

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ НА ПІДПРИЄМСТВІ

На сьогодні основним джерелом доходів працівників і найбільшим мотиватором розвитку трудового населення є заробітна плата.

Історичний вклад в розвиток наукового обґрунтування принципів механізму управління оплатою праці внесли такі закордонні науковці: Дж.Грейсон, Р.Дорнбуш, М.Мескон, Т.Пітерс, П.Самуельсон, Ф.Тейлор, Р.Уотермен, Н.Волгін, М.І.Лепешинська, Р. Капелюшнік та інші. Серед вітчизняних вченив-економістів це: А.В.Базилук, Д.П.Богиня, Є.І.Бойко, С.Й.Вовканич, В.М.Данюк, Г.А.Дмитренко, А.В.Калина, А.М.Колот, М.А.Козоріз, О.Є.Кузьмін, В.М.Новіков, О.Ф.Новікова, В.М.Нижник, Н.О.Павловська, Г.Осового, І.Тимошенко та інші.

Здобутки сучасної економічної науки не повною мірою відповідають сучасним вимогам до механізму оплати праці.

В умовах ринкової економіки розвиток заробітної плати полягає в подальшій її диференціації та індивідуалізації на основі повного врахування як індивідуальних результатів праці, так і особистих ділових якостей, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, якість роботи, досконалість рішень. Ринкове регулювання заробітної плати, особливо для осіб, попит на працю яких зменшується, а також для працівників з низькою результативністю діяльності має вирівнюватися державним втручанням у соціальні процеси. Проте, як свідчить досвід зарубіжних держав, це втручання повинно мати непрямий, соціально-орієнтований характер.

Питання оплати праці є ключовими в системі соціально-трудових відносин. Рівень трудових доходів населення, насамперед розмір заробітної плати, є одним з основних показників ефективності соціально-економічної політики держави, а також реалізації права людини на гідне життя.

Соціально-економічною основою активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення результативності її трудової діяльності, є мотивація праці. Мотивація - це процес заохочення людей до ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації шляхом формування мотивів. Мотивація праці – це бажання працівників задовольнити свої потреби через трудову діяльність.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» держава здійснює регулювання зарплати працівників підприємств усіх форм власності і господарювання шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати, а також через оподаткування доходів працівників.

Розрізняють два види заробітної плати: номінальна та реальна. Номінальна заробітна плата - це грошовий вираз тієї заробітної плати, яку працівник одержує за свою працю, відповідно з її кількістю і якістю. Реальна заробітна плата - це сукупність матеріальних і духовних благ, які можна реалізувати за номінальну заробітну плату.

Організація оплати праці на підприємстві містить 4 елементи: формування фонду оплати праці; нормування праці; тарифне нормування праці; розробка ефективних систем оплати праці.

Фонд заробітної плати підприємства складається з 3-ох елементів: основна заробітна плата; додаткова заробітна плата; інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу, відповідно до встановлених норм праці. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок та відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати - це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми, винагороди за винаходи та раціоналізації пропозиції, матеріальна допомога.

Держава також має забезпечувати науково-методичне обґрунтування заробітної плати, умов, розроблення нормативів трудових затрат на масові технологічні процеси, дослідження і вивчення зарубіжного і вітчизняного досвіду з проблеми організації заробітної плати тощо.

Причинами загострення проблем державного регулювання оплати праці є: відсутність дієвого контролю з боку держави за політикою оплати праці, недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці, невиконання чинного законодавства.

Для вирішення проблем державного регулювання оплати праці нами запропоновано наступні дії:

1. Сприяті скороченню низькооплачуваної зайнятості, збільшенню кількості високооплачуваних і захищених робочих місць. З метою збільшення частки заробітної плати в структурі доходів переглянути

розмір прожиткового мінімуму та трансформувати мінімальну заробітну плату в дійсну соціальну гарантію для працюючого населення.

2. Впроваджувати в практику соціального управління систему соціальних стандартів з позиції нормальної життєдіяльності людини. Доходи повинні забезпечувати не тільки харчування та придбання найнеобхіднішого одягу, але й оплату житла, медичну допомогу, освіту. «Споживчий кошик» для визначення прожиткового мінімуму має бути доповнено витратами на купівлю або оренду житла, платні послуги охорони здоров'я, освіти, утримання дітей в дошкільних закладах тощо.

3. Коригувати фіскальну політику, узгодивши її з політикою зайнятості, шляхом стимулювання розв'язання демографічного питання та детінізації заробітної плати

Реформування заробітної плати в Україні потребує комплексного підходу, спрямованого на забезпечення випереджаючого розвитку національного ринку, зростання доходів та платоспроможного попиту населення, впорядкування регулюючої функції мінімальної заробітної плати, подальше послаблення податкового навантаження на фонд оплати праці, посилення стимулюючої функції заробітної плати тощо.

В сучасних умовах, при нинішній формі оплати праці втрачається її мотиваційний стимул на зростання продуктивності праці, на досягнення завдань, які стоять перед підприємством. Для побудови ефективної системи мотивації праці необхідно використовувати оплату праці, що враховує конкретний вклад конкретного працівника та здійснюється залежно від кінцевого результату.

Одним з основних завдань соціально-економічної політики держави має бути реформування політики оплати праці, з метою посилення мотивації працівників, зацікавленості в результатах праці, забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати.

Основним джерелом доходів працівників є заробітна плата. Вона має забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсягу життєвих благ, які працівник має отримати в обмін на свою працю, моральне і фізичне задоволення від виконаної праці.

Отже, якщо удосконалити оплату праці це сприятиме: посиленню стимулюючої ролі заробітної плати в розвитку ринкової економіки; поживленню платоспроможного попиту населення й підвищенню його інвестиційної активності; легалізації всіх видів трудових доходів; установленню рівноважної ціни робочої сили, що відповідає витратам на її відтворення, попиту та пропозиції на ринку праці; збільшенню податкових надходжень і зменшенню навантаження на бюджети всіх рівнів; а так само зниженню масштабів бідності серед працездатного населення, створенню стійкого суспільного укладу життя. Нові системи організації праці й заробітної плати повинні забезпечити співробітникам матеріальні стимули.