

УДК 331.103+331.108+331.21.

Доценко О.Ю.

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Розглянуто існуючі форми оплати праці на підприємствах України. Виявлено основні проблеми існуючої системи оплати праці та запропоновано напрямки щодо формування ефективної системи оплати праці.

The existed forms of wage system on the Ukrainian enterprises are considered. Main problems existed forms of wage system are discovered and directions of forming the effective wage system are proposed.

На сучасному етапі розвитку економіки України зростає значення трудового потенціалу підприємства та країни в цілому. Кризові процеси в економіці країни призвели до виявлення суттєвих недоліків у функціонуванні сучасної системи оплати праці на підприємствах всіх рівнів. Це зумовлює необхідність не тільки всебічного аналізу механізму оплати праці, але й його удосконалення.

Як багатофакторне явище, рівень оплати праці впливає не тільки на добробут та якість робочої сили, зріст ефективності виробництва, але й на інвестиційну активність національної економіки, взаємодіє з багатьма економічними процесами в країні. Тому оплата праці стає інструментом ринкових перетворень та реформування, який може ефективно впливати на економічне зростання. Система оплати праці як складне соціально-економічне явище відображає систему відносин з приводу взаємодії багатьох економічних та соціальних процесів, вплив політичних та соціокультурних факторів на рівень, організацію та форми оплати праці у ринковій економіці.

Питанню оплати праці приділяється багато уваги вітчизняними та закордонними вченими [2–6]. Але не зважаючи на вагомі результати науковців щодо розробки ефективної системи оплати праці, на сьогодні залишились нерозкритими багато питань.

Ринкова трансформація в постсоціалістичних країнах, до яких відноситься і Україна, супроводжувалась і змінами системи оплати праці. Україна, як і інші постсоціалістичні країни, відмовилась від загальнодержавної тарифної системи і законодавчо закріпила положення про те, що кожне підприємство має право самостійно визначати форми, системи та розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників згідно з законодавством [1]. У результаті оплата праці перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю та якістю праці, її результатами [2].

Разом з тим, згідно з сутністю цієї економічної категорії, заробітна плата, несе в собі такі основні функції, як [3]:

- відшкодування вартості робочої сили, що забезпечує її участь як в процесі виробництва, так і на ринку праці;
- економічне спонукання працівників до підвищення витрат праці шляхом порівняння оплати робочої сили з кількістю і якістю витраченої праці.

Теперішній рівень заробітної плати не може відшкодувати вартість робочої сили на більшості українських підприємств. Спад виробництва й відсутність платоспроможного попиту не дають можливості підприємствам підвищувати розмір заробітної плати до рівня відшкодування вартості робочої сили. Тим більше не виконується друга функція заробітної плати, що несе в собі стимулювання ефективної і якісної праці.

Говорячи про недоліки існуючої системи оплати праці, можна ще раз зазначити, що через низький рівень мінімальної й середньої заробітної плати вона втратила свою стимулюючу функцію, оскільки взаємозв'язок її розмірів із кваліфікацією працівників,

професіоналізмом, фактичними результатами їх праці не забезпечується. Вона не зацікавлює людей працювати більш ефективно і якісно, максимально реалізуючи свій фізичний й інтелектуальний потенціал [4].

Основним протиріччям системи оплати праці стає протиріччя між ринковим статусом працівника та неринковою формою організації та оплати його праці. [2]

Система оплати праці на підприємствах України досить складна. Її можна класифікувати:

1. За способом виміру кількості праці:

– відрядна (кількість праці вимірюється кількістю виготовленої працівником продукції або зробленої роботи),

– погодинна (кількість праці вимірюється кількістю відпрацьованого працівником часу) і

– акордна (кількість праці вимірюється певним обсягом робіт).

2. За формами відображення й оцінкою результатів праці системи оплати працівників:

– колективні (базуються на оцінці колективної праці) і

– індивідуальні (базуються на оцінці результатів діяльності кожного окремого працівника).

3. За кількістю показників, що враховуються при оцінці трудового внеску працівників.

Системи оплати праці також можна розділити на прості (проста відрядна, проста погодинна), і преміальні (відрядно-преміальна, акордно-преміальна, почасово-преміальна, відрядно-прогресивна). Крім основної оплати за пророблений час, або виробничу продукцію (при відрядній або договірній оплаті) до неї включається додаткова оплата у вигляді стимулюючих і компенсуючих виплат, а також всі грошові суми, що виплачуються за не пророблений час, якщо відповідно до чинного законодавства за працівниками зберігається заробітна плата [6]. Зокрема систему оплати праці можна представити у наступному вигляді:

1. Оплата за відпрацьований час:

– заробітна плата, нарахована працівникам по тарифних ставках й окладам за відпрацьований час (при цьому тарифи встановлюються підприємством);

– заробітна плата, нарахована за виконану роботу працівникам за відрядними розцінками, які також встановлюються підприємством, у відсотках від виторгу від реалізації продукції (виконання робіт і надання послуг);

– премії й винагороди (включаючи вартість натуральних премій), що носять регулярний або періодичний характер, незалежно від джерел їх виплати, затверджені на підприємстві в положенні про преміювання;

– стимулюючі доплати й надбавки до тарифних ставок й окладів (за професійну майстерність, сполучення професій і посад, допуск до державної таємниці, й т.п.);

– щомісячні або щоквартальні винагороди (надбавки) за вислугу років, стаж роботи;

– компенсаційні виплати, пов'язані з режимом роботи й умовами праці:

– виплати різниці в окладах при тимчасовому заступництві;

– оплата праці за сумісництвом та ін.

2. Оплата за невідпрацьований час:

– оплата щорічних і додаткових відпусток ;

– оплата навчальних відпусток,

– оплата простоїв не з вини працівника та ін..

3. Одноразові виплати:

- винагорода за підсумками роботи;
- матеріальна допомога;
- грошова компенсація за невикористану відпустку.

В основу цієї системи оплати праці закладено тарифну систему, яка ґрунтується на тарифно-кваліфікаційних довідниках робіт та професій робітників; кваліфікаційних довідниках посад службовців; тарифних ставках та сітках робітників; схем посадових окладів керівників, спеціалістів і службовців.

Базова система оплати праці на більшості підприємствах має форму тарифних ставок та посадових окладів.

На більшості промислових підприємств тарифні ставки, тарифні сітки затверджуються керівництвом підприємства при згоді з профкомом та відображаються у колективному договорі підприємства.

Тарифна ставка – це міра, що відповідає ціні праці працівника певної професії й кваліфікації. Тарифна система визначає співвідношення в оплаті праці різного по складності, професії й кваліфікації на підставі мінімальної тарифної ставки.

Оплата праці керівників, спеціалістів та службовців ґрунтується на схемах посадових окладів, які передбачають коефіцієнти диференціації окладів по посадах. Схема окладу кожної посади розраховується шляхом помноження коефіцієнта цієї посади на мінімальний та максимальний оклад, прийнятий по схемі за одиницю, який встановлюється та затверджується керівництвом та профкомом підприємства.

Тарифна система оплати праці перетворилася в гальмо розвитку виробництва, а різні премії, доплати й надбавки, районні коефіцієнти втратили свою стимулюючу роль і перетворилися в механічне збільшення до тарифних ставок і посадових окладів, не пов'язаних з результатами праці.

Також оплата праці ще залишається об'єктом державного регулювання, що включає:

1. Державну соціальну гарантію – мінімальну заробітну плату, яка встановлюється законодавчо;
2. Мінімальний розмір тарифної ставки (окладу) робітників організацій бюджетної сфери, що встановлюється Кабінетом Міністрів України;
3. Мінімальний розмір тарифної ставки (окладу) заробітної плати, який визначається Генеральними угодами між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України і загальноукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями;
4. Мінімальний розмір тарифної ставки (окладу) у галузі, регіоні, які встановлюються галузевими та регіональними угодами сторін, що представляють інтереси роботодавців і найманих робітників певних галузей і регіонів;
5. Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, що встановлюються на локальному рівні у колективних угодах з урахуванням мінімальної заробітної плати. [2]

Розвиваючи думку про кризу оплати праці в Україні, можна привести наступні факти, про які свідчить аналіз системи оплати праці на промислових підприємствах Дніпропетровського регіону.

На підприємствах у цей час к основним проблемам в механізмі оплати праці найманих робітників є:

- 1) недостатня гнучкість механізму формування оплати праці, його нездатність реагувати на зміни в ефективності і якості праці окремого працівника;
- 2) необ'єктивна оцінка підприємцем або відсутність взагалі якої-небудь оцінки індивідуальних трудових показників найманих робітників;
- 3) відсутність справедливої оплати праці керівників, фахівців і службовців; наявність необґрунтованих співвідношень в оплаті їх праці;

- 4) негативне відношення персоналу до розміру оплати праці та до системи оплати;
- 5) диспропорції в оплаті праці одного й того ж розряду однієї професії;

6) найбільш питому вагу в структурі фонду оплати праці мають робітники з почасовою оплатою праці, які не одержують нормованих завдань, що не дозволяє контролювати їх завантаження і відповідність фактичної чисельності до нормативної.

Все більше зростає диференціація в оплаті праці робітників усередині підприємства. Це виражається в наростаючому збільшенні заробітків керівників у порівнянні із кваліфікованими робітниками, практично немінливого співвідношенні в оплаті праці кваліфікованих і некваліфікованих працівників і повній зневазі в оплаті праці фахівців, заробітна плата яких лише незначною мірою перевищує заробітну плату кваліфікованих робітників (які, у свою чергу, оплачуються не набагато вище, ніж некваліфіковані) і значно нижче заробітної плати керівників навіть середньої ланки. Таким чином, порушується головний принцип в оплаті праці – відповідність її рівню кваліфікації і якості праці робітника (рис 1).

Таким чином, відсутність науково обґрунтованої стратегії регулювання заробітної плати, обмеження кола критеріїв визначення її розміру без урахування регіональних та галузевих особливостей гальмує розвиток соціально-трудових відносин, не сприяє зростанню соціальної та економічної ефективності праці.[6]

Всі ці проблеми, що встають перед підприємствами при вирішенні питань про оплату праці, повинні вирішуватися з використанням як українського так і закордонного досвіду.

Крім того, необхідні самі рішучі й першочергові заходи щодо повернення заробітній платні її стимулюючої функції.

Головним завданням удосконалення організації оплати праці на підприємствах є впровадження механізму мотивації високоефективної праці, який забезпечує тісний зв'язок заробітної плати зі зміною продуктивності праці й результатами фінансово-господарської діяльності підприємств. Використання таких систем оплати праці передбачає удосконалення нормування праці. Невід'ємною складовою політики оплати праці в Україні повинно також стати застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці, таких як участь працюючих у розподілі прибутків і доходів, акціонуванні підприємств. Особливо актуальним завданням на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки є забезпечення включення в механізм оплати праці такого її зовнішнього фактора, як ціна робочої сили на ринку праці. [7]

Враховуючи закордонний досвід системи оплати праці, необхідно дозволити підприємцям, з одного боку, забезпечити працівникові певні гарантії одержання заробітної плати відповідно до його досвіду й професійних знань, а з іншого боку, поставити оплату праці працівника в залежність від його особистих показників у роботі й від результатів роботи підприємства в цілому. Також слід врахувати, що при побудові ієрархічної системи оплати праці, різниця мінімального та максимального розміру оплати праці між двома послідовними кваліфікаційними групами повинна складати певний відсоток, встановлений керівництвом підприємства.

Нова система оплати праці, яка базується на рівні професійної кваліфікації, вислугі років, обсязі виконуваних робіт, складності функцій і мері відповідальності, часу виконання роботи, тривалості операцій, диференціації заробітної плати та ін., представлена на рис.2, 3, але вона все ж враховує мінімальну заробітну плату, встановлену законодавчо.

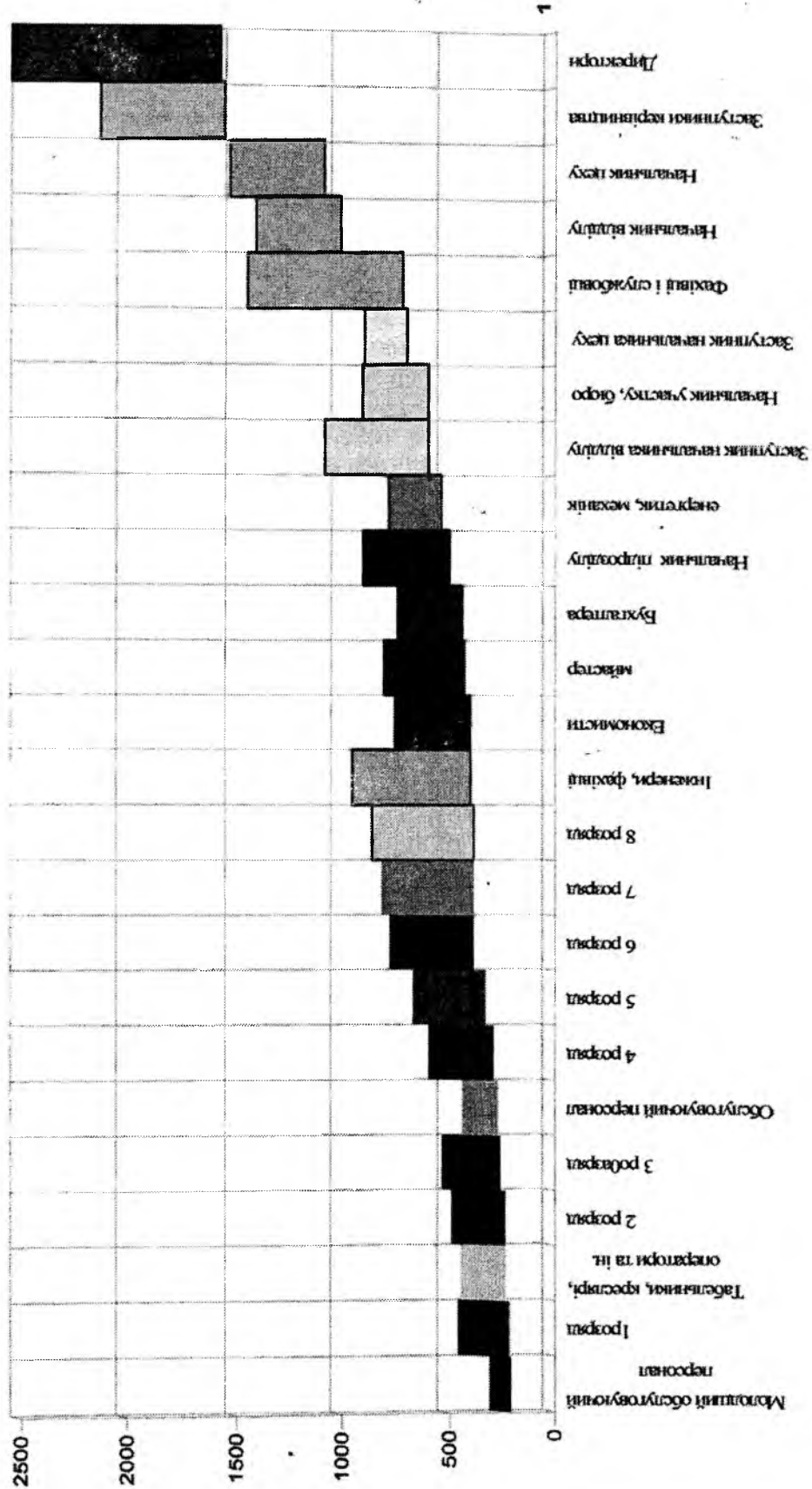


Рис.1. Існуюча ієрархія оплати праці по категоріям на промислових підприємствах

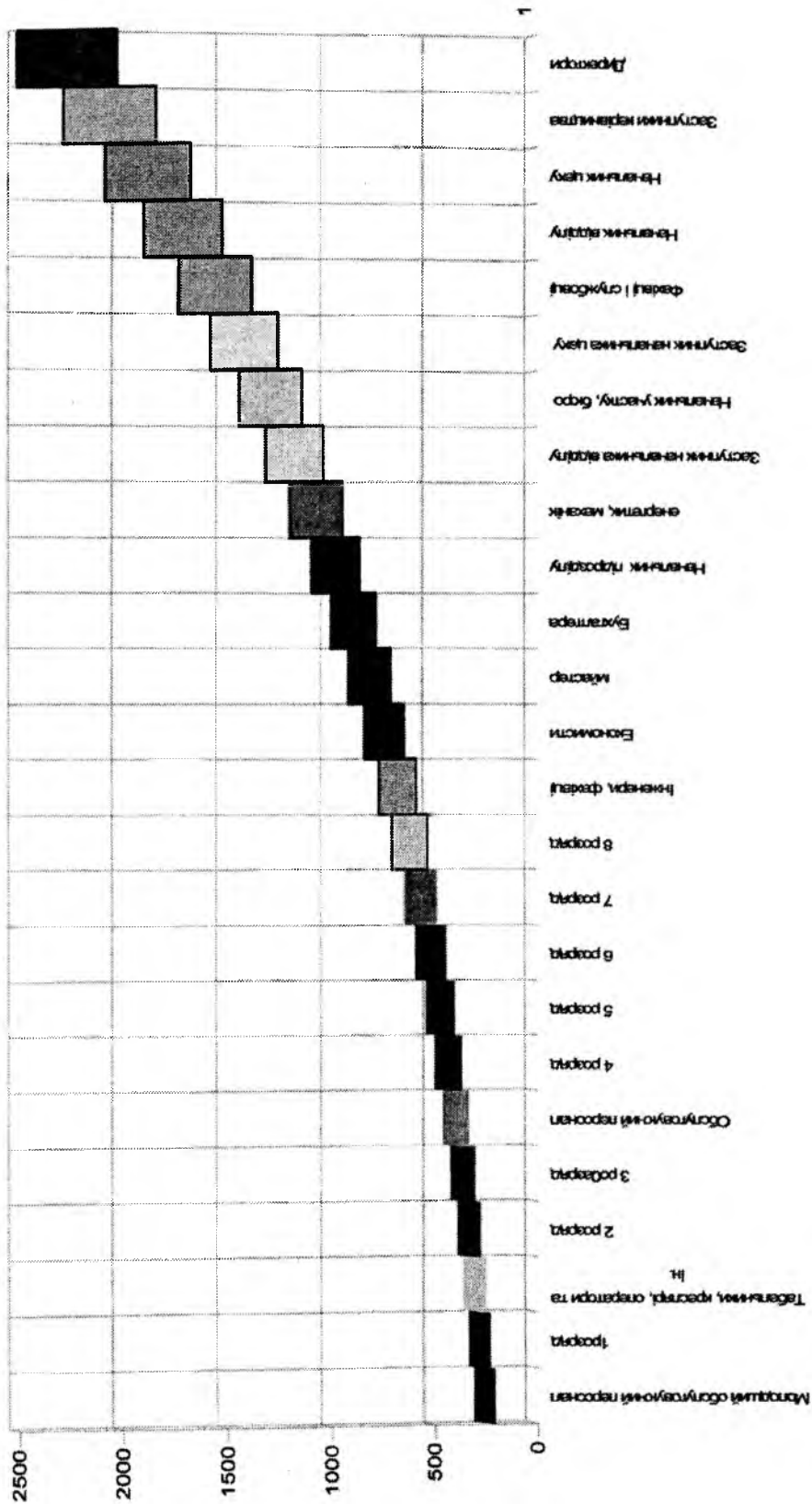


Рис. 2. Нова модель системи оплати праці з діапазоном 10% між кваліфікаційними групами

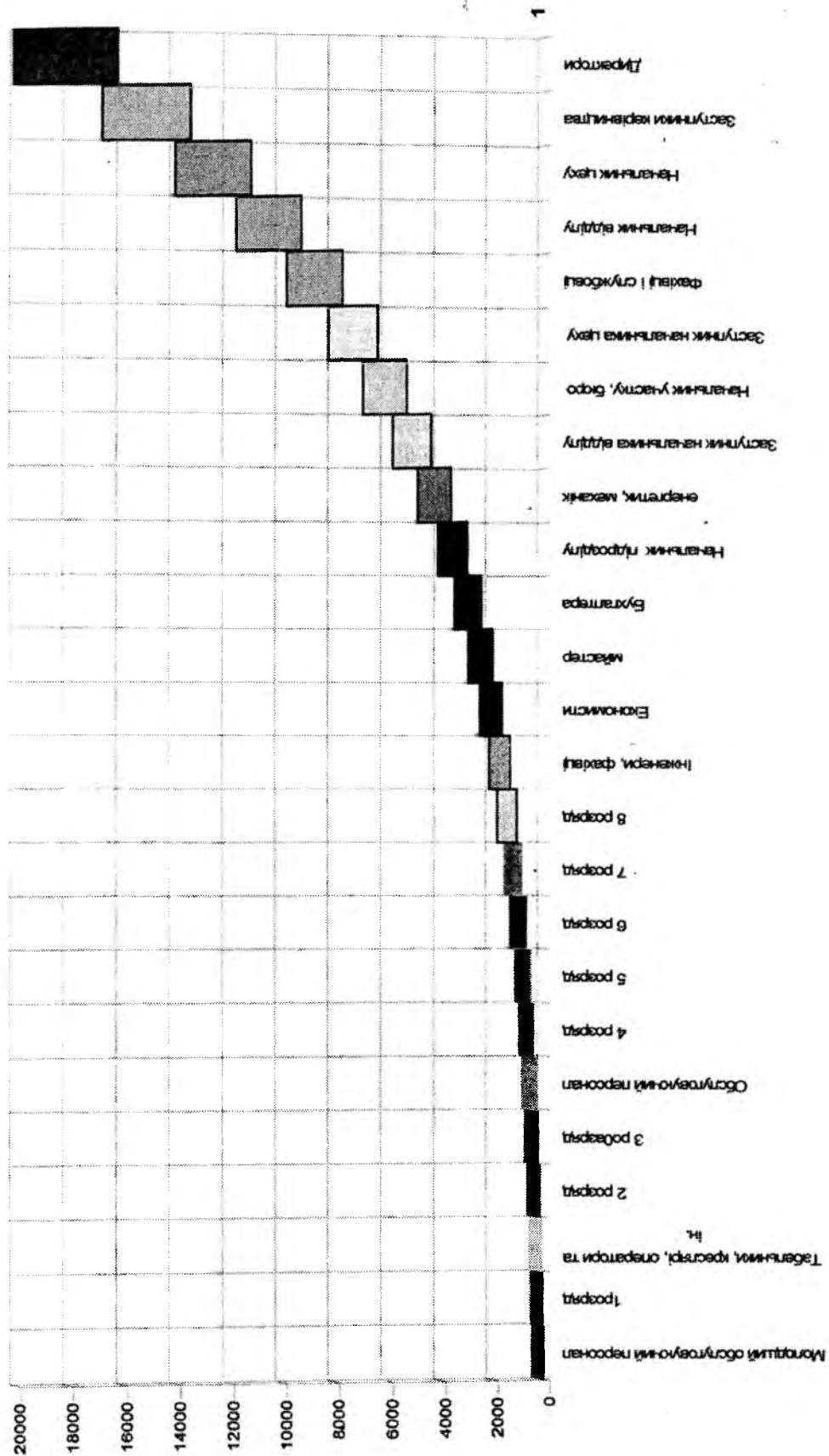


Рис. 3. Нова модель системи оплати праці з діапазоном 20% між кваліфікаційними групами

Така система оплати праці не тільки враховує кваліфікаційну групу і складну ієрархічну структуру на промислових підприємствах, а також забезпечує дотримання наступних принципів:

- залежність заробітної плати від ефективності, продуктивності і якості виконуваних робіт, що забезпечує зацікавленість робітників у результатах своєї роботи;
- облік кінцевих результатів роботи організації і індивідуального внеску працівника, у тому числі участь у прибутках;
- виключення зрівняльності в оплаті праці робітників, що виключає протистояння між працівниками.

Запропонована система оплати праці повинна базуватися на сполученні тарифної системи й виплат найманим робітникам з доходів підприємства.

Використання нових систем оплати праці дозволяє здійснити реформування відносин в області стимулювання праці в умовах розвитку підприємницької діяльності.

Нова модель оплати праці неможлива без суттєвих змін у розмірі, структурі, диференціації оплати праці, які б спонукали працівників до продуктивної праці.

Щоб забезпечити у робітників зацікавленість до підвищення продуктивності праці, потрібно досягти взаємозв'язку між зростанням добробуту і кінцевими результатами праці, підвищити роль оплати праці у формуванні життєвого рівня найманого робітника.

Наповнення оплати праці ринковим змістом, відновлення її функцій, підвищення рівня, який би відповідав світовому рівню і створює високоякісний прошарок інтелектуальної робочої сили, можливо за допомогою трансформаційної функції.

Становлення такої моделі потребує державної роботи зі створення організаційно-правових умов, науково обґрунтованого нормування праці, ефективного функціонування соціального партнерства [2].

Література

1. Закон України «Про підприємства в Україні» N 887-XII від 27.03.1991 – (електрон. ресурс)/ спосіб доступу: URL[^]<http://www.rada.gov.ua/>
2. Короленко А.В. Оплата праці в умовах ринкової трансформації економіки: сутність, функції, напрямки реформування: Автореф. дис. канд. екон. наук:08.01.01 / Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна – Харків, 2004.- 17с.
3. Кокин Ю. Теория заработной платы и современные реалии оплаты труда в России // Человек и труд. – 1995. - №7. – с.83-87.
4. Волгин Н.А. Реформирование оплаты труда – проблема неотложная // Человек и труд. – 1996. - №11. – с.84-91.
5. Шалімова Н.С. Удосконалення методів обґрунтування розміру мінімальної заробітної плати: Автореф. дис. канд. екон. наук:08.09.01 / Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України – Київ, 2001.- 23с
6. Дудіна Н.В. Оплата праці у виробничих галузях США: досвід і перспективи використання в Україні. Автореф. дис. канд. екон. наук:08.09.01 / Рада Інституту економіки НАН України – Київ, 2001.- 21с
7. Закон України «Про оплату праці» N 108/95-ВР від 24.03.1995 – (електрон. ресурс)/ спосіб доступу: URL: <http://www.rada.gov.ua/>

*Рекомендовано до публікації
д.е.н., проф. Багровою І.В., 23.08.05*

*Надійшла до редакції
1.08.05*