

Б.А. Писаренко
канд. техн. наук

Н.Б. Проценко
*канд. техн. наук,
м. Житомир*

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РИНКОВОГО МЕХАНІЗМУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Актуальність теми. В умовах ринкових відносин механізм стимулювання продуктивності праці підлягає суттєвій трансформації. Необхідно створити новий мотиваційний механізм трудової активності виробничого персоналу на промислових підприємствах. Основною метою ринкового механізму стимулювання є забезпечення високих темпів росту продуктивності праці і дифе-

ренціація доходів виробничого персоналу у відповідності з трудовим вкладом окремих працівників в ріст продуктивності. При цьому система економічного стимулювання продуктивності праці повинна бути активною, орієнтувати виробничий персонал на постійний пошук і реалізацію резервів росту продуктивності, підвищення якості, зниження собівартості продукції.

Система оплати праці завжди повинна до чогось стимулювати. Кого вона стимулює працювати продуктивно, той працює продуктивно. Кого стимулює перебувати на робочому місці, той, природно, і перебуває на робочому місці.

Міняється система стимулювання, автоматично змінюється і відношення до праці. Особливо велике значення це має в умовах ринкових відносин, де тільки високий рівень продуктивності праці може забезпечити успіх підприємству.

Порушення органічного зв'язку між рівнем продуктивності праці і рівнем стимулювання не тільки деформує відношення до праці, а й стримує ріст продуктивності праці. Це необхідно враховувати при зміні форм власності, впровадженні нових форм господарювання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання, що пов'язані з формуванням економічного механізму стимулювання продуктивності праці, сьогодні досить часто висвітлюються в періодичних виданнях та обговорюються в ході наукових дискусій. Така увага до означеної проблематики є обґрунтованою, адже сучасні тенденції у сфері стимулювання високоєфективної праці повинні бути суттєво удосконалені. Це підтверджується в ряді робіт вітчизняних і зарубіжних авторів. Так, А. Г. Бабенко зазначає, що сьогодні ще не сформований механізм стимулювання високоєфективної праці [1], аналогічної думки придержується і А. В. Калина [5].

Про необхідність реформування оплати праці підкреслюється в роботах [6–9].

В цілому, на підставі досліджень останніх публікацій, присвячених проблематиці механізму стимулювання продуктивності праці, можна зробити висновок про актуальність даної проблематики та важливість наукових пошуків створення ефективного механізму стимулювання росту продуктивності праці.

Мета дослідження полягає в здійсненні аналізу регресивної, прогресивної та лінійної систем оплати праці і їх впливу на продуктивність, визначення мінімального рівня ставки першого розряду, оцінки вартості робочої сили.

Виклад основного матеріалу. Більша частина промислових підприємств України перетворена на відкриті акціонерні товариства. І першою проблемою, що виникає в умовах акціонерної форми господарювання — є вибір раціональної системи оплати праці. Проведений аналіз свідчить, що 90 % конфліктів в трудових колективах акціонерних товариств виникає через оплату праці. Це свідчить про актуальність проблеми стимулювання праці в умовах ринкових відносин. В умовах ринкових відносин заробітна плата виступає як ціна товару, в формі якого кожний працівник продає свою робочу силу. По суті, заробітна плата виражає ринкову вартість робочої сили. Вона піддається впливу кон'юнктури ринку і при певних обставинах може відрізнитись від природної вартості, величина якої об'єктивна і втілює сформований суспільний рівень споживання необхідних благ та послуг, достатніх для повного відтворення працівника і його сім'ї.

В нормальних економічних умовах ринкова і природна вартість будь-якого товару відрізняються, що є об'єктивним проявом дії закону вартості. При їх незбіжності в розвитку економіки виникають кризові явища, які можуть приймати самі різноманітні форми: спад виробництва, перевиробництво, гіперінфляція та ін. Будь-які

відхилення заробітної плати від природної вартості робочої сили також в змозі підсилювати або навіть створювати подібні явища. При низькій (відносно вартості робочої сили) зарплаті попитна здатність скорочується. Це обмежує споживання, скорочення якого веде до спаду виробництва. Більш висока (відносно вартості робочої сили) зарплата, навпаки, робить доступним задоволення самих різноманітних потреб. Проте оскільки в такому випадку рівень зарплати не підкріплюється відповідними змінами структури і якості запитів, то поступово зростає кількість товарів, які не знаходять збуту.

Маючи товарну форму, робоча сила через встановлення певного рівня зарплати впливає на масштаби і структуру виробництва. І в цьому плані вона нічим не відрізняється від будь-якого іншого товару. Разом з тим, робоча сила — це особливий товар. Її особливість заключається в тому, що маючи свою вартість, вона здатна створювати нову вартість, що ніякому іншому товару непритаманне. Однак, не рівень зарплати визначає величину цієї створеної вартості, а рівень продуктивності праці. Ось чому необхідно в першу чергу стимулювати ріст продуктивності.

Споживати можна тільки те, що вироблено. Суспільство, яке має високий рівень продуктивності праці, багато виробляє і багато споживає. При більш високій продуктивності праці випускається більше продукції, і як наслідок, скорочуються витрати на одиницю продукції (в основному за рахунок умовно-постійних витрат). Цим визначається її низька собівартість, що збільшує прибуток підприємства. Але оскільки за один і той же час робітник з вищою продуктивністю праці виробить більшу кількість продукції, то зарплата його буде вищою. Високооплачувана праця тому завжди є працею високопродуктивною, тоді як низькооплачувана праця характерна виключно для низькопродуктивної праці, яка створює дорогу продукцію. Ця закономірність є вираженням загального закону вартості, у відповідності з яким ціна будь-якого товару визначається кількістю вкладеної в неї праці і залежить від рівня продуктивності цієї праці, а не від рівня зарплати. Зарплата впливає тільки на загальну норму прибутку. Із цього випливає, що утримання зарплати на низькому рівні, який не відповідає вартості робочої сили, неминує веде до падіння продуктивності праці, росту цін і підвищенню норми прибутку, маса якої із-за низького приросту продукції може і не збільшуватися. Оптимальне, відносно вартості робочої сили, зростання зарплати, навпаки, веде до підвищення продуктивності праці, зниження за рахунок цього собівартості продукції, зменшення норми прибутку, але за рахунок збільшення загальної кількості продукції зростає загальна її маса. Таким є об'єктивний вплив загального закону вартості на відхилення зарплати.

Дешева робоча сила обумовлює не тільки низький рівень продуктивності праці і відносно високі ціни. Вона в основному визначає і низьку якість продукції, що робить її не конкурентоспроможною.

Особливо неблагополучною є ситуація з оплатою праці в сучасних умовах. З врахуванням реальної оцінки вартості життя зарплата забезпечує зараз не більше 20–30 % необхідних для нормального відтворення робочої сили витрат. Із-за мізерності свого рівня зарплата по суті втратила всі притаманні їй функції. Вона перестала бути мірилом праці, зрівнявши в оплаті різну по якості і кількості

працю, не стимулює ріст продуктивності, не стимулює розвиток виробництва і його оновлення, підвищення якості продукції і покращення її асортименту, не викликає інтересу до підвищення кваліфікації і покращення професійно-ділових якостей і не забезпечує нормального відтворення робочої сили. Із засобу розвитку зарплата перетворилась в засіб експлуатації, оскільки не відшкодовує навіть необхідних витрат праці. Вказані спотворювання об'єктивних принципів оплати праці призвели до серйозної деформації процесів розвитку економіки.

Впровадження ринкових відносин неможливе без адекватної перебудови організації оплати праці. Чим швидше і кваліфікованіше така перебудова буде здійснена, тим раніше розпочнеться зростання виробництва, підвищення життєвого рівня населення, яке різко знизилось за останні роки.

Основною метою створення ринкового механізму стимулювання продуктивності праці є приведення принципів формування зарплати у відповідності з дією об'єктивних економічних законів, створення адекватного сучасним вимогам конвенцій міжнародної організації праці (МОП) порядку організації оплати праці, які гарантують дотримання прав людини і свободу розвитку особистості, зняття різних штучних обмежень на трудові доходи громадян, гарантій кожній людині право заробляти в міру своїх здібностей та старанності.

Ринковий механізм стимулювання продуктивності праці повинен вирішити наступні задачі: 1) зупинити процес падіння продуктивності праці; 2) зупинити процес падіння обсягу ефективності і якості промислової продукції; 3) гарантувати рівень зарплати на рівні реальної вартості робочої сили; 4) забезпечити нормальні умови відтворення працівника та його сім'ї; 5) не допускати падіння рівня мінімальної зарплати нижче фізичного мінімуму потреб в засобах існування; 6) забезпечити диференціацію зарплати у відповідності з умовами праці, якості, інтенсивності, інтелектуального рівня; 7) забезпечення підвищення трудової активності виробничого персоналу; 8) поставити рівень оплати праці в функціональну залежність від обсягу створеної нової вартості; 9) поставити рівень оплати праці в пряму залежність від продуктивності праці; 10) стимулювати активність працівників у пошуку резервів виробництва; 11) забезпечити конкурентоспроможність промислової продукції. Здійснені дослідження засвідчили, що на промислових підприємствах застосовується безліч форм, видів та модифікацій оплати праці. В той же час, за своїм стимуляційним впливом на працівника усі ці види, форми та способи, у кінцевому підсумку, можна звести до трьох основних систем:

- 1) регресивна система оплати праці;
- 2) прогресивна система оплати праці;
- 3) лінійна система оплати праці.

Суть регресивної системи оплати праці полягає в тому, що середня вартість одиниці живої праці (витрат праці) постійно зменшується із зростанням продуктивності, тобто із збільшенням кількості живої праці в одиницю часу. За відрядної форми оплати праці це досягається за допомогою регулярного зменшення розцінок на трудові операції, не підкріпленого реальними заходами щодо підвищення продуктивності. За почасової оплати те ж саме досягається за рахунок збільшення обсягу роботи за меншого збільшення матеріальної винагороди чи навіть за незмінного її рівня.

Інтереси керівництва підприємства та інтереси працівника є цілковито протилежні. Інтереси адміністрації — отримання від робітника максимальних витрат праці, а інтереси працівника — отримання максимуму винагороди існують об'єктивно. Ані відмінити, ані ігнорувати що ті, що інші неможна. Їх можна лише поєднати з допомогою оптимальної системи матеріального стимулювання праці, за якої максимум винагороди працівника досягається за максимуму витрат праці, вкладених у виробництво, тобто за максимальної продуктивності. Наслідки регресивної системи неможливо компенсувати розвитком нематеріального стимулювання.

Суть прогресивної системи оплати праці (наприклад, відрядно-прогресивної) полягає в тому, що середня вартість одиниці живої праці зростає із зростанням продуктивності, тобто із збільшенням кількості витрат праці в одиницю часу.

А сутність третьої системи — лінійної (наприклад, пряма відрядна) полягає в тому, що вартість одиниці витрат праці завжди постійна і від кількості витрат праці не залежить.

Динаміку вартості одиниці витрат праці у кожній з цих трьох систем оплати праці показано на графіках рис. 1.

Стимуляційний вплив розглянутих трьох систем оплати праці. Регресивна система оплати праці стимулює мінімальне перевиконання нормованих завдань і максимальне зменшення нормативних показників, тобто ця система погана зусібч: як для адміністрації підприємства, так і для його працівників. Прогресивна система оплати праці стимулює максимальне перевиконання, але в той же час і максимальне зменшення нормативних (планових) показників, щоб легше було вийти на прогресивні надбавки. Лінійна система оплати праці стимулює лише одне — максимальне вкладення праці у виробництво, максимальне отримання результатів праці з метою отримання максимальної винагороди. Від рівня виконання нормативного завдання ця система не залежить. Вона не може зацікавити працівника ані у зменшенні нормативних (планових) показників, ані у завищенні звітних. Тому лінійна система оплати праці стимулює розкриття можливостей і окремого працівника, і трудового колективу, і найбільшою мірою відповідає концепції активної організації виробництва, праці та управління.

Висновки про стимуляційний вплив трьох систем оплати праці очевидні, якщо підходити до їхнього ана-

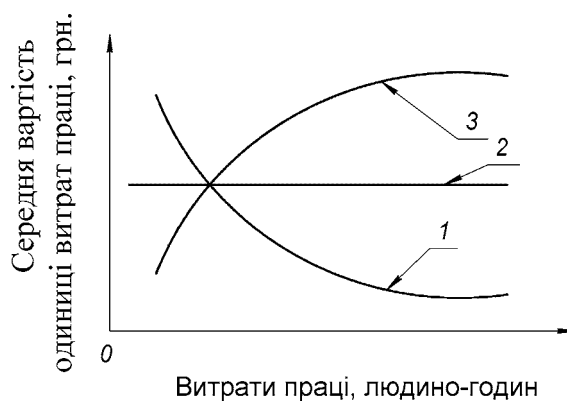


Рис. 1. Залежність середньої вартості одиниці витрат праці за різних систем оплати праці: 1 — регресивна система; 2 — лінійна система; 3 — прогресивна система

лізу з позицій ринкових відносин. Перетворення державних підприємств на акціонерні товариства не зачепило сфери оплати праці. На підприємствах як і раніше основною формою є регресивна система оплати праці і прагнення недоплатити працівникам якомога більше і будь-якими засобами. Причому це робиться нібито в інтересах формування ринкових відносин.

На рис. 2. приведені основні принципи оплати праці в умовах ринкових відносин.

В умовах ринкових відносин система оплати праці має докорінно змінитись: 1) вона має бути такою, яку самостійно обере трудовий колектив, керуючись лише законодавчими актами; 2) потрібно впровадити лінійну систему оплати праці для всього виробничого персоналу від прибиральниці до директора, визначивши для кожної посади, кожного фаху, робочого місця вартість одиниці витрат праці чи результату праці. Разом з цим безпосередній виробник продукції має отримувати пропорційно до своєї праці (продуктивності), а менеджери будь-якого рангу — визначений процент від вартості результатів праці, створених його підлеглими. Виробники продукції повинні самі визначати, яка кількість рівнів управління має бути між ними та обраним керівником і який саме відсоток від зароблених ними коштів повинен отримувати кожен з менеджерів; 3) в умовах ринкових відносин потрібно відмовитись від витратної концепції визначення продуктивності праці і запровадити концепцію противитратного механізму формування продуктивності. Єдиним критерієм оплати праці безпосередніх виробників продукції має бути рівень продуктивності; 4) визначаючи вартість одиниці праці (результату праці) необхідно дотримуватись принципу соціальної справедливості та рівності і не створювати умов для його порушення (наприклад, існування вигідних та не вигідних щодо оплати праці видів робіт тощо); 5) найліпшою системою оплати праці є така, що максимальним чином поєднує інтереси кожного робітника з інтересами підприємства.

Механізм стимулювання праці робітників промислових підприємств приведений на схемі рис. 3.

Система оплати праці має складатись з двох частин: внутрішньої тарифної системи та системи стимулювання, диференційованої за підрозділами та категоріями працівників. Внутрішня тарифна система має узгоджуватись із чинним законодавством про працю, бути гнучкою, легко корегуватись із урахуванням зростання інфляції. Для цих

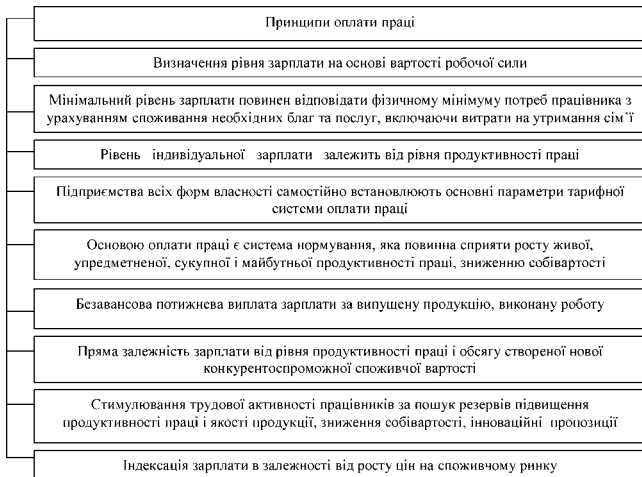


Рис. 2. Основні принципи оплати праці в умовах ринкових відносин



Рис. 3. Ринковий механізм оплати та стимулювання праці робітників промислових підприємств

цілей найбільше підходить система рангів (професійних рівнів). У загальному вигляді рівень тарифної ставки першого розряду рекомендуємо визначати за такою формулою:

$$T_{cl} = f(Z_M, C, B, Y, I, K, \Phi_o) \quad (1)$$

де Z_M — встановлений державою мінімальний розмір зарплати; C, B, Y, I — відповідно: складність, важкість, умови та соціальна значимість праці; K — величина компенсаційних виплат у зв'язку із зростанням роздрібних цін на споживчі товари і послуги; Φ_o — величина наявних на підприємстві засобів на оплату праці. Вартість робочої сили, яка характеризує мінімальний і середній рівень зарплати визначають наступні елементи:

- а) відшкодування витраченої простої праці, яка відповідає вартості самих необхідних фізіологічних потреб в їжі, одягу, житлі, а також певних культурних запитів;
- б) витрати на розширене відтворення робочої сили, яка включає витрати на утримання дітей у відповідності із сформованим в сім'ї рівнем життя;
- в) страхові гарантії, які представляють собою резервний фонд на непередбачені випадки в житті та забезпеченні старості;
- г) відшкодування праці середньої складності, яка визначає вартість споживання традиційних товарів та послуг, які задовольняють звичні для них фізичні, культурні та інтелектуальні запити. Структура і обсяг споживчих благ визначається виходячи з умов праці і проживання людей, які обумовлені родом діяльності, складністю і тяжкістю праці. Вони відшкодовують енергетичні витрати і задовольняють духовні потреби.

Реальним втіленням вартості робочої сили є середня зарплата, що є ціною робочої сили. Рівні вартості робочої сили можна визначати за такими формулами:

$$M_m = \frac{M_{cb} \cdot K_{cp} - D - C}{K_n K_i} \cdot H_n; \quad (2)$$

$$V_{pc} = \frac{V_{ck} \cdot K_{cp} - D - C}{K_n K_i} \cdot H_n, \quad (3)$$

де M_m — прожитковий мінімум, що відповідає величині мінімальної зарплати; M_{cb} — мінімальний споживчий бюджет, що містить витрати на покриття мінімальних потреб утримання родини; K_{cp} — кількісний склад родини (за статистичними даними в Україні він дорівнює 3,2); D — дотації держави на утримання родини; C — стипендії, пенсії та інші виплати і пільги на утриманців; H_n — середня нор-

ма прибутку, що утворює формування страхових гарантій у складі зарплати (може бути прийнята на рівні 1,2); K_n — кількість працюючих членів сім'ї (рекомендується приймати 2); B_{pc} — вартість робочої сили, що відповідає величині середньої зарплати; $B_{ск}$ — вартість споживчого кошика з урахуванням, традиційного рівня споживання необхідних благ та послуг, включаючи витрати на утримання родини; Ki — коефіцієнт, який враховує індивідуальні доходи громадян в умовах ринкових відносин.

При визначенні вартості робочої сили слід враховувати, що мінімальний прожитковий бюджет не обмежується споживчим кошиком із 19 або 25 продуктів харчування. Мінімальний прожитковий (споживчий) бюджет включає в себе 75 продуктів харчування, 45 видів одягу, взуття, 20 видів меблів, 31 вид предметів господарського та побутового побуту, 24 види товарів тривалого користування, 27 видів предметів санітарії, гігієни і ліків, витрати на послуги зв'язку, витрати на послуги для духовного розвитку, культурно-просвітницькі заходи і відпочинок, витрати на побутові послуги, житлові та комунальні послуги, витрати на транспорт, витрати на тютюнові вироби, витрати на внески.

В табл. 1 показані види індивідуального доходу громадян в умовах ринкових відносин. Дані про заробітну плату в розвинутих країнах світу приведені в табл. 2. В розвинутих країнах мінімальна годинна тарифна ставка регулюється державою. Так в США мінімальна годинна ставка складає \$ 7,25. При такій тарифній ставці мінімальна заробітна плата за рік складає 14500, а місячна — \$ 1216 доларів. Таким чином, мінімальна ціна робочої сили в США складає \$ 1216 на місяць.

В умовах ринкових відносин оплата праці здійснюється раніше, ніж здійснюється продаж продукції. При цьому ціна продажу продукції може відхилитися від запланованого в залежності від кон'юнктури ринку. В зв'язку з цим необхідно слідкувати за розрахунковим нормативом заробітної плати в вартості реалізованої продукції. Для цього рекомендується ввести базисний коефіцієнт (для підприємств, у яких співвідношення загальних витрат на робочу силу в обсязі реалізованої продукції стабільне у часі).

Для вичислених допустимих витрат на заробітну плату для кожного періоду базисний коефіцієнт визначається за наступною формулою:

$$K_B = \frac{B_{PC}}{A_p}; \quad (4)$$

де K_B — базисний коефіцієнт; B_{pc} — загальні витрати на робочу силу; A_p — вартість реалізованої продукції.

На основі цього коефіцієнту визначається допустима заробітна плата. Якщо фактична зарплата нижче допустимої, виплачується премія.

Висновки та пропозиції подальших досліджень. Сьогодні ефективність та конкурентоспроможність промислових підприємств в першу чергу визначається рівнем продуктивності праці. Виходячи із цього ефективний механізм стимулювання росту продуктивності праці сприятиме економічному піднесенню промислового виробництва.

Література

1. Бабенко А. Г. Управление повышением производительности труда / А. Г. Бабенко. — Донецк : ИЭП НАН Украины, 1996. — 270 с.

Таблиця 1

Види індивідуального доходу громадян в умовах ринкових відносин

Види доходу	Склад елементів доходу
1. Доход за виконання основних обов'язків	Дохід по основному місцю роботи Дохід за роботу по сумісництву Грошове забезпечення воєнних
2. Доход від продажу результатів праці	Дивіденди по акціям Орендна плата Прибуток на капітал Процент по вкладам
3. Доход з капіталу	Кредити банків Кредити підприємств Суми в борг від приватних осіб
4. Позичковий дохід	Виграш по облігаціям Виграш по лотереям Виплати в спортивних змаганнях Страховка при виконанні умов страхування
5. Ризиковий дохід	Виграш по облігаціям Виграш по лотереям Виплати в спортивних змаганнях Страховка при виконанні умов страхування
6. Донорський дохід	Плата за здачу крові Плата за участь в експериментах
7. Передаваємий дохід	Стадінина Аліменти Дар Винагородження спадкоємців автора
8. Натуральний дохід	Подарунки Передавана продукція

Таблиця 2

Тривалість робочого часу, відпочинку і заробітна плата в розвинутих країнах світу за даними «Нью-Йорк Таймс». Тижневий огляд 2007, №5

Країна	Кількість робочих годин на тиждень	Фактична кількість робочих годин на рік	Кількість оплачуваних святкових і відпускних днів на рік	Погодинна зарплата в промисловості, доларів США	Заробітна плата, доларів США	
					За рік	За місяць
Німеччина	37,6	1499	42	24,36	42001	3501
Японія	41,5	2139	25	17,83	40781	3398
Швеція	40,0	1568	38	22,28	39773	3314,4
Італія	40,0	1622	40,5	19,49	36123	3010
США	40,0	1847	23	15,39	30448	2537,3
Франція	39,0	1619	35	16,09	29187	2432
Англія	38,0	1635	31	13,70	24705	2059

2. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления: опыт лучших компаний / Т. Питерс, Р. Уотермен. — М. : «Прогресс», 1986, — 423 с.

3. Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: анализ, проблемы решения / Н. А. Волгин. — М. : Издательство «Экзамен», 2003. — 224 с.

4. Праця України 2005: стат. збірник / відп. за випуск Н. В. Григорович. — К. : Державний комітет статистики України, 2006. — 352 с.

5. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка : учебно-метод. пособие [2-е изд., исправл. и доп.] / А. В. Калина. — К. : МАУП, 1997. — 300 с.

6. Концепция реформы организации оплаты труда // Праця і зарплата. — 1991. — Іюнь.

7. Реформа оплаты труда // Праця і зарплата. — 1995. — №4.

8. О реформировании оплаты труда // Праця і зарплата. — 1997. — №9.

9. Труд в мире: трудовое доходе в развитых капиталистических странах. — М., 2007.