

ОПЛАТА ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

Голосніченко Д. І.

доктор юридичних наук, професор

кафедри господарського та адміністративного права

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»

Довжик А. М.

студентка 4 курсу факультету соціології і права

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»

У статті досліджуються актуальні проблеми механізму оплати праці в сучасних умовах. Визначаються соціально-економічні наслідки нераціональної оплати праці. Наголошується на важливості чіткого визначення стратегії формування системи оплати праці, яка б відповідала усім вимогам та потребам. Запропоновані напрями удосконалення організації оплати праці.

Ключові слова: оплата праці, стратегія формування системи оплати, нормування праці, державне регулювання, результативність і ефективність оплати праці.

В статье изучаются актуальные проблемы механизма оплаты труда в современных условиях. Определяются социально-экономические последствия нерациональной оплаты труда. Делается акцент на значимости четкого определения стратегии формирования системы оплаты труда, которая бы соответствовала всем требованиям. Предлагаются направления усовершенствования организации оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, стратегия формирования системы оплаты труда, нормирование труда, государственное регулирование, результативность, эффективность оплаты труда.

This article discusses the organization of a payment in modern enterprises. Socioeconomic consequences of irrational organization wage have been identified. The article emphasizes on the importance of a clear definition of strategy formation wage system, harmonization of the system to match the needs of workers and business objectives. The directions of improving the organization of wages, have been proposed.

Keywords: wages, strategy of developing payment systems, valuation of labor, labor, government regulation, effectiveness and efficiency wages.

Нині, в період розвитку ринкової економіки, значну увагу привертає проблема неналежного рівня заробітної плати та недосконалість механізму її оплати. 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 найвагомішим методом підвищення рівня ефективності працівників та значним мотиваційним елементом трудової діяльності. Раціоналізована система оплати праці здійснює вплив як на ефективність трудової організації, так і на добробут населення. Тобто, актуальність даного питання проявляється в яскравому впливі на підтриманні належних умов праці та підвищенні ефективності виробництва.

Ринкова економіка, яка сформована на підставі господарювання, різних форм власності та підвищення матеріальної мотивації працівників у продуктивній роботі, має базуватися на таких підставах виплати заробітку, які б найбільше сприяли збільшенню обсягу продаж, товарів та послуг, підвищенню рівня технічного забезпечення, освіти і професійної підготовки, вдосконаленню організації виробництва і трудового процесу.

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.

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 механізму виплати заробітної плати

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 надання заробітної плати, які характерні для ринкових відносин. В свою чергу, І. Сердюк акцентує свою увагу на аспектах державного регулювання механізму надання заробітної плати.

Отже, можна стверджувати, що сферу оплати праці досліджувало багато вчених та дослідників, але не зважаючи на це, дане питання не втратило своєї актуальності і потребує подальшого дослідження.

Метою статті є визначення сучасної проблеми оплати праці та розроблення пропозиції щодо її вирішення.

Під оплатою праці розуміють «винагороду, як правило, у грошовому еквіваленті, яку власник або вповноважений ним орган виплачує робітнику за виконану їм роботу»[1]. 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.

Функція оплати праці – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгодженні і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин. До основних функцій оплати праці відносять наступні:

- 1) відтворювальна функція заробітної плати – полягає у забезпеченні працівників необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили;
- 2) 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;
- 3) регулююча функція заробітної плати – полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства з урахуванням ринкової кон'юнктури;
- 4) соціальна функція заробітної плати – відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманим працівником і власником засобів виробництва;
- 5) 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.

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:

- 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 [5, с. 148].

З поступовим розвитком економіки, відбувається еволюція різних форм і систем оплати праці. Під формами розуміють зовнішній вираз встановлення рівня заробітку, в залежності від затраченої праці завдяки сукупності показників, які відтворюють затрачений робочий час і результати праці. Оплата праці буває почасова або відрядна, і вибір однієї із цих форм залежить від їх відповідності конкретним умовам трудової організації. Поступово змінюються і традиційні відрядні системи оплати праці, які поступаються заохочувальним системам. В процесі цих змін, система оплати праці не встигає пристосовуватись до сучасних умов ринкової економіки, результатом чого є неефективне функціонування механізму надання заробітної плати.

Значний вплив на механізм оплати 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 механізму надання заробітної плати сприяє збільшенню продуктивності, трудової мотивації та впливає на кінцеві результати роботи. Але проблема вдосконалення полягає у тому, що зміна механізму виплати заробітної плати повинна базуватися на підставі нормування праці. Нормування праці вважається інструментом управління та одним із найвагоміших факторів

організації оплати праці. Відновлення 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 і доцільне використання інтелектуального потенціалу. Нажаль, нині, в Україні, питанню нормування 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.

Організація виплати заробітку під впливом економічних та виробничих змін перебуває у постійних перетвореннях. Нині, правове регулювання системи оплати праці здійснюється договірними та імперативними методами. Тому для належного вдосконалення механізму оплати праці, важливими є державна підтримка та надійна законодавча база, з урахуванням сучасного темпу економічного життя та інших актуальних проблем [6,с.29]. Нині, механізм надання заробітної плати вимагає нагального державного регулювання за допомогою нормативно-законодавчих засобів державних гарантій, а не через безпосереднє втручання у відповідну сферу на рівні підприємств, установ і організацій [4,с.33]. Основними причинами загострення питання щодо регулювання державою оплати праці є:

1. Відсутність належного контролю за політикою видачі заробітних плат з боку держави;
2. Недосконалість науково-методологічного забезпечення процесу регулювання оплати праці;
3. Недотримання вимог чинного законодавства [3, с.15].

Отже, доцільним є перегляд державної політики стосовно оплати праці, а саме збільшення рівня державного контролю за її формуванням і розподілом витрат.

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:

1. Виплата заробітку на неналежному рівні окремим категоріям працівників, що не відповідає реальному прожитковому мінімуму;
2. Відсутність в деяких випадках нормування праці, що є причиною невідповідності між витратами праці та винагородженням за неї;
3. Відсутність чіткості визначення стратегії формування оплати праці;
4. Невідповідність заробітної плати всім притаманним їй функціям (відтворювальній, соціальній, мотиваційній тощо);
5. Відсутність зв'язку між оплатою праці і результатами роботи та професійними характеристиками працівників.

Такі фактори в сучасному суспільстві призвели до відповідних соціально-економічних наслідків, а саме: незадоволеність умовами праці; падіння мотивації праці працівників; недоотримання прибутку; зниження якості життя працівників.

Отже, від оплати праці, залежить рівень життя працюючих громадян, оскільки заробітна плата є одночасно і основним матеріальним джерелом для пересічних громадян, і найкращим способом мотивації до ефективної праці на виробничому рівні. Тобто актуальність даного питання зростає, як і аспекти його врегулювання та вдосконалення, через те, що, нині, механізм виплати заробітку повинен бути адаптованим до постійних змін як у внутрішньому, так і в зовнішньому середовищах. Тобто, головною метою поліпшення даної сфери є формування у трудових організаціях належного механізму оплати праці, який би влаштовував своєю ефективністю, як роботодавців, так і працівників.

У зв'язку з кризою в сфері економіки, процес удосконалення оплати праці повинен охоплювати усі економічні структури, які прямо стосуються формування і розподілу доходів. Також, слід зазначити, що удосконалення механізму надання заробітної плати не є швидкоплинним діянням, це є тривалим процесом, який вимагає значних витрат коштів, часу, і людського ресурсу. Найважливішим напрямом удосконалення механізму оплати праці є підвищення її гнучкості. Розмір оплати роботи працівника повинен мати тісний зв'язок із персональними кар'єрними досягненнями.

Таким чином, напрямками вдосконалення механізму оплати праці є:

- 1) Збалансування системи основної заробітної плати за її основними цілями і стратегіями винагородження персоналу (стратегією людських ресурсів) і стратегією компанії шляхом:
 - запровадження системи збалансованих показників компанії та ключових показників ефективності діяльності працівників;
 - запровадження рейтингової системи робочих місць за визначенням цінності їх позицій для компанії;

2) Запровадження нових схем оплати праці, а саме гнучких тарифів, єдиних тарифних сіток;

3) Сприяння тісному зв'язку між продуктивністю, рівнем оплати праці та ефективністю працівників [7, с. 27].

З метою ефективного формування та подальшого розподілення коштів, слід належним чином забезпечити:

- здійснення вчасного перегляду норм виробітку і розцінок;
- організацію роботи таким чином, щоб темпи збільшення ефективності праці випереджали темпи зростання її оплати;
- належне розподілення коштів серед працівників відповідно до їх категорій, оскільки це здійснює прямий вплив на ефективне функціонування усіх працівників на підприємстві;
- зменшення витрат на оплату праці у зв'язку з автоматизацією наскільки це можливо [7, с. 19].

Таким чином, дані заходи сприятимуть мотивації персоналу, закріпленню на робочих місцях високопродуктивних працівників, більш раціональному використанню фонду оплати праці. Також, удосконалення механізму надання заробітної плати з метою запровадження ефективного мотиваційного механізму має формуватися з урахуванням такого принципу як забезпечення конституційних прав і свобод людини і громадянина на працю, що надасть можливість заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в процесі реалізації соціальних прав [2, с. 21].

Отже, враховуючи все вище вказане, можна зробити висновок, що нині, галузь оплати праці є доволі невизначеною та неврегульованою. Забезпечення даної сфери діяльності на належному рівні є однією з найважливіших проблем у сфері трудових відносин. На всіх етапах економічного розвитку оплата праці була одним із найголовніших факторів, які забезпечують формування мотиваційного механізму у процесі трудової діяльності і передбачають становлення ефективної системи матеріального стимулювання робітників. Від вдалого рішення проблеми оплати праці залежать як зростання ефективності виробництва, так і підвищення рівня життя населення, а також сприятливий соціально-психологічний клімат в суспільстві загалом.

Реформування механізму надання заробітної плати повинно логічно та збалансовано поєднуватись з загальним процесом змін в сфері ринкової економіки, насамперед у сфері соціального захисту, грошово-кредитній, податковій, фінансовій системах. Тому, проблема оплати праці в нинішніх умовах економічної нестабільності з метою ефективної та раціональної мотивації, вдосконалення механізму надання заробітної плати набуває особливого, вагомого значення. Вірний вибір форми та системи оплати праці, які включають у себе особливості робочого процесу, завдання, які стоять перед відповідним робочим місцем, професією або ж кваліфікацією працівника, його персональні інтереси, що є ефективним організаційним методом і вагомим мотивуючим фактором, всі ці умови, повинні бути враховані при забезпеченні дієвості механізму надання заробітної плати.

Таким чином, удосконалювання систем оплати праці, пошук нових рішень, глибоке вивчення західного досвіду може допомогти вирішити в Україні цілу низку проблем, пов'язаних із заробітною платою, якісно поліпшити її стан та створити підґрунтя для підвищення зацікавленості працівників до високопродуктивної праці вже в найближчому майбутньому. Все це в комплексі може стати стимулом до економічного підйому країни. Занижена заробітна плата призвела сьогодні до скорочення вкрай необхідного для економіки держави попиту і підірвала загальний рівень впевненості суспільства в майбутньому. Тому сьогодні одним із пріоритетних завдань держави повинно стати стимулювання внутрішнього споживання та підвищення купівельної спроможності населення. До того ж, лише справедливий розподіл доходів у реальному секторі економіки допоможе подолати бідність в Україні. В економічній ситуації, що склалася на сьогодні в Україні, необхідно переглянути політику регулювання системи оплати праці й особливої уваги приділити посиленню контролюючих функцій держави за процесом формування та розподілу витрат від національного до локального рівнів економіки, що передбачає розробку методології та основ обґрунтованого збільшення витрат на оплату праці в Україні. Підвищення заробітної плати – потужний стимул для всебічного розвитку вітчизняної економіки, завдяки якому можна розраховувати на зростання внутрішнього попиту, піднесення національного виробництва, створення нових робочих місць та загальне поліпшення життя населення.

Литература

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України.-1995.-№17.-ст.121.
2. Андрущенко Л. О. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці / Л. О. Андрущенко // Довідник економіста. – 2012. - № 1. С. 21.
3. Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально – економічного захисту найманих працівників / К. Бондарчук // Україна: Україна: аспекти праці. – 2012. - № 1. С. 15.
4. Бурачек І. В. Удосконалення організації оплати праці на підприємствах / І. В. Бурачек // Україна: аспекти праці. – 2011. - № 1. С.35.
5. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. с. 148
6. Костенко А. К. Удосконалення оцінки праці у контексті реформування оплати праці / А.К. Костенко // Україна. – 2013.- № 2. С. 29.
7. Павловська О. Про формування системи оплати праці /О.Павловська // Праця і заробітна плата.-2009. -№9.- С.19-23.
8. Павловський Н. Стан та тенденції витрат на оплату праці в структурі операційних витрат/ Н.Павловський, С. Шелешкова // Україна: аспекти праці. - 2009 - №7. - С. 24-30.