

АНАЛІЗ ЧИННИКІВ ТА ПРИНЦИПІВ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ НА ХЛІБОПЕКАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Розглянуто загальні принципи, чинники і функції заробітної плати, та їх вплив на заробітну плату на хлібопекарських підприємствах

Ключові слова: заробітна плата, принципи, чинники і функції заробітної плати.

General principles, factors and functions of earnings, and their influence, are considered on enterprises.

Keywords: earnings, principles, factors and functions of earnings.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Питання оплати праці в сучасній економічній теорії є особливо актуальним і дискусійним, як в Україні так і за кордоном. Оскільки є багато причин виникнення непорозумінь в оплаті праці, в організації заробітної плати на підприємствах, а саме: держава самоусунулась від питань врегулювання оплати праці; профспілки не виконують своїх функцій щодо контролю за оплатою праці; знизилось значення заробітної плати, як умови відтворення населення, стабільності економіки; зменшилась її стимулююча функція.

Звідси особливо актуальним є питання росту заробітної плати у виробничій сфері, що в кінцевому результаті сприятиме росту заробітної плати в бюджетній сфері.

Однак, результати у сфері оплати праці вимагають перегляду її теоретичних засад і особливо принципів, чинників, що впливає на процеси, що зумовлюють формування самої заробітної плати. Разом з тим необхідно визначити, які із функцій і принципів заробітної плати є пріоритетними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Проблеми у сфері оплати праці і шляхи їх вирішення розглядаються в працях А. В. Базилюка, Д. П. Богині, А. М. Колота, А. В. Каліни, В. Д. Лагутіна, Н. А. Волгіна, А. Л. Жукова, А. С. Овсяннікова та інших. Але в науковій літературі ще недостатньо уваги приділяється питанні вдосконаленні організації оплати праці на підприємствах різних форм власності, принципи і чинники, що впливають на її сучасний характер

Виклад основного матеріалу. Для дослідження оплати праці ми розглянули організацію оплати праці на прикладі 12 хлібопекарських підприємств Тернопільської області.

Насамперед, слід зауважити, що організація заробітної плати в даній галузі здійснюється на основі певних принципів і чинників.

При переході до ринкової економіки найбільш вагомими принципами оплати праці є наступні:

1) Виплата заробітної плати на підприємствах має здійснюватися за результатами виробничої діяльності, що впливає із Законів України “Про підприємства.”, “Про оплату праці”, “Про колективні договори та угоди”.

2) Використання простої, зрозумілої, логічної для працівників форми та систем оплати праці, для чого потрібно підбирати вигідні системи оплати праці як для підприємства так для працівників, а також стимулювати працівників преміями за якісну працю.

3) Регулярний перегляд величини, вчасність виплати, диференціація рівня зарплати з урахуванням кваліфікації працівника і умов праці .

4) Обсяг заробітної плати повинен встановлюватися за результатами економічної діяльності підприємства.

Для реалізації вище перерахованих принципів потрібно стимулювати освітню діяльність працівників, тобто підвищувати кваліфікацію працівників на курсах; створити накопичувальні фонди преміювання – крім постійного преміювання, виплачувати ще премії

накопичені раз в 3-5 років, це дозволить зацікавити працівників у кінцевих результатах діяльності підприємства не тільки в короткій термін, а й в перспективу.

А принципи, в організації стимулювання оплати праці дадуть можливість запровадити зарубіжний досвід в оплаті праці.

Отже, виділені принципи повинні виконуватись і враховуватись при організації заробітної плати. Потрібно підкреслити, що в теперішній час дані принципи працюють як одна система, заробітна плата не виконує ролі ефективного інструмента виходу ринкової економіки з кризи та чинника підвищення виробництва.

Проте, на сучасних хлібопекарських підприємствах принципи організації заробітної плати здійснюються не в повній мірі. Наприклад, заробітна плата не забезпечує ріст матеріального і культурного життя населення; немає диференціації в оплаті праці залежно від кваліфікації працівника; при встановленні розміру заробітної плати враховується тільки мінімальна заробітна плата, особливо на приватних підприємствах, а економічні можливості і кінцеві результати праці не враховуються.

Практично у всіх підприємствах використовується одна форма оплати праці – погодинна, що пояснює не зацікавленість працівників у якісній праці і виплату працівникам за різну кількість випічки хліба однакову заробітну плату.

Крім цього, враховуючи сучасну податкову політику, щодо податків на прибуток і на заробітну плату, більшість хлібопекарських підприємств, велику частину доходів тримають в тіні, а це прямо відбивається на розмірі заробітної плати.

Щодо чинників організації заробітної плати, то вони є різними і впливають на результат виробництва і економічну діяльність підприємства.

Розрізняють наступні чинники [1, с. 725]:

- фінансове положення підприємства;
- рівень вартості життя;
- рівень заробітної плати, що виплачується конкурентами за таку ж роботу;
- рамки державного регулювання.

А також їх можна розділити на внутрішні і зовнішні чинники впливу на організацію заробітної плати.

До зовнішні чинників належать закони, щодо оплати праці; податкова політика; конкуренція інших підприємств. Підприємство не може вплинути на дані чинники, проте, при дотриманні і врахуванні їх, може проводити правильну політику щодо свого існування.

До внутрішніх чинників, належать такі, які підприємство може контролювати. Наприклад, при організації заробітної плати, потрібно враховувати складність роботи(кваліфікація, відповідальність); умови праці(шкідливість, важкість, інтенсивність, привабливість); кількість праці(відпрацьований час у межах норм, надурочний час); результати праці(виконання нормованих завдань, норм виробітку, якісних показників).

Якщо зовнішні чинники підприємство не може змінити і їх дотримується, то внутрішні – сучасні хлібопекарські підприємства всяко змінює аби тільки заплатити працівнику меншу заробітну плату.

Наприклад, вивчаючи організацію заробітної плати в сучасних ринкових умовах підприємств хлібопекарської промисловості Тернопільської області, слід відмітити, що у всіх без винятку, розмір заробітної плати для найманих працівників є в межах 825-930 грн., а керівників – 1400-1700 грн.[2].

В організації заробітної плати важливу роль відіграють її функції, які виконують наступне:

1. Забезпечують відтворення робочої сили. На даних хлібопекарських підприємствах, при низькій заробітній платі, що є нижчою за прожитковий мінімум(кошик продуктів для визначення прожиткового мінімуму вже не розглядався 10 років), працівникам важко утримувати свою сім'ю, а заробітна плата не виконує свою основну відтворювальну функцію.

2. Здійснюють перерозподіл робочої сили з урахуванням ринкової кон'юктури, що частково може впливати на розмір заробітної плати

3. Створює основи для мотивації високоефективної праці і встановлення безпосередньої залежності розміру заробітної плати від кількості і якості праці кожного робітника, його трудового внеску. Проте, на сучасних підприємствах дана функція не діє, оскільки ніякого стимулювання, крім основної заробітної плати підприємства не використовують.

4. Спрямовує на забезпечення соціальної справедливості, рівної винагороди за рівну працю. Нажаль, сучасні підприємства, через великі витрати і високі податки, при оплаті заробітної плати, відштовхуються від розміру мінімальної заробітної плати, а умови праці не враховуються.

Кожна функція має своїх суб'єктів, які зацікавлені в її реалізації. Так в реалізації відтворювальної – зацікавлені наймані працівники. В регулюючій функції найбільшу роль відіграє держава, яка зацікавлена в повноцінному регулюванні ринку праці. В реалізації стимулюючої функції найбільш зацікавлений роботодавець, так як бажає отримати результати найманої праці, що дає дохід для підприємства.

У реалізації соціальної – зацікавлені наймані працівники і держава, як гарант прав робітників. Потрібно підкреслити, що жодна з функцій в даний час не виконується в повній мірі, тому заробітна плата повністю не виконує свого соціально-економічного значення.

Принципи, чинники і функції повинні відповідати: матеріальній зацікавленості працівників в дослідженні високих кінцевих результатів, неухильному рості номінальної і реальної заробітної плати по мірі росту виробництва, забезпеченні випередження темпів росту виробництва у порівнянні з ростом заробітної плати, рівну заробітну плату за однакові умови праці.

Отже, заробітна плата – складна економічна категорія, яка формується в системі взаємопов'язаних принципів, чинників і функцій. Проте, в сучасних ринкових умовах механізм функціонування заробітної плати не відповідає вище розглянутим чинникам, принципам і функціям, які б оптимально працювали, і виконували свої обов'язки.

Оскільки, на практиці принципи і функції не діють відокремлено, а навпаки поєднуються в одну систему, тому велику роль відіграють єдність різних фаз загального виробництва: саме виробництво, розподіл, облік і споживання. На цій основі формується єдність і різниця принципів і функцій заробітної плати.

Тому, потрібно зауважити, що такий розмір заробітної плати працівників не виконує основної функції – відтворювальної. Адже, за таку мізерну оплату праці, працівник не може достатньо утримувати сім'ю.

А також стимулюючу – при такій низькій заробітній платі немає у працівника зацікавленості до якісної і продуктивної праці.

Щодо соціальної справедливості в заробітній платі, то не залежно від виду діяльності на підприємствах, в усіх працівників заробітна плата є практично однаковою, крім власників підприємств і керівників. Тому, соціальна функція заробітної плати не виконується.

Висновки. Вивчаючи дану тему, потрібно зауважити, що організація заробітної плати здійснюється державним регулюванням оплати праці, що включає дотримання підприємцями Закон України “Про мінімальну заробітну плату”. Також, зі своєї сторони підприємства мають право встановлювати свій вибір і умови щодо заробітної плати, враховуючи законодавчу базу, і все це оформляти в угодах.

Проте за сучасних ринкових умовах заробітна плата не виконує свої функції, принципи та не враховує чинники, які впливають на неї. Таким чином потрібно:

1. Переглянути закони, які регулюють заробітну плату і перевірити їх виконання на рівні підприємств.

2. При організації заробітної плати на підприємствах потрібно встановити залежність розміру зарплати від кінцевих результатів праці працівника і підприємства.

3. Змінити податкову політику щодо зарплати, які є високими і нашкоджують власника підприємства або роботодавця виплачувати низьку зарплату.

Отже, сучасна заробітна плата має недоліки, оскільки чинники, принципи і її функції

не виконуються. Тому, держава, керівники підприємств і власники повинні переглянути організацію заробітної плати, щоби відповідала своїм стандартам, задовольняла інтереси працівників і була економічно вигідною роботодавцю.

Література

1. Большая экономическая энциклопедия. – М.: ЭКСМО, 2007. – 816.с
2. Звіти хлібопекарських підприємств Тернопільської області.
3. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка. — К.: МАУП, 2003.
4. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: Праця. – 1997. – С. 11.
5. Лук'янченко Н. Д., Дороніна О. А. Управління оплатою праці як важливою складовою соціально-трудоких відносин //Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. – 2004. – Вип. 9. – С.31-34.
6. Костишина Т. А., Огуй Н. І., Степанова Л. В., Єрещенко О. І. Прогресивні форми організації і оплати праці – основи ефективного управління підприємством. Полтава 2005.