УДК 657.1

ЗНАЧЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

***В.О. ВЕРЕЩАК*[1*]**

[1] *магістрант кафедри економічного аналізу та обліку НТУ «ХПІ», Харків, УКРАЇНА*
[*] *email: veresk99@i.ua*

Якісний підбір та створення належних умов праці персоналу, їх соціальна захищеність – важлива складова успіху діяльності підприємства. Сучасний вітчизняний механізм оплати праці неефективний і потребує вирішення низки проблем через застосування вдосконалених правових засад, враховуючи державні завдання подальшої активізації соціальної політики. Виходячи з цього цілком закономірною є потреба у своєчасній, об'єктивній і достовірній інформації про розрахунки з оплати праці з погляду кожної із сторін соціально-трудових відносин – держави, роботодавця і найманого працівника. У таких умовах особливої актуальності набуває дослідження теоретичних і прикладних аспектів бухгалтерського обліку й контролю розрахунків з оплати праці та аналізу ефективності використання трудових ресурсів з огляду на ринкове реформування та світову інтеграцію України.

Визначення поняття «оплата праці» як економічної категорії являє собою заробіток працівника, обчислений як правило, у грошовому вираженні, який виплачується йому за відповідну виконану роботу або надані послуги, передбачені трудовою угодою між підприємцем і працівником. Більшість науковців визначають заробітну плату та оплату праці як тотожні. Наприклад, В. Лукашевич вважає, що ці поняття - рівноцінні, хоча між ними і є певна відмінність: видатки на заробітну плату здійснюють із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати проводять за рахунок підприємства або «коштів спеціального призначення та цільових надходжень» [1].

Заробітна плата як економічна категорія не виконує свої основні функції – відтворювальну (заробітна плата повинна забезпечити задоволення потреб працівника та його сім'ї), мотиваційну (заробітна плата повинна формувати ефективний механізм мотивації до праці) та регулятивну (заробітна плата повинна бути інструментом оптимізації зайнятості, тобто розподілу та перерозподілу праці між галузями та сферами національної економіки).

Сьогодні в Україні рівень заробітної плати є дуже низьким, що провокує серйозні економічні та соціальні негаразди. В Україні заробітна плата «фактично перетворилась в один з варіантів соціальної допомоги, який мало залежить від результатів праці», постійно збільшується розрив між вартістю послуг праці та її оплатою [2].

Головна мета реформування оплати праці – забезпечення достатнього життєвого рівня людини праці, причому таке підвищення є більш продуктивним методом боротьби з бідністю, аніж різнопланові форми

соціальної допомоги. Це є також засобом захисту найманих працівників від невиправдано низької заробітної плати і підтримує стратегічну лінію на підвищення її розміру до рівня, який забезпечує розширене відтворення робочої сили, професійну працездатність та розвиток людського капіталу, можливість заробити на утримання сім'ї та гідну пенсію в старості.

Підвищення заробітної платні до економічно обґрунтованого розміру має низку позитивних наслідків, зокрема:

– понукання роботодавців до зростання ефективності виробництва шляхом визначення мінімального обсягу результативності та продуктивності праці;

– гарантування отримання мінімально необхідного для робітника простої праці обсягу споживання товарів, соціальних, освітніх, культурних послуг, достатніх для відтворення його робочої сили;

– підвищення частки заробітної плати в структурі доходів населення до рівня продуктивних економік, що дозволить досягти скорочення навантаження на бюджет [5].

Серед невідкладних заходів реформування оплати праці пропонуємо визначити наступні:

– ліквідація заборгованості з виплати заробітної плати та прийняття законопроектів щодо економічного захисту працівника у випадку затримки виплати належної йому заробітної плати та внаслідок неплатоспроможності роботодавця;

встановлення економічно обґрунтованого рівня мінімальної заробітної плати, який забезпечував би відтворення трудового потенціалу працівника та включав сімейну та інвестиційну складові;

– подолання надмірної диференціації в оплаті праці шляхом розробки та запровадження галузевих стандартів оплати праці;

– удосконалення тарифної системи оплати праці як основи організації оплати праці на підприємствах всіх форм власності, яка є найбільш об'єктивною, прозорою та зручною для користування.

Отже, в даному підпункті розглядалося питання щодо економічної сутності та значення оплати праці для підвищення ефективності використання трудових ресурсів, розглянуто напрямки реформування заробітної плати, що є одним із головних напрямів подальших перетворень національної економіки та передбачає перегляд основних підходів до формування заробітної плати, а також інструментів впливу держави на сферу оплати праці.

Список літератури:

1. *Фальченко О. О.* Особливості формування власного капіталу на підприємствах / *О. О. Фальченко, Н. М. Побережна, І. А. Юр'єва* // Східна Європа: економіка, бізнес та управління : електрон. наук. фахове вид. – 2019. – Вип. 2 (19). – С. 404-409.

2. *Ван Хорн Дж. К.* Основы управления фінансами: [пер. с англ.] / Гл. ред. серии Я. В. Соколов. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 800 с.