

УДК 331.5.024.5

ЗАРОБІТНА ПЛАТА: ФОРМИ І СИСТЕМИ

С.Г.Баранюк, заступник начальника управління
з питань сприяння залученню інвестицій
Миколаївська облдержадміністрація

У статті розглянуто сутність заробітної плати та її складові. Особлива увага приділялася вивченню зарубіжного досвіду матеріальної мотивації персоналу, що заслуговує на увагу та широке практичне використання на підприємствах України з поєднанням багаторічних традицій нашої держави та певного досвіду матеріального стимулювання працівників, а це дозволить наблизити величину частки на виробництво до рівня економічно розвинутих країн, а оплату робочої сили – до загально світових стандартів.

В статье рассмотрена сущность заработной платы и ее составляющие. Особенное внимание уделялось изучению зарубежного опыта материальной мотивации персонала, что заслуживает внимания и широкого практического использования на предприятиях Украины с сочетанием многолетних традиций нашего государства и определенного опыта материального стимулирования работников, а это позволит приблизить величину

части на производство к уровню экономически развитых стран, а оплату рабочей силы – к мировым стандартам.

В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту заробітна плата забезпечує не лише основи відтворення робочої сили. Вона стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва. Багато учених-економістів: Нечай Т., Костишина Т., Колот А., Стретович О., Соколик., Шинкаренко В., Куліков Г. та ін.) приділяють цьому питанню багато уваги. Заробітна плата — це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих. Найважливішою функцією зарплати є відтворювальна, адже вона слугує засобом розподілу основної частини життєвих благ у суспільстві і засобом формування платоспроможного попиту населення, бо становить 70-75% усіх доходів працівників. Саме тому при розподілі валового доходу підприємств і суспільства загалом визначення фонду зарплаті розглядається як першочергове завдання.

Важливу роль виконує і стимулююча функція заробітної плати. Вона слугує засобом залучення громадян до суспільно корисної праці, створює заінтересованість у підвищенні класифікації, оволодінні суміжними професіями, стимулює високо продуктивну та якісну працю. Всього цього, звичайно, можна досягти в тому випадку, коли організація заробітної плати забезпечує особисту матеріальну зацікавленість індивіда в продуктивній праці.

Речовим, матеріальним змістом заробітної плати є кількість життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили найманого робітника і членів його сім'ї. Це життєвий фонд робітника, який в умовах товарного виробництва має і вартісний, і грошовий вираз.

Розмір заробітної плати в різних країнах неоднаковий. Існують національні відмінності заробітної плати. Вони обумовлені неоднаковими розмірами вартості робочої сили, яка залежить від обсягу природних і історично існуючих потреб, витрат на виховання працівника, продуктивності і інтенсивності праці в країні.

Законом України “Про оплату праці” встановлено, що розмір мінімальної заробітної плати (а від цього залежать всі тарифні ставки і посадові оклади) визначаються з урахуванням:

- вартості величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників в міру стабілізації та розвитку економіки країни;
- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

У країнах ринкової економіки на величину заробітної плати впливає конкуренція, що діє на ринку праці. Співвідношення попиту і пропозиції на робочу силу є несталим. Воно може бути сприятливе для тих, хто її продає. Це відбувається рідко і вибірково, якщо попит на робочу силу перевищує пропозицію на неї. У цьому випадку зарплата може зростати. І навпаки, якщо пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, то виникають несприятливі умови для встановлення більш високого рівня зарплати. В цих умовах робітник змушений погоджуватись на меншу заробітну плату, на гірші умови праці. Держава і профспілки мають право обмежувати конкуренцію на ринку праці. Структуру заробітної плати і додаткових виплат у різних галузях має значні розбіжності в ставках заробітної плати серед основних груп галузей. Середня заробітна плата змінюється для основних груп галузей від високої (1258,17 грн.) у фінансовій діяльності до низької (295,17 грн.) у сільському господарстві.

Існують відмінності контрактних умов зайнятості й оплати праці на підприємствах капіталістичного і самоврядного типу. Як, правило, у самоврядних підприємствах доходи та зайнятість усіх без винятку працівників відчують рівний вплив “збурення” господарської кон’юнктури. В узгодженнях, укладених на капіталістичних підприємствах, відсутня рівність щодо умов зайнятості й оплати різних категорій працівників. З “ядром” персоналу практично завжди укладають угоду на умовах постійної зайнятості та заробітку. Для всіх інших категорій фахівців практикуються більш рухливі умови оплати і найму. В партнерствах, товариствах з

необмеженою відповідальністю, де власники підприємств нерідко є і працівниками, межа прибутку й трудових заробітків досить умовна, гнучкість оплати праці та зайнятості досягає максимуму.

Певною гнучкістю зайнятості й оплати праці Україна “зобов’язана” недосконалій колективно-договірній практиці. Умови колективних угод часто не дотримуються, що не супроводжується скільки-небудь відчутною економічною чи громадсько-правовою відповідальністю. У 50% підприємств недержавного сектора новостворених підприємницьких структур нині взагалі відсутні колективні угоди, що дає змогу роботодавцям вільно варіювати умовами використання й оплати праці найманої робочої сили.

Заробітна плата як показник, залежний безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Від її стану та форм реалізації, частки у валовому національному продукті багато в чому залежать також можливості розвитку економіки взагалі. Важливим для сучасного перехідного періоду в становленні ринкових відносин в Україні є розгляд заробітної плати через призму домінуючих форм її виплати працівникам. Їх еволюція за роки ринкових трансформацій дозволяє вести мову про використання трьох видів оплати: грошової, натуральної і змішаної.

В умовах дефіцитної економіки застосування змішаних форм заробітної плати, насамперед, з використанням у вигляді натуральної оплати товарів обмеженої пропозиції, нерідко пов’язується з престижністю робочого місця, оскільки забезпечувало робітникам економію вільного часу на пошуки і придбання цих товарів, а в період ажіотажного попиту — також і можливість більш ефективного використання заробітку на задоволення життєвих потреб.

Ситуація яка склалась на ринку праці, тобто мінімальна ціна послуг робочої сили, на сьогоднішній день викликає підвищений інтерес іноземних інвесторів. Це, в свою чергу, сприяє організації нових робочих місць і скороченню чисельності безробітних. Не отримуючи на підприємстві зарплату, люди виїжджають на заробітки в інші країни.

Оплата праці в тих галузях, що орієнтуються на ринок (у фінансово-банківській сфері, паливно-енергетичному комплексі) значно зросла, тим часом як у соціально-культурній сфері, сільському господарстві, освіті, охороні здоров'я залишилась низькою.

Згідно з чинним законодавством України, форми, системи і розміри оплати праці встановлюються підприємствами самостійно у колективному договорі. Ця законодавча норма надає підприємствам значну свободу дії, проте й покладає на них велику відповідальність, адже ефективність праці цілком визначається тим, наскільки правильно спеціалісти організують стимулювання діяльності персоналу.

Для забезпечення стимулюючого впливу систем преміювання на ефективність праці робітників треба додержуватися деяких вимог:

- визначитися з метою преміювання, яка може полягати у: підвищенні технічного рівня та якості продукції, продуктивності праці та обсягів реалізації (при великому попиті на продукцію); зниженні собівартості продукції через економію усіх видів витрат;
- встановлювати показники преміювання, які залежать від результатів праці тих або інших груп або категорій робітників;
- кількість показників не повинна перевищувати двох трьох;
- умови та показники преміювання не повинні суперечити один одному, щоб поліпшення одних показників не викликало погіршення інших.

Наведемо приклад показників преміювання робітників в деяких галузях економіки:

- у вугільній промисловості, крім преміювання за виконання змінних виробничих завдань, робітники можуть преміюватися за підвищення якості вугілля, показниками якої є його сортність та зольність. При погіршенні цих показників премії не виплачуються. Крім того, знижується і основна заробітна плата, тому що перераховується обсяг самого завдання. Робітники також можуть преміюватися за економію матеріалів, енергоресурсів;

- на автотранспорті робітникам можуть встановлюватися премії за економію паливно-мастильних матеріалів, за наднормативний пробіг шин, використання нормативної вантажопідйомності автомобілів, виплачуються разові премії за наднормативний міжремонтний пробіг автомобілів. На пасажирському автотранспорті можуть встановлюватися премії за надпланову грошову виручку тощо;
- у сільському господарстві показниками преміювання можуть бути підвищені проти норм надії молока, приросту тварин, забезпечення товарного виходу овочевої та іншої продукції;
- на залізничному транспорті в преміюванні пропонується застосувати показники виконання в установлені терміни завдань по ремонту рухомого складу та інших робіт, передбачених планом і технологічними процесами за умов високої якості; виконання шляху; поліпшення графіка руху пасажирських потягів за прямуванням;

Таким чином, у кожній галузі можуть застосовуватися свої специфічні для неї показники преміювання, які повинні забезпечувати зростання продуктивності виробництва.

За нових економічних умов, що сьогодні мають місце на Україні, набуває реального значення застосування зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу, який донедавна мав для нас суто інформаційний, пізнавальний характер. Треба зазначити, що нині далеко не всі підприємства можуть скористатися наданими правами в галузі оплати праці, передовим зарубіжним досвідом і запровадити найбільш раціональні підходи до побудови тарифної системи, вибору форм і систем заробітної плати, застосувати прогресивні норми трудових затрат.

Кожне підприємство може використати результати наукових досліджень, передовий досвід задля відпрацювання власної, найбільш прийнятної системи матеріального стимулювання для вирішення двоєдиного завдання:

- забезпечити оплату праці кожному працівникові відповідно до кількості, якості і результатів його праці та вартість послуг робочої сили на ринку праці;

- забезпечити роботодавцю досягнення в процесі виробництва такого результату, який дозволив би йому (після реалізації продукції на ринку товарів) відшкодувати витрати, отримати прибуток та закріпити свої позиції на ринку.

З огляду на те, що методи матеріальної мотивації в зарубіжних країнах здебільшого носять “інтернаціональний” характер, можна виділити найсуттєвіші складові цього досвіду:

1. Відсутність шаблонного мислення, повна самостійність і простір для експерименту, необмежене право вибору в рамках дозволеного законом. Єдине обмеження — це економічна доцільність, що оцінюється не тільки з позиції сьогодення, а й з погляду у день завтрашній.
2. Об’єктивна зацікавленість у сприятливій перспективі власника, менеджера, найманого працівника. Кожен остерегається втратити своє джерело доходу, тому ніхто не намагається проїдати все зароблене, навпаки прагнуть більше вкласти в нові технології, у підвищення кваліфікації, в науку. Це одна з причин ефективного функціонування механізму соціального партнерства
3. Використання тарифної системи як інструменту диференціації оплати праці залежно від складності, умов праці, відповідальності за роботу, що виконується, в різноманітних її модифікаціях. При цьому на тарифну систему одночасно покладається і функція диференціації зарплати залежно від загальноприйнятих загально утворюючих чинників, і функція відтворення здатності до праці та підвищення її результативності.

Досвід країн з розвиненою ринковою економікою свідчить про переважне застосування єдиних тарифних сіток для робітників, спеціалістів і службовців.

Що стосується “технології” побудови єдиних тарифних сіток, їх різновидів, то для зарубіжної практики характерна значна їх строкатість. Кожна галузь, як правило, розробляє свої тарифні сітки, які в свою чергу модифікуються на рівні фірм.

В Італії у різних галузях число розрядів у тарифній сітці

коливається від шести (у взуттєвій промисловості, будівництві) до одинадцяти (в хімічній і поліграфічній галузях, банківській сфері, зв'язку). На рівні підприємства додатково вводяться проміжні розряди, особливо у верхній частині сітки. Так, на фірмі “Оліветті” використовується 20-розрядна тарифна сітка, яка розроблена в межах 9-розрядної галузевої сітки.

В американській автомобільній корпорації “Форд Моторс” застосовується 23-ступенева тарифна сітка. На підприємствах вугільної промисловості Франції всі працівники (за виключенням директора) класифікуються за 22-розрядною шкалою і відповідно застосовується 22-розрядна тарифна сітка.

Суттєві відмінності мають тарифні сітки, що застосовуються у фірмах Японії. До 70-х років у цій країні в основу оплати найманих працівників була покладена тарифна система, визначальними елементами якої була прокладена тарифна система, визначними елементами якої були ставки і оклади, що залежали від віку і стажу працівника. У 70-х роках Японські фірми спробували запровадити американську систему тарифних сіток, що ґрунтувалися на кваліфікації, але успіху це не мало. Нині японські фірми у більшості випадків застосовують синтезовану систему визначення заробітної плати. При цьому традиційна ставка визначається на основі врахування віку і стажу, а так звана трудова ставка — на кваліфікації (розряду або категорії) і результативності праці.

За оцінкою фахівців західних фірм, запровадження зазначених форм матеріального стимулювання сприяє формуванню у персоналу підприємницького мислення, зацікавленості у розвитку фірми, залучення до процесу прийняття рішень. Це, в свою чергу, позитивно впливає на підвищення продуктивності праці, зниження витрат фірми, покращення якості продукції.

Наведене дає змогу переконатися у тому, що зарубіжний досвід матеріальної мотивації персоналу дійсно заслуговує на увагу і широке практичне застосування.

Висновок. У ринкових умовах заробітна плата повинна використовуватися як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного

прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва. В Україні відсутня ефективна державна політика зайнятості, зарплат і трудових доходів. Удосконалення системи оплати праці повинно відбуватися в результаті оцінки величини робочої сили, в основі якої лежить вартість життєвих благ і послуг, необхідних для нормального життя працівника і членів його сім'ї. Необхідно змінити систему оподаткування зарплати шляхом зниження податкових ставок, стимулюючи тим самим вихід з тіньової економіки значної кількості підприємств, що збільшить надходження коштів у бюджет.

У сфері матеріальної мотивації персоналу, враховуючи, що на підприємствах України склалися багаторічні традиції і певний досвід матеріального стимулювання персоналу, який не можна повністю ігнорувати, особливо на перехідному етапі до ринкових відносин, найбільш прийнятним є поєднання і доповнення вітчизняного і зарубіжного досвіду. Реалізація цих, а в подальшому й інших заходів з удосконалення системи оплати праці в Україні дозволило б наблизити величину частки зарплати у витратах на виробництво до рівня економічно розвинутих країн, а оплату робочої сили — до загальносвітових стандартів. Це зіграло б важливу роль у підвищенні рейтингу нашої країни.