

УДК 331.21

ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ**Волкова Н.В., к.н.держ.упр.***E-mail: nvolkova111@rambler.ru***Соломка Я.А.****Русакевич М.С.***E-mail: 288yan055.9@mail.ru**Дніпропетровська державна фінансова академія*

У статті розглядаються проблеми організації оплати праці на сучасних підприємствах. Визначені соціально-економічні наслідки нераціональної організації оплати праці. Наголошується на важливості чіткого визначення стратегії формування системи оплати праці, гармонізації цієї системи для узгодження потреб працівників і цілей підприємства. Запропоновані напрями удосконалення організації оплати праці, що, зокрема, полягають у переході до гнучких форм оплати праці. Доведено, що сучасний етап розвитку економіки України характеризується необхідністю створення на підприємствах дієвої системи оплати праці. Збільшення вартості робочої сили, податкове навантаження на заробітну плату, заборгованість по заробітній платі – це далеко не повний перелік проблем оплати праці, з якими роботодавці та робітники стикаються дуже часто, тому удосконалення системи оплати праці є надзвичайно актуальним завданням. Встановлено, що для усунення зазначених недоліків організації сукупної суспільної праці зростаючого значення набуває система оплати праці, яка повинна разом з оперативним плануванням забезпечити суворе узгодження трудової діяльності кожного учасника виробництва із загальними плановими показниками підприємства.

Ключові слова: оплата праці, стратегія формування системи оплати, нормування праці, державне регулювання, результативність і ефективність оплати праці

UDC 331.21

PROBLEMS AND AREAS OF IMPROVEMENT OF WAGES**Volkova N.V., PhD in Public Administration***E-mail: nvolkova111@rambler.ru***Solomka Y.A.****Rusakevych M.S.***E-mail: 288yan055.9@mail.ru**Dnipropetrovsk State Finance Academy*

This article discusses the organization of a payment in modern enterprises. Socio-economic consequences of irrational organization wage have been identified. The article emphasizes on the importance of a clear definition of strategy formation wage system, harmonization of the system to match the needs of workers and business objectives. The

directions of improving the organization of wages, which, in particular, is to move to flexible forms of remuneration, have been proposed. The current stage of development of Ukraine needs to create an effective system for enterprises wages. The increase in labor costs, the tax burden on wages, wage arrears - this is not an exhaustive list of issues of wages, which employers and workers face very often, so improving the wage system is an extremely important task. It has been proved that to address these shortcomings of the total social labor of the growing importance of wages which should, together with operational planning to ensure strict coordination of work of each participant to the overall production targets of the company.

Key words: wages, strategy of developing payment systems, valuation of labor, labor, government regulation, effectiveness and efficiency wages

Актуальність проблеми. На всіх етапах розвитку економіки оплата праці була одним з головних інструментів матеріального стимулювання працівників та елементом мотиваційного механізму трудової активності. Від раціональної організації системи оплати праці залежить економічна ефективність підприємства як окремої трудової організації, так і якість трудового життя зайнятого населення. Характер стимулювання праці через систему її оплати визначає також і соціально-психологічний клімат трудового колективу. Актуальність даної теми зумовлена важливістю оплати праці як ключової категорії в управлінні ефективністю виробництва і створенні гідних умов для праці.

Аналіз останніх наукових досліджень. Багато наукових колективів, вчених – економістів досліджують проблеми та напрямки удосконалення оплати праці на ринкових засадах. Питання оплати праці як об'єкту дослідження висвітлювались у працях відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема Д.П. Богині, О.А. Гришнєвої, В.В. Адам-чука, А.В. Калини, А.В. Мерзляка, Б.М. Генкіна, А.М. Колота та ін. Проте аналіз основних досліджень і публікацій з даної проблеми показав, що питання оплати праці потребує постійного вдосконалення та адаптації відповідно до сучасних економічних вимог.

Застосування системи оплати праці має досить значний аспект, пов'язаний із вирішенням як теоретичних, так і практичних проблем та розробкою напрямів удосконалення оплати праці найманих працівників в умовах ринкової економіки. Дослідники розглядають різні аспекти організації оплати праці в трудових організаціях. Так, М. Федотова досліджує проблеми оплати праці, властиві ринковим відносинам; В. Бабич вивчає різні форми

оплати праці з позиції їх раціональності та доцільності застосування. І. Сердюк досліджує питання державного регулювання заробітної плати в Україні.

Аналізуючи доробки вітчизняних вчених-економістів, можна побачити, що питання ефективності оплати праці розглядали багато вчених, оскільки, по-перше, людина зі своїми здібностями, знаннями та навичками є головним виробничим ресурсом, а по-друге, праця людини має гідно винагороджуватися, що є відображенням не тільки її інтересів, а й інтересів власника засобів виробництва, що переслідує економічні цілі.

Однак ще й досі питання удосконалення оплати праці не втратили своєї злободенності і потребують кваліфікованого підходу до їх вирішення, вони є дуже дискусійними і з багатьох аспектів чітко не визначеними, оскільки заробітна плата як економічна категорія поки що не виконує притаманних їй функцій: відтворювальної, регулюючої, стимулюючої та соціальної.

Метою роботи є висвітлення теоретичних аспектів сучасних проблем організації оплати праці на сучасних підприємствах.

Викладення основного матеріалу дослідження. Право вибору системи оплати праці надане більшості недержавних підприємств, на яких бажаною є саме та система оплати праці, яка більше всього відповідає організаційно-технічним умовам виробництва, і тим самим сприятиме поліпшенню результатів трудової діяльності.

Організація заробітної плати включає такий складовий елемент, як її форми та системи. Формами заробітної плати називають способи встановлення її розміру залежно від затраченої праці за допомогою сукупності показників, що відображають результати праці і фактично затрачений робочий час. Вибір почасової чи відрядної оплати праці визначається багатьма факторами. До них належать особливості технології та організації виробництва, форми організації праці, завдання, що ставляться перед виробництвом тощо. Все залежить від того, наскільки форма оплати праці, що застосовується, відповідає конкретним умовам виробництва.

З розвитком виробництва, зміною рівня його технічної оснащеності та організації відбувається еволюція застосування різних форм та систем оплати праці. Традиційні відрядні системи заробітної плати поступово здають свої позиції, водночас поширюються так звані заохочувальні системи. Специфічним різновидом відрядних систем оплати праці є «багатофакторні» та «всефакторні» системи.

У той же час під впливом змін у виробництві відбувається розширення почасової форми оплати праці. Дана форма оплати праці передбачає порівняння якості затраченої в один і той же час різної праці. Це порівняння

здебільшого базується на основі так званої аналітичної оцінки робіт, що одержала найбільше поширення в США. Оцінка робіт здійснюється на основі їх аналізу і класифікації. Застосовується декілька формалізованих методів такої оцінки, при яких найчастіше оцінюється відповідальність, кваліфікація, розумові та фізичні зусилля, умови праці. Кожен фактор оцінюється в грошовому вираженні або певній кількості балів. Міра складності робіт визначається шляхом співставлення сумарної оцінки її по факторах.

На організацію оплати праці впливає й власне організація праці, яка являє собою складний процес раціонального поєднання робочої сили з предметами та засобами праці, що забезпечує ефективне їх використання і досягнення якісних результатів при відповідних умовах виробництва. Організація праці змінюється і вдосконалюється залежно від зміни вищезазначених чинників. Розвиток науково-технічного прогресу призводить до удосконалення засобів виробництва і, відповідно, методів управління персоналом. Тому організація праці повинна постійно удосконалюватися, використовуючи набутий досвід і сучасні технології, що має відбиватися на формах її максимальної оплати праці.

Удосконалення організації оплати праці підвищує її трудову мотивацію, продуктивність праці та впливає на кінцеві результати роботи. Проте проблема удосконалення полягає у тому, що зміни в оплаті праці повинні відбуватися на основі нормування праці. Нормування праці є одним із елементів організації заробітної плати, а також інструментом управління працею.

Відродження нормування праці набуває особливого значення у зв'язку з тим, що воно відіграє значну роль у вирішенні соціальних завдань, у тому числі забезпечення більш сприятливих можливостей для росту задоволеності працівників роботою, найбільш повного використання їх інтелектуального потенціалу. В той же час розвиток нормування праці було поставлено під загрозу внаслідок ліквідації закладу, що займався нормуванням праці на державному рівні – Центру продуктивності Міністерства соціальної політики України (м. Краматорськ) згідно наказу згаданого міністерства від 28.03.2013 р. №151.

На жаль, в Україні у сучасних умовах проблемі нормування праці не приділяється належної уваги. Поширеною є думка про те, що нормування праці - це пережиток командно-адміністративної системи, який непридатний для застосування у ринкових умовах. Тому на підприємствах нормування праці вкрай занедбане. Такий підхід має негативні наслідки, оскільки втрачається зв'язок між мірою праці і її оплати, що не тільки приводить до «перекосів» в організації заробітної плати, а й негативно позначається на

ефективності виробництва, бо втрачається контроль за одним з його найважливіших факторів – живою працею.

Регулювання і організація заробітної плати під впливом змін в економіці та виробництві піддаються безперервним змінам та уточненням. На сьогодні, у відповідності із законодавством, правове регулювання оплати праці здійснюється державним (як правило, імперативним) і договірним методами. Для ефективного вдосконалення елементів оплати праці необхідним є державна підтримка та надійна законодавча база з урахуванням сучасного темпу економічного життя та інших актуальних проблем [7, с. 29].

Сучасна різноманітність форм власності на засоби виробництва і найманої праці передбачає обов'язкове регулювання державою відносин з оплати праці через нормативно-законодавчі механізми державних гарантій та оподаткування, а не через безпосереднє втручання в цю сферу на рівні підприємств та організацій [4, с. 33].

Першочерговими завданнями реформування політики оплати праці в Україні на думку науковців Державної установи «Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин» Міністерства соціальної політики України є:

1. Підвищення рівня оплати праці.

1.1. Всебічне дослідження механізму формування заробітної плати на ринку праці.

1.2. Підвищення ефективності механізму регулювання заробітної плати на основі соціального партнерства.

1.3. Всебічне (із залученням фахівців різних сфер науки - медиків, фізіологів, психологів) вивчення питання обґрунтування розрахунку встановлення мінімального галузевого стандарту оплати праці.

1.4. Створення умов для збалансованого зростання частки оплати праці у ВВП та в собівартості продукції.

1.4.1. розробка програм, спрямованих на економію матеріальних та енергетичних ресурсів;

1.4.2. введення систем щодо регулювання інших операційних витрат;

1.4.3. забезпечення Державною службою статистики України соціальних партнерів інформацією щодо показників виробництва валової доданої вартості, доповнивши її інформацією про частку оплати праці у доданій вартості;

1.4.4. періодичне проведення центральними органами виконавчої влади моніторингу продуктивності праці та використання робочого часу з розробкою відповідних заходів у випадках очевидного погіршення ситуації;

1.4.5. підвищення розміру актуалізація до умов сьогодення мінімальної заробітної плати та розміру прожиткового мінімуму;

1.4.6. розроблення зваженої макроекономічної політики, спрямованої на підвищення частки заробітної плати у собівартості продукції;

1.4.7. науково обґрунтована розробка індикативних рівнів ФОП (фонду оплати праці) у собівартості продукції (послуг) та ВВП для підприємств з урахуванням їх типів, галузевої приналежності, рівня модернізації, енергоспоживання тощо.

1.5. Боротьба з явищем заборгованості із виплат заробітної плати.

2. Вирішення гострих проблем з оплати праці працівників бюджетної сфери.

2.1. Вирішення основних проблем в оплаті праці працівників підприємств, організацій та установ бюджетної сфери:

- усунення диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової (подібної) кваліфікації, які виконують однаково (подібну) за складністю та функціональними ознаками роботу;

- відновлення порушених міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, яке виникло внаслідок підвищення тарифних розрядів для окремих закладів бюджетної сфери;

- піднесення рівня оплати праці фахівців бюджетної сфери вищої кваліфікаційної категорії до критеріїв гідної оцінки їхнього рівня професійної кваліфікації;

- підвищення ставки першого розряду ЄТС (Єдиної тарифної сітки) працівників бюджетної сфери до рівня, не нижчого за мінімальну заробітну плату.

2.2. Реформування оплати праці державних службовців.

3. Розробка комплексних заходів щодо подолання «заробітної плати у конвертах».

4. Реформування системи державного управління політикою доходів і заробітної плати [9].

Причинами загострення проблеми державного регулювання оплати праці є:

- відсутність дієвого контролю з боку держави за політикою оплати праці;

- недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці;

- невиконання чинного законодавства [3, с. 15].

Отже, необхідно переглянути політику регулювання оплати праці в частині посилення контролюючих функцій держави за процесом формування та розподілу витрат від національного до локального рівнів економіки, що

зумовлює необхідну розробку методології та основ обґрунтованого збільшення витрат на оплату праці в Україні.

Діючі на сьогодні в Україні ставки прибуткового податку гальмують зростання заробітної плати, через що трудові прибутки, які в нормальній ситуації мають виражатися у формі оплати праці, стають «тіньовими», фальсифікуючи статистику загальних прибутків населення. Приведення податкового законодавства у відповідність до вимог часу дасть змогу знизити податковий прес на підприємства і забезпечити можливість збільшення фонду оплати праці.

В умовах демократизації суспільних відносин важливого значення набувають відносини соціального партнерства, що передбачають узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників, зокрема, і у сфері оплати праці.

Рівень життя зайнятого населення в більшості випадків залежить від розміру заробітної плати. Адже, заробітна плата є, з одного боку, основним джерелом грошових доходів найманих працівників, основою матеріального доходу членів їхніх сімей, а з іншого, – певною частиною витрат роботодавця на виробництво і найефективнішим засобом спонукання працівників до високопродуктивної і найманої праці.

За сучасних умов соціально-економічного розвитку підприємств України істотно зростає актуальність проблеми підвищення рівня заробітної плати та вдосконалення механізму управління оплатою праці.

В умовах ринкової економіки система оплати праці на підприємстві повинна бути сприйнятливою до змін зовнішнього і внутрішнього середовища. Досягти цього можна, використовуючи стратегічний підхід до формування системи оплати праці, який полягає у розробці довгострокових планів щодо розвитку системи оплати праці на підприємстві й забезпечує отримання доданої вартості від інвестицій в оплату праці. Даний підхід дозволяє трудовій організації сформувати висококваліфікований і мотивований трудовий колектив і, як наслідок, отримати конкурентні переваги [2, с. 70 - 74].

Основною метою стратегії формування системи оплати праці є створення на підприємстві такої системи оплати праці, яка була б ефективною як з позицій працівників, так і роботодавців.

Розробка і реалізація стратегії формування системи оплати праці включають чітке формування мети і завдань системи оплати праці, вибір з існуючих систем оплати праці найбільш прийнятної до умов конкретного підприємства, впровадження нової системи оплати праці на підприємстві та регулярне проведення оцінки ефективності її функціонування. Так, наприклад, для торговельних підприємств умовою створення ефективної системи оплати

праці, яка дозволить йому розвиватися, є застосування клієнтоорієнтованої комерційної концепції бізнесу. Тобто, задоволеність клієнта – головний показник роботи всіх співробітників трудової організації.

Однією з проблем розвитку сучасних підприємств є наявність заборгованості по заробітній платі. Так, станом на 01.04.2013 р. заборгованість по заробітній платі була найбільшою у Донецькій, Харківській та Київській областях і становила відповідно 23,5%, 9,2% і 8,1% від загальної заборгованості по Україні. Судячи по даних 2013 р., найбільша заборгованість була в лютому-березні, найменша – у листопаді.

Удосконалення системи організації оплати праці підприємства в контексті створення ефективного мотиваційного механізму повинно базуватися на наступних принципах: дотримання конституційних прав і свобод людини на працю, що дозволить заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини і, перед усім, його права на працю [1, с. 21].

Трансформуючи систему оплати праці, перш за все, необхідно викликати довіру співробітників компанії, оскільки будь-яке нововведення завжди викликає настороженість. До нової системи оплати праці слід насамперед закласти таку мотивацію, яка б орієнтувала співробітників на задоволення клієнтів компанії. При впровадженні нової системи оплати праці необхідно:

- провести навчання керівників підприємства конкретній системі оплати праці, яку підприємство збирається впровадити з метою подальшого пояснення іншим принципів нової системи оплати праці;
- організувати постійну консультативну підтримку співробітників щодо інтерпретації політики оплати праці;
- визначити адаптаційний термін для переходу на нову систему оплати праці.

При зміні компенсаційної системи, що супроводжується кардинальними змінами та ламкою стереотипів, що склалися, необхідно постаратися зберегти і реалізувати певну мету і принципи, які необхідні підприємству.

Отже, основними проблемами організації оплати праці на сучасних підприємствах є:

1. відсутність чіткості визначення стратегії формування системи оплати праці;

2. відсутності зв'язку оплати праці із результатами роботи та професійними характеристиками працівників;

3. низький рівень оплати праці окремих категорій працівників, що не відповідає реальному прожитковому мінімуму;

4. невиконання зарплатою всіх притаманних їх функцій (відтворювальної, соціальної, мотиваційної тощо);

5. відсутність на деяких підприємствах нормування праці, що є причиною диспаритету між витратами праці та винагородженням за неї.

Соціально-економічними наслідками нераціональної організації оплати праці є:

- незадоволеність умовами праці;
- падіння мотивації праці працівників;
- недоотримання прибутку;
- зниження якості життя працівників.

Висновки. З огляду на кризовий характер сучасної економіки України процес реформування та удосконалення організації оплати праці повинен охоплювати всі економічні та інституціональні структури, пов'язані зі сферою формування і розподілу доходів. Все більше стає очевидним, що вдосконалення системи оплати праці – це не одноразовий захід, а тривалий процес, синхронний за змістом і часом загальному ходу соціально-економічних реформ. Однак для повнішого задоволення особистих і суспільних потреб, вирішення завдання підвищення ефективності виробництва, конкуренто-спроможності продукції, що випускається, працівників підприємства, у тому числі й керівників, потрібно поставити в такі умови, які спонукатимуть їх до покращення використання ресурсів. Найважливішим напрямом удосконалення організації оплати праці на нашу думку, є підвищення її гнучкості. Розмір заробітної плати працівника має бути тісно пов'язаний з індивідуальними трудовими досягненнями, результатами діяльності підрозділу, підприємства в цілому. Для цього необхідно впроваджувати процедури гармонізації оплати праці та грейдування посад за їх цінністю для трудової організації.

Напрямами удосконалення організації оплати праці в сучасних трудових організаціях є:

1) гармонізація системи основної оплати праці за її основними цілями і стратегіями винагородження персоналу (стратегією людських ресурсів) і стратегією компанії шляхом:

- запровадження системи збалансованих показників компанії та ключових показників ефективності діяльності працівників;

- грейдування робочих місць за визначенням цінності їх позицій для компанії;

2) впровадження нових схем оплати праці – гнучких тарифів, єдиних тарифних сіток;

3) впровадження системи соціальних послуг з можливістю вибору працівниками.

Дані заходи сприятимуть мотивації персоналу, закріпленню на робочих місцях високопродуктивних працівників, більш раціональному використанню фонду оплати праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Андрущенко Л. О. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці / Л. О. Андрущенко // Довідник економіста. – 2012. - № 1. С. 21.
2. Безбатько О. Удосконалення системи оплати праці: проблеми та шляхи вирішення / О. Безбатько, В. Манакіна // Довідник економіста. – 2011. – № 12. – С. 70 – 74.
3. Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально – економічного захисту найманих працівників / К. Бондарчук // Україна: Україна: аспекти праці. – 2012. - № 1. С. 15.
4. Бурачек І. В. Удосконалення організації оплати праці на підприємствах / І. В. Бурачек // Україна: аспекти праці. – 2011. - № 1. С.35.
5. Донцова В. Г. Особливості застосування методів нормування праці / В. Г. Донцова // Довідник економіста. – 2011. - № 2. С. 11.
6. Економіка праці та соціально – трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. Наук. проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – 711 с.
7. Костенко А. К. Удосконалення оцінки праці у контексті реформування оплати праці / А.К. Костенко // Україна. – 2013.- № 2. С. 29.
8. Мул Н. А. Організація праці на підприємстві: основні завдання та напрями удасконалення / Н.А. Мул // Україна. – 2012. № 1 С. 70 – 75.
9. Інформаційна записка «Основні підходи щодо реформування політики оплати праці в Україні» / Мельник С. В., Кузьменко В. В. [Електронний ресурс] //Сайт державної установи «Науково-дослідний інститут соціально-трудоових відносин» Міністерства соціальної політики України. – Режим доступу: <http://www.lir.lg.ua/oplata.html>