

Управління оплатою праці

На сучасному етапі розвитку економіки заробітна плата не виконує своїх основних функцій. Механізм, який регулює співвідношення трудового вкладу і оплати є недосконалим і потребує врахування нових підходів до формування оплати праці. Управління оплатою праці повинно базуватися на державному і договірному її регулюванні.

оплата праці, мінімальна заробітна плата, державне регулювання оплати праці, договірне регулювання оплати праці, структура фонду оплати праці

Оплата праці в Україні не відповідає сучасним умовам. Заробітна плата практично втратила своє соціально-економічне призначення і не виконує своїх основних функцій - відтворювальної, стимулюючої, регулюючої, соціальної. Деформовані співвідношення в оплаті праці в залежності від кваліфікації, складності, відповідальності за виконану роботу, між фізичною і розумовою працею.

Необхідно звернути увагу на стан нормування праці. Воно перестало стимулювати підвищення продуктивності праці, знижує рівень захищеності продуктивно працюючої людини.

Підприємства через дешевизну робочої сили не прагнуть до підвищення продуктивності праці, скорочення чисельності працюючих. За цією причиною, а також за браком коштів не здійснюється технічне переоснащення виробництва, не впроваджуються досягнення НТП в виробництво.

Дешева робоча сила є головною перешкодою на шляху створення високоефективної економіки, яка базується на передових досягненнях НТП. Розрахунки підтверджують, що в Україні ступінь сумарного присвоєння державою заново створеної вартості занадто велика і має тенденцію до зростання, одночасно відбувається процес здешевлення живої праці [7].

Соціологічні дослідження свідчать, що переважна більшість респондентів вважають, що оплата їхньої праці недосконала і в ній не враховано усі чинники, від яких має залежати оплата праці. Найперше це стосується таких чинників, як відповідальність за результати праці, ненормований робочий день і тиждень, рівень кваліфікації, професіоналізму та ділової активності працівників, особливостей умов праці, творчості, ініціативності й принциповості під час виконання службових обов'язків. Тому нагальною потребою є вдосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці з урахуванням цих чинників у системі стимулювання праці.

Питанням управління оплатою праці приділяється значна увага науковцями і практиками. Вагомий внесок у дослідження проблем організації оплати праці зробили такі українські та зарубіжні вчені: А. Базилюк, Д. Богиня, О. Гастєв, Б. Генкін, О. Бугуцький, В. Волик, Є. Воробйов, В. Данюк, Т. Дмитрієнко, Е. Зінь, М. Кім, Г. Куліков, Л. Кунельський, А. Колот, В. Плаксов, М. Туган-Барановський, О. Турецький, О. Уманський, Л. Фільштейн, А. Чухно та інші.

Однак проблеми удосконалення оплати праці вивчені ще недостатньо і потребують подальшого дослідження.

Метою даної статі є розгляд питань щодо удосконалення оплати праці як основи створення підґрунтя для активної дії системи економічних регуляторів, посилення трудової мотивації в умовах ринкової економіки.

Українські вчені А.В.Базиліук і В.Ф.Волик розглядають заробітну плату, з одного боку, як ціну робочої сили, а з іншого – як елементи ціни виробництва. Заробітна плата, як ціна робочої сили є вільним елементом ринку. Приймаючи за основу вартість робочої сили для визначення розмірів заробітної плати необхідно відпрацювати механізм її регулювання з чітким розмежуванням функцій сторін договірної угоди (уряду, підприємців, профспілок). Таке регулювання повинне поширюватися на підприємства всіх форм власності, бути комплексним і базуватися на таких важливих показниках: обсяг виробництва; якість продукції; конкурентоспроможність товарів.

В підвищенні мотивації заробітної плати, в її регулюванні зі сторони держави важливе значення має мінімальна заробітна плата.

Не маючи практики регулювання заробітної плати в ринкових умовах, важливо розумно використовувати досвід розвинених країн, де держава має ряд важелів впливу на рівень і динаміку оплати праці. Перш за все це стосується мінімальної заробітної плати, податків, механізму трьохстороннього соціального партнерства.

Закордонний досвід свідчить, що встановлення мінімальної заробітної плати сприяє усуненню надмірної експлуатації робочої сили, підтриманню купівельної спроможності населення, економічній стабільності і росту, протидії недобросовісній конкуренції між виробниками.

Стосовно сьогодні в Україні головне призначення мінімальної заробітної плати – захист інтересів працюючих з низьким рівнем оплати праці і тих хто має певні труднощі на ринку праці, а також вона є базою для формування структури заробітної плати всіх категорій працюючих. Мінімальна заробітна плата повинна покривати мінімальні біологічні потреби людини.

Мінімальна заробітна плата є нижньою межею платні за просту некваліфіковану працю, з одного боку, а з другого вона виконує регулюючу функцію. В комплексі проблем, які безпосередньо пов'язані з соціальним захистом робітників їй належить значна роль.

Однак в Україні мінімальна заробітна плата не виконує жодної з названих функцій. В розвинених країнах мінімальна заробітна плата складає 40-70 % середньої заробітної плати (в Бельгії, Японії – 49 %, в Австрії, Німеччині, Фінляндії, Франції – 55-70 %). В цих країнах різниця між мінімальними і максимальними рівнями заробітної плати не перевищує 7-8 разів. Подальше перевищення вважається критичним. В Україні спостерігається тенденція до різкого збільшення розриву між мінімальними та максимальними рівнями заробітної плати (в 1985 р. – в 4,5 рази; в 1990 р. – в 8-9 разів; в 1995 р. понад 20 разів).

На думку автора заслуговує на увагу досвід розвинених країн, в яких мінімальна і середня заробітна плата постійно підтримуються в певному співвідношенні. При зростанні середньої заробітної плати відбувається перегляд мінімальної заробітної плати.

Розмір мінімальної заробітної плати, як державної соціальної гарантії, основним завданням якої є захист трудящих від бідності, нині становить майже половину прожиткового мінімуму в розрахунку на працездатну особу. Така мінімальна зарплата дає можливість роботодавцю не збільшувати витрати на оплату праці і тому він, природно цього не робить, оскільки така політика сприяє задоволенню його інтересів стосовно мінімізації цих витрат, як між іншим і інших витрат на виробництво.

Тому нагальною необхідністю нині є встановлення цієї державної соціальної гарантії на рівні прожиткового мінімуму, як того вимагає Закон України “Про державні соціальні стандарти та соціальні гарантії”.

Значне мотиваційне навантаження повинна мати структура фонду оплати праці. На основі аналізу структури фонду оплати праці можна зробити висновок, що рівень основної заробітної плати є недостатнім (табл. 1). Окрім того наявність натуральної оплати праці послаблює стимулюючий вплив заробітної плати, як позитивне явище слід відмінити скорочення цих виплат.

Таблиця 1 – Структура фонду оплати праці по галузях економіки

Показники	Роки				Темп росту	Зміни в структурі
	2000		2002			
	Сума млн. грн.		Сума млн. грн.			
1. Фонд оплати праці, в тому числі	37772,7	100	55261,4	100	146,3	-
1.1. Фонд основної заробітної плати	23570,2	62,4	34327,3	62,1	145,6	-0,3
1.2. Фонд додаткової заробітної плати	11747,3	31,1	17407,1	31,5	148,2	+0,4
1.3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	2455,2	6,5	3527	6,4	143,6	-0,1

В країнах з розвинутою ринковою економікою приділяється значна увага стимулюванню високопродуктивної праці. Оскільки заробітна плата є основним джерелом доходів найманих працівників, а також її можна розглядати як один з елементів витрат на виробництво, тому формування її рівня, її організація, тобто приведення її складових у певний порядок і взаємозв'язок є основою соціально-трудових відносин у суспільстві.

Роботодавців цікавить в області заробітної плати такі питання: частка і динаміка заробітної плати в собівартості продукції, стимулююча роль заробітної плати, її вплив на купівельну спроможність населення.

В 1990 році частка заробітної плати в собівартості продукції становила 20-30% (в країнах з ринковою економікою – близько 50%), на початку реформ вона понизилась до 9%. На протязі 1993-2003 років мало місце не значне коливання питомої ваги заробітної плати в собівартості продукції, але рівень залишається досить низьким.

Зважаючи на те, що заробітна плата має значний стимулюючий вплив на трудову активність працівників на увагу заслуговує питання підвищення мотиваційного потенціалу заробітної плати. В Концепції реформування оплати праці в Україні, схваленій Указом Президента України від 25 грудня 2000 року №1375/2000 посилення мотиваційного потенціалу заробітної плати наголошено однією з основних концептуальних підвалин росту рівня оплати праці.

За даними аналізу фінансово-економічної діяльності підприємств останніх років, простежується втрата спроможності оплати праці бути мотиваційним фактором господарювання. Грошова винагорода та інші види компенсацій не забезпечують необхідних умов життя, розвитку, дозвілля працівника, а також упевненість його у майбутньому. Стимули трудової діяльності малоефективні через низький рівень заробітної плати працівників, яка не завжди вчасно видається, не індексується.

Таким чином, про стимулюючу роль заробітної плати говорити сьогодні дуже важко, оскільки механізм, який регулює співвідношення трудового вкладу і оплати є недосконалим і потребує доопрацювання з врахуванням нових підходів до формування оплати праці. На особливу увагу заслуговує при вирішенні цього питання нормування праці.

Потребує удосконалення практика застосування доплат, надбавок та інших заохочуваних виплат. На нашу думку, вони повинні бути спрямовані на врахування індивідуальних якостей працівника, що забезпечують високу особисту результативність його роботи. Необхідно підвищити дієвість доплат обумовлених відмінностями інтенсивності праці, умов праці, завантаженості працівників. Доцільно всі види стимулюючих доплат встановлювати на певний період (до року). Це стимулюватиме прагнення не тільки зберегти досягнуті результати, але і покращувати їх.

Оскільки результативність праці залежить і від професійної майстерності, необхідно стимулювати її підвищення виплатами надбавок за високі ділові якості, володіння раціональними методами, прийомами праці, володіння професійними навиками декількох професій.

За висновками експертної комісії Міжнародної організації праці соціально справедливою є така система регулювання заробітної плати, коли співвідношення між її гарантованим мінімальним розміром і середньою заробітною платою складають як одна третина до двох третин.

Для кожної системи господарювання є характерними певні особливості організації заробітної плати. Не можна не погодитися з думкою Колота А.М., який зазначає, що в економічній системі, що заснована на різноманітних формах власності і господарювання, організація заробітної плати, як свідчить світовий досвід, здійснюється шляхом поєднання: державного регулювання; договірною регулювання через укладання Генеральної, галузевих, регіональних (регіонально-галузевих) угод і колективних договорів на рівні підприємств, трудових договорів з найманими працівниками; механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві з використанням таких елементів, як заводська тарифна система, нормування праці, форми і системи оплати праці [4, с. 68].

Важливим завданням держави щодо організації заробітної плати є сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства.

В сучасних умовах ситуація із заробітною платою ускладнюється. Одна з основних причин цих явищ – нерегульованість механізму розподільчих відносин, не достатньо відображаються зміни в змісті, характері, суспільній формі праці.

В основу визначення заробітної плати як вартості робочої сили повинна бути покладена єдина міра оплати праці, критерієм якої є реальна вартість життя працівника і його сім'ї. В якості ціни робочої сили заробітна плата формується на ринку праці і є зовнішньою по відношенню до підприємства.

Як свідчить світовий досвід, в країнах з розвинутою ринковою економікою не обходиться без державного регулювання оплати праці, звичайно, методи, сфера та масштаби державного впливу різні.

Україна, як незалежна держава, взявши курс на побудову ринкової моделі економічного розвитку, починаючи з 1991 року самостійно проводила політику в області праці через ряд законодавчих актів. Верховною Радою та Урядом України здійснювалось державне регулювання організації заробітної плати. Поряд з цим підприємствам дозволялось самостійно визначати форми, системи і розміри заробітної плати, використовуючи при цьому державну тарифну систему як орієнтир для диференційованої оплати праці в залежності від професії, кваліфікації робітників, умов виконання робіт.

На думку автора, є важливим встановлення оптимального співвідношення між державним і тарифно-договірним регулюванням заробітної плати.

В Законі України "Про оплату праці", введеному в дію постановою Верховної Ради № 144/ 95 ВР від 20.04.1995 визначені сфери державного і договірною регулювання оплати праці.

Державне регулювання оплати праці має бути спрямованим на :

- встановлення мінімальної заробітної плати;
- регламентацію деяких державних норм і гарантій в оплаті праці;
- регулювання фондів оплати праці підприємств-монополістів;
- запровадження механізму індексації грошових доходів працюючих;
- регулювання рівня оплати праці керівників державних підприємств,

підприємств заснованих на комунальній власності, працівників бюджетної сфери, державних службовців.

Договірне регулювання оплати праці, як елемент організації оплати праці, є провідною складовою системи соціального партнерства. Соціальне партнерство - це система правових і організаційних норм, принципів, структур, заходів, спрямованих на забезпечення взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями, державними органами влади в регулюванні соціально-трудова відносин на всіх рівнях. В основі розвитку системи соціального партнерства має бути застосування принципів трьохсторонньої співпраці найманих працівників, підприємств та Уряду, оскільки метою соціального партнерства є забезпечення балансу соціально-економічних інтересів працюючих і підприємців, запобігання конфліктам, створення умов економічного розвитку. До форм соціального партнерства можна віднести консультації, переговори, які, як правило, закінчуються укладанням тарифних угод, колективних договорів. При цьому вирішується питання економічних і соціальних програм, забезпечення гарантій стосовно оплати праці, тривалості робочого часу, часу відпочинку, забезпечення належних умов для результативного використання трудового потенціалу на підприємствах, що в свою чергу сприяє регулюванню ринку праці і створенню умов для ефективної зайнятості.

Система соціального партнерства функціонує в Україні на основі таких законодавчих актів, як Закони України " Про колективні договори і угоди ", " Про оплату праці ", Указ Президента України " Про національну раду соціального партнерства" та інших законодавчих актів.

На державному рівні укладається Генеральна угода між професійними спілками, які об'єдналися для ведення колективних переговорів, і власниками або уповноваженими ними органами, на підприємствах на яких зайнято понад 50 % найманих працівників держави. Сферою регулювання Генеральною угодою є принципи і норми соціально-економічної політики трудових відносин, розвиток соціального партнерства.

На галузевому рівні заключаються галузеві договори між професійними спілками, об'єднаннями галузевих профспілок або інших представницьких організацій працівників, які мають відповідні вповноваження, та власниками, об'єднанням власників, які мають вповноваження на укладання угоди та її реалізацію. Сферою регулювання такої угоди є галузеві норми і мінімальні гарантії у сфері праці.

Регіональна угода заключається між регіональним об'єднанням профспілок, чи іншими, уповноваженими трудовими колективами органами, та місцевими органами державної влади або регіональними об'єднаннями підприємців, якщо вони наділенні відповідними повноваженнями. Сферою регулювання такою угодою є норми соціального захисту працівників підприємств, що впливають з повноважень місцевих органів влади.

Колективний договір на підприємствах, які використовують найману працю незалежно від форм власності і господарювання, і є нормативним актом, що регулює соціально-трудова відносини між роботодавцем і найманими працівниками.

Трудовий договір укладається з метою узгодження соціально-економічних інтересів найманих працівників і власників підприємства у формі прийняття сторонами

взаємних зобов'язань.

Для ефективного управління мотиваційним процесом необхідно мати необхідну і достовірну інформацію про об'єкт управління, знати стан і динаміку мотиваційної спрямованості персоналу, налагодити контролінг за соціально-економічними наслідками управлінських рішень.

Таким чином, дієва організація оплати праці повинна забезпечувати посилення матеріальної зацікавленості підвищення ефективності виробництва, результативності праці на основі приведення в дію всіх резервів росту продуктивності праці, відповідність заробітної плати витратам на відтворення робочої сили.

Потужним засобом мотивації праці є система матеріальних стимулів. Підвищення ефективності виробництва неможливе без чіткої організації виробництва і праці, удосконалення практики її стимулювання. Оскільки в сучасних умовах заробітна плата практично втратила своє соціально-економічне призначення і не виконує своїх основних функцій, по суті вона виконує на ринку праці своєрідну роль збереження зайнятості, попередження безробіття, тому подальші дослідження, на наш погляд, доцільно спрямовувати на пошук можливостей, напрямків удосконалення організації оплати праці при якій механізм управління оплатою праці сприятиме створенню ефективного мотиваційного механізму, адекватного ринковій економіці, зростанню доходів і платоспроможного попиту населення поєднання економічних стимулів і соціальних гарантій.

Оскільки результативність праці залежить в значній мірі і від професійної майстерності необхідно стимулювати її підвищення виплатами надбавок за високі ділові якості, володіння раціональними методами, прийомами праці, професійними навиками декількох професій.

Список літератури

1. Богиня Д. Критерії і показники оцінки стану мотивації праці на підприємствах різних форм власності. // Трудовий потенціал України і його реалізація в умовах розбудови національної економіки. Матеріали міжнародної наукової конференції. – Львів, 1997. – С. 147-151.
2. Волик В., Базилюк А. Реформування соціально-трудових відносин // Україна: аспекти праці. – 1995. – № 1-2. – С. 4-9.
3. Карлін М. Зміст праці і методологічні проблеми її стимулювання // Україна : аспекти праці. – 1999. – № 1. - С. 19-21.
4. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та управління. К.: Фірма "Праця", 1992. – 192 с.
5. Павловська О. Оцінка ефективності стимулювання праці за результатами соціологічного обстеження // Україна: аспекти праці – 2001. - № 1. – С. 39-44.
6. Плаксов В.А. Нормативна оцінка результативності праці // Проблемы экономики, оплаты и нормирования труда в условиях формирования рыночных механизмов: Междунар. Научн.-практ конференция. Сб. докладов. – Хмельницкий, 1995. – С. 142-144.
7. Турецкий О.А. Экономика Украины на пороге XXI века: уроки прошлого и шаги в будущее. Одесса, 1999. – 196 с.
8. Фільштейн Л.М. Фонд оплати праці: проблеми побудови ефективного механізму дії // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету. Економічні науки. – вип.3.- Кіровоград: КДТУ, 2003. – С.3-8.

На современном этапе развития экономики заработная плата не выполняет основных своих функций. Механизм, регулирующий соотношения трудового вклада и оплаты труда, несовершенен и требует учета новых подходов к формированию оплаты труда. Управление оплатой труда должно базироваться на государственном и договорном ее регулировании.

At present-day stage of economy development, the salary fails to perform its main function. The mechanism regulating the ratio between the labour contribution and labour remuneration is imperfect. It requires new approaches to forming of remuneration of labour to be taken into account. Labour remuneration management should be based on government and contractual regulation.