

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Постановка проблеми. Оплата праці є важливою складовою ринкових відносин, концентрованим вираженням ефективності економіки і соціальної політики держави, інтегральним показником якості та результативності реформ. З розвитком ринкових відносин зростає роль оплати праці в системі її ефективної мотивації, продуктивної зайнятості населення. Заробітна плата складає вагомую частку в сукупних доходах переважної більшості населення України, а тому її структура і динаміка характеризує рівень добробуту людей, можливість задоволення матеріальних та духовних потреб і подальший розвиток індивіда, його економічної безпеки.

Теорія і практика розбудови соціально-економічних відносин свідчить про те, що високий рівень оплати праці сприяє стабілізації ефективного сукупного попиту на робочу силу, супроводжується посиленням мотивації праці та підвищенням її продуктивності, зростанням платоспроможного попиту населення, а отже інвестуванням і розвитком економіки. З іншого боку, низька заробітна плата стимулює неефективний попит на робочу силу, знижує рівень мотивації праці, призводить до сповільнення процесів економічного розвитку суспільного виробництва, недовикористання трудового потенціалу.

Отже, більшість невирішених соціальних і економічних проблем у нашій країні пов'язані саме з необхідністю удосконалення організації оплати праці. Це стосується покращення законодавчої та нормативної бази, переходу на колективно-договірні принципи регулювання оплати праці; визначення умов та порядку встановлення розміру мінімальної заробітної плати, реального закріплення за нею відтворювальної та стимулюючої функції; розширення повноважень господарюючих суб'єктів у вирішенні питань організації заробітної плати, зокрема у встановленні форм, систем і розмірів оплати праці; усунення невиправданих диспропорцій у міжпосадових і міжгалузевих співвідношеннях оплати праці.

Слід зауважити, що процес реформування оплати праці в Україні триває достатньо давно. Деякі автори його початком вважають прийняття Законів України «Про підприємства в Україні» (1991 р.), «Про колективні договори й угоди» (1993 р.), «Про оплату праці» (1995 р.)

На думку Г.Осового першого заступника Голови Федерації профспілок України, другий етап розпочався з ухвалення Концепції реформування оплати праці, розробленої за участю науковців, фахівців, профспілок і роботодавців (грудень 2000р.). Початок третього етапу реформування оплати праці, керівник профспілок України, відносить до зміни влади наприкінці 2004 року, що пов'язано з виборами Президента України. Цей період визначається нашим прагненням до євроінтеграції, що зобов'язує до запровадження у країні європейських соціальних цінностей, зокрема щодо оцінювання праці.

На нашу думку, з такою періодизацією можна погодитися. Проте слід відмітити, що реальні відчутні результати реформування заробітної плати поки що відсутні. Механізм державного й колективно-договірного регулювання оплати праці сьогодні в повному обсязі не спрацьовує. Зміни грошово-кредитної

Сучасний стан та проблеми реформування оплати праці досліджують у своїх працях такі відомі вітчизняні учені, як Д.Богиня, Е.Лібанова, А.Колот, О.Павловська, Г.Кір'ян, Г.Ярошенко та ін. Проте питання подальшого реформування оплати праці в умовах ринкових відносин вивчені ще недостатньо і залишаються надзвичайно актуальними.

Метою даного дослідження є аналіз сучасного стану організації оплати праці та пошук шляхів її удосконалення в сучасних умовах реформування економіки.

Виклад основного матеріалу. Формування ринку праці в Україні створило об'єктивні умови для дії ринкових регуляторів економічного та соціального розвитку країни. До таких регуляторів безперечно можна віднести оплату праці. Після десятирічного періоду спаду виробництва в Україні, починаючи з перших років XXI століття відмічається певна стабілізація розвитку економіки країни. За цих обставин створюються певні об'єктивні передумови регулювання заробітної плати як ціни робочої сили на ринку праці.

За даними НДІ праці й зайнятості населення Мінпраці та соціальної політики України за період 1999-2004 рр. рівень зайнятості зріс на 1,8 відсотків; рівень зареєстрованого безробіття знизився на - 0,9; попит на робочу силу зріс в 2,4 рази, а заробітна плата – майже на 35 відсотків.

Рівень життя працюючого населення залежить передусім від розміру заробітної плати. Вона становить основну частку доходів населення, тому принципи її формування і розмір є вагомими факторами соціальної стабільності. За даними Держкомітету України протягом 2001 – 2005 рр. спостерігається стійка тенденція до зростання доходів. Так, у січні 2006 року порівняно з відповідним періодом попереднього року номінальні доходи населення зросли на 32,6%. Суттєвим чинником їх зростання є ріст номінальної заробітної плати, що відбувся у тому числі, завдяки підвищенню мінімальної заробітної плати із 118 грн. у 2001 р. до 400 грн. у 2006 р.

Разом з тим, внаслідок зростання цін на енергоносії, паливо, матеріали, тарифів на послуги темпи інфляції набагато випереджали темпи зростання номінальної заробітної плати. Як результат реальна заробітна плата зростала повільніше, ніж номінальна, і в 2006 році індекс реальної заробітної плати становив 118,3% порівняно зі 120,3% у 2005 р., тобто спостерігається зниження купівельної спроможності населення. Показник затрат населення на придбання продуктів

харчування та промислових товарів становить близько 80% усіх доходів, тоді як у країнах з розвинутою економікою він становить до 30%.

Це призвело до того, що заробітна плата фактично перетворилась з показника оцінки якості та результативності праці в різновид соціальної виплати і

не забезпечує в повній її мірі основну функцію – відтворювальну. У порівнянні з розвинутими країнами заробітна плата, як ціна робочої сили є штучно заниженою і

передумовою підвищення заробітної плати. Водночас заробітна плата це основний матеріальний мотив і стимул зростання продуктивності праці.

Економічна теорія і практика становлення та розвитку виробничих відносин

стверджує, що на початковому етапі підвищення рівня оплати праці сприяє зростанню продуктивності праці, збільшенню обсягів виробництва і прибутків підприємства. Проте, у певний момент витрати роботодавця, пов'язані з подальшим підвищенням зарплати, можуть призвести до зменшення отриманої вигоди, уповільнення темпів розширеного виробництва. Тому, організація заробітної плати повинна будуватися на дотриманні об'єктивних співвідношень рівня заробітної плати і продуктивності праці, що забезпечить належну мотивацію праці, матеріальні та фінансові ресурси для нагромадження і подальшого розширення виробництва.

Важливим джерелом підвищення грошових доходів працюючих на рівні підприємства є зростання питомої ваги заробітної плати в собівартості продукції та операційних витрат. На нашу думку, вирішення цього завдання лежить в площині реструктуризації операційних витрат з реалізованої продукції в напрямку зниження виробничих запасів. Останні становлять значну частку в собівартості продукції, тому зниження питомих витрат сировини, матеріалів, палива та енергії на одиницю продукції може дати підприємству значний економічний ефект і можливість підвищити рівень оплати праці.

Залишаються незадовільними міжгалузеві та регіональні співвідношення в рівнях оплати праці. Діапазон цих співвідношень у 2004р. (4,6 до 1) свідчить про те, що рівень заробітної плати значною мірою визначається належністю до певної сфери економічної діяльності, а не формується під впливом загальновизнаних світовою практикою чинників, якими є кількість, якість та результати праці. Варто зазначити, що в розвинених країнах рівень міжгалузевої диференціації не перевищує 150-200%.

Відповідно до специфіки й особливостей галузевої структури регіонів зберігаються й високі міжрегіональні відмінності в рівнях заробітної плати. У 2004р. амплітуда коливань становила 64% від середнього по країні рівня, а міжрегіональна диференціація дорівнювала 2,5.

Не відповідають принципу рівної оплати за рівну працю міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення заробітної плати. Як показує аналіз у галузях з низькою заробітною платою фактично переважає «зрівнялівка». Це стосується зокрема сільського господарства і окремих галузей бюджетної сфери. Нині діюча на підприємствах України система кваліфікаційних розрядів достатньо застаріла, не відповідає сучасним вимогам, а гнучка тарифна сітка не знайшла свого розповсюдження, тому можливість заохочувати окремих працівників за певні успіхи обмежена.

Важливим напрямком реформування оплати праці є удосконалення механізму регулювання рівня мінімальної заробітної плати (МЗП). Від нього залежить фактичний рівень оплати праці практично усього зайнятого населення. Адже підвищення розміру МЗП в Україні вимагає відповідної зміни тарифних ставок, посадових окладів працюючих в усіх сферах економічної діяльності. Таким чином запровадження обґрунтованого розміру МЗП є одним з інструментів державного регулювання динаміки загальної заробітної плати, попиту і пропозиції

Успіх реформування оплати праці в країні протягом найближчих років буде в значній мірі залежати від системи державних мінімальних гарантій, податкового регулювання оплати праці, розвитку механізмів договірного регулювання заробітної плати, удосконалення гнучких форм і систем оплати праці, включаючи контрактну й безтарифну, нормування витрат праці. А також, не в останню чергу від того, як швидко відбудеться перехід у розумінні заробітної плати як частини в доході підприємства до заробітної плати як ціни робочої сили, яка має формуватися на ринку й бути зовнішнім фактором щодо підприємства.

Не менш важливим завданням є удосконалення нормативної законодавчої бази з питань оплати праці та зайнятості, удосконалення організації заробітної плати на підприємствах, на основі впровадження прогресивних норми трудових витрат, системи матеріального заохочення, участі працівників у розподілі прибутку, досвіду розвинутих країн.

Висновки. Отже, оплата праці є важливим елементом ринкових відносин, органічною складовою економіки і соціальної політики держави. Її організація, структура і динаміка постійно змінюються та удосконалюються в продовж останніх десятиліть. Як показав аналіз, сучасний стан організації оплати праці далекий від оптимального і вимагає подальшого реформування.

Для розв'язання цієї проблеми необхідно якомога швидше перейти від