

ОПЛАТА ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ

У період розвитку ринкової економіки, значну увагу привертає проблема неналежного рівня заробітної плати та недосконалість підходів до її регулювання. Слід зазначити, що рівень заробітку кожного працюючого громадянина впливає на сукупний дохід населення, що сприяє формуванню попиту на товари, роботи і послуги. Тобто, наразі, питання стосовно надання заробітної плати є найбільш вагомим в сфері економіки. В процесі розвитку економічної сфери, оплата праці залишається найвагомим кроком підвищення рівня ефективності працівників та значним мотиваційним елементом трудової діяльності. Рационально організована система оплати праці здійснює вплив як на ефективність трудової організації, так і на добробут населення.

Проблема організації оплати праці є однією з найбільш гострих. Актуальність проблеми зростає на фоні соціально-економічної кризи в країні. 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. Праця та її оплата як ціннісні орієнтири втрачають своє соціально-економічне призначення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства. Це потребує всебічного моніторингу, аналізу і контролю за цим процесом в Україні [1, с.7].

Питання стосовно оплати праці викликало зацікавленість у багатьох вчених. Даною проблемою займалися такі вчені як Б.М. Генкін, О.А. Гришнова, А.В. Мерзляка та ін. Зокрема, такі дослідження засвідчили, що проблема оплати праці вимагає безперестанного покращення і вдосконалення, а також пристосування до сучасних вимог економіки. Слід зазначити, що дослідники вивчали різні аспекти, що стосуються оплати праці, як теоретичні, так і практичні. Так, В. Бабиш приділяє значну увагу у своїх роботах різним формам заробітної плати з позиції їх доцільності та раціональності, М.Федотова висвітлює у своїх працях проблеми нарахування та виплати заробітної плати, які характерні для ринкових відносин. В свою чергу, І. Сердюк акцентує свою увагу на аспектах державного регулювання механізму заробітної плати [1, с. 9].

Під оплатою праці розуміють «винагороду, як правило, у грошовому еквіваленті, яку власник або вповноважений ним орган виплачує робітнику за виконану їм роботу». Згідно з міжнародними трудовими нормами, а саме Конвенції МОП №95 поняття «заробітна плата» сформульоване наступним чином: «будь-яка винагорода або заробіток, який розраховується у грошах, що їх виплачує підприємець за роботу, яка була виконана, або повинна бути виконаною, або за послуги, які або надані, або повинні бути наданими». Тобто, під заробітною платнею розуміють винагороду у натуральній або грошовій

формі, яку отримують працівники за виконану роботу та за періоди, які входять у робочий час [2, с. 10].

Заробітна плата покликана виконувати основні її функції. Функція оплати праці – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгодженні і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудоких відносин. До основних функцій оплати праці відносять такі: відтворювальна функція заробітної плати – полягає у забезпеченні працівників необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили; стимулююча або мотивуюча функція заробітної плати – полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства; регулююча функція заробітної плати – полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства з урахуванням ринкової кон'юнктури; соціальна функція заробітної плати – відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманим працівником і власником засобів виробництва; функція формування платоспроможного попиту населення – її призначення полягає в узгодженні платоспроможного попиту, під яким прийнято розуміти форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів – з іншого [3, с. 15].

Наведені функції заробітної плати тісно взаємопов'язані між собою, і лише за їхньої сукупної наявності досягається ефективність заробітної плати. Проте, в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не спроможна виконувати ці функції. Нині заробітна плата виконує зовсім інші функції, зокрема: збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною зниження заробітної плати; забезпечення соціальних гарантій; збереження попереднього статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем; перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки; поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості; посилення мобільності робочої сили [3, с. 17].

Значний вплив на ефективність формування та використання коштів на оплату праці здійснює, саме організація праці, яка є складним процесом з ефективним поєднанням робочої сили із предметами праці, що спрямовує до раціонального використання і досягнення якісних результатів. Покращення організації регулювання питань пов'язаних з оплатою праці сприяє зростанню рівня продуктивності праці, трудової мотивації та впливає на кінцеві результати роботи. Але проблема вдосконалення полягає у тому, що зміна підходів до нарахування та виплати заробітної плати повинна базуватися на основі наукової організації праці шляхом запровадження науково обґрунтованих норм та нормативів праці. Нормування праці вважається об'єктивним інструментом управління та одним із найвагоміших інструментів організації оплати праці. Відновлення ролі такого значного елементу як нормування праці, набуває серйозного значення з приводу того, що він відіграє вирішальну роль у розв'язанні соціальних проблем, сприяє збільшенню можливостей для задоволення працівників роботою, та забезпечує найбільш повне й доцільне використання інтелектуального потенціалу підприємств.

Нажаль, нині, в Україні, питанню нормуванню праці приділяється незначна увага, оскільки доволі поширеною є думка про застарілість даного елемента. Таке ставлення призводить до негативних наслідків, оскільки ефективність виробництва знижується, через втрату контролю за живою працею – одним із найголовніших факторів [4, с. 10].

Основними причинами загострення питання щодо регулювання державою оплати праці є: відсутність належного контролю за політикою видачі заробітних плат з боку держави; недосконалість науково-методологічного забезпечення процесу регулювання оплати праці; недотримання вимог чинного законодавства [5, с.15].

Система оплати праці вміщає у собі ряд недоліків, які необхідно усунути, оскільки ігнорування проблем у найбільш важливій для суспільства сфері, може призвести до доволі негативних наслідків, які буде дуже важко врегулювати. Таким чином, нагальними проблемами оплати праці є: виплата заробітку на неналежному рівні окремим категоріям працівників, що не відповідає реальному прожитковому мінімуму; відсутність в деяких випадках нормування праці, що є причиною невідповідності між витратами праці та винагородженням за неї; відсутність чіткості визначення стратегії формування оплати праці; невідповідність заробітної плати всім притаманним їй функціям (відтворювальній, соціальній, мотиваційній тощо); відсутність зв'язку між оплатою праці і результатами роботи та професійними характеристиками працівників. [5, с. 20]

Таким чином, напрямками вдосконалення системи оплати праці мають стати: узгодження використовуваних систем оплати праці зі стратегією розвитку підприємств; усунення диспропорцій в оплаті праці у межах одного суб'єкта господарювання; запровадження системи збалансованих показників результатів діяльності підприємств із ключовими показниками ефективності діяльності працівників; запровадження сучасних підходів до регулювання оплати праці персоналу на основі підходів управління винагородою за працю; забезпечення залежності між рівнем оплати праці її якістю та кількістю.

Література

1. Андрущенко Л. О. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці / Л. О. Андрущенко // Довідник економіста. – 2012. – № 1. – С. 21.
2. Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально – економічного захисту найманих працівників / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 1. – С. 15.
3. Бурачек І. В. Удосконалення організації оплати праці на підприємствах / І. В. Бурачек // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 1. – С. 35.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. –148 с.
5. Костенко А. К. Удосконалення оцінки праці у контексті реформування оплати праці / А. К. Костенко // Україна. – 2013. – № 2. – С. 29.