

УДК 658.32:656.61

О.С. Власенко

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД
ДО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ
НА ПІДПРИЄМСТВАХ МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ

Викладено методичний підхід щодо регулювання оплати праці на підприємствах морського транспорту, який базується на мотивації підвищення продуктивності праці.

Ключові слова: підприємства морського транспорту, фонд оплати праці, продуктивність праці, фонд матеріального заохочення.

Изложен методический подход относительно регулирования оплаты труда на предприятиях морского транспорта, который базируется на мотивации повышения продуктивности труда.

Ключевые слова: предприятия морского транспорта, фонд оплаты труда, производительность труда, фонд материального поощрения.

The article describes the methodological approach to regulating compensation in the enterprises of maritime transport, which is based on the motivation of increasing the productivity of labor.

Keywords: the enterprises of maritime transport, payroll, labor productivity, incentive fund.

Постановка проблеми. Вихід економіки України в цілому та морської галузі з глибокої кризи пов'язаний насамперед із створенням у сфері праці такої мотиваційної системи, яка б спонукала до підвищення продуктивності праці. Розробка такої системи в значній мірі залежить від рівня зацікавленості безпосереднього працівника у високопродуктивній праці на основі

забезпечення організаційної залежності розмірів доходу від особистого трудового внеску, а також від кінцевих результатів роботи підприємства морського транспорту. Тому однією з актуальних задач сучасної економіки є всебічне дослідження проблем розподілу і оплати праці в умовах ринку. В нових умовах належить виявити і проаналізувати тенденції зміни суті і змісту діючих систем оплати праці на підприємствах морського транспорту з різними формами власності.

Теперішня система управління економікою програє ринковій економіці розвинутих країн саме тому, що не створила власний механізм мотивації високоефективної праці і не забезпечила підвищення продуктивності праці. У більшості випадків системи оплати праці носять затратний характер і не націлюють трудові колективи на повне й ефективне використання виробничого потенціалу. Гарантовані ставки і оклади не забезпечують в достатній мірі зв'язок з кінцевими результатами праці, а отже, не зацікавлюють працівників краще працювати, максимально реалізуючи свій фізичний та інтелектуальний потенціал.

В країнах з ринковою економікою створена гармонійна теоретична модель оплати праці. В сучасних умовах перед економікою морського транспорту стоїть необхідність розробити модель оплати праці, яка б дозволила, з одного боку, підвищити ефективність діяльності підприємств морського транспорту, а з іншого – підняти рівень доходів працівників цих підприємств, а для цього необхідно змінити виробничі відносини і внести зміни у систему оплати праці, реалізуючи її вартісну концепцію, що вельми актуально в сучасних економічних умовах.

Огляд останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблеми поліпшення та трансформування діючих систем оплати праці, вивченням особливостей теоретичних, методологічних і практичних питань цієї проблеми займаються багато вчених, серед них Г.П. Шабанова [10], Т.М. Кір'ян [3], В.І. Філ'єв [9], А.М. Колот [1], В.М. Абрамов [1], Л.М. Тарасенко [8], Р.О. Яковлев [11], Б.Г. Мазманова [6], В.М. Лукашевич [5], А.В. Калина [2], В.І. Калійчук [4], В.М. Соболева [7]. Ними розроблені аргументовані рекомендації з організації й оплати праці, її регулю-

вання на промислових підприємствах. Нажаль більшість теоретичних, методологічних і практичних питань досліджуваної проблеми на сучасному етапі розвитку підприємств морської галузі практично не розроблені, тому очевидно є актуальність теми дослідження, необхідність постановки наукового пошуку в цьому напрямку.

Завдання дослідження. У теперішній час підприємства морського транспорту не можуть забезпечити мінімальні потреби простого відтворення трудового потенціалу і збереження конкурентоздатності робіт та послуг, які надаються. Найбільш кваліфіковані і професійно підготовлені кадри простують з легального сектору економіки в пошуках вищих заробітків, іноді пошуках цікавої роботи, яка дає їм простір для творчості.

Поступовий перехід економіки України до європейських і світових стандартів оптимізації розподільчих відносин, надасть їм можливість одержати необхідну самостійність і забезпечити стійкий розвиток діяльності підприємств морського транспорту у відповідності до вимог закону вартості і принципів простого та розширеного відтворення. Кожний керівник підприємства морського транспорту, незалежно від форми власності, повинен в повній мірі відшкодувати витрати минулої праці і володіти достатніми фінансовими можливостями для розширеного відтворення засобів виробництва і трудового потенціалу, забезпечуючи необхідні темпи зростання продуктивності праці. Реалізація вартісної концепції оплати праці на рівні підприємств морського транспорту передбачає зміни системи внутрішньогосподарського управління і стимулювання на основі розвитку внутрішніх відносин між структурними одиницями підприємств морського транспорту або окремого робочого місця.

Значна частина проблем, що пов'язані з відтворенням нормального ритму роботи підприємств морського транспорту, стосується докорінних змін виробничих відносин і насамперед вдосконалення системи стимулювання і оплати праці у залежності від кінцевих результатів роботи підприємства морського транспорту. Таким чином, **метою статті** є узагальнення напрацьованого досвіду вдосконалення розподільчих відносин та розроб-

ка методичного підходу до регулювання оплати праці в залежності від кінцевих результатів підприємств морського транспорту. Досягти поставленої мети і обґрунтувати розмір фонду заробітної плати можна шляхом дослідження взаємозв'язку фонду заробітної плати підприємства морського транспорту з кінцевими результатами його роботи. Для цього використовувалися такі методи дослідження, як статистичний та техніко-економічний аналіз, а також метод комплексно-цільового узагальнення.

Основний матеріал дослідження. Сучасна ринкова економіка, що регулюється, потребує кваліфікованого комплексного розв'язання проблем раціональної побудови оплати праці з урахуванням її різноманітних функцій у структурі суспільних відносин. По мірі освоєння нових методів господарювання стійкість розвитку суспільства все менш буде залежати від вищих державних структур і все більше будуть зумовлюватись виробничою активністю і економічною грамотністю підприємств різних галузей. У тому разі, коли в колективах цих підприємств через механізм стимулювання і оплати праці повсюдно будуть реалізовані вимоги вказаних функцій, на макроекономічному рівні завжди будуть формуватись позитивні інтегральні підсумки економічного і соціально-політичного розвитку.

Враховуючи зростаючу роль соціальної функції оплати праці, слід вважати необхідним доповнити існуючу класифікацію принципів раціональної організації заробітної плати принципом соціальної справедливості, який широко застосовувався при соціалізмі, але призводив до зрівнялівки. В умовах ринкової економіки сутність цього принципу дещо змінюється, і він повинен розглядатись як найважливіша вимога збереження об'єктивно обумовлених відмінностей в рівнях заробітної плати окремих категорій і груп працівників при загальній тенденції зменшення цих відмінностей по мірі еволюційного підвищення рівня інтелектуального розвитку населення.

Систему оплати праці, що склалася в теперішній час на підприємствах морського транспорту, необхідно вважати комбінованою, в якій поєднуються нарахування заробітної плати по витратам праці з формуванням оплати по підсумковим результа-

там роботи підприємства. Перша частина виплат створює фонд заробітної плати (ФЗП) і включається в витрати на надання послуг та виконання робіт, друга частина формується за рахунок фонду матеріального заохочення (ФМЗ) і є складовим елементом прибутку. В сукупності ці фонди складають фонд оплати праці (ФОП). Питома вага ФМЗ в загальній сумі ФОП дуже різниться по підприємствах морської галузі. Вона коливається від 16 % до 75 %.

Структура ФОП, що традиційно склалася, і умови ринкового ведення господарювання, які формуються, не дозволяють в повному обсязі використати накопичений досвід нормативно-прирістного регулювання заробітної плати. З одного боку, нарахування заробітної плати по витратам праці не дозволяє досягти тісного взаємозв'язку розміру ФОП з підсумковими показниками роботи підприємств морського транспорту, а з другого – ринкові умови господарювання не забезпечують можливості стабільного приросту обсягів надання послуг та виконання робіт. У 80-ті роки ХХ століття ця задача в більшій мірі розглядалась, як науково-теоретична, то в теперішніх умовах вона стала найгострішою практичною проблемою. Традиція нарахування заробітної плати по витратам праці, що зберігається, ввійшла в пряме протиріччя з формуванням фінансових коштів, необхідних для її своєчасної виплати.

В зв'язку з цим виникає необхідність всебічного аналізу динаміки заробітної плати та розміру ФМЗ з розміром доходу і прибутку, отриманого за рахунок наданих послуг та виконаних робіт, оскільки за цих умов підприємство морського транспорту отримує кошти на розвиток і на гідну оплату праці працівників, яка дозволяє їм задовольнити не тільки фізіологічні потреби, а і бути соціально захищеними у суспільстві.

Поряд з цим слід враховувати, що обсяг наданих послуг та виконаних робіт в значній мірі залежить від кон'юнктури, яка змінюється, і постійних змін у цінових політиках. Тому при аналізі ефективності витрат коштів на оплату праці необхідно використовувати різноманітні методичні підходи до обґрунтування фонду заробітної плати і фонду матеріального заохочення.

Фонд заробітної плати з урахуванням існуючої системи відрядної і погодинної оплати праці повинен у максимальній мірі відповідати рівню і динаміці обсягу наданих послуг та виконаних робіт і сприяти створенню потенційних можливостей збільшення цього обсягу. Кошти ФМЗ по їх економічній сутності є платою по результатам праці і тому їх величина повинна коригуватись з загальною сумою одержаного прибутку і з обсягом наданих послуг та виконаних робіт.

Стимулювання кінцевих результатів роботи підприємств морського транспорту повинно стати в найближчій перспективі пануючим при побудові розподільчих і виробничих відносин у трудових колективах. Необхідною передумовою для цього є дотримання мінімальних вимог соціальної функції заробітної плати і забезпечення процесу розширеного відтворення трудового потенціалу. Соціальна функція оплати праці полягає у тому, що з допомогою регулювання динаміки та диференціації заробітної плати досягається реальне зростання життєвого рівня працюючих, а також формується соціальна структура суспільства. Вірне відображення вимог цієї функції в організації заробітної плати дає змогу забезпечити розширене відтворення трудового потенціалу і соціальну вдоволеність населення існуючими умовами життя.

Досвід розвинених країн світу безперечно показує, що при всіляких суспільно-політичних обставинах економічно обґрунтований рівень заробітної плати повинен бути завжди вище за його мінімальну величину, яка, в свою чергу, повинна встановлюватись у відповідності з реальними соціальними умовами, можливостями створення для громадян гідних умов життя і праці.

Усю сукупність проблем і задач, пов'язаних зі створенням сучасної системи регулювання заробітної плати на підприємствах морського транспорту, а також на всіх інших підприємствах України можна підрозділити на стратегічні і тактичні.

До числа стратегічних слід віднести дві групи проблем. Перша охоплює проблеми встановлення рівноправних довірчих відносин з державою по всім питанням їх взаємодії. Друга обу-

мовлена першочерговою необхідністю забезпечення стійкої роботи підприємств морської галузі і якістю надання робіт та послуг. Тому всі пріоритети у матеріальному стимулюванні повинні бути віддані тим службам і конкретним працівникам, які своєю маркетинговою, науково-технічною і виконавчою діяльністю забезпечують конкурентоспроможність робіт та послуг на ринку.

Успішне рішення зазначених завдань відкриває можливість розробки внутрішньої політики підприємства морського транспорту в напрямку динаміки і диференціації оплати праці і її здійснення на підставі рішення комплексу тактичних задач. Науково-теоретичним базисом побудови розподільчих відносин у трудовому колективі є принципи раціональної організації оплати праці. Важливою проблемою регулювання заробітної плати на підприємстві морської галузі є досягнення її зв'язку з кінцевими результатами діяльності цього підприємства, а також з показником продуктивності праці. Останній заслуговує на увагу, оскільки він відображає реальну віддачу. В країнах з розвинутою ринковою економікою велику увагу приділяють продуктивності праці і існує багато підходів, за допомогою яких рівень продуктивності витримується на запланованому рівні, а збільшення обсягу виробництва пропорційно регулює величину фонду заробітної плати. До 1992 року ця пропорція директивно встановлювалась і суворо контролювалась у всіх галузях і на підприємствах. Був розроблений відомий нормативно-прирістний метод обґрунтування ФЗП, виходячи з нормативного співвідношення приросту середньої заробітної плати і продуктивності праці.

Спроби відродити цей метод у 1993 році не призвели до успіху в зв'язку з загальною дезорганізацією первинного статистичного обліку і нестабільністю виробництва в усіх галузях. Перед економічною наукою і практикою виникла проблема розробки найбільш сучасних методичних підходів до обґрунтування фонду заробітної плати з урахуванням динаміки об'ємних показників, які постійно змінюються. Для таких умов нормативно-прирістний метод регулювання ФЗП стає не завжди придатним, однак відмовлятися від нього не слід, а навпаки, можна його ви-

дозмінити, регулюючи суму коштів ФЗП через показник зарплатомісткості, одного з показників ефективності виробництва.

У ринкових умовах на підприємствах морського транспорту необхідно зважено підходити не тільки до питань оплати праці, а і до формування ФЗП. Не можна витратити більш ніж зароблено, і заробітна плата не може рости так, як нам би хотілося. Слід вважати, що всю систему планування і аналізу використання ФЗП бажано будувати на застосуванні нормативно-рівневого методу, в основі якого покладено величину зарплатомісткості одиниці наданих послуг чи виконаних робіт, що свідчить про те, як реально відпрацював колектив підприємства морського транспорту, наскільки його послуги відповідають потребам ринку. Виходячи з цього, розраховується плановий або фактичний розмір ФЗП, а саме

$$F = Q * z, \quad (1)$$

де F – плановий або фактичний розмір ФЗП підприємства морського транспорту;

Q – обсяг наданих послуг чи виконаних робіт (плановий або фактичний) в порівняльних одиницях;

z – питома вага заробітної плати в загальній сумі витрат на надання послуг чи виконання робіт (зарплатомісткість); вона також може бути плановою або фактичною.

При цьому необхідно дотримуватись такого принципу, що фактична величина ФЗП не повинна перевищувати запланований її розмір, окрім випадків загальноекономічного характеру. Але для цього небажаного явища слід формувати резервний фонд, виходячи з аналізу роботи підприємства морської галузі за ряд літ, і в першу чергу від динаміки зміни такого показника, як продуктивність праці (P). В разі упущення цього, з метою зменшення потреб у грошових коштах на оплату праці в плановому періоді, керівник підприємства морського транспорту буде

змушений проводити відповідні заходи по зменшенню штату або зниженню працездатності виконуваних робіт чи послуг.

Показник зарплатомісткості змінюється в залежності від ряду як об'єктивних, так і суб'єктивних причин, однак його величину слід розрахувати в залежності від темпів росту P та середньої заробітної плати (\bar{Z})

$$Z_{nl} = Z_{\bar{6}} \cdot \frac{1 + \Delta P_{nl}}{1 + \Delta \bar{Z}_{nl}} \cdot \partial, \quad (2)$$

де Z_{nl} – розрахункова зарплатомісткість на плановий період;

$Z_{\bar{6}}$ – зарплатомісткість базисного періоду;

ΔP_{nl} – запланований приріст продуктивності праці на плановий період;

$\Delta \bar{Z}_{nl}$ – запланований приріст середньої заробітної плати на плановий період;

∂ – коефіцієнт, що відображає співвідношення приростів \bar{Z} та P , на плановий період $\left[\frac{\Delta \bar{Z}_{nl}}{\Delta P_{nl}} \right]$, або приростів ФЗП та обсягу Q в порівняльних одиницях.

Такий підхід, на нашу думку, дозволить пов'язати фонд заробітної плати підприємства морського транспорту з динамікою продуктивності праці, що, в свою чергу, зробить заробітну плату реально заробленою, але для цього необхідно, щоб кожний керівник підприємства морського транспорту усвідомлював не тільки необхідність реальної оцінки витрат на заробітну плату, а і розумів всю важливість залежності заробітної плати від реального результату роботи підприємства морського транспорту. При нарощенні обсягів надання послуг чи виконання робіт такий метод дає значні переваги підприємствам даної галузі у збільшенні ФЗП, а при зменшенні фондостворюючого показника

робить ще жорстокішими вимоги формування коштів для оплати праці. Це в повній мірі відповідає специфіці ринкового ведення господарства і конкретним можливостям виплати заробітної плати, виходячи з наявності грошових коштів.

Висновки. Перехід до запропонованого методу регулювання заробітної плати обумовлює необхідність застосування обсягу реально наданих послуг чи виконаних робіт як фондостворюючого показника. Досвід роботи багатьох підприємств морської галузі в режимі фінансової самостійності потребує переорієнтації діяльності всіх учасників виробничого процесу на досягнення максимально високих результатів у збільшенні реального валового доходу і загального обсягу наданих послуг та робіт. Однак необхідно звернути увагу ще на те, що коефіцієнт повинен коригуватися в залежності від економічної ситуації, яка склалася в морській галузі та регіоні. Коригування необхідно проводити аналогічно підходу до виплати матеріальної допомоги по безробіттю. Коли незалежно від того, яку заробітну плату отримував працівник на останньому місці роботи, розмір допомоги не перевищує середньої заробітної плати, яка склалася по області (місту). Це, з одного боку, дозволить скоротити «перекося» в розмірах заробітної плати, зняти напругу в регіоні, а з другого – «знята» частина ФЗП, залишаючись на підприємстві морського транспорту, може бути використана керівником цього підприємства на розвиток нематеріальних заохочень: на часткову або повну оплату путівок працівникам, абонементів в спортзали, оплату навчання співробітників або їх дітей, оплату комунальних послуг та інше.

Поряд з всебічним економічним обґрунтуванням динаміки заробітної плати важливо постійно контролювати ступінь дотримання соціальних вимог оплати праці. Початковою і повсюдно обов'язковою вимогою для всіх підприємств, не тільки морської галузі, незалежно від форми власності, повинно бути перевищення економічно обґрунтованої величини ФЗП мінімально необхідного розміру грошових коштів трудящих, встановленого виходячи з соціальних умов, що реально склалися.

Постійний контроль соціальної надійності і обґрунтованості системи регулювання заробітної плати повинен служити реальною основою побудови взаємовідносин підприємств морського транспорту з державними органами влади. Підприємства морської галузі у ринкових умовах повинні нести основну відповідальність за економічно обґрунтоване формування номінальної заробітної плати і грошових прибутків своїх працівників. А органи державного управління повинні контролювати і нести відповідальність за соціальну стабільність у підпорядкованих регіонах і насамперед за сталість цін і різноманітних тарифів у сфері споживання з тим, щоб надійно забезпечувати розширене відтворення трудового потенціалу і поступове зростання рівня та якості життя громадян.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Абрамов В.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / В.М. Абрамов. – Одеса: ОКФА, 2005. – 298 с.*
2. *Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка / А.В. Калина. – К.: МАУП, 2004. – 312 с.*
3. *Кір'ян Т.М. Праця, зарплата, соціальний захист: проблеми та шляхи вирішення / Т.М. Кір'ян. – К.: Соцінформ, 2002. – 325 с.*
4. *Кулійчук В.І. Мотивація підвищення трудового потенціалу: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України. Ін-т екон.-прав. дослідж.. – Донецьк: Світязь, 2005. – 90 с.*
5. *Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник / В.М. Лукашевич. – Львів: Новий Світ-2000, 2010. – 424 с.*
6. *Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учебн. пособие / Б.Г. Мазманова. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 368 с.*

7. *Соболева В.М. Мотивація трудової діяльності в умовах переходу до ринкової економіки / В.М. Соболева. – К.: ТОВ «Знання» України, 2004. – 240 с.*
8. *Тарасенко Л.М. Методические основы регулирования оплаты труда на предприятии / Л.М. Тарасенко. – Донецк: ДонГТУ, 1996. – 56 с.*
9. *Фильев В.И. Заработная плата в зарубежных странах / В.И. Фильев. – М.: ЗАО «Бухгалтерский бюллетень», 1997. – 96 с.*
10. *Шабанова Г.П. Система оплаты труда и компенсаций на предприятии / Г.П. Шабанова. – СПб.: ДНК, 2007 – 192 с.*
11. *Яковлев Р.А. Поощрительные системы на предприятии / Р.А. Яковлев. – М.: Информ-центр: НИИ труда, 1995. – 205 с.*

Стаття надійшла до редакції 10.11.2011

Рецензент – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри «Економічна теорія і кібернетика» Одеського національного морського університету **Г.С. Махуренко.**