

УДК 005.95

*І.В. Лепьохіна, докторант
Київський політехнічний
університет
І.В. Задумін,
Запорізький національний
університет*

ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Стаття присвячена проблемам організації праці в Україні та запропоновано шляхи її удосконалення. В роботі розглянуто сучасні системи оплати праці, проаналізовано системи оплати праці в Україні. Досліджено зарубіжний досвід в формуванні ефективних систем оплати праці. Запропоновано напрямки реформування системи оплати праці в умовах ринкових відносин.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, системи оплати праці, тарифна ставка, диференціація персоналу, тарифи, контракти.

The article deals with the problems of labor organizations in Ukraine and ways to improve it. The paper considers the present wage system, analyzed the pay system in Ukraine. Studied foreign experience in building effective systems of remuneration. The directions of reforming the wage system in the transition to market relations.

Key words: wages, salaries, wage system, the tariff rate, the differentiation of staff, tariffs, contracts.

Вступ. Досліджуване питання є вкрай актуальним, оскільки в сучасних умовах, при переході до ринкових відносин, основним мотивуючим чинником працівників є бажання мати гарантовану заробітну плату. При цьому ні інтенсивність, ні якість праці в розрахунок не беруться.

Переважає бажання мати спокійну роботу з невеликим, але гарантованим заробітком, а ніж інтенсивну роботу з високою оплатою.

Оплата праці — чи не найважливіша категорія у системі умов праці. У ній, як ні в якій іншій сфері, відбиваються усі суперечності суспільства, усі досягнення і прорахунки. Тому підходити до правових питань оплати праці необхідно через дослідження об'єктивних реальних суспільних відносин. Саме соціально-економічні аспекти дозволяють розкрити ті проблеми, які мають місце в сучасних умовах в Україні у сфері оплати праці, і «підказати» правові засоби, форми їх вирішення.

Постановка завдання. В Україні існує ряд проблем в системі організації заробітної плати: розміри зарплати практично відірвані від кінцевих результатів праці працівників і підприємств; недосконала диференціація оплати праці; не визначена роль мінімальної зарплати. Всі названі проблеми загострила платіжна криза, яка призвела багато які підприємства до заборгованості по зарплаті.

Проблемам оплати праці присвячені роботи багатьох вітчизняних вчених — економістів: Колот А. «Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу», Лобатюк В. «Реформа оплати праці в Україні. Недоліки і помилки», Мурашко М.І. «Практичні питання реалізації положень законодавства та номативних актів, що пов'язані з трудовим законодавством», Осовий Г. «Тарифні ставки та оклади у виробничій сфері». Вітчизняні науковці розглядають сучасний стан та перспективи удосконалення оплати праці на підприємствах. Але залишаються поза увагою проблеми взємозв'язку оплати праці, якості праці, матеріального

© І.В. Лепьохіна, І.В. Задумін, 2011

Розділ 2. Проблеми економіки АПК, ... шляхи їх вирішення

стимулювання працівників і показників продуктивності праці. Цікавим є зарубіжний досвід формування оплати праці на підприємстві, який доцільно, з метою підвищення стимулюючої ролі оплати праці, впроваджувати на вітчизняних підприємствах.

Результати. Рівень заробітної плати залежить не тільки від розвитку суспільного виробництва, а й від ефективності праці окремих працівників. Тому поряд із нормуванням праці і тарифікацією робіт важливе значення має упровадження в економічні розрахунки раціональних форм і систем нарахування заробітної плати, які реально відбивають міру праці й міру її оплати. За допомогою форм і систем оплати праці суспільство здійснює диференціацію рівня заробітної плати, визначає певні конкретні співвідношення в рівнях оплати праці різної кількості та якості.

Організація матеріального стимулювання праці на підприємствах незалежно від форм власності передбачає вибір і застосування найбільш раціональних форм і систем індивідуальної і колективної оплати праці, удосконалення існуючих методів матеріального заохочування і матеріальної відповідальності робітників, а також застосування прогресивних способів матеріального і морального стимулювання трудових колективів.

Важливе значення в організації заробітної плати має впровадження її різноманітних форм і систем [1]. Це питання регулюється ст. 96, 97 Кодексу законів про працю.

Важливими складовими організації заробітної плати є системи, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами (індивідуальними і колективними). Системи оплати праці визначаються підприємствами та організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Найчастіше застосовують дві основні форми заробітної плати — відрядну й почасову. Кожна з них відповідає певній мірі кількості праці: перша — кількості виробленої продукції, друга — кількості відпрацьованого часу. Системи оплати праці будуть ефективними лише в тому разі, якщо вони відповідають організаційно-технічним умовам виробництва. Отже, вибираючи форму оплати праці для певної категорії робітників, необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці, специфіку виробництва тощо. Основними (загальними) умовами застосування тієї чи іншої системи заробітної плати є рівень технічної озброєності виробництва, характер технологічного процесу та організації виробництва і праці, ступінь використання виробничих потужностей і устаткування, стан нормування праці тощо.

Окрім загальних, є декілька специфічних умов застосування відрядної або почасової системи оплати праці. Так, для відрядної оплати праці необхідна наявність прямопропорційної залежності між затратами живої праці й одержаними результатами, тобто робітник повинен мати реальну можливість збільшувати випуск продукції, що має відповідати і потребам виробництва.

Сьогодні в Україні переважною системою оплати праці робітників залишається відрядна [2]. Почасова заробітна плата застосовується для оплати праці службовців і спеціалістів. Сутність відрядної форми заробітної плати полягає в тому, що її розмір залежить від кількості виробленої робітником продукції (виконаної роботи) належної якості на основі попередньо установлених норм часу (виробітку) і розцінок з урахуванням складності та умов праці. Все це регулюється Кодексом законів про працю, а саме ст. 97, Законом України «Про оплату праці». Правильно організована відрядна оплата праці створює у робітників заінтересованість у збільшенні випуску продукції установленої якості, підвищенні кваліфікації, застосуванні передових методів і прийомів праці. Основою відрядної оплати праці є норма виробітку (часу) і тарифна ставка.

Розділ 2. Проблеми економіки АПК, ... шляхи їх вирішення

За індивідуальної прямої відрядної системи розмір заробітної плати прямо залежить від результатів роботи кожного робітника. Виготовлена робітником продукція або виконана ним робота оплачується за індивідуальними розцінками. Індивідуальна відрядна розцінка визначається двоюко: для тих виробництв, в яких за характером виробничого процесу застосовуються норми виробітку — діленням погодинної або денної тарифної ставки, яка відповідає певному розряду виконаної роботи, на погодинну або денну норму виробітку, а там, де застосовуються норми часу, — множенням погодинної тарифної ставки на норму часу.

Для розрахунку відрядної розцінки застосовується тарифна ставка, яка відповідає розряду роботи, а не розряду, присвоєному робітникові.

Можуть бути випадки, коли норма часу на певну операцію або на виготовлення якогось виробу однакова, а розряд робіт на їх виконання різний, тоді розцінка буде тим вищою, чим вищий розряд роботи. Отже, на підприємстві має бути правильна, науково обгрунтована тарифікація робіт.

Сутність відрядно-преміальної системи оплати праці полягає в тому, що робітникові нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників. Розмір премії встановлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками. Конкретні показники й умови преміювання, а також розміри премій встановлюються керівником підприємства за згодою комітету профспілки.

За відрядно-прогресивної системи оплати праці виробіток робітників у межах завдання виплачується за твердими нормами (розцінками), а виробіток понад завдання — за підвищеними розцінками, причому розцінки збільшуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання. Вихідною базою, тобто межею виконання норм виробітку, понад яку оплата за виконану роботу здійснюється вже за підвищеними розцінками, є фактичне виконання норм за останні три місяці. Проте ця вихідна база не може бути нижчою від діючих норм виробітку. Ступінь збільшення розцінок визначається спеціальною шкалою. Шкали підвищення розцінок можуть бути одно- й двоступінчасті. За одноступінчастою шкали у разі перевиконання вихідної бази відрядна розцінка може підвищуватися на 50 %, тобто коефіцієнт збільшення дорівнює 0,5, за двоступінчастою шкали за перевиконання вихідної бази від 1 до 10 %, коефіцієнт збільшення — 0,5, за перевиконання понад 10 % — 1.

Необхідно враховувати, що за відрядно-прогресивної системи заробіток підвищується такою самою мірою (а в деяких випадках і більшою), якою збільшується виробіток. Тому ця система має обмежену сферу застосування — лише на тих ділянках виробництва, які лімітують випуск продукції на підприємстві (тобто на «вузьких місцях» виробництва).

Непряма відрядна система заробітної плати, її застосовують для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників. При цьому заробіток допоміжних робітників залежить від результатів роботи робітників-відрядників, яких вони обслуговують. Ця система зацікавлює допоміжних робітників у поліпшенні обслуговування верстатів, агрегатів автоматичних ліній для безперебійної і ритмічної їх роботи. За цією системою у промисловості можуть оплачуватися слюсарі-ремонтники, електрики, наладчики устаткування, кранівники та ін.

На підприємствах, окрім відрядної оплати, застосовується почасова оплата, тобто оплата за працю певної тривалості (годину, день, місяць). В умовах переходу до ринку на деяких підприємствах може з'явитися тенденція до заміни відрядної оплати на почасову. У цьому разі необхідно дотримуватися певних вимог до організації почасової оплати, з тим щоб її застосування не спричинило зниження ефективності роботи, що не бажано в умовах конкуренції на ринку праці. (ст. 97 КЗпП) [3].

Розділ 2. Проблеми економіки АПК, ... шляхи їх вирішення

Застосування почасової оплати праці потребує:

- точного обліку і контролю за фактично відпрацьованим часом;
- правильного присвоєння робітникам тарифних розрядів відповідно до їхньої кваліфікації і з урахуванням кваліфікаційного рівня виконуваних робіт;
- розроблення й правильного застосування обґрунтованих норм виробітку, (часу) нормованих завдань, норм обслуговування і нормативів чисельності.

В умовах становлення ринкової економіки, подальшої індивідуалізації заробітної плати, дедалі більшого поширення набуває контрактна система оплати праці, яка може застосовуватися поряд з існуючою на підприємстві системою оплати праці. Оплата праці за контрактом є складовою контрактної системи наймання і оплати, яка досить поширена в зарубіжних країнах. Контракт є особливою формою трудового договору між найманим працівником і власником підприємства, організації або уповноваженим органом. За контрактом працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою і правилами внутрішнього розпорядку, а власник підприємства, організації або уповноважений ним орган зобов'язується сплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством праці, колективним договором і угодою сторін [4]. Контракти мають перевагу над традиційними трудовими договорами, які не повністю враховують особисті якості працівників та змістовну специфіку їхньої професійної діяльності, не забезпечують належної відповідальності за доручену справу.

В Україні існують досить великі проблеми з вибору ефективної системи оплати праці. Необхідно визначити найбільш ефективні системи оплати праці для окремих категорій працівників із урахуванням ефекту її застосування на прибуткових підприємствах:

- для робітників основного виробництва доцільна відрядно-преміальна; не доцільні погодинна проста, відрядна колективна, погодинна преміальна та безтарифна;
- для робітників допоміжного виробництва доцільна погодинно-преміальна; менш доцільна погодинна проста; недоцільні акордна, відрядна (всі форми) та безтарифна;
- для службовців доцільна погодинна преміальна; менш доцільна погодинна проста; недоцільна відрядна (всі форми) та безтарифна;
- для професіоналів та фахівців та керівників доцільна погодинна преміальна; менш доцільна безтарифна; недоцільні всі інші.

Визначення систем оплати праці для окремих категорій працівників дасть змогу підвищити ефективність виробництва та збільшити обсяги виробітку та реалізації продукції. Щоб удосконалити системи оплати праці бажано звернутися до зарубіжного досвіду, який устоявся і розвинений. Він відповідає умовам сьогодення, реаліям часу [5].

Система контролю денного виробітку. В її рамках годинна тарифна ставка переглядається один раз на квартал або раз у півроку, підвищуючи чи знижуючи її, залежно від виконання норм, рівня використання робочого часу, дотримання трудової дисципліни, сумісництва. Кожен із цих факторів оцінюється окремо, а потім інтегрується в загальну оцінку, яка впливає на тарифну ставку.

Система оплати з урахуванням підвищення кваліфікації. Основу її складає кількість набраних умовних «одиниць кваліфікації», яких може бути до 90. За освоєння нової спеціальності працівник одержує надбавки.

Набуває поширення система заробітної плати за знання. Основним принципом є винагорода за оволодіння додатковими знаннями та вміннями, а не вклад у досягнення цілей організації.

Для керівників і спеціалістів існує система оплати за компетенцію.

Система оплати праці з врахуванням заслуг. Оплата залежить не тільки від кількості та якості праці, але й від професійних і особистих якостей працівника [6].

Розділ 2. Проблеми економіки АПК, ... шляхи їх вирішення

Система Хелсі. Заробіток складається із двох частин: першу визначає фіксована погодинна ставка і фактично визначений час, другу — відрядний підробіток або премія за те, що фактичні затрати праці були менші за нормативні. Її величина визначається тарифною ставкою, з економічним часом і є коефіцієнтом, який визначає, яка частка зекономленого часу оплачується (від 0,3 до 0,7). Внаслідок знижуються витрати на робочу силу.

Система Бедо. Кожна робоча хвилина називається «точкою». Працівник крім основної заробітної плати одержує винагороду, яка визначається як добуток 0,75 кількості точок, виконаних працівником за годину, на 1/60 погодинної ставки.

Система Роурена. На виконання роботи встановлюється певна норма часу і гарантується погодинна ставка, якщо працівник не виконує норми. Винагорода складає частку погодинної ставки, рівну частці часу, яку й було зекономлено. Її розмір залежить від приросту продуктивності праці, який визначається як різниця між фактичним і нормативним часом відповідно зіставленим з нормативом. Таким чином, це погодинна оплата за фактично відроблений час плюс процент від цієї оплати.

Система Варта із вібрующим розподілом. Вона не гарантує збереження тарифної ставки при перевиконанні норми. Величина заробітної плати визначається шляхом множення тарифної ставки на квадратний корінь з добутку нормативного і фактичного часу.

Доцільно було б запровадити в Україні систему грейдів [7]. Введення грейдів дозволяє визначити відносну цінність кожної посади з погляду загальної стратегії розвитку компанії, створити ефективну систему винагороди, оптимізувати управління фондом оплати праці, прояснює можливості кар'єрного розвитку для кожного співробітника. В основі системи оцінки посад лежить набір параметрів (чинників) праці, по яких ця сама оцінка і проводиться. Кожна компанія визначає важливі для неї чинники, проте можна виділити три основних групи чинників праці:

- 1) знання і досвід, необхідні для роботи;
- 2) зусилля, що додаються (розумові, фізичні);
- 3) рівень відповідальності.

Виділяються й інші чинники і субчинники. Залежно від своїх конкретних потреб компанія визначає значущість кожної групи чинників, оцінює важливість кожного з них, привласнює кожному чиннику певну вагу. Експерти виставляють кожній посаді бали по кожному із значущих для компанії чинників праці.

Висновки. Отже удосконалення систем оплати праці, пошук нових рішень, глибоке вивчення західного, і особливо японського досвіду, може дати нам вже в найближчому майбутньому підвищення зацікавленості працівників до високопродуктивної праці. Сьогоднішню ситуацію у сфері оплати праці можна охарактеризувати як таку, що має певну невизначеність, невідрегульованість, не контролюваність. Про це можна говорити, аналізуючи дані державної статистики. Так, показники рівня життя населення показують, що знижується частка заробітної плати у структурі доходів населення, посилюється необґрунтована міжрегіональна і міжгалузева диференціація заробітної плати. Структура оплати праці розбалансована: надтарифна частина заробітної плати на багатьох підприємствах перевищує базову тарифну частину, порушені пропорції в оплаті праці окремих категорій працівників підприємства.

Низька заробітна плата, затримка її виплати негативним чином позначаються на ставленні працівників до своїх прямих обов'язків і є одним з мотивів вимушеної вторинної зайнятості. Тому цілями і шляхами реформування заробітної плати є створення кожній працездатній людині умов для підтримання своєю працею необхідного рівня життя; забезпечення реалізації відтворювальної, стимулюючої, регулюючої та стимулюючої функції заробітної плати.

Розділ 2. Проблеми економіки АПК, ... шляхи їх вирішення

З часом ринкова економіка істотно змінює уяву про сутність оплати і стимулювання праці, які є важливим мотиваційним стимулом до праці. Підприємства почали розробляти конкретні форми та системи оплати праці, враховуючи при цьому особливості власного виробництва і місце на ринку. Практика виробила різноманітні системи стимулювання праці, які можна застосовувати в даних економічних та виробничих умовах. Для одержання максимального ефекту від системи стимулювання, необхідно врахувати специфічний вплив кожної стимулюючої форми на проблему, що постала перед підприємством. При цьому слід враховувати ступінь стабільності результатів якості праці, досягнутих працівником. Якщо раніше основна оплата загалом ув'язувалася з рівнем виконання і перевиконання встановлених оціночних показників преміювання, то в умовах ринкового управління на передовий план виступили стимулюючі системи, які пов'язують основну заробітну плату з особистими діловими якостями працівника, рівнем його професійної майстерності, ставленням до праці, якісними показниками виконання роботи. Такі трансформаційні процеси потребують створення сприятливого мотиваційного середовища на підприємстві, насамперед через забезпечення залежності винагороди працівника від досягнутих ним якісних результатів і кваліфікації. Отже, перед керівниками вітчизняних підприємств постало нове складне завдання — максимально зацікавити персонал в реалізації свого фізичного або інтелектуального потенціалу. На сьогодні очевидно, що потрібні нові механізми і інструменти, які б створювали могутні стимули для продуктивної, якісної праці і максимальної реалізації потенційних здібностей людини.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс Законів про працю України. Закон України «Про оплату праці». Порядок обчислення середньої заробітної плати; Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Науковий коментар. — Ужгород: ІВА, 2000.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 — К, 2001.
3. КЗпП України з постатейними матеріалами. — К.: Юрінком, 2008
4. Закон України «Про колективні договори і угоди», Закон від 01.07.1993 № 3356-ХІІ
5. Колот А. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 1. — С. 16–21.
6. Лобатюк В. Реформа оплати праці в Україні. Недоліки і помилки // Праця і зарплата. — 2007. — № 9. — С.11–17
7. Волошина С.В. Формування стимулів до високопродуктивної праці як важливий інструмент стратегічного розвитку підприємства. /Волошина С.В., Ядранський Д.М. //Стратегія економічного розвитку України: Наук. зб. — Вип. 2(9) / Голов. ред О.П. Степанов. — К.: КНЕУ, 2002. — С. 106–119.

Надійшла до редакції 23.11.2010 р.