

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ДЖЕРЕЛО ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ДОБРОБУТУ ГРОМАДЯН

Перехід від планово-адміністративної форми господарювання до ринкової змінили вимоги до організації заробітної плати підприємств. Продовжується розшарування населення за рівнем доходів, за соціальним і майновим станом. Існуючі моделі організації заробітної плати вже не в змозі задовольнити вимоги сучасних промислових підприємств, оскільки в таких моделях не задіяні поновлюючі а лише частково задіяні стимулюючі функції заробітної плати, відсутній взаємозв'язок між матеріальним стимулюванням персоналу, продуктивністю його праці та кінцевими результатами виробництва.

Проблеми, які стосуються оплати праці, добробуту громадян, соціальної політики держави досліджуються вітчизняними та зарубіжними економістами. Особливу увагу цим дослідженням приділяють економісти Д. Богиня, В. Данюк, О. Грішнова, Г. Завіновська, Є. Качан, А. Колот та інші.

Поява нових форм господарювання на підприємствах та зміна ментальності людського фактора вимагають нових підходів до організації оплати праці персоналу. Потрібен відхід від традиційної шкали показників стимулювання й перехід до науково обгрунтованого моделювання таких показників, які нададуть прозорості організації заробітної плати.

Відсутність належного теоретичного обгрунтування організації заробітної плати, розробки практичних рекомендацій щодо організації її функціонування зумовлюють подальші дослідження в цьому напрямку.

Відома народна мудрість стверджує: "Яка сім'я, така й держава". Якщо сім'я заможна то й держава багата, а коли бідна Тому соціальна політика держави має бути спрямована на сім'ю, на розвиток людського капіталу, на особистість. Цей напрямок розвитку є найнадійнішим, вирішальним гарантом побудови України як соціально орієнтованої європейської держави.

Бідність, як соціальне явище, властива не тільки Україні. Вона є загальносвітовою тенденцією і виникла в результаті неефективно діючих в цілій низці держав соціально-економічних систем та відсутності адекватних політичних заходів з боку органів влади.

У своїй доповіді на 31-й сесії Міжнародної організації праці в минулому році генеральний директор МОП Хуан Самовіа охарактеризував глобалізацію процесів бідності, що охоплює нині половину населення світу і практично зачіпає всі країни. Серед 3 млрд. людей, які мають для прожиття менше двох доларів на день (саме така міжнародна межа бідності), майже мільярд населення, близько 23 країни, що розвиваються, живуть на 1 долар на день, а то й менше. Навіть, у 20 найбільш розвинутих країнах понад 10% населення перебуває нижче межі бідності. Бідні люди є скрізь, вони були і з різних причин будуть завжди.

Для нашої держави існуючі масштаби бідності, теж є однією з найбільш гострих проблем. Адже, не зважаючи на те, що нині її рівень (26,6%) є найнижчим за останні три роки, біднішими ще залишаються більше четверті українських громадян.

Що стосується Тернопільської області тенденція, яка складалась за останні роки, не дає підстави віднести нашу область до групи областей з позитивною ситуацією відносно рівня бідності. Рівень бідності (за даними статистичного обстеження) у нашій області складає 26,9% і посідає 13 місце серед областей України.

Міжнародна організація праці (МОП) в Конвенції „Про основну мету і норму соціальної політики" проголошує право людини на такий життєвий рівень, який необхідний для існування і підтримки здоров'я її самої та її родини, а також право на забезпечення у випадку безробіття, через інвалідність або у разі втрати засобів для існування з незалежних від неї причин. Тому підтримати цей принцип є важливим для нашої держави над яким слід конкретно працювати.

Рівень соціальної політики залежить від стану економіки та обумовлюється оцінкою винагороди кожного працівника за вкладену працю в виробництво валового продукту держави. Це винагорода відображається в основному через заробітну плату, через її рівень і є одним з найбільших джерел доходів населення і в найбільшій мірі впливає на рівень життя.

Проведені головним управлінням праці та соціального захисту населення обласної державної адміністрації обстеження показують, що за січень-вересень 2004 року, як і у 2003 році доходи населення продовжували рости і ріст склав 14,5 відсотка. Найбільше вирости (на 34,8%)

доходи одержані у вигляді заробітної плати та від державних соціальних допомог (23,7). На 34,8% зменшились доходи одержані за рахунок прибутку та змішаного доходу, на 12,4% виросли доходи від власності. Відрадно те, що стабільно збільшується в доходах населення доля заробітної плати, яка за 9 місяців попереднього року склала 40,1%, а в цілому по Україні складає 45,6%. Зростання цього показника свідчить про те, що населення області стало більше заробляти на своє життя. Тому необхідно і в майбутньому сприяти вдосконаленню та збільшенню рівня заробітної плати, що дасть позитивний ефект в подоланні бідності та збільшенні попитного попиту населення який і повинен стати стержнем економічного прогресу.

Спостереження показують, що ціна праці не адекватна цінам на товари широкого вжитку та довготривалого користування. З іншого боку її оцінка залишається неадекватною реальним можливостям економіки. На низьку ціну робочої сили впливають такі фактори як надлишок робочої сили на ринку праці, низькі державні гарантії в сфері оплати праці, зокрема відсутність законодавчо затвердженої погодинної оплати праці та стимулювання з боку держави збільшення долі видатків на оплату праці в затратах на виробництво. Окрім цього, працівники цілого ряду підприємств працюють не повний робочий місяць та тиждень, частина заробітної плати, через значне навантаження відрахувань у фонди соціального захисту, приховується від обліку і виплачується в „конвертах”. На жаль ще допускаються часті випадки порушення трудового законодавства з боку роботодавців.

Особлива місце в подоланні бідності та збільшенні трудових доходів населення належить зайнятості населення.

Обстеження з питань економічної активності населення віком 15-70 років, яке проводиться за методологією Міжнародної організації праці (МОП) та аналізу виконання програми зайнятості Тернопільської області за 2004 рік не дають підстави стверджувати про стабілізацію ринку праці або відчутне покращення його. Так, рівень безробіття збільшився з 13% за I півріччя 2003 року до 15% у відповідному періоді 2004 року і залишається більшим ніж в середньому по Україні (8,7%). Продовжується зниження чисельності зайнятого населення в основних видах економічної діяльності в т.ч. і найманих працівників.

В той же час рівень зайнятості населення в області в I півріччі минулого року збільшився на 0,4 відсотки і склав 46,1% тоді як, в цілому по Україні він зменшився на 0,8%. Це пояснюється „тінізацією” економіки і „тіньовою зайнятістю”, яка за підрахунками служби зайнятості складає біля 100 тис. осіб в цілому по області та закордонної міграції, що становить, за даними тих же джерел, понад 40 тис. чоловік.

На покращення ситуації щодо зайнятості позитивно вплинуло виконання обласної програми зайнятості на 2004 рік. За рахунок цього вдалося збільшити кількість робочих місць більше як 16 тисячам громадян, активно проводити політику по соціальному захисту безробітних. З метою збільшення зайнятості населення слід вишукувати можливості для створення нових робочих місць у малому і середньому бізнесі, легкій, харчовій та переробній промисловості, особливо в сільській місцевості. Створити механізми найбільшого сприяння підприємницькій діяльності, кредитування вітчизняного виробника, ліквідації тиску на них з боку податкових та інших контролюючих органів.

Таким чином, тільки при збільшенні рівня зайнятості населення зможе заробити собі засоби для прожиття. Причому, рівень оплати має свій зворотній вплив на рівень зайнятості. Часто на ринку праці є пропозиція цілого ряду вакантних місць, але вони не заповнюються безробітними через низький рівень заробітної плати.

Низький рівень оплати праці породжує таке явище, як наростання соціального інфантилізму і втрати будь-якого інтересу до продуктивної праці взагалі.

Тому, заробітна плата повинна виконувати стержневу роль в економіці будь-якої держави та суспільно-політичного устрою. Якщо втрачаються її відтворювальна та стимулююча функції, то падає рівень виробництва, робоча сила деградує, погіршуються демографічні показники. Знецінення праці негативно впливає на якість робочої сили, економічну відповідальність працівника за якість виконаної роботи.

На жаль, нині навіть середня заробітна плата не повною мірою виконує відтворювальні функції, не є ціною ринкової рівноваги, а фактично перетворюється у соціальну допомогу.

Досягнутий рівень середньої заробітної плати по господарському комплексу нашої області склав у листопаді 2004 року — 439 грн. 46 коп. і у порівнянні до листопада 2003 року зріс на 32,0

відсотки. Середньомісячна заробітна плата за 11 місяців минулого року склала 380 грн. 42 коп. і досягнуто росту 27,4%.

Найвищу заробітну плату в минулому році одержували працівники установ, що займаються фінансовою діяльністю, де середня заробітна плата за 11 місяців склала 846 грн., транспортних підприємств — 621 грн., будівельних підприємств - 488 грн., промисловості - 435 грн.

Найнижчий рівень оплати праці на підприємствах сільського господарства, де середня зарплата за 11 місяців 2004 р. становила тільки 210 грн., торгівлі – 302 грн., готелях і ресторанах – 238 грн., охороні здоров'я та соціальній допомозі – 293 грн., колективних та громадських послугах – 256 грн.

В м. Тернополі середньомісячна заробітна плата складала 501 грн., серед районів найвища заробітна плата у Тернопільському – 373 грн., Бережанському – 371 грн., Чортківському – 366 грн., Кременецькому – 337 грн., Козівському – 322 грн. Найнижча заробітна плата у Шумському районі і склала за 11 місяців минулого року – 260 грн., Заліщицькому – 287 грн., Монастирському – 284 грн., Бучацькому – 298 грн.

Отже, для забезпечення реалізації заробітною платою своїх функцій необхідно дотримуватися наступних принципів:

- підвищення реальної заробітної плати на основі зростання ефективності суспільного виробництва та праці;
- диференціація заробітної плати залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, від соціально-економічної значущості роботи, від місцеположення підприємства, його галузевої належності тощо;
- недопущення дискримінації в оплаті праці за статтю, віком, національністю тощо;
- державне регулювання оплати праці на основі встановлення мінімальної заробітної плати, підтримання певного рівня життя населення;
- врахування впливу ринку праці на рівень оплати праці;
- простота і зрозумілість форм і систем оплати праці для працівників підприємства. Останні повинні чітко розуміти, від чого саме залежить розмір їхньої заробітної плати.