.

Сума невикраденої заробітної плати упродовж 2010 р. зменшилась у 23 регіонах України, найсуттєвіше — у Дніпропетровській (на 63,4 млн грн), Донецькій (на 32,7 млн грн), Житомирській (на 25,5 млн грн), Луганській (на 22,3 млн грн) областях та м. Києві (на 26 млн грн). У решті областей зафіксовано збільшення суми боргу на 3,0—49,8 %.

Зменшення загальної суми невикраденої заробітної плати відбулося головним чином за рахунок економічно активних підприємств, де сума заборгованості з виплати заробітної плати зменшилася на 32,4 %, або на 309,6 млн грн, і на 1 січня 2011 р. становила 646,4 млн грн.

Найвагоміше зменшення суми невикраденої заробітної плати спостерігалось на підприємствах будівництва (на 68,9 млн грн), транспорту та зв'язку (на 43,8 млн грн), виробництва транспортних засобів та устаткування (на 26,2 млн грн) і хімічного виробництва (на 22 млн грн).

Динаміку заборгованості з виплати заробітної плати за 2000—2011 рр. представлено на рис. 1.

Згідно даних рис. 1 визначаємо тенденцію коливання заборгованості з виплати заробітної плати упродовж 2005—2011 рр.

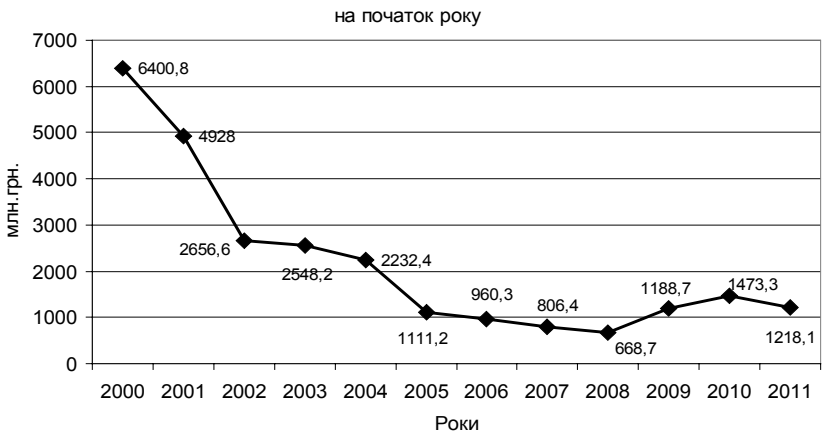


Рис. 1. Заборгованість з виплати заробітної плати за 2000—2011 рр. [2, с. 253]

У процесі дослідження стану виплати заробітної плати актуальним є визначення структури заборгованості за видами економічної діяльності (рис. 2).

Найбільші обсяги заборгованості припадають на галузі промисловості та будівництва.

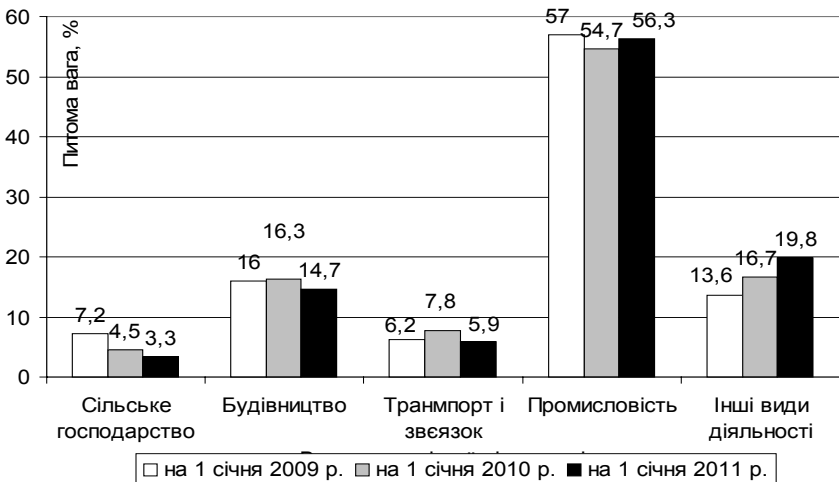


Рис. 2. Зміни у структурі заборгованості з виплати заробітної плати за видами економічної діяльності за 2008—2010 рр.

У сільському господарстві за 2008—2010 рр. простежується тенденція зниження заборгованості, у решті видів економічної діяльності — її коливання.

Проведемо дослідження загальної суми заборгованості із виплати заробітної плати за трьома вищезазначеними типами підприємств. Розподіл суми заборгованості з виплати заробітної плати працівникам економічно активних підприємств за організаційно-правовими формами господарювання упродовж 2008—2010 рр. представлений у табл. 1.

Таблиця 1

**РОЗПОДІЛ СУМИ ЗАБОРГОВАНОСТІ З ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИМИ ФОРМАМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ за 2008-2010 рр.**  
(у % від загальної суми заборгованості)

Організаційно-правові форми підприємств	Роки:			Зміни у розподілі суми заборгованості у 2010 р. від:	
	2008	2009	2010	2008 р.	2009 р.
Державні підприємства	20,1	10,7	24,8	4,7	14,1
Комунальні підприємства	6,4	11,3	12,2	5,8	0,9
Відкриті акціонерні підприємства	22,8	26,8	16,8	-6	-10
Товариства з обмеженою відповідальністю	21,0	17,6	14,0	-7	-3,6
Філії	9,6	13,3	12,3	2,7	-1
Приватні підприємства	2,4	1,9	2,2	-0,2	0,3
Підприємства інших організаційно-правових форм	17,7	18,4	17,7	x	-0,7

Згідно проведеного дослідження визначаємо, що найбільш негативна ситуація з виплати заробітної плати простежується на підприємствах з державною організаційно-правовою формою (зростання заборгованості у 2010 р. проти 2008 р. на 4,7 % та проти 2009 р. — на 14,1 %). Найбільш позитивні результати зі зниження питомої ваги у загальній сумі несплаченої заробітної плати спостерігаються у відкритих акціонерних товариствах (зниження у 2010 р. проти 2008 р. на 6 % та проти 2009 р. — на 10 %) та у товариствах з обмеженою відповідальністю (зниження заборгованості відповідно на 7 % і 3,6 %).

Дослідження заборгованості із виплати заробітної плати працівникам підприємств-банкрутів та економічно неактивних підприємств представлено у табл. 2.

Таблиця 2

**ЗАБОРГОВАНІСТЬ ІЗ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ПІДПРИЄМСТВ, ЯК ПРИЗУПИНИЛИ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ за 2008—2010 рр.**

(млн грн)

Підприємства	Роки:			Темп зміни суми заборгованості у %, 2010 р. від:	
	2008	2009	2010	2008 р.	2009 р.
Підприємства-банкрути	366,0	453,6	513,5	140,3	113,2
Економічно неактивні підприємства	62,1	63,7	58,2	93,7	91,4

На підприємствах-банкрутах спостерігається тенденція зростання суми заборгованості з виплати заробітної плати, що є негативним явищем для працівників, самих підприємств та економіки України в цілому. На економічно неактивних підприємствах чіткою є тенденція до зменшення заборгованості з виплати заробітної плати працівникам (у 2010 р. проти 2008 р. зниження склало 6,3 %, проти 2009 р. — 8,6 %).

Згідно нашої точки зору науково-методичні рекомендації щодо формування організаційно-правового механізму регулювання заробітної плати повинні включати:

— дотримання конституційних прав і свобод людини на працю, що дозволить заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини і передусім його права на працю. Невід’ємною частиною національного законодавства є ратифікований Україною у 1973 році Міжнародний Пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийняті генеральною Асамблеєю ООН на XXI сесії у 1966 році. Стаття 6 цього Пакту установлює право кожної людини на працю як право одержати можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно вибирає і на яку вільно дає згоду. Далі у статті 7 визначено право кожної людини на слушні та упоряджені умови праці, що містить, зокрема, рівну винагороду за рівну працю, яке не може бути нижче встановленого державою мінімуму і повинно забезпечувати достатнє харчування, одяг, житло та давати можливість покращувати умови життя людини і його родини [3, с. 56];

- приведення чинного законодавства у відповідність з вимогами міжнародних пактів, Конвенцій МОП;
- удосконалення системи забезпечення мінімальних гарантій у сфері оплати праці і захисту заробітної плати від негативних явищ у ринковій економіці;
- гарантія своєчасної і повної виплати заробітної плати;
- визнання неплатежів, що мають місце на певну дату, заборгованістю роботодавця перед найманими працівниками;
- відшкодування заборгованості з відсотками, які будуть нараховані за прогресивною шкалою у залежності від терміну нарахування;
- посилення захисту прав працівників щодо своєчасного отримання заробітної плати відповідно до витрат і результатів праці працівника.

**Висновки з проведеного дослідження.** Таким чином, результати дослідження дають змогу зробити висновок, що регулювання стану виплати заробітної плати сприятиме формуванню мотивації до ефективної праці, що є вагомим завданням зростання добробуту працівників, ефективності діяльності підприємств і конкурентоспроможності економіки України.

### *Література*

1. Праця України у 2008 році: [статистичний збірник]. — К.: Державний комітет статистики України, 2009. — 322 с.
2. Праця України у 2010 році: [статистичний збірник]. — К.: Державна служба статистики України, 2011. — 324 с.
3. *Костишина Т. А.* Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: [монографія] / Т. А. Костишина. — Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. — 389 с.

Статтю подано до редакції 12.05.2012 р.

УДК 331.2

**О. С. Крючко,**  
аспірант кафедри управління персоналом  
і економіки праці  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет  
економіки і торгівлі»

## **ТРУДОВА АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛADOVA КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена формуванню первинної та вторинної трудової адаптації персоналу як складової кадрової політи-