

УДК 331.2.(477)

Г. Левчунь

(Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя)

ФОРМУВАННЯ РИНКОВОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ І МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Трансформація економіки нашої країни до ринкових умов господарювання, поява нових форм власності і зміна розподільчих відносин між працівниками і працедавцями вимагають нового підходу до формування системи оплати і мотивації праці.

Результати реформування економіки свідчать про негативні наслідки регулювання відносин у сфері оплати праці, що призвело до лібералізації цінової політики, до кризи мотивації праці. За даними Всесвітнього банку, в Україні понад 70% населення належить до категорії бідних, що загрожує соціальній стабільності держави. Організація оплати праці в Україні не забезпечує належне відтворення робочої сили і не мотивує працівників до результативної праці. В системі оплати праці існують такі негативні тенденції як необґрунтована диференціація заробітної плати за галузями, видами економічної діяльності, існування заборгованості із виплати зарплати, перевищення зростання оплати праці у сфері послуг над її зростанням у реальному секторі економіки, тінізація заробітної плати.

Концепція реформування системи оплати і мотивації праці на принципово новій основі у комплексі здійснюваних економічних реформ повинна:

- забезпечити справедливість оплати праці на основі адекватної оцінки її затрат і результатів;
- створити можливості для зростання добробуту працівників та їх сімей до рівня розвинених країн світу на основі безперервного піднесення економіки;
- сформувати умови для розширеного відтворення робочої сили.

Формування ринкової системи оплати і мотивації праці передбачає проведення таких заходів:

- забезпечення модернізації існуючих мінімальних гарантій і норм в оплаті праці, їхню гармонізацію з міжнародними;
- оптимізація складу споживчого кошика при встановленні прожиткового мінімуму з метою забезпечення реальних потреб працюючих та членів їх сімей;
- визначення на законодавчому рівні залежності розміру мінімальної заробітної плати від середньої та встановлення її в розмірі не меншій ніж 60% середньої, а також встановлення диференційованої мінімальної заробітної плати за галузями, професіями, та регіонами;
- вирівнювання розмірів заробітної плати між галузями і регіонами, формування їхніх оптимальних співвідношень відповідно до ефективності праці;
- удосконалення колективно – договірною регулювання оплати праці, забезпечення більшої дієвості галузевих угод;
- упорядкування оплати праці працівників та організацій, що фінансуються з бюджету, встановлення оптимальної диференціації їхньої заробітної плати та перехід до галузевих схем оплати праці;
- удосконалення податкового законодавства в сфері оплати праці з метою недопущення оподаткування мінімальних доходів населення та ліквідації «тіньової» зарплати (збільшення розміру податкової соціальної пільги, застосування заходів щодо підвищення штрафних санкцій до роботодавців за приховування реальних розмірів заробітної плати працівників, зниження ставки єдиного соціального внеску з метою зменшення навантаження на фонд оплати праці).