

АРТЕМЕНКО О.О., кандидат економічних наук, доцент,
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка

ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У СФЕРІ МАТЕРІАЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА

Артеменко О.О. Вітчизняний та іноземний досвід регулювання заробітної плати у сфері матеріального виробництва

В статті розглянуті науково-методичні обґрунтування тарифних умов, розглянуті способи розроблення нормативів праці та взаємозв'язок винагороди за працю, її впливу на кваліфікацію працівників та розглянуті шляхи забезпечення вибору різних варіантів форм, систем і моделей заробітної плати.

Також розглянута безтарифна система оплати праці, що є різновидом колективно-індивідуальної форми оплати праці кожного працівника та залежить від фонду заробітної плати в цілому. Розподіл працівникові кожної категорії частки з фонду заробітної плати здійснюється з застосуванням коефіцієнта кваліфікаційного рівня, який визначається в залежності від кінцевого результату діяльності організації та її особистого внеску.

Ключові слова: вартість життя, заробітна плата, заборгованість, оплата праці, продуктивність праці, робоча сила, функції заробітної плати.

Постановка проблеми. В умовах ринкової економіки керівників і фахівці різних підприємств почали відмовлятися від використання традиційної тарифної системи гарантованих тарифних ставок та посадових окладів, почасової та відрядної оплати праці, у тому вигляді, в якому вони застосовуються на практиці. Гарантовані ставки і оклади виступають головною перешкодою розмірів заробітної плати та заінтересованості працівників у розвитку та реалізації їх здібностей, та взаємозв'язку винагороди за працю та результатів виробництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На практиці взаємозв'язок винагороди за працю, її впливу, кваліфікації працівників, забезпечується вибором різних варіантів форм, систем і моделей заробітної плати.

Чому все таки існує таке негативне відношення до ставок та окладів, які роками домінували в сфері матеріального стимулювання? Наведемо декілька причин.

По-перше, перевищення міри праці, за яку виплачується ставка чи оклад, або не передбачає підвищення і не супроводжується ростом її оплати або підвищення незначне і злегка відчутне для персоналу. Таким чином, тарифні ставки та посадові оклади працівники традиційно пов'язують з тією граничною кількістю та рівнем якості праці, перевищення яких

матеріально не вигідно для них. Часто спрацьовує принцип: навіть працювати більше і краще, якщо заробіток не перевищує ставку чи оклад.

По-друге, нинішня процедура для розрахунку ставок та окладів, при якій міра оплати випереджує міру праці (спочатку встановлюється гарантований розмір ставки або окладу, а уже потім «під нього» очікується адекватний трудовий внесок), дозволяє можливість їх платежів без відповідного досягнення результатів праці співробітниками. У цьому випадку у працівника виникають деякі інші у порівнянні з першим випадком міркування: чи варто досягати навіть необхідних результатів, визначених тарифною системою, коли і без цього видається, як мінімум, гарантована ставка чи оклад.

Така організація виплати ставки та окладів розслабляє працівників і не мотивує їх до високопродуктивної роботи. Крім того, це суперечить принципу розподілу по праці в його класичному розумінні, тому що допускає рівну винагороду за нерівну працю.

Саме в цьому одна з причин для свідомого недовикористання працівниками своїх фізичних та розумових здібностей, як зазначено на початку статті.

По-третє, гарантовані ставки та оклади більше відповідали моделям госпрозрахунків які передбачали формування гарантованих

фондів заробітної плати. Іншим прогресивним моделям господарювання (тим більше ринковим відносинам) вони не тільки не відповідають, але й заперечують, адже зараз фонд оплати праці залежить від результатів господарської діяльності підприємств, попиту споживачів на продукцію розмірів прибутку.

Формулювання цілей статті. Метою даної публікації є науково-методичне обґрунтування тарифних умов, розроблення нормативів праці та взаємозв'язок винагороди за працю, її впливу на кваліфікацію працівників. Забезпечення вибору різних варіантів форм, систем і моделей заробітної плати.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відсутність економічних підстав задалегідь, до отримання трудовим колективом конкретних кінцевих результатів, встановлювати гарантовані тарифні ставки та оклади, які потім можуть бути не виплачені працівникам через недостатній розмір заробітного фонду. Іншими словами, нелогічно негарантований динамічний фонд оплати праці розподіляти поміж працівниками по гарантованих стабільних ставках та окладах. Це відповідно передчасному точному розподілу ще невиробленого продукту.

Наведені аргументи, свідчать про неефективність тарифних ставок і посадових окладів, підтверджують доцільність переходу на інші, наприклад, безтарифні, рейтингові системи заробітної плати. Правові можливості у зв'язку з цим підприємству надаються. Такі моделі розроблені і доволі успішно застосовуються в багатьох підприємствах країни. Вони достатньо схожі і засновані на дольовому розподілі коштів, призначених для оплати праці в залежності від різних критеріїв.

Впровадження безтарифної системи, яка пропонується умовах ринкової економіки, обґрунтовується такими аргументами:

- невикористання гарантованих тарифних ставок і посадових окладів;
- спроби пов'язати заробітну плату з попитом на товари і послуги організації та конкурентоспроможністю продукції;
- ліквідацію зрівнялівки в оплаті праці

працівників однієї професії і кваліфікації;

– подоланні протиріччя між інтересами і продуктивністю одного працівника і малої соціальної групи (бригада, відділ);

– відсутності матеріальної і моральної зацікавленості працівників у постійному підвищенні кваліфікації та професійної майстерності;

– введення коефіцієнтів кваліфікаційного рівня, які відображають кваліфікацію працівника, професійна майстерність і т. д.

Безтарифна система оплати праці ґрунтується на коефіцієнт кваліфікаційного рівня, який може підвищуватися протягом усього трудового життя працівника і реально впливати на зростання оплати праці. Основні типи цього коефіцієнта:

– кваліфікаційні – враховують загальний стаж роботи, професію, освіту, кваліфікацію, стаж роботи в організації, трудовий потенціал працівника і його значимість в організації. Всі перераховані оціночні характеристики узагальнюють коефіцієнти і визначають основну частку оплати праці (60-70% загального розміру оплати праці);

– результативні, які характеризують конкретний внесок працівника в кінцеві результати організації за певний період. Питома вага результативних коефіцієнтів становить 30-40% загального розміру оплати праці працівника.

Серед безлічі систем оплати праці, формування яких відбувалося з 1970-х років, можна виділити систему збалансованих показників (Balanced Scorecard).

Система збалансованих показників - результат тривалих досліджень професора розвитку лідерства в Гарвардській школі бізнесу Роберта Каплана і засновника і президента Balancs Scorccard Collaborative, Inc. Дейвіда Нортонна. Цінність розробленої ними концепції полягає, насамперед, у можливості інтегрування фінансових і нефінансових показників ефективності господарської діяльності.

В рамках цієї моделі стратегія компанії розбивається на чотири виміри:

- складова навчання та росту;
- складова внутрішніх бізнес-процесів;
- клієнтська складова;
- фінансова складова.

Ці чотири перспективи містять власні цілі і показники, пов'язані причинно-наслідковими відносинами: фінансовий результат – це нагорода за досягнення цілей, поставлених у рамках клієнтської складової. Цілі клієнтської складової – це результати реалізації наміченого у вимірі «внутрішні процеси».

Важливо враховувати внутрішній взаємозв'язок між обраними цілями та показниками чотирьох вимірів: більш висока кваліфікація працівників, підвищення рівня їх компетенцій створять передумову для більш повного задоволення клієнтів компанії, що згодом позитивно позначиться на фінансовому стані організації.

При розробці системи винагороди на основі системи збалансованих показників можливі деякі помилки. Наприклад, можуть виникнути труднощі з вибором критеріїв вимірювання показників через відсутність статистики або динаміки їх зміни. Якщо ці статистичні дані навіть будуть і доступні, все одно зберігається небезпека їх недостовірності, що може призвести до підвищення конфліктності в організації.

Для мінімізації ризиків, пов'язаних з впровадженням збалансованої системи показників, краще почати з пілотного проекту для конкретного відділу або підрозділу. Необхідно співвіднести масштаб передбачуваних змін з наявною ресурсною базою фінансової, людської, тимчасової, оцінити свої можливості, ризики та ефективність проведених перетворень.

Безтарифна система оплати праці є різновидом колективно-індивідуальної форми оплати праці кожного працівника залежить від фонду заробітної плати в цілому. Розподіл працівникові кожної категорії частки з фонду заробітної плати здійснюється з застосуванням коефіцієнта кваліфікаційного рівня, який визначається в залежності від кінцевого результату діяльності організації та його особистого внеску

Безтарифна система оплати праці отримала поширення в Україні на ряді малих і середніх підприємств у галузях будівництва, комерції, промисловості і сільського господарства.

Різновидом безтарифної системи

оплати праці є *контрактна система* – укладення договору (контракту) на певний строк між роботодавцем і виконавцем. При його укладенні повинні бути узгоджені взаємоприйнятні умови роботи громадянина на даному підприємстві, які підрозділяють на обов'язкові та додаткові.

До *обов'язкових* ставляться умови: угоди між громадянином і адміністрацією підприємства про спеціальності, кваліфікації або посади; підпорядкування працівника внутрішньому трудовому розпорядку; розмір заробітної плати та забезпечення умов праці, передбачених законодавством про працю; терміни роботи (не більше трьох років).

Додаткові умови при укладанні контракту виробляються самостійно громадянином і адміністрацією при прийомі на роботу і можуть бути самими різними. У договорі викладаються також і наслідки для обох сторін у випадку дострокового розірвання договору однією із сторін. Договір може включати як час знаходження працівника на підприємстві (погодинна оплата), так і конкретний час (відрядна оплата).

Застосування контрактної системи дозволяє чітко розподіляти права та обов'язки як працівника, так і керівництва підприємства. Ця система досить ефективна в сучасних умовах.

Крім *перерахованих систем*, заснованих на *індивідуальних* результатах праці, форми оплати праці існують системи, засновані на індивідуальних результатах праці, до яких належать: оплата праці з результатами, оплата, пов'язана з досягненнями, комісійні, ставка трудового винагороди, «плаваючі» оклади і індивідуальні виплати.

Оплата праці за результатами здійснюється за розцінками, що встановлюються за виконання нормованої частини великої роботи, і використовується для визначення традиційних форм стимулювання робітників. Іноді оплата праці за результатами і ґрунтується на показнику часу. При системі, що ґрунтується на нормі часу, заробітна плата залежить від різниці між фактичним часом і часом по нормі.

Оплата за досягненням пов'язує оплату з досягненнями співробітниками цілей, виражених у кількісній формі.

Комісійні винагороди – система, при якій заробіток безпосередньо залежить від результатів діяльності, а праця оплачується часткою від обсягу продажів.

Ставка трудового винагороди заснована на тих же принципах, які використовуються при комісійній системі оплати праці.

«Плаваючі» оклади – система оплати праці, яка використовується для оплати праці керівників вищої та середньої ланки. Розмір посадового окладу встановлюється у звітному місяці за результатами роботи за попередній період.

Індивідуальні виплати – виплати, які здійснюються з базовим заробітком, які пов'язані з досягненням певних цілей. Вони можуть ставитися до фінансових показників, завершення проєктів, а також іншими показниками індивідуального виконання роботи.

Система грейдування. Приватним і широко використовуваним методом формування системи стимулювання праці, найбільш практично цінним інструментом визначення політики оплати на підприємствах є грейдерування (від англ. grading – класифікація, упорядкування).

В даний час система грейдів – повноцінно зарекомендував себе метод нарахування посадових окладів. Система грейдинга заснована на бально-факторному механізмі і матрично-математичних моделях. Автором концепції світове експертне співтовариство по праву вважає Едварда Хейя.

Градування – це позиціонування посад, їх розподіл у відповідності з організаційним форматом підприємства (установи) в залежності від цінності тієї чи іншої позиції для реалізації корпоративної стратегії.

Світова практика сьогодні знає кілька різновидів грейдингових систем:

– системи початкового рівня складності (просте ранжирування посад за ступенями складності, не вимагає математичних розрахунків, що застосовується в організаціях малого і середнього бізнесу);

– модифікована система Едварда Хейя,

заснована на оригінальних бально-факторних методах, але адаптована під ринки співробітниками західних консалтингових агентств;

До основних переваг, одержуваних організацією від впровадження системи грейдів, слід віднести:

– підвищення конкурентоспроможності на вітчизняному та міжнародному ринках, що досягається за рахунок збільшення прозорості бізнес-процесів для інвесторів, а значить, зростання вартості компанії;

– можливість залучення висококваліфікованої робочої сили, а отже, підвищення інтелектуального і соціального капіталу;

– перехід на якісно новий рівень ефективності системи й структури оплати праці, коли оцінюються кінцеві результуючі впливу кожної класифікованої позиції на результати роботи підприємства.

Висновки. Сучасні системи оплати праці націлені, насамперед, на зростання її продуктивності. Рівень винагороди стає в залежність не тільки від кількості і якості праці робітників, але і від їх здібностей і заслуг, внеску в загальні результати, а також від підсумків роботи підприємства. У зв'язку з цим заробітна плата може бути різною у працівників, що виконують, здавалося б, одну й ту ж роботу, але в різних організаціях, галузях і регіонах.

Вибір форми і системи оплати праці в рамках традиційного тарифного підходу вимагає врахування місії та стратегічних цілей у галузі соціально-трудомих відносин, попереднього ретельного аналізу специфіки умов організації праці та виробництва на підприємстві, а також переваг і недоліків окремих систем оплати праці та оцінки їх ефективності.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» [1] держава здійснює регулювання зарплати працівників підприємств усіх форм власності і господарювання шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також через оподаткування доходів працівників.

Держава також має забезпечувати науково-методичне обґрунтування заробітної плати, тарифних умов, розроблення нормативів трудових затрат на масові технологічні процеси, дослідження і вивчення зарубіжного і вітчизняного досвіду з проблеми організації заробітної плати тощо. Державне регулювання оплати праці

полягає передусім у визначенні і перегляді розміру мінімальної заробітної плати й умов, які впливають на її величину. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

Література

1. Законі України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95 із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 23.01.07.
2. Економічний довідник аграрника / [В. І. Дробот, Г. І. Зуб та ін.]; за ред. Ю. Я. Лузана, П. Т. Саблука. – К. : «Преса України», 2003 – 800 с.
3. Синяєва Л. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи їх вирішення в Україні / Л. Синяєва // Регіональна економіка. – № 1. – 2009. – С. 171-177.
4. Шевчук Л. П. Моделювання та відображення в обліку розрахунку єдиного соціального внеску на основі індикативної заробітної / Л. П. Шевчук // Економічні науки. Вісник ЖДТУ. – № 1 (55). – 2010. – С. 173-176.
5. Гриневич С. С. Державне регулювання заробітної плати / С. С. Гриневич, Н. В. Кузьменко // Науковий вісник. Економіка, планування і управління в лісовиробничому комплексі. – № 16.3. – 2006. – С. 125-128.
6. Шило Ж. С. Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні [Електронний ресурс] / Ж. С. Шило, О. Ю. Поліщук // Режим доступу : http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_1/45.pdf.
7. Завіновська Г. Т. Економіка праці: [навч. посіб.] / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003.
8. Середня заробітна плата за регіонами в Україні в 2013 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
9. Заборгованість із виплати заробітної плати у 2013 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
10. Проблеми регулювання оплати праці у посткризовій економіці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://conferences.neasmo.org.ua/node/1732>.
11. Попівняк Р. Б. Аналіз співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму / Р. Б. Попівняк // Інноваційна економіка. – 2011. – № 3. – С. 266-269.
12. Мательська З. П. Стан, проблеми та можливості, шляхи підвищення рівня оплати праці в сільському господарстві / З. П. Мательська // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 7. – С. 13.
13. Волгин Н. А. Методика разработки и внедрения бестарифной рыночной модели оплаты труда и ее разновидностей на предприятиях с различными формами собственности / Н. А. Волгин. – М.: «Луч», 1997.
14. Волгин Н. А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем / Н. А. Волгин. – М. : Экономика, 1998.

15. Волгин Н. А. Опыт подготовки и стимулирования труда государственных служащих в Японии. Спецкурс / Н. А. Волгин. – М. : Изд-во РАГС, 1998.
16. Волгин Н. А. Оплата труда государственных служащих: анализ, зарубежный опыт, новые подходы / Н. А. Волгин, С. В. Дудников. – М., 2000.
17. Рынок труда и доходы населения: [Учебное пособие]. – М.: ИИД «Филинь», 1999.

References

1. Zakon Ukrayiny «Pro oplatu pratsi» vid 24.03.1995 r. № 108/95 iz zminamy i dopovnennyamy, vnesenyymy Zakonom Ukrayiny vid 23.01.07. [The Law of Ukraine «On labor» of 24.03.1995 Number 108/95 as amended and supplemented by the Law of Ukraine dated 23.01.07]. (24.03.1995) [in Ukrainian].
2. Drobot V.I., Zub H.I. (2003). *Ekonomichnyy dovidnyk ahrarynka [Economic agrarian Directory]*. Yu.Ya. Luzan, P.T. Sabluk (Ed). Kyiv: «Presa Ukrayiny», p. 800 [in Ukrainian].
3. Synyava L. (2009). Problemy rehulyvannya oplaty pratsi ta shlyakhy yikh vyrishennya v Ukrayini [Problems of regulation of wages and solutions in Ukraine]. *Rehional'na ekonomika – Regional economy*, No 1, pp. 171-177 [in Ukrainian].
4. Shevchuk L.P. (2010). Modelyuvannya ta vidobrazhennya v obliku rozrakhunku yedynoho sotsial'noho vnesku na osnovi indykativnoyi zarobitnoyi [Modeling and recording single social contribution calculation on the basis of indicative wages]. *Ekonomichni nauky – Economics*. Visnyk ZhDTU, No 1 (55), pp. 173-176 [in Ukrainian].
5. Hrynevych S.S., Kuz'menko N.V. (2006). Derzhavne rehulyvannya zarobitnoyi platy [State regulation of wages]. *Naukovyy visnyk. Ekonomika, planuvannya i upravlinnya v lisovyrobnychomu kompleksi – Economy, planning and management of complex lisovyrobnychomu*, No 16.3, pp. 125-128 [in Ukrainian].
6. Shylo Zh.S., Polishchuk O.Yu. Problemy zarobitnoyi platy ta vartosti robochoyi syly v Ukrayini [Problems wages and labor costs in Ukraine]. (n.d.). *archive.nbu.gov.ua*. Retrieved from http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gu.
7. Zavinov'ska H.T. (2003). *Ekonomika pratsi [Labor economics]* Kyiv. : KNEU [in Ukrainian].
8. Serednya zarobitna plata za rehionamy v Ukrayini v 2013 rotsi [The average salary in Ukraine by region in 2013]. (n.d.). *www.ukrstat.gov.ua*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
9. Zaborhovanist' iz vyplaty zarobitnoyi platy u 2013 rotsi [Arrears of wages in 2013]. (n.d.). *www.ukrstat.gov.ua*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].

10. Problemy rehulyuvannya oplaty pratsi u postkryzoviy ekonomitsi [Problems of regulation of wages in the post-crisis economy]. (n.d.) *conferences.neasmo.org.ua*. Retrieved from <http://conferences.neasmo.org.ua/node/1732>.
11. Popivnyak R.B. (2011). Analiz spivvidnoshennya minimal'noyi zarobitnoyi platy ta prozhytkovoho minimumu [Analysis of the ratio of the minimum wage and living wage] *Innovatsiyna ekonomika – Innovative economy*, No 3, pp. 266-269 [in Ukrainian].
12. Matel's'ka Z.P. (2008). Stan, problemy ta mozlyvosti, shlyakhy pidvyshchennya rivnyia oplaty pratsi v sil's'komu hospodarstvi [Status, Problems and Opportunities, by increasing wages in agriculture]. *Ukrayina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of labor*, No 7, p. 13 [in Ukrainian].
13. Vollhyn N.A. (1997). Metodika razrabotki i vnedreniya bestarifnoy rynochnoy mo deli oplaty truda i ee raznovidnostey na predpriyatiyakh s razlichnyimi formami sobstvennosti [Methodology development and implementation of tariff-free

- market model of wage and its varieties in enterprises with different forms of ownership]. Moscow: «Luch» [in Russian].
14. Vollhyn N.A. (1998). Yaponskiy opyt resheniya ekonomicheskikh i sotsial'no-trudovykh problem [Japanese experience in solving economic, social and labor problems]. Moscow: Ekonomika [in Russian].
15. Vollhyn N.A. (1998) Opyt podgotovki i stimulirovaniya truda gosudarstvennykh sluzhashchikh v Yaponii. Spetskurs [Experience in training and incentives of civil servants in Japan. Special course]. Moscow: Yzd-vo RAHS [in Russian].
16. Vollhyn N.A., Dudnykov S.V. (2000) Oplata truda gosudarstvennykh sluzhashchikh: analiz, zarubezhnyy opyt, novye podkhody [Salaries of civil servants: analysis of international experience, new approaches]. Moscow [in Russian].
17. Rynok truda i dokhody naseleniya [Labour market and income]. (1999). Moscow: YYD «Fylynp» [in Russian].

Аннотация

Артемченко А.А. Отечественный и иностранный опыт регулирования заработной платы в сфере материального производства

В статье рассмотрены научно-методические обоснования тарифных условий, рассмотрены способы разработки нормативов труда и взаимосвязь вознаграждения за труд, ее влияния на квалификацию работников и рассмотрены пути обеспечения выбора различных вариантов форм, систем и моделей заработной платы.

Также рассмотрена бестарифная система оплаты труда, являющаяся разновидностью коллективно-индивидуальной формы оплаты труда каждого работника и зависит от фонда заработной платы в целом. Распределение работнику каждой категории доли из фонда заработной платы осуществляется с применением коэффициента квалификационного уровня, который определяется в зависимости от конечного результата деятельности организации и его личного вклада.

Ключевые слова: стоимость жизни, заработная плата, задолженность, оплата труда, производительность труда, рабочая сила, функции заработной платы.

Abstract

Artemchenko O.O. Of Domestic and foreign experience of regulation of wages in the sphere of material production

The article considers the scientific-methodical substantiation of tariff conditions, methods of developing labor standards and the relationship of the wages, its impact on the qualification of the employees and discussed ways of ensuring the selection of forms, systems and patterns of wage.

Also considered a tariff-free wage system, is a kind of collective and individual forms of payment of labour of each worker depends on the wage Fund as a whole. The distribution of the employee in each category share of the payroll is carried out using the coefficient qualification level, which is determined depending on the final result of the organization's activities and his personal contribution.

Keywords: cost of living, wages, debt, wages, productivity, labor, function of wages.

Стаття надійшла до редакції 07.04.2016 р.

