

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ВАЖНЕЙШЕГО ЭЛЕМЕНТА РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Губаренко И.И., Смолвик Р.Ф.

Национальный технический университет

«Харьковский политехнический институт», г. Харьков

В работе рассмотрены вопросы приобретения системой оплаты труда нового признака как важнейшего элемента рыночных отношений: выступает в виде цены рабочей силы человеческого труда, который формируется под воздействием многих факторов (уровня образования, навыков, опыта, квалификации и других факторов, включая состояние здоровья, культуру общения). В связи с этим задача системы оплаты труда является предметом постоянной дискуссии, обсуждения среди ведущих ученых – специалистов в данной области, как в нашей стране, так и в зарубежье.

Анализ состояния системы оплаты труда в странах дальнего и ближнего зарубежья позволяет сделать вывод, что среди бывших стран СНГ Украина занимает шестое место; средняя заработная плата в Украине почти в 2 раза меньше, чем в России, и в 1,5 раза меньше, чем в Беларуси, и в 1,1 раза меньше, чем в Казахстане. Что касается оплаты труда в экономически развитых странах, то здесь показатели не являются даже сравнимыми. Необходимо также отметить, что имеет место значительный разброс в оплате труда и по различным регионам Украины.

Динамика средней заработной платы по регионам Украины за июль-август 2012 года позволяет сделать вывод, что самая высокая заработная плата имеет место в Донецкой, Луганской, Киевской областях.

Необходимо отметить, что недостатки, упущения, существующие в настоящий период в системе оплаты труда, зачастую, некоторыми формами ее совершенствования в виде премий, доплат и других разнообразных методов ее морального и материального стимулирования. Система оплаты труда в современных условиях имеет ряд недостатков, которые не обеспечивают рост производительности труда, а, следовательно, и повышения эффективности производства, как в условиях отдельного предприятия, так и в стране в целом.

Прежде всего совершенствование системы оплаты труда, на наш взгляд, необходимо начинать с учета ее социальной функции, которая регулирует дифференцирование заработной платы с учетом роста жизненного уровня работников предприятия, а также формирует социальную структуру общества на основе обеспечения фактора социальной справедливости. Правильное отражение сущности данной ее функции в системе организации оплаты труда даст возможность способствовать процессу воспроизводства рабочей силы и обеспечению фактора социальной удовлетворенности трудовых ресурсов действующими условиями стимулирования труда.