

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Анотація. Розглянуто економічну сутність заробітної плати. Визначено роль ефективної організації оплати праці в діяльності підприємства. Розроблено пропозиції щодо вдосконалення системи оплати праці на вітчизняних підприємствах.

Аннотация. Рассмотрена экономическая сущность заработной платы. Определена роль эффективной организации оплаты труда в деятельности предприятия. Разработаны предложения по усовершенствованию системы оплаты труда на отечественных предприятиях.

Annotation. The economic essence of wages is considered. The role of the effective organisation of a payment in enterprise activity is defined. Offers on improvement of a payment system at the domestic enterprises are developed.

Ключові слова: заробітна плата, підприємство, тарифна ставка, тарифна система, безтарифна ставка, продуктивність праці.

Проблема організації оплати праці на підприємстві є однією з найбільш гострих. Актуальність проблеми зростає на фоні соціально-економічної кризи в країні. В умовах спаду продажів виробництва, скорочення чисельності працівників відбуваються зміни в організації праці та її оплаті. Така ситуація спостерігається на підприємствах різної спеціалізації. Для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. При цьому її рівень у нашій країні значно нижчий порівняно з розвиненими державами світу та країнами СНД. Праця та її оплата, як ціннісні орієнтири, втрачають своє соціально-економічне призначення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства. Це потребує всебічного моніторингу, аналізу і контролю за цим процесом в Україні.

Проблемою сучасної економіки є підвищення реальної заробітної плати на вітчизняних підприємствах. Завдання полягає у тому, щоб протягом найближчих років створити об'єктивні передумови підвищення заробітної плати, як мінімум, вдвічі. Визначальну роль в організації заробітної плати на підприємстві відіграє тарифна система. Кожне підприємство може самостійно розробляти тарифну сітку, дотримуючись державних гарантій і вимог генеральної та галузевої угод. Тому особливо гостро стоїть проблема обґрунтування взаємодії оплати праці та певних критеріїв оцінки її результатів.

Питанням організації заробітної плати та її реформування присвячені праці таких авторів: Д. Богині, А. Колота, А. Калини, Г. Кулікова, Е. Ліанової, Н. Павловської та багатьох інших. Проте проблемі вдосконалення систем оплати праці на підприємствах у вітчизняній літературі приділялося недостатньо уваги, зокрема не досить обґрунтовано встановлення міжпрофесійної, міжкваліфікаційної диференціації оплати праці на основі застосування нових підходів до організації праці та її стимулювання.

У зв'язку з цим метою даного дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення оплати праці на вітчизняних підприємствах у сучасних умовах.

Основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики. Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати [1].

На більшості вітчизняних підприємств тарифна ставка робітника першого розряду встановлюється у розмірі, що не забезпечує навіть мінімального прожиткового мінімуму, що свідчить про відсутність нормального відтворення робочої сили. Забезпечення випереджаючого зростання заробітної плати на основі зростання продуктивності праці та інших чинників повинно здійснюватися шляхом підвищення обсягів виробництва на базі застосування ефективних технологій, а також встановлення тісного зв'язку між заробітною платою та результатами праці кожного працівника.

За сучасної економічної ситуації оплата праці все більше втрачає здатність виконувати властиві їй функції – забезпечувати нормальне відтворення робочої сили і спонукати працівників до ефективної праці. Аналіз даних показав, що середньомісячна заробітна плата в Україні – 2 297 грн (у січні 2011 року) – є недостатньою для забезпечення нормальної життєдіяльності працівника і стримує його купівельну спроможність [2].

Зокрема, у сільському господарстві найнижчий рівень оплати праці серед усіх галузей вітчизняної економіки. Головною причиною, яка не дозволяє довести оплату праці до належного рівня, є низька продуктивність праці. Оплата праці в сільськогосподарських підприємствах формується за залишковим принципом і часто є нижчою за законодавчо визначений мінімум. Малі та ненадійні заробітки не дозволяють освоювати прогресивні, з високим мотиваційним потенціалом системи оплати праці.

Як свідчить вітчизняна практика, чинні на промислових підприємствах України системи оплати праці є малоефективними, не сприяють створенню мотиваційного механізму працівників, підвищенню кількісних і якісних показників їх праці. Інтереси забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати, зростаюча конкуренція на ринку товарів і послуг, необхідність посилення стимулюючої ролі заробітної плати потребують впровадження

заробітної плати на основі зарубіжного досвіду є впровадження на підприємствах гнучкої тарифної системи, яка розроблятиметься шляхом колективних переговорів на основі загальнодержавних наукових трудових угод. Новими підходами до побудови тарифної системи є застосування гнучких тарифів, єдиної тарифної сітки для оплати праці всіх категорій персоналу, безтарифної системи оплати праці. Гнучкі тарифи можуть встановлюватися на декілька місяців і переглядатися з урахуванням змін індивідуальної продуктивності, показників результативності праці.

Найдосконалішою формою обґрунтування міжпрофесійних і міжпосадових співвідношень в оплаті праці різних категорій працівників може бути єдина тарифна сітка. Основи побудови єдиної тарифної сітки (ЄТС) найбільш повно розглядалися у праці Колота А. М. [3], опираючись на яку можна зазначити, що кількість розрядів повинно визначати підприємство. Чим більше підприємство або чим більша різниця у рівнях кваліфікації його працівників, тим більшу кількість розрядів може мати тарифна сітка. Можна розробити ЄТС для кожної галузі і включити в галузеву угоду питання щодо застосування її на промислових підприємствах відповідної галузі [3].

Присвоюючи тарифні розряди працівникам підприємства, доцільно використовувати бальну оцінку персоналу шляхом використання таких критеріїв, як кваліфікація, складність виконуваної роботи, результативність праці працівника, його особисті якості тощо. Для проведення бальної оцінки кожному працівнику підраховується загальна кількість балів і за встановленою шкалою визначається тарифний розряд [4].

Враховуючи передовий вітчизняний і зарубіжний досвід оцінки трудового внеску в кінцеві результати діяльності підприємства, можна використати "вилкову" безтарифну модель оплати праці, яка ґрунтується на використанні "вилки" співвідношень в оплаті праці різної якості для різних кваліфікаційних груп працівників підприємства, які їм присвоюються за результатами атестації. Безтарифну систему оплати праці можна вважати добре продуманим і проробленим варіантом тарифної оплати. Вибір конкретної точки в діапазоні встановленої "вилки" залежить від фактичного внеску працівника, його ініціативи і творчості. Враховуються в першу чергу якість, продуктивність праці кожного працівника, умови праці тощо [5].

Отже, системи оплати праці на підприємствах потребують суттєвого вдосконалення. Основним завданням тарифного регулювання оплати праці є розробка гнучкої тарифної системи. Мінімальна заробітна плата може бути основою тарифної системи лише тоді, коли вона забезпечуватиме мінімальний прожитковий рівень. Реалізація вказаних моделей оплати праці дасть змогу значно скоротити масштаб і діапазон використання різного роду доплат, надбавок, премій. При використанні безтарифної моделі оплати праці можна буде просто відмовитися від них.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Немодрук Н. М. Удосконалення обліку, аналіз і аудит розрахунків з оплати праці / Немодрук Н. М. // Економіка та держава. – 2009. – № 5. – С. 36–38. 2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>. 3. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А. М. Колот. – К. : Праця, 1997. – 267 с. 4. Левчунь Г. Я. Вдосконалення тарифного регулювання оплати праці / Левчунь Г. Я. // Економіка та держава. – 2008. – № 9. – С. 32–34. 5. Матюх С. А. Трансформація систем оплати праці в країні: тенденції та вимоги Міжнародної організації праці / Матюх С. А. // Вісник Хмельницького національного університету. – 2008. – № 2. – С. 167–170.