

СУЧАСНІ ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМ І СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЖКГ

В.В. КНЯЖЕЧЕНКО, ст. викл.

С.М. ГАЙДЕНКО

Харківська національна академія міського господарства

61002 Україна, м. Харків, вул. Революція, 12

alanse@mail.ru

На сучасному етапі розвитку суспільства існує необхідність знаходження стимулів для удосконалення матеріального стимулювання суспільної праці з метою подолання негативних тенденцій в оплаті праці працівників. Те, як підприємство винагороджує своїх працівників, має вирішальне значення для його функціонування, тому управління оплатою праці є стратегічним завданням будь-якого підприємства ЖКГ. Помилкові рішення можуть призвести до негативних наслідків у вигляді демотивації працівників, зниження продуктивності праці, високої плинності кадрів.

Основні напрямки соціальної політики України, які розроблені Кабінетом Міністрів України, визначили головні шляхи вдосконалення системи оплати праці та доходів населення.

До останнього часу одним з основних напрямків урядової політики в справі стабілізації економіки є обмеження заробітної платні шляхом оподаткування, в кінцевому підсумку орієнтоване на вирішення трьох задач:

- стимулювання збільшення доходів населення, що по існуючій думці повинно сприяти зниженню інфляційних процесів;
- стабілізація зайнятості, оскільки підприємствам економічно доцільніше утримувати працівників в режимі неповної зайнятості, ніж звільнити частину з них перерахувавши при цьому певні кошти у фонд зайнятості;
- стримування зростання собівартості за рахунок витрат на оплату праці.

На нашу думку, розраховувати на дієздатність такого механізму в ситуації, яка склалась в економіці України, недоцільно. Основний її недолік - відсутність зв'язку з соціальними нормативами - фізіологічним прожитковим мінімумом, мінімальним споживчим бюджетом - активно сприяв втраті заробітною платнею притаманних їй функцій, що призвело до зниження рівня життя, спаду купівельного попиту, зниженню мотивації трудової діяльності.

При цьому вважаємо, що здолати негативні явища, які характеризують рівень життя, купівельний попит та силу трудової мотивації можливо тільки шляхом докорінної трансформації механізму оплати праці. Цю проблему необхідно вирішувати на макро- і мікрорівнях, в комплексі з завданнями реформування оподаткування та ціноутворення.

В зв'язку з цим необхідно:

- законодавчо закріпити порядок встановлення і перегляду розміру мінімальної заробітної плати, критеріїв для визначення з метою соціального захисту найманих працівників, які мають низький рівень оплати праці;

- забезпечити реалізацію права працівників на мінімальну заробітну плату, розмір якої повинен бути не нижче вартісної величини межі малозабезпеченості;

- забезпечити підвищення мінімальної заробітної платні до рівня 80% середньої заробітної плати по народному господарству у відповідності з рекомендаціями Міжнародної Організації Праці;

- подальший розвиток системи соціального партнерства з метою встановлення рівноправних відношень в питаннях оплати праці між роботодавцем, найманими працівниками та державними органами управління;

- пріоритет в визначенні умов та розмірів оплати праці повинен належати договірному регулюванню, так як тільки з його допомогою можливе узгодження інтересів власників та найманих працівників;

- шляхом демократичного регулювання з урахуванням кваліфікації, умов та складності праці, співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці забезпечить підвищення ціни робочої сили не нижче її вартості з метою самодостатнього та розширеного відтворення;

- реформувати політику податкового регулювання засобів на оплату праці, податкове навантаження на фонд оплати праці зменшить до 1/3 її розміру;

- здійснити перехід від єдиної тарифної системи до різноманітних гнучких систем оплати праці;

- розвиток системи соціальних гарантій в питаннях оплати праці на рівні підприємств та регіонів, перш за все гарантії своєчасної та повної виплати заробітної плати.

Вивчення та аналіз теоретичних пропозицій економістів та дослідження діяльності підприємств ЖКГ в умовах переходу до ринкових відносин дозволяє, на мій погляд, сформулювати модель оподаткування фонду оплати праці підприємств та трудових доходів громадян:

- не повинна підлягати оподаткуванню сума коштів на оплату праці, яка дорівнює на початковому етапі розміру мінімального прожиткового рівня, а потім і величині мінімального споживчого бюджету в розрахунку на одного середньооблікового працівника підприємства;

- неоподаткований мінімум доходів громадян повинен дорівнювати мінімальному прожитковому рівню.

Така модель оподаткування була б достатньо економічно та соціально доцільною, так як сприяла б реалізації відтворюючої та стимулюючої функції оплати праці, процесу формування купівельного попиту населення. Реалізація відтворювальної функції заробітної плати передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідно класифікації і одночасно дозволяє застосовувати обґрунтовані норми праці, що гарантують власнику отримання необхідного результату господарської діяльності. Реалізація функції стимулювання передбачає, що оплата праці спонукає кожного працівника до найбільш ефективних дій на своєму робочому місці.