

УДК 331.2

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Сухорукова Т.Г., к.э.н., доцент,
Дудина Е.С., здобувач (УкрГАЗТ)*

У роботі розглядаються проблеми оплати праці в Україні, основні підходи до регулювання системи оплати праці в розвинених країнах, а також можливість вживання досвіду розвинених країн по усуненню негативних явищ в організації оплати праці на вітчизняних підприємствах. Розроблені рекомендації по вживанню механізму регулювання оплати праці.

Ключові слова: *оплата праці, заробітна плата, управління*

Актуальность темы. Постановка проблемы. Основная цель реформ, происходящих сегодня в Украине, определяется эффективным воспроизводством и использованием трудового потенциала. Достижение этой цели требует комплексного подхода к решению проблемы регулирования оплаты труда. В условиях формирования рыночных отношений привлечение, закрепление и стимулирование высококвалифицированных, инициативных и ответственных работников приобретает первостепенное значение. Возрастает потребность в усилении мотивации труда рабочих, руководителей и специалистов. Данный факт предопределяет актуальность темы, выбранной для научной статьи.

Совершенствование оплаты труда призвано улучшить материальное положение и повысить социальные гарантии труда работников отечественных предприятий, усилить стимулирующую роль заработной платы в подъеме уровня деятельности на каждом рабочем месте, обеспечить высокое качество персонала.

Анализ публикаций. В наиболее общем виде оплата труда работников представляет собой компенсацию работодателем труда наемного работника, соответствующую количеству и качеству выполненной работы. Размеры этой компенсации имеют вполне определенные количественные границы, поскольку, с одной стороны они должны обеспечить: работнику – определенный уровень удовлетворения его личных и социальных потребностей; работодателю – получение от работника результата, необходимого для достижения конечной цели предприятия [1].

Оплата труда в условиях рыночной экономики позволяет в конкретных условиях определить цену рабочей силы. Цена рабочей силы - это денежное выражение ее стоимости, отражающее уровень затрат, необходимых на воспроизводство рабочей силы, с учетом спроса и предложения и дифференцированных по сегментационным признакам [2]. Ценой рабочей силы выступает заработная плата. Заработная

плата - это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу [3].

Большую роль в организации оплаты труда играют формы и системы заработной платы. Наиболее эффективна та форма оплаты труда, которая способствует росту выработки, улучшению качества изделий, снижению их себестоимости и получению дополнительной прибыли, обеспечению сочетания интересов работников с интересами коллектива предприятия.

Рост потребительских цен и стоимости жизни заставляет законодателя периодически пересматривать минимальный размер оплаты труда. С этой целью используется такой рычаг управления, как индексация заработной платы. Индексация – это увязка денежных доходов населения с темпами роста цен, т.е. инфляции, осуществляемая государством для поддержания реальных доходов населения на определенном уровне.

Выделение проблемы статьи. Несмотря на то, что вопросы организации оплаты труда постоянно находятся в центре внимания теоретиков, практиков и законодателей, существует целый комплекс проблем, требующих своего разрешения. К таким проблемам относятся: дифференциация заработной платы; снижение покупательской способности заработной платы; несоответствие между темпами роста производительности труда и реальной заработной платы и другие.

Основными задачами статьи являются: анализ проблем оплаты труда в Украине, исследование регулирования оплаты труда в развитых странах; оценка возможности использования опыта развитых стран для решения проблем оплаты труда на отечественных предприятиях и разработка рекомендаций по практическому применению мирового опыта регулирования оплаты труда.

Основной материал. Предложения.

Сегодня уровень заработной платы обуславливается не только качеством рабочей силы, но и местом работы (видом деятельности) и формой собственности. Наиболее актуальные вопросы оплаты труда связаны с ее дифференциацией. Реалии сегодняшнего дня показывают, что в отраслях, где работают наиболее квалифицированные работники (образование, здравоохранение и т.д.) среднемесячная заработная плата значительно ниже средней зарплаты по стране. За последние десять лет абсолютными лидерами по темпам роста заработной платы были не те виды деятельности и отрасли, которые определяют прогресс государства, а те которые связаны либо с монопольным положением отрасли либо с финансовыми структурами.

Характерно, что наибольший разрыв (5,4 раза) между максимальным уровнем средних зарплат (в сфере финансовой деятельности) и наиболее низким уровнем зарплаты (в сельском хозяйстве, охоте и связанных с ними услугах) был в 2001 году, а минимальный (3,5 раза) – в 2006 году. То есть в Украине были и остаются неудовлетворительные соотношения заработной платы, а это означает, что заработная плата не формируется под влиянием определенных мировой практикой факторов, определяющих уровень оплаты труда: количества и качества труда, результатов труда.

Реальное изменение покупательской способности заработной платы можно представить посредством определения реальной заработной платы за определенный период времени. Сегодня цены на потребительские товары и услуги за период с 1991 года (база – декабрь 1990 года) до 2010 года увеличились в 603 тыс. раз. Номинальная заработная плата за это период увеличилась в 508 тыс. раз. В этом плане необходимо отметить негативное соотношение между номинальной и реальной заработной платой, а также между уровнем минимальной заработной платы и прожиточным минимумом. За последние десять лет он колебался в пределах 0,86 – 0,91. Соотношение минимальной заработной платы и прожиточного минимума только в 2009 году составило единицу. В последнее десятилетие максимальное отдаление минимальной заработной платы от прожиточного минимума было в 2000 году (0,31), а минимальное – в 2008 году (0,97). По данным Мирового банка, отношение минимальной заработной платы к прожиточному минимуму составляет: в Великобритании 6,4; Франции – 4,7; Латвии, Эстонии, Польше – 2,5 [4].

Как известно, одна из основных макроэкономических пропорций – соотношение между темпами роста производительности труда и реальной заработной платой. В нормальных

экономических условиях темпы роста реальной заработной платы и доходов населения, как по всей экономике, так и в отдельных отраслях и видах экономической деятельности не могут превышать реальные темпы роста производительности труда. В Украине темпы роста реальной заработной платы стабильно превышают темпы роста производительности труда. К сожалению, этот разрыв ежегодно увеличивается. Производительность труда в Украине составляет только 30% производительности труда в странах Европейского Союза. Даже по сравнению со странами бывшего социалистического лагеря – Польшей, Чехией, Словенией и Венгрией – этот показатель составляет только 44% [5]. Одновременно уровень заработной платы в нашей стране составляет не 30 – 40% зарплаты стран ЕС, а только приблизительно 4 - 17%. Безусловно, что при такой разнице в оплате труда украинские трудящиеся будут выезжать за рубеж. По оценкам экспертов сегодня за рубежом работают 4 – 5 млн. украинцев.

Существенной проблемой в оплате труда является ее тенезация. По оценкам экспертов размер скрытой заработной платы в Украине составляет приблизительно 50% легальной. В то же время в большинстве стран мира порог границы уровня "теневой" экономики – 20%. Не менее важной проблемой является поляризация работающих на супербогатых и очень бедных.

Большой опыт в регулировании оплаты труда в развитых странах накоплен в части установления и изменения минимальной заработной платы (МЗП). Так, в Южной Корее закон о минимальной заработной плате был введен в январе 1988 года, при определении которой берут во внимание среднюю заработную плату, производительность труда и стоимость жизни. Для контроля изменения стоимости жизни Совет по МЗП регулярно проводит соответствующие обследования стоимости жизни, а также может устанавливать почасовую, поденную, понедельную и месячную МЗП.

В Японии закон о МЗП работает с 1959 года. Текущий механизм фиксации МЗП регулирует центральный орган (Центральный консультативный комитет по МЗП), который дает управленческие указания по регулированию региональной МЗП. Местные (префектурные) советы по заработной плате определяют региональные ставки, а специальные промышленные комитеты устанавливают МЗП для отдельных отраслей промышленности.

В странах с развитой рыночной экономикой в процессе определения и пересмотра размеров минимальной заработной платы, как правило, ориентируются на динамику среднемесячной заработной платы. Минимальная заработная плата

устанавливается в виде фиксированного процента среднемесячной заработной платы. Сравнение средней заработной платы и доходов населения является одним из наиболее распространенных критериев определения минимальной заработной платы в мире. Примечательно, что Советом Европы минимальную заработную плату рекомендовано устанавливать до 60% национальной средней чистой заработной платы. В некоторых странах размер минимальной заработной платы устанавливается в размере 50% средней заработной платы. По расчетам экспертов Евросоюза минимальная заработная плата должна составлять 2,0 – 2,5 прожиточного минимума.

Важным вопросом регулирования заработной платы в развитых странах является дифференциация в оплате труда. В развитых странах нет большой дифференциации в оплате. В Швеции одна из самых низких в мире дифференциация в оплате труда (1:3). Это означает, что работник самой низкой квалификации получает всего в 3 раза меньше, чем высококвалифицированный работник. В Японии дифференциация тарифных ставок составляет 1:4. Здесь, естественно, не учитываются премии, дивиденды по акциям и т.д. а речь идет только о тарифе и окладе.

Опыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует о преимущественном применении единых тарифных ставок для работников, специалистов и служащих. Что касается “технологии” построения единых тарифных ставок, их разнообразия, то для зарубежной практики характерна пестрота. Каждая отрасль, как правило, разрабатывает свои тарифные сетки, которые в свою очередь модифицируются на уровне фирм.

В Италии в разных отраслях число разрядов в тарифной сетке колеблется от шести (в обувной промышленности, строительстве) до одиннадцати (в химической и полиграфической отраслях, банковской сфере, связи). На уровне предприятия дополнительно вводятся промежуточные разряды, особенно в верхней части сетки. В американской автомобильной корпорации “Форд Моторс” используется 23-ступеневая тарифная сетка. На предприятиях угольной промышленности Франции все работники (за исключением директора) классифицируются по 22-разрядной шкалой.

Существенные отличия имеют тарифные сетки, применяемые в фирмах Японии. Сегодня японские фирмы в большинстве случаев применяют синтезированную систему определения заработной платы. При этом тарифная ставка определяется на основе учета возраста и стажа, а так называемая трудовая ставка - на основе квалификации (разряда или категории) и результативности труда.

Учитывая тот факт, что большинство отечественных предприятий не имеют сегодня финансовых средств для значительного повышения заработной платы, необходимо в первую очередь усилить мотивацию персонала предприятий к труду. Известно, что заработная плата является только частью затрат работодателя на содержание рабочей силы. Поэтому, необходимо включать в операционные затраты предприятия все расходы работодателя на персонал.

Материальное стимулирование результатов труда должно опираться на современные приемы и методы рационализации производства. Речь идет о создании автономных рабочих бригад, гибкого режима производства, использование разных форм участия работников в прибылях и делах предприятия. На повышение производительности труда и эффективности производств должны “работать”: надбавки за сложность и интенсивность работы, премии за экономии материальных ресурсов, внедрение новой техники, вознаграждение по итогам работы за год и т.д.

Актуальным направлением усиления мотивации труда является использование передовых систем оплаты труда. Речь идет, в первую очередь, о бестарифной системе оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда – это форма организации оплаты труда, в которой не используются гарантированные тарифные ставки и должностные оклады, из них исключают большинство видов премий, доплат и надбавок. В основе этой системы лежит долевое распределение заработанных коллективом средств между работниками в соответствии с принятыми соотношениями (коэффициентами) в оплате труда разного качества (в зависимости от квалификации должности, специализации работников).

Важным направлением является изменение методики расчета минимальной заработной платы. Отечественные ученые считают, что минимальная заработная плата должна выполнять все функции заработной платы и быть дифференцированной по отраслям, подотраслям, профессиям или их группам и регионам. Это объясняется тем, что расходы на удовлетворение потребностей работников разных профессий разные.

Следует отметить, если отраслевых соглашений у нас сегодня 80, то видов экономической деятельности – более 800. Поэтому было бы целесообразным дифференцировать минимальную заработную плату по укрупненным видам экономической деятельности, которых насчитывается 40 – 45.

С целью повышения производительности труда, было бы целесообразно ввести в отечественную практику положительный опыт заключения технологических соглашений. Подобные соглашения заключаются в развитых

странах с середины 90-х годов. Наибольшее расширение ни получили в скандинавских странах. Цель этих соглашений, с одной стороны – повышение эффективности труда, а с другой – смягчение негативных последствий внедрения микроэлектронной техники и компьютеризации. Отраслевые технологические соглашения предусматривают консультации с профсоюзами по вопросам внедрения микроэлектроники, переподготовки работников, профессионально – квалификационный уровень которых не соответствует технике.

Не менее важной является задача регулярной индексации заработной платы. В мировой практике частота индексаций, в первую очередь связана с установлением предельного уровня повышения цен. Как правило, в странах с развитой рыночной экономикой это величина повышения цен, с которой начинается индексация, устанавливается на уровне от 0,2 до 2,1 %. Производители товаров и услуг с развитой рыночной экономикой индексируют заработную плату и денежные доходы населения не потому, что они заботятся о том, что снизятся реальные доходы работников, а потому, чтобы не пострадали их интересы и прибыли. Нарушение действующего баланса между заработной платой или доходами населения и ценами приводит к снижению покупательной способности населения, сокращению объемов производства и сокращению прибыли. Индексация – это не последствие инфляции, а средство, инструмент ее останки, и чем раньше он начинает действовать, тем борьба с инфляцией будет более эффективной.

Выводы и перспективы дальнейшей работы. Конкурентоспособность предприятия во многом определяется эффективностью

использования “человеческого капитала”, качеством персонала, обеспеченностью квалифицированной рабочей силой, стабильностью и степенью мотивации труда. Вытеснение человека машинами меняет его роль: он становится контролером, который управляет сложными процессами. Дорогое оборудование увеличивает цену ошибки человека в тысячу раз, повышает ответственность за точность операций, за правильность выбранного решения. Поэтому на первое место выдвигается качество рабочей силы.

Естественно, что повышение качества жизни не возможно без адекватного уровня заработной платы, без соблюдения тех принципов организации оплаты труда, которые сформировались за весь период развития рыночной экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Экономика предприятия: [Текст] Учебник для вузов / Проф. В.Я. Горфинкель, проф. В.А. Швандар и др. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 670 с.

2 Персонал. Словарь понятий и определений. [Текст] / Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г.– М.: “Экзамен”, 1999. – 512 с.

3 Кодекс законов о труде Украины [Текст]. – Х.: ООО “Одиссей”, 2007. – 144 с.

4 Ноулер Л. Статистические методы контроля качества продукции [Текст] Ноулер Л. – М.: Экономика, 1989. – 246 с.

5 Куліков Г. Шляхи регулювання оплати праці в Україні [Текст] / Куліков Г. // Праця і зарплата. – 6 серпня 2008 р.

Аннотация. В работе рассматриваются проблемы оплаты труда в Украине, основные подходы к регулированию системы оплаты труда в развитых странах, а также возможность применения опыта развитых стран по устранению негативных явлений в организации оплаты труда на отечественных предприятиях. Разработаны рекомендации по применению механизма регулирования оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, управление

Summary. The problems of payment of labour are in-process examined in Ukraine, basic going near adjusting of the system of payment of labour in the developed countries, and also possibility of application of experience of the developed countries on the removal of the negativnikh phenomena in organization of payment of labour on domestic enterprises. Developed recommendation on application of mechanism of adjusting of payment of labour.

Keywords: payment of labour, ettlings, management

Рецензент к.э.н., доцент УкрГАЗТ Шраменко Е.В.
Эксперт редакционной коллегии к.э.н., доцент УкрГАЗТ Боровик Ю.Т.