

Володимир МАЗУР

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМ ОПЛАТИ ТА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ЗА КОРДОНОМ І НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Резюме. Розглянута порівняльна характеристика систем оплати праці, її мотивація у розвинутих країнах світу і підприємствах України на сучасному етапі економічного розвитку, шляхи наближення цих форм оплати до європейського та світового рівня.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, система оплати праці, погодинна форма оплати, погодинно-преміальна, пряма відрядна кінцевий результат, тарифні сітки, робочий час, фактично відпрацьований час, нормативне завдання, промислово-виробничий персонал.

Економічна свобода, яку отримали підприємства з початком переходу до ринкової економіки, сприяла зростанню активності в пошуках найраціональнішої організації праці і її оплати. Разом з тим, такі причини, як інфляція, проблеми збуту, порушення господарських зв'язків, нестабільність податкового законодавства та інші, настільки ускладнюють роботу підприємств, що не завжди можуть виплачувати всім працівникам гарантовану системою заробітну плату.

Реалізація антикризових заходів вимагає реформування механізму управління заробітною платою. Його головними складовими є державне регулювання і система соціального партнерства. Нині економічні й організаційні заходи, що вкладаються у цю систему, не спрацьовують.

Тенденція відновлення частки оплати праці у ВВП, яка призупинилась у 1997 р., упродовж першого кварталу 1998 р. істотно не поліпшилась. Питома вага заробітної плати у структурі ВВП становила у 1997 р. 47,6%, а за I квартал 1998 р. – 48,3. у грошових доходах населення вона знизилась відповідно з 53,9 до 50,3% за півріччя. Абсолютний рівень середньомісячної заробітної плати нижчий від травня минулого року.

У 1998 р., як і в минулі роки, спостерігаються значні відмінності в структурі фонду оплати праці в галузях економіки й промисловості.

Для підприємств і організацій галузей, де низька частка основної зарплати і відповідно вагому частку становлять додаткові нарахування (від 57 до 68%), характерний високий рівень середньомісячної заробітної плати. У першому півріччі працівники електроенергетики, нафтопереробної й газової промисловості отримали платню у 2 – 2,6 раза більшу, ніж у середньому в економіці.

Водночас на підприємствах і в організаціях галузей з високою часткою основної заробітної плати рівень середньомісячної зарплати був значно нижчий від середнього показника в економіці. Так, у сільському господарстві, громадському харчуванні, торгівлі, закладах охорони здоров'я, культури, освіти, виробничих видах побутового обслуговування населення, де основна заробітна плата становить 79-91% від фонду оплати праці, середньомісячна заробітна плата була на 17-47% меншою, ніж у середньому в економіці.

Ринкове господарство вимагає чіткого порядку формування витрат, які входять до собівартості продукції. З прийняттям Закону "Про внесення змін до Закону України "Про оподаткування прибутку підприємств" змінився порядок формування витрат. Нове положення про склад витрат виробництва відсутнє, що дає змогу відносити валові витрати на будь-які видатки на оплату праці, спотворюючи її економічний зміст. Упорядкування системи віднесення витрат на заробітну плату на собівартість (валові витрати) чекає свого нагального вирішення.

Отже, реалізація антикризових заходів у сфері реформування механізму управління заробітною платою вимагає:

- оптимізувати структуру заробітної плати й розпочати нормування праці;
- контролювати ціни на енергоресурси й інші матеріальні витрати;

- стимулювати ресурсозбереження диференціацією ставок оподаткування прибутку й запровадженням нормативів збільшення оплати праці за кожний відсоток скорочення матеріальних витрат;
- залучити профспілки до вирішення проблеми ресурсозбереження й розподілу зекономлених коштів, спрямувати їх на зростання доходу.

Для порівняння зазначимо, що в передкризовий період (до 1991 р.) тарифна частина в зарплаті промисловості України становила 60-62%, зараз 45-50%. Слід мати на увазі, що низький рівень тарифної частини зарплати та ефективність виробництва перебувають у прямій залежності.

Форми і системи заробітної плати – це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці і її результатів. Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, роботодавець управляє інтенсивністю і якістю праці конкретного працівника.

За ринкової економіки сталися значні зміни в оплаті праці, які дедалі помітніше залежать як від результатів праці окремого працівника, так і від ефективності діяльності фірми в цілому. За структурою заробітна плата складається з фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Основними чинниками регулювання заробітної плати є форми та системи оплати праці.

На підприємствах в основному застосовують дві форми оплати праці — погодинна (проста погодинна, погодинно-преміальна, їх модифікації) та відрядна (пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна), які уособлюють залежність величини заробітної плати від кількості, якості витраченої праці та її результатів.

Оплата праці на підприємствах здійснюється за погодинною або відрядною формами, а також за системами оплати праці, до яких належать проста погодинна, погодинно-преміальна, пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна.

Погодинна форма оплати праці – це форма оплати вартості та ціни робочої сили за її функціонування протягом певного робочого часу.

За останні два-три десятиріччя погодинна зарплата в багатьох країнах перетворилась у переважаючу форму оплати праці. Нею охоплено приблизно 70% робітників обробної промисловості США, Франції і до 60% промислових робітників Великобританії та Німеччини.

Сучасним бізнесменам вигідно застосовувати погодинну оплату праці, бо вона дає змогу підвищити інтенсивність праці без збільшення її оплати.

Класичним взірцем застосування погодинної форми оплати праці є Японія. У цій країні використовується концепція пожиттєвої зарплати. Вона ґрунтується на стимулюванні не стільки праці, скільки працівника, не просто трудової функції, а всього творчого потенціалу індивіда.

Відомий спеціаліст з проблем праці Т. Фудзімото доводить, що японська система зарплати обумовлює рівень винагороди не виробітком, а вартістю життя працівника.

Введення погодинної оплати праці потребує визначення розрахункової бази мінімальних годинних гарантій в оплаті праці, які розраховуються за формулою:

$$МЗП_{год} = \frac{МЗП_{міс}}{H_{міс}},$$

де $МЗП_{год}$ — мінімальна годинна заробітна плата (грн.);

$МЗП_{міс}$ — мінімальна заробітна плата за місяць (грн.);

$H_{міс}$ — місячна норма тривалості робочого часу (год.).

Погодинну оплату праці за специфічних умов національної економіки доцільно застосовувати в першу чергу для працівників:

- які працюють в умовах неповного робочого дня;
- зайнятих на тимчасових, сезонних, громадських допоміжних роботах та інших роботах з встановленням норм праці;
- які працюють у режимі вторинної чи третинної зайнятості;
- наскрізних професій;
- зайнятих відповідно до трудових договорів, укладених на час виконання певної роботи, як правило, з коротким терміном її виконання.

Серед країн далекого зарубіжжя позитивний досвід застосування погодинної оплати праці накопичено у США. Одна година праці у більшості американців сьогодні коштує не менше 5,15 дол. З 1938 р., коли було затверджено федеральний мінімум погодинної оплати

праці і він дорівнював 0,25 дол., його розмір збільшився майже у 21 раз, у тому числі: з 1938 по 1956 рр. – у 4 рази, з 1957 по 1974 рр. – у 2 рази, з 1974 по 1997 рр. – у 2,6 рази.

При обґрунтуванні мінімальної заробітної плати доцільно розглянути питання про встановлення її розміру на державному рівні не в грошовому виразі, а у співвідношенні до прожиткового мінімуму, що забезпечить її рівну купівельну спроможність в усіх регіонах.

Перехід на погодинну оплату праці усіх галузей економіки, регіонів та категорій працівників необхідно, як і передбачено розпорядженням Президента України "Про невідкладні заходи щодо прискорення реформ і виведення економіки України з кризи" (розділ X, пункт 2), здійснювати поступово, починаючи з 1999 р.

У японських фірмах, на відміну від американських, стимулюють здібних, високопродуктивних і висококомунікабельних працівників в середині кар'єри, така система має три важливих елементи:

- система заробітної плати, яка враховує трудовий стаж і заслуги працівника;
- просування по службі окремих працівників на основі індивідуальних заслуг;
- одноразові виплати в момент виходу на пенсію.

Місячний заробіток працівника японської фірми складається з трьох частин:

- виплат, які залежать від особливостей працівника;
- виплат, які залежать від посади;
- різних видів допомоги.

Розміри виплат, які залежать від особливості працівника, визначаються на основі його стажу та заслуг. За винятком категорії майстрів та керівників ранг оплати працівника не пов'язаний з виконанням ним специфічних функцій, і більш високий ранг працівника означає більш високий статус працівника і прискорене щорічне зростання заробітної плати.

Працівники, які тільки влаштувалися на роботу, мають найменший ранг, що відповідає їхньому рівню освіти.

Оцінка заслуг робітника в цілому відіграє більш важливу роль у вирішенні питання про просування його по службі, а також є важливим фактором при визначенні розміру заробітної плати.

Одним з найважливіших компонентів заробітку працівника японської фірми є вихідна допомога при звільненні. Розмір таких виплат різко збільшується зі збільшенням стажу роботи в компанії, але залежить також від причин звільнення. Працівники, які звільнилися за власним бажанням, допомоги не отримують.

На підприємствах Фінляндії оплата праці ведеться по різноманітних формах та системах оплати. Основний чинник, який впливає на розмір заробітної плати — це кінцевий результат роботи кожного окремого працівника.

"Чітке визначення результатів праці, постановка та оцінка цілей поліпшують мотивацію. Якщо немає зацікавленості в результатах їх досягнення, підлеглий відчуває, що його робота не має жодної цінності".

Виплати, які залежать від посади працівника, знаходяться в тісному взаємозв'язку з виплатами, які залежать безпосередньо від працівника, хоча визначаються за американською схемою оцінки трудових завдань. У доповнення до виплат за контрактом працівники двічі за рік отримують 25% надбавки за будь-яку позаурочну роботу.

З метою стимулювання ефективності праці використовується вагомий щорічний додаток до зарплати працівникам, які найбільше відзначилися; оцінка результатів праці робиться контролерами, які складають річні звіти за результатами роботи підконтрольних їм працівників.

Зарубіжний досвід свідчить про доцільність використання багатофакторних методів оцінки заслуг. При цьому вибір факторів має тісно пов'язуватись з родом діяльності, функціональними обов'язками, характером продукту праці тощо. У США, за свідченням фахівців, фірми частіше використовують такі фактори, як результативність, якість, своєчасність виконання завдань, методи роботи, дотримання правил техніки безпеки, стиль роботи, адаптація до робочого місця тощо.

Заслуговує на увагу багатофакторна модель оцінки заслуг запропонованих англійськими спеціалістами, яка включає набір наступних п'яти факторів а також кількості ступенів (А;В;С;Д;Е):

1. Швидкість виконання роботи, проекту:

- А – дуже повільно;
- В – повільно;
- С – середньо;

Д – швидко;

Е – дуже швидко.

2. Готовність приймання рішення:

А – перекладає відповідальність на іншого;

В – ухиляється від відповідальності;

С – середній рівень;

Д – любить приймати рішення;

Е – шукає відповідальну роботу.

3. Ініціативність у роботі:

А – йде відомим шляхом;

В – зрідка подає пропозиції;

С – середній рівень;

Д – часто подає оригінальні пропозиції;

4. Ставлення до колективу:

А – активний антагоніст;

В – пасивний антагоніст;

С – нейтральний;

Д – пасивно контактований;

Е – активно контактований.

На сучасному етапі розвитку економіки країни, яка характеризується становленням ринкових відносин, однією з найактуальніших проблем є проблема організації системи оплати праці.

В умовах демократизації суспільного життя, переходу до ринкових відносин підприємствам надані широкі права в сфері господарської діяльності, в тому числі і в організації матеріального стимулювання. Трудові колективи мають право встановлювати розмір засобів, які призначені на оплату праці. Підприємства самі можуть на свій розсуд розподіляти ці засоби між робітниками у формі особистих доходів або заробітної плати. Трудові колективи самостійно визначають форми, системи і розміри оплати праці.

У ринкових умовах реалізується принцип зароблюваності грошей для оплати праці. Як заробітну плату підприємство може виплатити тільки ті кошти, що отримає у вигляді доходів від продажу виробленої продукції. Розмір винагороди заробітної плати поставити в залежність від категорії робочого місця, як в американських фірмах, відійшовши від принципу конкретної вартості угод згідно з тарифною ставкою, як і від окладу, який згідно з Галузевою угодою визначається "К" до окладу техніка.

В даному випадку існує загроза несправедливого рішення при оцінці начальником заслуг підлеглих.

В американських фірмах, це питання вирішено через

- чіткий контроль з боку профспілок;
- процедура оцінки заслуг формалізована та стандартизована з метою неможливості прийняття необ'єктивного рішення окремих начальників;
- середній робітник протягом своєї кар'єри оцінюється багатьма різними менеджерами. внаслідок застосування схеми ротації трудових завдань як для керівників, так і для підлеглих;
- багато компаній дозволяє працівникам звертатися у відділ кадрів з проханням про переведення їх у другий підрозділ у випадку незадоволення віднесенням його робочого місця до певної категорії;

У цьому випадку відділ кадрів може задовольнити прохання працівника або провести перевірку об'єктивності виставлення оцінок керівником.

Немаловажну роль в американських фірмах має репутація менеджера серед підлеглих, це значно впливає на його особисту оцінку вищестоящими керівниками, а також на його кар'єру. Тому керівник старається об'єктивно підходити до оцінки роботи підлеглих і така система оплати праці в американських фірмах є дуже поширеною. Кінцевими результатами праці можуть бути:

- зростання продуктивності праці;
- підвищення технічного рівня і якості редуцій;
- скорочення витрат.

Контроль проводиться так, щоб показники результатів праці були максимально об'єктивними, щоб не допустити їх імітації або видимості досягнення.

Основні положення політики заробітної плати на французьких підприємствах в державному секторі полягають у наступному. Заробітна плата є основним елементом контракту між найманим працівником та підприємством, яке постійно піклується про підвищення низької заробітної плати. Структура заробітної плати включає:

- оклад;
- премію, причому розмір премії працюючих в офісах нижчий ніж у виробничих підрозділах;
- винагороду за будь-яку додаткову працю;
- виплати, які компенсують особливі умови праці;
- компенсацію витрат на проїзд до місця роботи (залежно від географічної зони проживання).

Щорічно виплачується річна премія в розмірі місячного окладу. У 1994 р. введена нова тарифна сітка, в якій передбачено 8 кваліфікацій. В рамках кожної кваліфікації виділено 3 рівні, що визначають градації за степенями оплати праці.

В 1996-1999 рр. на Тернопільському державному заводі "Сатурн" було запроваджено елементи оплати праці запропоновані автором статті, які включали в себе передовий досвід розвинутих країн. На основі цього було розроблено нове положення щодо оплати і мотивації праці на даному підприємстві. Основна заробітна плата нараховувалась на загальних підставах, в основі якої тарифна система оплати праці. Премія та надбавки нараховувались з врахуванням стажу роботи на заводі і кваліфікації (розряду для робітників, посади для керівників та спеціалістів). При виході на пенсію працівнику виплачувалась одноразова допомога, при нарахуванні якої враховувалась кількість відпрацьованих років на заводі. На підприємствах України, як державного сектору, так і в акціонерних товариствах, основною залишається тарифна система оплати праці. Тарифна сітка, яка застосовується, передбачає для працівників, які виконують особливо складні і унікальні роботи - 8-ми розрядну тарифну сітку, а для всіх інших робітників основного та допоміжного виробництва - 6-ти розрядну.

Багато за останній час говорять про безтарифну систему оплати праці з врахуванням системи оцінки ефективності роботи. Але ця система ще мало розповсюджена і перебуває в стадії експерименту.

Вирішення стратегічних і тактичних завдань підприємств в значній мірі залежить від форм і систем оплати праці, вибраних підприємством. Слабким місцем при цьому є блок питань, пов'язаних з своєчасною виплатою заробітної плати та проблем, які виникають в умовах нестабільного зовнішнього середовища. Тільки вирішення питання своєчасної виплати заробітної плати дасть можливість розпочати дієву реформу в організації оплати праці та поверне заробітній платі функцію мотивації до праці, так як це є в країнах з розвинутою ринковою економікою.

Література

1. Соколенко "Глобалізація і економіка України".
2. В.В.Томилов, Е.В.Песоцкая "Маркетинг в системе предпринимательства"
3. Девид Бодди, Роберт Пейтон "Основы менеджмента".
4. Питер Дойль "Менеджмент, стратегия и тактика".
5. Джон Д.Дэниеле, Ли Х.Радеба "Международный бизнес"
6. Е.В.Савельев підручник "Міжнародна економіка".
7. Н.А. Сафронов "Економіка підприємства".
8. Праця і зарплата. №11(171) червень 1999.
9. Человек и работа: Информационный бюллетень Министерства труда Украины, июнь 1995 г.
10. Управление по результатам \пер с финского\ М: №39. - Группа "Прогрес", 1993.
11. Горілий А. Г. Економіка ринків праці. - Тернопіль, 1998.
12. Дещо про оплату праці // Праця і зарплата. - 1999. - № 10 (травень).
13. Дієсперов В. До проблеми реформування заробітної плати // Україна: аспекти праці. - 1999. - № 4. - С. 18.
14. Завиновская Г. Т. Организация заработной платы в предприятии. - К.: Вища школа, 1995.
15. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. - К.: Фірма "Праця, 1997.
16. Кулинцев И. Н. Экономика и социология труда. - М.: Центр экономики и маркетинга, 1999.
17. Луговой В. А. Оплата труда: бухгалтерский учет и расчеты. - М.: Бухгалтерский учет, 1997.
18. Павловська Н. Основні напрями подальшого реформування оплати // Соціальний захист. - 1999. - № 4. - С. 59.
19. Черватюк О. Сучасні проблеми організації заробітної плати в Україні // Україна: аспекти праці. - 1999. - № 6. - С.27.