

пенсаций (устанавливается материальная помощь, пособие за выслугу лет).

Выполнение перечисленных пунктов договора привело к стабилизации кадров на предприятии. Это проявилось через уменьшение текучести кадров в результате прозрачности системы оплаты труда, материальной заинтересованности работников через установление надбавок, премий и доплат за результаты труда. Кроме того, на этом предприятии урегулирован режим труда и отдыха посредством введения дополнительных перерывов и дополнительных отпусков работникам, занятых на вредных производствах, что привело к повышению производительности труда на предприятии.

Таким образом, коллективный договор стал действенным инструментом повышения эффективности кадровой политики в частности и деятельности всего предприятия в целом.

В результате проведенного исследования можно сделать вывод, что многие проблемы кадровой политикой, связанные с коллективным договором, в настоящее время еще не решены. Несмотря на рост в учетной численности штатных работников их доли, охваченной коллективными договорами, важной проблемой остаётся зачастую имеющая место формальность характера данных соглашений, которые в этом случае не выполняют своих функций по обеспечению мотивации трудовой деятельности персонала. Обращает на себя внимание и тот факт, что суммы, предусмотренные коллективным договором, не являются достаточными во всех отраслях народного хозяйства.

Для достижения позитивных сдвигов в исследуемой отрасли по мнению авторов следует проделать следующее:

- необходимо принять меры к тому, чтобы профсоюзные организации создавались на предприятиях различных форм собственности, что даст возможность для заключения на них коллективных договоров;
- при разработке текста коллективного договора особое внимание нужно уделить тому, чтобы своим содержанием он в максимальной мере отражал интересы сторон;
- необходимо добиться повышения ответственности сторон за выполнение обязательств по коллективному договору;
- затраты, предусмотренные коллективным договором должны быть такими, чтобы они выполняли стимулирующую функцию;
- необходимо вести борьбу с теневизацией заработной платы, а контролирующим органам – проявлять большую настойчивость в выявлении случаев использования наемного труда без оформления трудового договора и исправлять ситуацию

Влияние коллективного договора на реализацию кадровой политики в рамках предприятия значительно и было бы правильным уделять этому вопросу больше внимания.

Реализация высказанных предложений может способствовать совершенствованию работы с кадрами на предприятии, обеспечивать рост доходов работников, социальную стабильность в коллективе и повышение экономической эффективности деятельности предприятия.

Источники и литература

1. Андрианова В.В. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Учебное пособие. – Симферополь, 2004. – 168с.
2. Анжеліка Домбругова. Регулювання відносин оплати праці в колективному договорі // Юридичний вісник України, 2005. – №35. – С. 14.
3. Курс экономики: учебник / под ред. Б. А. Райзберга. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва, 2003. – С. 147 – 149.
4. Статистичний щорічник України за 2002 рік. – Київ, 2003.
5. Статистичний щорічник України за 2003 рік. – Київ, 2004.
6. Статистичний щорічник України за 2004 рік. – Київ, 2005.
7. Статистичний щорічник АРК за 2003 рік. – Симферополь, 2004.
8. Статистичний щорічник АРК за 2004 рік. – Симферополь, 2005.

Дрыгваль О.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОЛИТИКИ ОПЛАТЫ ТРУДА В УКРАИНЕ

Введение. Становление в Украине рыночной экономики вызвало необходимость пересмотра механизма регулирования оплаты труда, формирования нового механизма, адекватного условиям переходной экономики.

Реалии рыночной экономики ставят Правительство Украины перед необходимостью значительно активизировать политику доходов. Поэтому важнейшим направлением социально-экономической политики государства сегодня является достижение стойкой положительной динамики благосостояния населения на основе увеличения платежеспособного спроса, в частности, путем повышения уровня заработной платы в соответствии с реальной стоимостью рабочей силы.

Проблемы совершенствования политики оплаты труда и её реализации рассмотрены рядом учёных – экономистов: М.Чечетовым, И.Жадан, В.В.Андриановой, А.И.Руденко. Вместе с тем, это направление имеет комплекс нерешённых вопросов.

Постановка проблемы. Неотъемлемой составной частью политики оплаты труда должно стать использование мотивационных и стимулирующих механизмов высокопроизводительного труда, решение дру-

гих, не менее важных проблем.

Так, минимальная заработная плата еще не достигла уровня прожиточного минимума. Законодательно установлено, что ее размер должен быть не ниже прожиточного минимума для трудоспособного лица. Достижение этого уровня усложняется слабым экономическим развитием предприятий, особенно таких отраслей, как сельское хозяйство, рыбная и легкая промышленность, где уровни средней заработной платы наиболее низкие, а также угольной промышленности. Сдерживается этот процесс и недостаточностью необходимых средств государственного бюджета для соответствующего повышения заработной платы бюджетников. Не всеми субъектами хозяйствования соблюдаются государственные и предусмотренные Генеральным и отраслевыми соглашениями гарантии в оплате труда.

В силу слабого экономического и финансового состояния не все предприятия могут ввести установленный размер минимальной заработной платы и соответствующие тарифные ставки. Инспекция Госнадзор-труда отслеживает такие предприятия, применяет определенные санкции к нарушителям законов.

Большой проблемой является наличие значительных объемов теневой экономики, и, соответственно, заработной платы. Имеет место значительная дифференциация заработной платы, как в отраслевом, так и в региональном разрезе [2].

На уровень заработной платы в регионах страны значительное влияние оказывает разная степень концентрации в областях предприятий промышленности, строительства, нефтеперерабатывающей отрасли.

Еще недостаточно используются принципы коллективно-договорного регулирования оплаты труда при решении таких вопросов, как повышение цены рабочей силы; обеспечение оптимальной междолжностной (межквалификационной) дифференциации заработной платы, повышение стимулирующей роли премий, поощрений, доплат, надбавок; своевременный и качественный пересмотр норм и нормативов по труду; расширение таких новых мотивационных систем, как доходы от прибыли предприятий, дивиденды, проценты; изыскание реальных финансовых источников повышения заработной платы и т.п.

В бюджетной сфере из-за ограниченных возможностей бюджетов всех уровней еще не обеспечена оптимальная межквалификационная и междолжностная дифференциация оплаты труда работников.

Еще не искоренено такое негативное явление, как несвоевременная выплата заработной платы. Задолженность перед работниками составляет чуть более 1 млрд. гривен. Значительная ее часть накоплена в предыдущие годы на предприятиях, которые являются в настоящее время банкротами или находятся в стадии санации.

Правительством применяется комплекс мер воздействия на предприятия-должники: штрафные санкции, меры административного воздействия на руководителей, разрыв контрактов с руководителями предприятий – должников по заработной плате, привлечение к уголовной ответственности, однако в настоящее время наблюдается тенденция к росту задолженности.

Анализ результатов исследований. Реформирование оплаты труда и определение новой роли государства в её регулировании правомерно связать с введением в действие Закона Украины «Об оплате труда». Этот закон был подготовлен с учетом мирового опыта регулирования заработной платы, Конвенций и Рекомендаций Международной организации труда.

Принципиально важным является то, что в этом Законе четко разграничены сферы государственного и договорного регулирования заработной платы, закреплен сбалансированный подход к объединению централизованных и децентрализованных рычагов регулирования оплаты труда на разных уровнях структуры экономики, была расширена сфера договорного регулирования оплаты труда. При этом профсоюзы стали равноправным социальным партнёром.

Сегодня государство осуществляет регулирование оплаты труда работников предприятий всех форм собственности путем установления размера минимальной заработной платы и других государственных норм и гарантий.

Законодательство относительно регулирования минимальной заработной платы приближается к международным нормам. Законом установлены условия и процедура её определения.

В рамках государственного регулирования оплаты труда совершенствуются условия оплаты труда руководителей предприятий, основанных на государственной и коммунальной собственности. Постановлением Правительства определено, что условия и размеры оплаты труда руководителей предприятий, основанных на государственной и коммунальной собственности, устанавливаются в контракте. Размер должностного оклада руководителя поставлен в прямую зависимость от размера минимальной тарифной ставки первого разряда рабочего основного производства предприятия и численности работающих в эквиваленте полной занятости, с учетом сложности управления предприятием, его технической оснащенности, стоимости основных фондов, уровня рентабельности и объемов производства продукции (работ, услуг).

Начиная с апреля текущего года, введен новый вид материального стимулирования руководителей государственных и коммунальных предприятий – вознаграждение за эффективное управление государственным имуществом за счет части чистой прибыли. Можно ожидать, что такая мера будет способствовать повышению заинтересованности руководителей в эффективном выполнении задач по управлению государственным имуществом, в конечных результатах деятельности предприятия и в получении максимальной прибыли.

Сделаны первые шаги по упорядочению условий оплаты труда работников государственной власти путем увеличения доли должностного оклада в заработной плате, упорядочения доплат и надбавок.

Нужно отметить, что в Украине, начиная с 2006 года, в законодательно устанавливаемую минимальную заработную плату не включаются доплаты, надбавки, премии и другие выплаты. Минимальная заработная

плата обеспечивается только её тарифной частью.

На минимальной заработной плате основываются минимальные тарифные ставки рабочих 1-го разряда и минимальные тарифные ставки других работников. При этом они устанавливаются в размере, превышающем минимальную заработную плату. Более того, согласно условиям действующего Генерального соглашения такое превышение должно быть не менее 20 процентов. Тарифные ставки последующих разрядов устанавливаются предприятием с учетом межквалификационных соотношений, предусмотренных для каждого вида деятельности в отраслевых соглашениях. Таким образом, законодательно для предприятий создан механизм установления тарифной системы оплаты труда [3].

В таких условиях правительственной стороне, работодателям приходится очень ответственно, с учетом всех соответствующих критериев отслеживать и отстаивать перед профсоюзами реальные возможности повышения минимальной заработной платы.

Требование профсоюзов установить минимальную заработную плату на уровне прожиточного минимума (505 гривен) привело к трудовому спору с Правительством. В результате достигнуты определенные договоренности, над которыми в настоящее время продолжается работа.

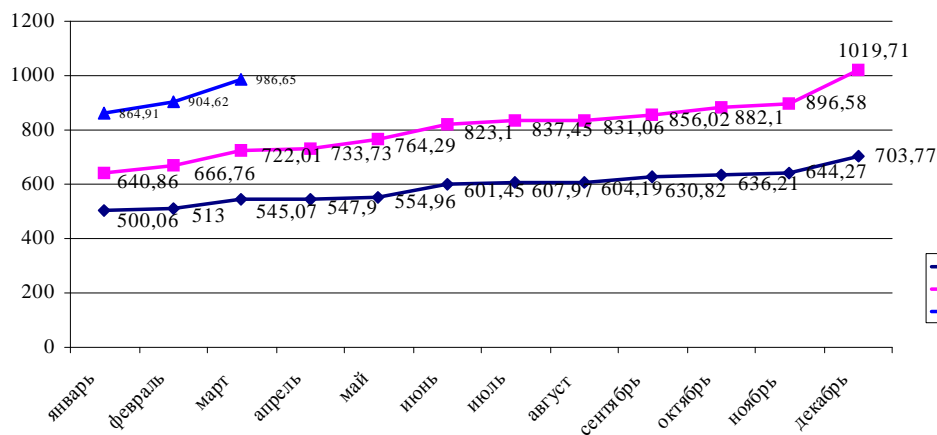
В 2006 году минимальная заработная плата повышалась в три этапа: с 1 января – 350 гривен, с 1 июля – 375 гривен, с 1 декабря – 400 гривен в месяц, в результате она на каждом этапе составляла около 80 процентов прожиточного минимума для трудоспособного лица и около 40 процентов от средней заработной платы.

За период с 2000 года минимальная заработная плата выросла в 5,4 раза с 74 гривен до 400 гривен.

Следует отметить, что в последние годы в Украине сохраняется устойчивая динамика роста номинальной заработной платы (рисунок 1), темпы роста которой ежегодно составляют более 30 процентов. В 2005 году размер среднемесячной заработной платы составлял 806,19 гривны, что на 37 процентов выше, чем в 2004 году. В I квартале текущего года среднемесячная заработная плата уже достигла 918,29 гривны, что почти на 36 процентов выше, чем в соответствующем периоде прошлого года. Рост номинальной заработной платы обеспечивал и повышение реальной заработной платы. Так, индекс реальной заработной платы в январе–марте 2006 года увеличился по отношению к январю–марту 2005 года почти на 24 процента. Конечно, это еще не тот размер заработной платы, который бы в полной мере обеспечивал воспроизводство рабочей силы, однако позитивные изменения налицо [1].

Рисунок 1

Динамика номинальной заработной платы в Украине (гривен)



Выводы и предложения. Для обеспечения дальнейшего роста заработной платы в Украине в ближайшие годы необходимо задействовать все источники повышения заработной платы, как на уровне государства, так и отдельных предприятий. Решению этой задачи может способствовать предусмотренное увеличение объемов производства и реализации продукции на основе роста производительности, привлечения инвестиций.

Политика в этой сфере направлена на формирование условий для опережающего роста производительности труда на базе ускоренной реструктуризации экономики, переориентации производства на выпуск конкурентоспособной продукции.

Постепенное решение проблемы скрытой безработицы на предприятиях усиливает государственное влияние на нормирование труда, что приведет к более эффективному использованию рабочего времени.

В результате предусмотренного усовершенствования порядка отнесения затрат на производство продукции для обеспечения ее удешевления может повыситься доля заработной платы в себестоимости (цене) продукции.

Следует отметить, что правительством разработан комплекс мер по «детенизации» национальной экономики на 2006–2007 годы. Главным фактором в решении этой проблемы видится уменьшение начислений на фонд оплаты труда. Сейчас их уровень составляет 37 процентов. Вывод заработной платы из «тени» по-

влечёт за собой существенное повышение номинальной заработной платы в Украине и, что наиболее важно, позволит увеличить доходную часть Государственного бюджета и бюджетов Пенсионного и других социальных фондов.

Государственные органы работают над решением данного вопроса, прежде всего, путем проведения разъяснительной работы, совещаний, семинаров, «круглых столов», информационной рекламы в средствах массовой информации о необходимости легализации заработной платы и влиянии «теневого» заработной платы на размер пенсии и других социальных выплат трудящимся. Осуществляются комплексные проверки со стороны государственной налоговой инспекции, правоохранительных органов. Однако существенных сдвигов в этой сфере пока не произошло.

Решение перечисленных проблем создаст условия для экономического роста страны, производительности труда населения, повысит его эффективность, что приведёт к более полной реализации политики оплаты труда в Украине, откроет новые возможности для её совершенствования.

Источники и литература

1. Статистичний щорічник // Економіст груд. – 2005; – 2006 .
2. Товстенко А.П. Оплата труда в Украине // Минист. Труда и соц. политики Ураины., 2006 .
3. Чечетов М., Жадан І. Державне регулювання та державне підприємство: міфи і реальність // Економіка України. – №12. – 2001. – С. 13.

Еленкова М.О.

КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ И ЕГО ОЦЕНКА

Введение. Качество продукции – это совокупность свойств продукции, обуславливающих ее пригодность удовлетворять определенные потребности в соответствии с ее назначением.

Качество продукции тесно связано с потребительской стоимостью – способностью товара удовлетворять определенные потребности. Оно характеризует меру потребительской стоимости, степень ее пригодности и полезности, т.е. количественное удовлетворение потребности в продукции.

Качество продукции является одним из важнейших факторов успешной деятельности любой организации. В настоящее время во всем мире заметно усилились требования, предъявляемые к качеству продукции. Ужесточение требований сопровождается осознанной всеми необходимостью постоянного повышения качества, без чего невозможно достижение и поддержание эффективной экономической деятельности.

Степень разработки. Проблема повышения качества является особо актуальной в настоящее время, так как именно качество является определяющим фактором эффективного использования внешних рыночных отношений для обеспечения успешной работы отечественных предприятий. Вопросы, связанные с качеством, были рассмотрены такими учеными как Сергеев, Шеремет А.Д., Круглов М.Г., Купряков Е.М., Бодди Д., Кох Р. и многими другими.

Постановка проблемы. Проблема качества продукции носит в современном мире универсальный характер. От того, насколько успешно она решается, зависит многое в экономической и социальной жизни страны и отдельно взятого предприятия.

Результаты исследований. В современных условиях качество продукции в значительной мере формируется под воздействием следующих факторов:

1. восприимчивости предприятий к оперативному использованию (внедрению) последних достижений научно-технического прогресса;
2. изучение требований рынка, потребностей различных категорий потребителей;
3. интенсивного использования «человеческого фактора» через обучение (рабочих и руководителей), систематического повышения квалификации, материальной и моральной мотивации работников[3].

С учетом этих факторов для обеспечения заданного уровня качества продукции на предприятиях создаются специальные системы (соответствующие структуры, организационные методы, процедуры, процессы и т.п.). Под обеспечением качества продукции понимается совокупность планируемых и систематически проводимых мероприятий, необходимых для создания уверенности в том, что продукция удовлетворяет определенные требования к качеству.

Качество продукции, степень ее пригодности удовлетворять определенной потребности оцениваются системой показателей. В различных отраслях промышленности для характеристики качества используются различные показатели. Например, на предприятии «Общепит» используются следующие показатели:

- 1) физико-химические показатели – характеризуют состав пищевых продуктов;
- 2) органолептические показатели – это внешний вид, цвет, вкус, запах;
- 3) эстетические показатели – характеризуют художественное оформление пищевой продукции;
- 4) технологические показатели – удельный вес сырья на выработку единицы продукции, коэффициент использования исходного сырья, материалов, энергетических ресурсов и т.д.;
- 5) показатели сохраняемости – определяют способность различных видов пищевой продукции сохранять потребительские свойства в течение сроков, предусмотренных соответствующей нормативно-технической документацией;
- 6) показатели безопасности характеризуют особенности продукции, обуславливающие ее безопасность для здоровья человека при ее использовании, хранении или транспортировке.