

працівників водогосподарської галузі. Частка витрат на оплату праці працівників, що займаються підвищенням кваліфікації кадрів водогосподарського комплексу становить 0,2% всіх видатків;

– видатки з Держбюджету на підвищення кваліфікації кадрів у сфері водного господарства хоча і мають тенденцію до збільшення у вартісному виразі, але структура їх залишається майже незмінною;

– видатки на оплату праці працівників бюджетних установ водогосподарського комплексу України у вартісному виразі мають постійну тенденцію до збільшення, але їх частка є нестабільною;

– у цілому за частками досліджуваних показників простежується вплив кризових ситуацій у водогосподарському комплексі України та зменшення частки витрат на персонал за рахунок інших статей витрат Держводагенства.

Відтак, слід зазначити, що зменшення витрат на відтворення трудових ресурсів водогосподарського комплексу негативно впливає не лише на працю, але й на стан відтворення водних ресурсів України.

ПРИЙТЕНКО Н. І., студент, м. Дніпропетровськ, ДВНЗ «Національний гірничий університет»

АНДРЕЙЧИКОВА А.М., асистент, м. Дніпропетровськ, ДВНЗ «Національний гірничий університет»

ЗАРПЛАТА У «КОНВЕРТАХ»: ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ

Сьогодні наряду з питаннями реалізації гарантій оплати праці та організації заходів недопущення виникнення заборгованості з виплати заробітної плати для української економіки є проблема виплати заробітної плати у «конвертах». Актуальність подолання цього явища пояснюється тим, що станом на кінець 2013 року зарплату в «конвертах» отримує близько 40% - 50% українців. Причому тенденції невтішні – за останні три роки обсяги «тіньової» зарплати збільшилися на 55 млрд. грн.: зі 145 млрд. грн. у 2011 році до 200 млрд. грн. у 2013 році.

Для подолання цього явища необхідно, перш за все з'ясувати його причини. Серед них найбільш суттєвими ми вважаємо наступні.

1. Бажання заощадити з боку роботодавців та працівників. В Україні сумарне податкове навантаження на фонд оплати праці в умовах діючих ставок податків становить від 49% до 52 %. Так, робітник сплачує зі своєї зарплати близько 20% податків та внесків, а роботодавець повинен робити нарахування на фонд оплати праці, які складають приблизно 37 – 50% в залежності від класу професійного ризику виробництва. Значна частина українських підприємців не в змозі робити такі виплати.

2. Надто мала купівельна спроможність громадян України. Наприклад, у Швейцарії відрахування з заробітної плати більші, ніж у нас на 10%, водночас вартість споживчої корзини складає не більше 20% доходу. У нас, навпаки, частіше люди витрачають на споживання більше, ніж офіційно отримують.

3. Недостатня фінансова освіченість громадян та низька соціальна активність, породжена недовірою громадян до держави, невпевненістю в завтрашньому дні. Відсутність елементарної культури ведення бізнесу.

Заробітна плата «в конверті» має певні плюси та мінуси. Оплати праці в «конвертах» є вигідною як для працівника, оскільки він отримує більш високу заробітну плату, так і для роботодавця, який заощаджує на оподаткуванні. Проте, ці позитивні риси нівелюються недоліками, які породжує тіньова оплата праці.

Основним негативним наслідком для бюджету є недоотримання коштів у вигляді несплачених податків.

Одночасно страждає і сам працівник: по-перше, він не має гарантії певного розміру заробітної плати та надання відпустки; по-друге, якщо людина працює без запису в трудовій книжці, час роботи не зараховується в стаж, внаслідок чого робітник не може розраховувати на отримання пенсії або ж буде отримувати мінімальну пенсію у разі оформлення і офіційного отримання мінімальної зарплати; по-третє, можуть виникнути проблеми при оформленні кредиту та отриманням візи.

Рішення проблеми виходу з «тіні» заробітної плати потребує комплексного підходу і дій одночасно з боку держави, роботодавців, та працівників.

Основними способами боротьби з тіньовою зарплатою є контроль з боку державних органів за належним розміром заробітної плати; виведення самої економіки з «тіні» шляхом зменшення податкового навантаження; збільшення розміру

мінімальної заробітної плати та розмірів штрафів за нелегальне працевлаштування; забезпечення відкритості, прозорості та зрозумілості податкової системи; створення умов, коли легальна заробітна плата стане вигідною як працівникам так і роботодавцям.

ПЕТРИК С.О., студент, м. Вінниця, ВТЕІ КНТЕУ

ЧАЙКА І.В., асист., м. Вінниця, ВТЕІ КНТЕУ

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОГО СЕКТОРУ

На сучасному етапі розвитку національної економіки, ускладненому соціально-економічними змінами, які зараз відбуваються в сільському господарстві, постала необхідність у визначенні правильного управління трудовими ресурсами та взагалі їх ролі як головної складової ресурсного потенціалу.

Трудові ресурси - один з основних і найважливіших факторів, що визначають ефективний розвиток підприємств. Якісні і кількісні характеристики персоналу визначають можливість реалізації стратегії розвитку, структурної перебудови, розширення виробництва, зростання якості продукції і продуктивності праці. Саме заходи, що сприяють розвитку персоналу, дозволяють збільшити кадровий потенціал аграрного підприємства, тим самим забезпечуючи істотний приріст ефективності її діяльності.

Праця розглядається як важливий фактор виробництва, для аналізу якого потрібна розробка особливих методологічних підходів. Це пояснюється тим, що людські ресурси, розуміються не тільки як фактор економічного розвитку, але і як його мета, займають центральне місце в структурі продуктивних сил. Для їх дослідження потрібні особливі підходи [1].

В цілях поліпшення діяльності трудових ресурсів на аграрних підприємствах потрібно удосконалювати їх структуру та розробляти заходи, спрямовані на поліпшення використання робочого часу, зміцнення дисципліни праці, профілактику травматизму та захворюваності. Необхідно приділяти особливу увагу організації праці та виробництва, так як використання принципів наукової організації виробничих процесів є запорукою