

Аналіз організації системи оплати праці

Розглянуто особливості організації оплати праці на підприємствах. Обґрунтовано необхідність посилення ролі оплати праці як мотиваційної складової продуктивної зайнятості в сучасних умовах ринкових відносин. Визначено основні напрямки удосконалення системи оплати праці.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, організація, аналіз, працівники, заробіток, структура, система.

З розвитком ринкових відносин в Україні посилювалась роль оплати праці як мотиваційної складової продуктивної зайнятості. Рівень оплати праці, її структура, динаміка, висока частка в сукупних доходах – показники, які істотно впливають як на економічну політику підприємства, так і на економіку країни загалом.

У нашій країні існує велика кількість невирішених питань і суперечностей у сфері оплати праці. Час диктує необхідність такої системи оплати, яка формувала б могутні стимули розвитку праці і виробництва. Працівник українця зацікавлений навіть у невеликому підвищенні оплати праці. Роботодавець же не квапиться підвищувати її, заощаджуючи на оплаті праці. Одна із найсерйозніших проблем у цій сфері – відсутність твердої залежності величини оплати праці від реальних зусиль даного працівника, а також від результатів його праці [1, с. 40].

Оплата праці стала своєрідним різновидом соціальної допомоги, не пов'язаною з результатами праці. Для надання оплати праці сучасного значення, відповідно до стандартів ЄС, потрібно вивчити досвід високорозвинених європейських країн для кардинальних змін у сфері державного регулювання оплати праці в Україні та її організації. Підприємства країн ЄС мають великий досвід вибору інноваційних форм і систем оплати праці, використання інтелектуального, творчого та професійного потенціалу.

Низький рівень оплати праці руйнує процеси економічного зростання в країні, яке спостерігається в останні роки, знижує якість робочої сили, зменшує трудовий потенціал, сприяє розвитку тіньових процесів та відтоку талановитих працівників за кордон. Низька оплата праці не сприяє зростанню продуктивності та ефективності праці, обмежує розвиток творчої інтелектуальної праці, веде до деградації економіки, падіння інвестиційної активності. Формування в Україні ринкової системи, створення економіки нового типу та забезпечення на цій основі підвищення рівня життя населення вимагають здійснення ряду заходів щодо системного реформування оплати праці на всіх рівнях економіки.

Дослідження проблем організації оплати праці, визначення її сутності в умовах формування ринкових відносин здійснювались багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими-економістами. Особливого значення набуває вивчення зарубіжного досвіду, проведення аналізу стану оплати праці на вітчизняних підприємствах і пошук шляхів її удосконалення в контексті загальних проблем розвитку економіки на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях з використанням досвіду країн ЄС [2, с. 227].

Метою статті є визначення основних напрямків удосконалення системи оплати праці в сучасних умовах господарювання.

В розвинених західних країнах широкомасштабні дослідження з нормування праці були розпочаті ще в 40-ві роки ХХ ст. і продовжуються на даний час, а їх результати ефективно впроваджуються у виробництво. Наприклад, в США, Великобританії, Швеції, Японії, Італії вдалось розширити сферу застосування нормування праці та підвищити якість чинних трудових норм. В цих країнах за державою залишаються функції створення єдиної нормативно-інформаційної бази, яка дозволяє ефективно вирішувати весь комплекс господарських, технічних і соціальних питань в рамках підприємства. В ряді країн діють загальнонаціональні або галузеві правила, за якими регулюються основні положення про порядок встановлення, заміни і перегляду норм праці. Однак в усіх випадках норми праці встановлюються безпосередньо на підприємствах. Практичну допомогу підприємствам в цій роботі надають некомерційні та приватні консультативні центри, асоціації, які професійно займаються питаннями нормування праці, надають програмне забезпечення із використанням сучасних засобів обчислювальної техніки.

Нормування праці доцільно розглядати як найважливішу складову функції управління підприємством. Роботи із проектування і нормування трудових процесів проводяться в поєднанні з проектуванням технологічних процесів та устаткування. А автоматизовані системи нормування, як правило, створюються в єдиному комплексі з автоматизованими системами планування й організації виробництва [2, с. 227].

Варто відзначити, що багато уваги приділяється чіткому визначенню самої норми часу і її складових, в зв'язку з чим на національному і галузевому рівнях розроблені спеціальні довідники, які містять термінологічні тлумачення відповідних понять, методичні уніфікації. Крім того, для постійного підтримання прогресивності норм та зниження рівня напруженості праці більшість підприємств переглядають норми досить часто (через 6–12 місяців).

Відомо, що Україну вже визнано міжнародним співтовариством як країну з ринковою економікою. Таким чином, доцільним є використання досвіду у галузі нормування країн з розвинутою ринковою економікою [3].

Розробка нових нормативних збірників потребує, крім великих грошових витрат, також тривалого часу, навіть при наявності кадрів високої кваліфікації, що робить розробку нормативів кожної країни дорогою. З огляду на це, державами-учасницями СНД було розроблено план заходів зі створення і удосконалення нормативної бази з праці на 2008-2012 рр. Робота щодо виконання даного плану організовується на основі взаємодії науково-дослідницьких організацій держав-учасниць СНД із залученням провідних галузевих підприємств. Частка роботи, що повинна бути виконана Україною, складає 14 нормативних збірників із загальних 99-ти. Роботи розпочалися у 2009 р. [2, с. 228].

Вдосконалення організації праці в сучасних умовах ринкових відносин безпосередньо пов'язано з нормуванням праці. Відсутність належного нормування праці призвело до втрати зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці. Науково обґрунтовані прогресивні норми праці сприяють використанню наявних на підприємстві резервів виробництва і подальшому підвищенню продуктивності праці [4, с. 40].

Нормування праці в нових умовах необхідно максимально скерувати на підвищення якості норм, і перш за все, на забезпечення рівної напруженості норм

для всіх видів праці (ручної, механізованої та ін.) і для всіх груп працівників (робітників, фахівців, керівників).

Таким чином, практичний досвід та значний теоретичний доробок сусідніх країн обов'язково мають бути взяті до уваги і сприяти вирішенню основних завдань в сфері нормування праці в Україні. Це дозволить виконати такі основні завдання з нормування праці, які стоять перед державою:

- визначити оптимальне поєднання функцій державних органів і підприємств в управлінні нормуванням праці;
- забезпечити розвиток і відновлення нормативної бази з праці;
- підвищити якість та розширити сфери застосування діючих норм праці;
- поліпшити підготовку кваліфікованих фахівців в галузі нормування.

Найбільший ефект стимулювання заданих кінцевих результатів може дати тоді, коли праця працівників характеризується широкою взаємозамінністю, колективною відповідальністю і достатньо вільним і рухливим розподілом праці.

Найбільш стійкий стан підприємства в ринковій економіці досягається тоді, коли зростаючі витрати на оплату праці заповнюються за рахунок додаткових обсягів виробництва, оновлення асортименту продукції з урахуванням вимог ринку, підвищення продуктивності праці і якості продукції [5, с. 260].

Розвиток ринкових відносин супроводжується посиленням соціальної захищеності працівників. Стосовно заробітної плати це полягає перш за все в тому, щоб рівень оплати забезпечував відтворення робочої сили відповідної кваліфікації, а зростання прибутку здійснювалося не за рахунок надмірної інтенсивності праці працівника, а за рахунок раціональної організації виробничого процесу і підвищення технічного рівня виробництва, полегшення процесів праці. Соціальна захищеність працівника в умовах ринкової економіки полягає також і в тому, щоб йому були надані всі можливості для зростання індивідуальної заробітної плати за рахунок підвищення особистих результатів праці з урахуванням державних гарантій мінімальної оплати праці і угод профспілкових організацій з адміністрацією [6, с. 438].

При вирішенні проблеми доведення мінімальної оплати праці до рівня прожиткового мінімуму можливе зняття проблеми соціальної напруженості. А це, звичайно ж, у комплексі з вирішенням ряду інших проблем в економіці нашої країни може стати стимулом економічного підйому в майбутньому.

З переходом до ринкових відносин виникає принципово нова організація оплати праці. І це не самоціль, а реальна необхідність заміни застарілої, низько ефективною моделі оплати праці, яка значною мірою стримує реалізацію потенціалу працівників та їх колективів, гальмує розвиток економіки. Організація оплати праці, заснована на використанні її традиційних елементів у вигляді тарифних ставок і окладів, різного виду премій, доплат і надбавок, слабо сприйнятлива до науково-технічного прогресу, підвищення якості продукції, економії ресурсів.

При цьому підході тарифні виплати, і, перш за все, премії, повинні будуть виплачуватися за результати, що перевищують норму праці, або за досягнення результатів, що перевищують досягнутий середньо прогресивний рівень [2, с. 230].

Необхідно змінити систему оподаткування оплати праці шляхом зниження податкових ставок, стимулюючи тим самим вихід з тіньової економіки значної кількості підприємств, що збільшить надходження коштів до бюджету. Мінімальний рівень оплати праці треба терміново і реально збільшити до рівня прожиткового мінімуму.

Особливе місце в системі оплати праці займає мінімальна заробітна плата (далі МЗП), що являє собою законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівниками місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). До МЗП не входять доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати [3].

Розмір МЗП визначається з урахуванням: прожиткового мінімуму, встановленого законом; загального рівня заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та ін.

При проведенні аналізу досліджуються існуючі економічні процеси, темпи, пропорції, а також тенденції розвитку, з виявленням глибинної їх суті і причин, що зумовлюють різні відхилення від запланованих показників.

З 2010 р. МЗП зростає. Законом України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» від 20.10.2009 року № 1646-VI було затверджено її розміри. На основі цих даних проведено аналіз ланцюгових темпів зростання мінімальної заробітної плати та визначено відносне відхилення (табл. 1) [7].

Мінімальна заробітна плата в Україні з 1 грудня 2010 р. становить 922 грн. за місяць і 5,52 грн. за годину. Просте порівняння темпів росту МЗП з темпами інфляції свідчить, що реальний мінімальний рівень оплати праці зменшився. Розрахунки прості: інфляція в Україні станом на 1 січня 2010 р. становила 7,4%. МЗП на 2010 р. складала 869 грн. за місяць.

Таким чином, для забезпечення не гіршої, ніж на початок року якості життя українцям вона мала б становити: $869 \times 107,4\% = 933,31$ грн. Станом на 01.10.2010 р. МЗП становила 907 грн., а отже, купівельна спроможність тих, хто отримував мінімальну зарплату, з початку року зменшилась на 26,31 грн. Більше того, до кінця року ситуація не покращилась. Отже, в Україні протягом 2010 р. спостерігалось реальне зменшення соціальних гарантій для населення. Для виправлен-

Таблиця 1

Ріст мінімальної заробітної плати в Україні за період 2008-2011 рр.

Період	МЗП	Ланцюгове абсолютне відхилення, ±	Ланцюгове відносне відхилення, %
з 01.12.2011	1004 грн.	+19	+1.9%
з 01.10.2011	985 грн.	+25	+2.6%
з 01.04.2011	960 грн.	+19	+2.0%
з 01.01.2011	941 грн.	+19	+2.0%
з 01.12.2010 по 31.12.2010	922 грн.	+15	+1.6
з 01.10.2010 по 30.11.2010	907 грн.	+19	+2.1%
з 01.07.2010 по 30.09.2010	888 грн.	+4	+0.4%
з 01.04.2010 по 30.06.2010	884 грн.	+15	+1.7%
з 01.01.2010 по 31.03.2010	869 грн.	+125	+14.4%
з 01.11.2009 по 31.12.2009	744 грн.	+94	+12.6%
з 01.10.2009 по 31.10.2009	650 грн.	+20	+3,1%
з 01.07.2009 по 30.09.2009	630 грн.	+5	+0,8 %
з 01.04.2009 по 30.06.2009	625 грн.	+20	+3,3%
з 01.12.2008 по 31.03.2009	605 грн.	+60	+9.9%
з 01.10.2008 по 30.11.2008	545 грн.	+20	+3.8%
з 01.04.2008 по 30.09.2008	525 грн.	+10	+1.9%
з 01.01.2008 по 31.03.2008	515 грн.	+55	+12.0%

ня ситуації потрібно підвищити мінімальний розмір заробітної плати в Україні і утримувати його, враховуючи інфляційні процеси.

Аналіз середньомісячної номінальної та реальної заробітної плати в Україні продемонстрував, що протягом останніх років (з 2000 р. до 2008 р.) спостерігається постійне зростання заробітної плати в середньому на 30%. Заробітна плата штатних працівників підприємств, установ та організацій у жовтні 2010 р. становила 2322 грн., що в 2,6 разу перевищує розміри соціальних гарантій – МЗП та прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, які з 1 жовтня затверджені в сумі 907 грн. Середній розмір оплати праці був у 1,9-3,9 разу вище прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Аналіз рівня номінальної заробітної плати за регіонами дав змогу визначити, що в 2010 р. найбільші розміри середньої заробітної плати штатних працівників у жовтні спостерігалися у Києві (3534 грн.), Донецькій (2683 грн.) та Дніпропетровській (2448 грн.) областях. За цей період зростання середньої зарплати досягнуто в усіх регіонах. Темпи її приросту коливалися від 16,8% у Києві до 26,5% у Рівненській області, але найбільшими темпами зростала заробітна плата за цей період в Полтавській (124,1%), Рівненській (124,0%), Дніпропетровській (123,8%) та Черкаській (122,9%) областях. Найвищий рівень зарплат у 2010 р. зареєстрований у Києві, де середня зарплата склала 3431 грн., найнижчий – у Тернопільській області (1708 грн. на місяць) [8].

Отже, у системі стимулювання праці провідну роль займає заробітна плата. Вона є головним джерелом підвищення добробуту працівників, оскільки складає три чверті їхніх доходів. Сьогоднішню ситуацію у сфері оплати праці можна охарактеризувати як таку, що має певну невизначеність, невідрегульованість, неконтрольованість.

Прожитковий мінімум і досі не забезпечує мінімальні гарантії. В Україні і досі існують такі поняття, як МЗП, межа бідності. Прикро, що досі йдеться про наближення МЗП до рівня прожиткового мінімуму.

На даний час ринок праці характеризується нерівномірністю щодо територій та регіонів. Залишається невисоким відсоток попиту на висококваліфікованих спеціалістів певних професій, зберігається значна частка морально застарілих робочих місць.

Саме ці особливості зумовлюють не стільки кількісну, скільки якісну невідповідність попиту і пропозиції робочої сили, гальмують становлення конкурентних відносин на ринку праці, що, у свою чергу, призводить до звуження процесів ринкової саморегуляції заробітної плати як ціни робочої сили, знижує мотивацію до зайнятості. Стримування регуляторів оплати праці як ціни робочої сили на ринку праці відбувається через об'єктивну жорсткість або негнучкість ціни робочої сили, на відміну від свободи формування інших цін на товари і послуги. Так, фактичні зміни оплати праці не завжди відображають зміни попиту і пропозиції робочої сили, тож заробітна плата утримується на рівні, що не відповідає рівновазі на ринку праці. У цьому разі йдеться не про те, наскільки заробітна плата забезпечує відтворення робочої сили, а наскільки вона впливає на мотивацію до зайнятості, забезпечуючи збалансованість пропозиції робочої сили й попиту на неї.

Економічно активні особи не можуть знайти роботу не тому, що їхня кваліфікація є низькою або вимоги до умов та оплати праці завищені, а винятково внаслідок того, що за даного рівня зарплати пропозиція робочої сили перевищує по-

пит на неї. Проте наявність законодавчо визначеної мінімальної заробітної плати й системи колективно-договірного регулювання протидіє таким намаганням [3].

Заробітна плата є важливою мотиваційною складовою продуктивності зайнятості. Дослідження взаємозв'язків між зайнятістю і заробітною платою на етапі ринкових перетворень в Україні вказує на те, що низька ціна трудових послуг стає суттєвим фактором протидії економічному зростанню, оскільки підтримує неефективну зайнятість, призводить до нагромадження обсягів прихованого безробіття, зниження продуктивності праці, поширення вторинної зайнятості та зайнятості в неформальному, тіньовому секторі економіки, деградації робочої сили.

Низький рівень заробітної плати, соціально й економічно необґрунтована її міжгалузєва, міжсекторальна, міжрегіональна диференціація обумовлені відривом системи оплати праці від основних макроекономічних показників, диспропорціями в динаміці економічних показників і показників зайнятості. У результаті ціна трудових послуг не відповідає вартості і принципам розширеного відтворення робочої сили, не сприяє відродженню мотивації й підвищенню продуктивності праці, а отже, забезпеченню продуктивності та ефективності зайнятості. Розв'язання цієї проблеми вбачається в розробці і реалізації економічно і соціально обґрунтованої політики зайнятості і доходів, у тому числі заробітної плати.

Частка оплати праці у величині продукції, що випускається, і ВВП є однією з найважливіших структурних пропорцій у макроекономіці, вона посідає важливе місце в аналізі та формуванні соціально-економічної державної політики, широко використовується у міжнародних зіставленнях. Вона безпосередньо пов'язана з відомою в суспільстві проблемою дешеви́зни робочої сили в Україні.

У більш широкому форматі обговорення цього питання не можна випустити з уваги аспекти тіньової економіки. В Україні, крім офіційно враховуваної оплати праці, в багатьох галузях економіки (особливо на невеликих підприємствах) поширена практика не враховуваної статистикою додаткової оплати праці («зарплати в конвертах»). Така практика дозволяє працедавцям ухилятися від сплати обов'язкових соціальних платежів, які нараховують на фонд зарплати. Ухилення від сплати цих платежів дозволяє істотно знижувати виробничі витрати підприємств.

Отже, система організації праці, її оплати, мотивації повинна бути націлена на підвищення ефективності праці. При цьому повинні бути використані різні підходи, інструменти матеріального і морального стимулювання, організаційні заходи, такі як: підвищення заробітку, справедливості в оплаті праці, добра організація праці, поліпшення організації виробництва.

Для вдосконалення системи оплати праці в сучасних умовах господарювання необхідно:

- забезпечити підвищення рівня організації робочого місця (поліпшення забезпечення матеріалами, сировиною, електроенергією, технічною документацією);
- забезпечити своєчасну видачу робочого завдання;
- поліпшення технічного стану робочого місця, проведення своєчасного профілактичного і поточного ремонту, модернізації;
- вдосконалення координації робіт на певному робочому місці з роботою структурного підрозділу в цілому і технологічно взаємозв'язаними робочими місцями; інтенсивно упроваджувати ефективні моделі організації праці (розширення масштабів роботи, збагачення змісту праці, ротація робочого місця, впровадження проектної форми організації роботи);

- розробити адаптовану для підприємства гнучку єдину тарифну сітку, власну прогресивну шкалу міжрозрядних коефіцієнтів, що враховують складність праці, рівень кваліфікації і відповідальність;
- забезпечити механізм послідовного встановлення мінімальної ставки першого тарифного розряду на рівні прожиткового мінімуму;
- підтримувати стабільність і своєчасність виплати заробітної плати, проводити її індексацію з урахуванням інфляції;
- вивчити можливості впровадження на підприємствах системи оплати праці на основі вартості робочого місця;
- забезпечити облік в системі оплати праці умов праці, змінності, професійної майстерності, продуктивності, інтенсивності, складності, якості праці, ритмічності, ініціативності, дотримання режиму економії, трудової і технологічної дисципліни;
- розробити гнучку систему індивідуального і колективного матеріального преміювання за наслідками роботи за місяць, квартал, півріччя і рік;
- розширити діючу систему морального стимулювання з організацією вшановування (преміювання, нагородження) кращих працівників, листів з вдячністю сім'ї;
- забезпечити одночасність вдосконалення системи оплати праці, атестації, паспортизації робочих місць і атестації працівників;
- підвищити якість і укріпити систему нормування праці у всіх структурних підрозділах з використанням різноманітних видів нормування (норм вироблення, норм обслуговування, норм часу);
- ширше використовувати різні форми контролю за роботою виконавців (за результатами роботи, її якістю, дотриманням трудової технологічної дисципліни, правил охорони праці), забезпечити гласність результатів оцінки і контролю;
- визначити чітку відповідальність за різного роду порушення, упущення, конкретизувати заходи матеріальної і дисциплінарної відповідальності, забезпечити їх порівняння з важливістю роботи і важкістю провини; гарантувати за-требуваність відповідальності;
- створити оптимальні умови для кар'єрного зростання добре працюючим працівникам (підвищення тарифного розряду, в посади, переведення на престижніше місце роботи).

Список використаних джерел

1. Корягін О. Автоматизація в поміч: системи оплати праці та нормування. / О. Корягін // Праця і закон : [науково-економічний та суспільно-політичний журнал ; Ч. 5 (113)]. – К., 2009. – С. 40.
2. Мельник Т. Г. Облік, аналіз та аудит праці і її оплати. / Т. Г. Мельник ; Київський національний університет ім. Т. Шевченка. – К., 2009 – С. 226-242.
3. Закон України «Про оплату праці» // Нове законодавство України. – 1993. – Вип. 3. – Режим доступу : www.meta.com.ua.
4. Костюченко І. Нормування і форми оплати праці. / І. Костюченко // Праця і закон : [науково-економічний та суспільно-політичний журнал ; ч. 5 (113)]. – К., 2009. – С. 40.
5. Онищенко Т. Оплата праці: податковий та бухгалтерський облік / Т. Онищенко, Ю. Рудяк ; 2-ге видання, перероб. та доп. – Х. : Фактор, 2009. – 320 с.

6. Економіка підприємства : [підручник] / за заг. ред. С. Ф. Покропивного ; вид. 2-ге, перероб. та доп. – К. : КНЕУ, 2000. – 528 с.
7. Закон України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» від 20.10.2009 р. №1646-VI. – Режим доступу : www.meta.com.ua.
8. Михайленко О. В. Економічна сутність та аналіз заробітної плати / О. В. Михайленко // Агро-світ. – 2010. – №2. – С. 46-48.

Шурпенкова Р.К., Юрків Н.Я. Анализ организации системы оплаты труда

Рассмотрены особенности организации оплаты труда на предприятиях. Обоснована необходимость усиления роли оплаты труда как мотивационной составляющей производительной занятости в современных условиях рыночных отношений. Определены основные направления усовершенствования системы оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, организация, анализ, работники, заработок, структура, система.

Shurpenkova R.K., Yurkiv N.Ya. Analysis organization of the system of payment.

Considered the feature of organization of payment of labour on enterprises. Grounded necessity of strengthening of role of payment of labour as by the motivational constituent of productive employment in the modern terms of market relations. Certainly basic directions of improvement of the system of payment of labour.

Key words: payment of labour, ettlings, organization, analysis, workers, earnings, structure, system.

Надійшло 08.06.2011 р.