

НЕОБХІДНІСТЬ УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ І СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ

**ГОНЧАРЕНКО Н.Г., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
АКАДЕМІЯ ВВ МВС УКРАЇНИ, М. ХАРКІВ**

В статті розглянутий сучасний рівень і структура оплати праці в країні, її сучасні форми та системи в країні. Проведений їх аналіз, виявлені її недоліки в організації і розглянуті закордонні системи оплати праці, які можуть бути використані в процесі її реформування.

In the article it is considered modern level and structure pay labor in a country, its modern form and systems in a country. Their analysis is conducted, revealed failings in its organization and the foreign systems are considered pay labor, which can be used in the process of its reformation.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Для того щоб підвищувати економічний рівень в країні перш за все необхідно розробити такі механізми мотивації до праці, які б не носили примусового характеру, а спонукали виконавців до постійного удосконалення своїх трудових здібностей та зацікавлення в результатах праці. Криза внесла свої корективи в мотиваційний аспект високопродуктивної праці. Люди, які втратили роботу, в більшості випадків, готові виконувати будь-яку роботу за меншу винагороду.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В сучасний час питання мотивації праці розглядаються в роботах Дієсперова В.С., Копалової Г.І. та інших, які відмічають, що зниження економічного рівня в країні пов'язане саме з відсутністю дієвих мотиваційних механізмів.

Невиправдана міжгалузєва диференціація рівнів оплати праці – відмічає В. Дієсперов – завдає шкоди економіці країни, деформує її структуру, ускладнює соціальні проблеми, створює напруженість у суспільстві. Ефективна і справедлива політика формування доходів громадян – обов'язкова умова його активізації [1].

Купалова Г.І. відмічає, що «Аналіз сучасного стану зайнятості в Україні свідчить про збереження негативних тенденцій у використанні трудового потенціалу. Це пояснюється рядом причин, серед яких одні з основних – непродумана політика зайнятості, при якій відсутні реальні дієві стимули до праці, низька її мотивація.» [2].

Формулювання цілей статті. Метою статті є аналіз сучасних форм та систем оплати праці та необхідність їх реформування для досягнення високих економічних результатів.

Виклад основного матеріалу дослідження: На сьогоднішній день в Україні відсутній механізм стимулювання до праці, яка б забезпечувала зростання добробуту населення та розвитку економіки країни.

Згідно статті 6 Закону України «Про оплату праці» «Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) [3].

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.

Відповідно до цього в Україні використовуються: відрядна форма оплати праці, яка включає такі її системи – пряма відрядна, непряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна та акордна і погодинна форма оплати праці, до якої входять проста погодинна, погодинно-преміальна, оплата за посадовими окладами.

Як відмічає Немодрук Н.М., жодна із форм і систем оплати праці, на сьогоднішній день не враховує якості продукції та особистого внеску працівника. А це призводить до того, що працівники не зацікавлені в результатах праці, а лише виконують той обсяг який передбачений відповідними нормами. Поруч з цим необхідно відмітити низький професійний рівень працівників, на більшості підприємств на роботу приймаються некваліфіковані працівники, і їм виплачують меншу заробітну плату ніж працівникам з відповідною кваліфікацією [4].

На підприємствах відсутні ефективні й прості способи диференціації поточного додаткового матеріального заохочення залежно від вирішення важливих виробничих проблем. Не відповідає вимогам матеріальне стимулювання якості продукції та відсутній науково-обґрунтований механізм оплати праці.

На думку Кельдер Т.А. «Організація оплати праці - це один з найважливіших інструментів, що визначає взаємозв'язок міри праці і міри його оплати. Міру праці визначають кількісні та якісні її аспекти, а міру оплати - прожитковий рівень як вихідний її момент.» [5].

Основою нарахування заробітної плати в Україні є мінімальна

заробітна плата - тобто законодавчий встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) [3].

У сучасних умовах підвищення матеріальної заінтересованості працівників в ефективній роботі має ґрунтуватися на таких умовах оплати праці, які б максимально стимулювали збільшення обсягу продаж, товарів та послуг, підвищення рівня техніки, освіти і професійної підготовки, удосконалення організації виробництва і праці.

Згідно «Інструкції зі статистики заробітної плати» від 13.01.2004 р, для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці [6].

Фонд оплати праці складається з: фонду основної заробітної плати; фонду додаткової заробітної плати; інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Також необхідно відмітити, що в Україні статтею 18 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2000 року № 2017- III індексацію доходів населення, яка встановлюється задля підтримання достатнього життєвого рівня громадян та купівельної спроможності їх грошових доходів в умовах зростання цін, віднесено до державних соціальних гарантій, що, згідно зі статтею 19 цього Закону, є обов'язковими для всіх підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності [7].

Нами було проаналізовано склад та структуру фонду оплати праці в цілому по Україні за 2008 – 2009 рр. [8].

В результаті було встановлено, що в 2009 році по відношенню до 2008 року фонд оплати праці в країні зменшився на 1,3 %. В структурі фонду оплати праці фонд основної заробітної плати в 2008 році склав 60,8 %, в 2009 році – 61,5 %, або збільшився на 0,7 %, фонд додаткової заробітної плати відповідно 33,9 % та 33,7 % або зменшився на 0,2 %, заохочувальні та компенсаційні витрати відповідно 5,3 % та 4,8 %, або зменшився на 0,5 %.

Таким чином проведений аналіз показує, що за останні два роки відбувається скорочення фонду оплати праці, а оскільки, як відмічалось раніше, проводиться постійна індексація заробітної плати, це показує, що фонд основної заробітної плати зростає, але одночасно відбувається зменшення виплат по додатковій заробітній

платі та заохочувальним компенсаційним витратам, тобто підприємці та власники збільшують та виплачують в повному обсязі лише певну частину заробітної плати, яка забезпечена на законодавчому рівні, і при цьому економлять на інших виплатах.

На сучасний час основними причинами зниження матеріального заохочення працівників у результатах виробництва є хаос у ціноутворенні й оплаті праці, нестійка і кабальна податкова політика, знецінення грошей та інше. Інфляційні процеси призвели до того, що номінальні доходи населення зростають, а реальні - падають, що негативно позначається на життєвому рівні.

Все це показує, що мотивації праці не надається належного значення, її система практично не створена, методики визначення ціни робочої сили нема. До речі у країнах Західної Європи, США, Японії та інших розвинутих державах за допомогою мотивації праці вирішуються такі головні проблеми як досягнення високопродуктивної праці, підвищення ефективності виробництва взагалі, розв'язання проблем соціально-культурного та кваліфікаційного рівня населення.

Необхідно відмітити, що в цих країн створено і існує три основні моделі матеріального стимулювання: Японська, Американська та західноєвропейська [9].

Японська модель передбачає диференціація заробітної плати по галузях; зміну оплати праці залежно від фактичного трудового внеску й реальних результатів роботи - за рахунок градацій усередині одного розряду; оплата праці менеджерів погоджується з результатами роботи підприємства.

Американська модель оплати праці залежить насамперед від результативності його діяльності. Механізм стимулювання в рамках основної заробітної плати (яка придбала функції преміального заохочення, будучи змінною величиною) передбачає два важливих елементи:

- диференціацію окладів з урахуванням якісних розходжень у праці;
- диференціацію індивідуальної оплати в межах розряду або посади залежно від трудових досягнень, особистих і ділових якостей на основі періодичної атестації.

При цьому Американська модель оплати праці побудована таким чином, що вона може лише зростати і практично ніколи не зменшується.

Для західноєвропейських компаній характерні три моделі стимулювання праці:

— без преміальна (функції стимулювання праці виконує заробітна плата);

— преміальна, що включає виплати, величина яких пов'язана з розміром доходу або прибутку підприємства;

— преміальна, що передбачає виплати, розміри яких установлюються з урахуванням індивідуальних результатів праці.

Висновки. Виходячи із наведеного можна зробити висновок, що в Україні необхідно змінити діючі форми і системи оплати праці. В сучасних умовах важливо забезпечити тісний зв'язок оплати праці з кінцевим результатом. Система матеріального стимулювання повинна орієнтуватися на високопродуктивну працю і залежати від кількості та особливо якості виробленої продукції.

Водночас вважаємо, що для виходу із соціально-економічної кризи важливо створити мотиваційний механізм розвитку економіки країни взагалі, який включає трудовий, професійно-кадровий, соціально-інфраструктурний і виробничий блоки. На наш погляд, завдяки розробці таких блоків та державній підтримці можливо підняти продуктивність праці поступово доводячи його до світового рівня.

Література.

1. Дієсперов В. Вигідність роботи в сільському господарстві: оцінка та перспективи / В. Дієсперов // Економіка України. – 2005.- №8.- С. 62-68;

2. Купалова Г.І., Скуший В.М. Зайнятість на селі / Г.І. Купалова, В.М. Скуший. – К.: Інститут аграрної економіки УААН, 1999. – с. 4;

3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, N 17, ст.12.

4. Немудрук Н.М. Удосконалення обліку, аналіз і аудит розрахунків з оплати праці / Н.М. Немудрук // Економіка та держава. – 2009. – № 8. – С. 36–38.

5. Кельдер Т.Л. Економіка праці / Т.Л. Кельдер.- Запоріжжя: ЗДУ, 2001.

6. Держкомстат України; Наказ, Інструкція від 13.01.2004 № 5.

7. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії. Закон України від 05.10.2000 № 1017-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2000, N 48, ст.409.

8. Україна в цифрах 2009 рік // <http://www.twirpx.com/file/290527>

9. Ивлев А. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт / А. Ивлев, Ю. Гарайбех // Человек и труд.- №12.- 2003.- С. 35-42.