

УДК 628.31

М.А. МАЩЕНКО, к.е.н., викл., ХНЕУ, м. Харків

ФОРМУВАННЯ ФОРМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, В ОСНОВІ ЯКОЇ РОЗРАХУНОК КВАЛІФІКАЦІЙНИХ РІВНІВ ПРАЦІВНИКІВ

В статті проаналізовано системи заробітної плати на вітчизняних підприємствах та запропоновано методичний підхід до розрахунку оплати праці, в основі якої кваліфікаційні рівні працівників.

In the article the systems of earnings are analysed on domestic enterprises and the methodical going is offered near the calculation of payment of labour in basis of which there are qualifying levels of workers.

Ключові слова: заробітна плата, тарифна система, кваліфікаційний рівень, єдина тарифна сітка, ефективність праці.

Вступ. На сучасному етапі в Україні можна спостерігати функціонування різноманітних форм власності на засоби виробництва, тому організація заробітної плати здійснюється поєднанням: 1) державного регулювання; 2) договірної регулювання через укладення генеральної, галузевих, регіональних угод і колективних договорів на рівні підприємств, трудових договорів з найманими працівниками; 3) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві з використанням таких елементів, як заводська тарифна система, нормування праці, форми й системи оплати праці.

Економіка нашої країни знаходиться в кризовому стані, тому кожний із вищезгаданих елементів потребує удосконалення. Цим і визначається актуальність даної статті.

Питанням організації заробітної плати приділяли велику увагу Богиня Д.П., Колот А.М., Лагутін В.Д. [1,2,3].

Постановка задачі. Доцільно провести аналіз існуючих форм заробітної плати (визначити переваги та недоліки) та запропонувати розрахунок заробітної плати, який би виключив ці недоліки.

Методологія. В ході дослідження було використано сучасні методи дослідження: аналіз і синтез, метод порівняння, метод експертних оцінок.

Результати дослідження. Згідно результатів проведених досліджень можна зробити висновок, що в Україні на підприємствах різних форм власності застосування тарифного виду оплати праці засновано на використанні або єдиної тарифної сітки, або тарифних сіток працівників і схем посадових окладів керівників, фахівців і службовців. При цьому в більшості використовується єдина

тарифна сітка, тому що вона прозора й обґрунтована для всіх професійно-кваліфікаційних груп працівників залежно від складності праці, його інтенсивності й відповідальності, а також, при зміні попиту і пропозиції на робочу силу.

Головною перевагою єдиної тарифної сітки, на думку А. М. Колота [2, с. 80], є запровадження єдиного уніфікованого підходу щодо оцінки складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу. Суттєвим є і спрощення формування тарифної сітки, цьому сприяє відмова від відокремленої розробки тарифних умов оплати праці для робітників, з одного боку, і службовців, з другого.

Міністерством праці та соціальної політики України запропоновані рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства [4]. Основними завданнями рекомендацій є забезпечення: зацікавленості кожного працюючого у виявленні та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці; обґрунтованості співвідношень в оплаті праці різних груп і категорій працюючих, виходячи з їх ролі у виробничому процесі, професійно-кваліфікаційного досвіду, складності виконуваних ними робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності; відповідності між розміром оплати та трудовими зусиллями працівника, виходячи з результатів індивідуальної праці, та оцінки особистого внеску у кінцеві результати роботи підприємства; умов підвищення заробітної плати працюючих за рахунок особистих трудових зусиль; активного залучення працівників малих трудових колективів (бригад, дільниць, цехів) до участі в оцінці результатів праці кожного та розподілі колективного заробітку.

При вирішенні питань оплати праці слід дотримуватися певних засад: утримуватися від надмірного застосування індивідуальних форм оплати та стимулювання праці; застосовувати, звичайно у розумній межі, там, де дозволяє або вимагає організація виробництва і праці, колективні форми оплати та стимулювання праці; більш широко застосовувати доплати і надбавки в стимулюванні праці; ураховувати, що значною мірою сфера оплати та стимулювання праці у виробничій сфері, починаючи з державного до виробничого рівня, регулюється угодами та договорами і тому роботодавець повинен, крім законодавчих норм, дотримуватися норм галузевих угод та колективного договору; забезпечувати широку та всебічну інформованість працівників про засади організації оплати та стимулювання праці, оцінку результатів їх праці. Вони повинні бути у простій та зрозумілій для них формі.

Запропонована Міністерством праці та соціальної політики України єдина тарифна сітка з оплати праці усіх працівників підприємства [4] має наступні недоліки: велика кількість (17) тарифних розрядів та тарифних коефіцієнтів; складність розрахунку заробітної плати. Так як згідно Галузевої угоди [5] необхідно зберігати співвідношення між законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою та мінімальною тарифною ставкою робітника першого розряду третьої сітки не менш як 1 до 1,25, хоча можна розробити такі тарифні ставки, які вже включають це співвідношення; єдина тарифна сітка (див. табл. 1) може бути використана на підприємстві з невеликою кількістю персоналу.

Для того щоб уникнути розглянутих недоліків, необхідно розробити таку форму заробітної плати, яка буде простою і зрозумілою при розрахунку; може бути використана на підприємствах машинобудування. Використання такої форми заробітної плати підвищить ефективність праці на промислових підприємствах.

Одним із напрямків реформування форм і систем заробітної плати є впровадження оплати праці, основаної на розрахунку кваліфікаційних рівнів працівників.

Певний інтерес викликає форма заробітної плати, яка запропонована А. В. Шегдою [6, с. 275]. Пропонується розрахунок заробітної плати здійснювати в такій послідовності: 1) визначається кількість балів, зароблених i -м працівником (B_i):

$$B_i = K_i \times T_i \times KTV_i, \quad (1)$$

де: K_i – кваліфікаційний рівень i -го працівника; T_i – кількість відпрацьованих ним людино-годин; KTV_i – коефіцієнт трудової участі i -го працівника; 2) визначається загальна сума балів, які є набраними усіма працівниками ($\sum B_i$); 3) розраховується частка фонду стимулювання праці (ФСП), що відповідає одному балу, – «ціна балу» (b); 4) розраховується заробіток конкретних працівників як добуток набраних кожним із них балів на «ціну балу».

Основна перевага, запропонованого А.В. Шегдою розрахунку заробітної плати, полягає в оптимальному поєднанні індивідуальної і колективної заінтересованості в поліпшенні результатів праці. Заробіток кожного працівника однаковою мірою залежить від розміру ФСП, який є результатом спільної праці і розподіляється між усіма членами колективу.

Недоліком даного розрахунку заробітної плати є визначення кількості балів, зароблених i -м працівником (B_i). Так як складовими балів є кваліфікаційні рівні, які А. В. Шегда [6, с. 274] пропонує визначати як співвідношення фактичної заробітної

плати за попередній період (рік) найманого працівника та мінімального рівня заробітної плати на підприємстві за той самий період. Використовуючи даний метод визначення кваліфікаційних рівнів, працівники можуть тривалий час отримувати заробітну плату, яка вже не відповідає їх новим досягненням, або навпаки.

Таким чином, враховуючи вищесказане, розглянемо в загальному вигляді механізм розрахунку індивідуальної заробітної плати з використанням коефіцієнтів кваліфікаційного рівня (на прикладі механічного цеху машинобудівного підприємства).

Методичний підхід до впровадження заробітної плати, в основі якої лежить розрахунок кваліфікаційних рівнів працівників наведений на рис. 1.

Одним з дуже складних питань при впровадженні заробітної плати, в основі якої розрахунок кваліфікаційних рівнів, є саме підрозділ колективу на кваліфікаційні групи. Головними ознаками повинні бути:

- диференційований стаж роботи за професією;
- складність виконуваних робіт;
- отримання освіти певного рівня.

Враховуючи вищезазначене, можна запропонувати характеристику кваліфікаційних рівнів персоналу (див. табл. 1).

Оплата праці, основана на розрахунку кваліфікаційних рівнів працівників дає великі можливості для підвищення ефективності праці, так як є одним із засобів матеріальної мотивації персоналу.

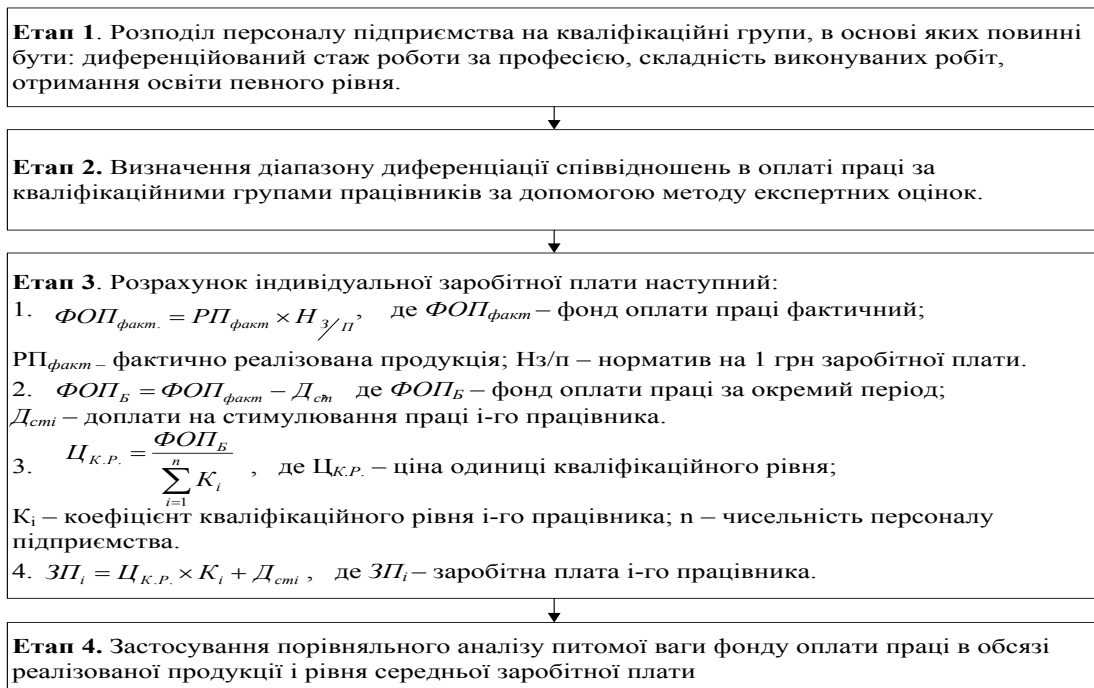


Рис. 1 - Етапи визначення оплати праці

Це пояснюється тим, що запропонована оплата праці дозволяє найманому працівнику переходити із одного кваліфікаційного рівня в інший, на відміну від існуючої оплати праці, в основі якої – тарифні розряди.

Таблиця 1 - Характеристика кваліфікаційних груп персоналу

Кваліфікаційна група	Характеристика		
	стаж роботи за професією	складність виконуваних робіт	освіта певного рівня
I	не потрібен	проста	не потрібна
II	один рік	робота II розряду ТКД	коротка інструкція
III	два роки	робота III розряду ТКД	курси до шести місяців
IV	три роки	робота IV розряду ТКД	професійно - технічний коледж
V	чотири роки	робота V розряду ТКД	курси підвищення кваліфікації
VI	п'ять років	робота V розряду ТКД	професійно - технічний коледж
VII	шість років	робота VI розряду ТКД	курси підвищення кваліфікації
VIII	сім років	робота VI розряду ТКД	курси підвищення кваліфікації
IX	один рік	службовець	професійно-технічний коледж
X	два роки	інженер	ВНЗ
XI	три роки	інженер	ВНЗ
XII	три роки	керівник	ВНЗ, відповідальність

Для встановлення діапазону диференціації співвідношень в оплаті праці різної якості за кваліфікаційними групами працівників в дисертаційному дослідженні використано метод експертних оцінок [7].

Значення коефіцієнту конкордації $W = 0,98$ свідчить про те, що ступінь узгодженості думок експертів висока. Табличне значення критерію χ^2 на рівні значущості $\alpha = 0.05$ дорівнює $\chi_{0.05}^2 = 21,03$. Отже, гіпотеза про випадковість думок експертів відкидається. З імовірністю 95% можна стверджувати, що існує певна погодженість думок експертів відносно діапазону співвідношень кваліфікаційних рівнів в оплаті праці різної якості працівників підприємства.

На основі визначення середніх оцінок експертів, пропонуємо наступний діапазон диференціації співвідношень в оплаті праці різної якості (див. табл. 2).

Таблиця 2 - Діапазон диференціації співвідношень кваліфікаційних рівнів

Кваліфікаційні групи працівників	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Діапазон співвідношень	1,0–1,5	1,4–2,0	1,8–2,4	2,2–2,8	2,4–3,2	3,0–3,4	3,2–3,8	3,6–4,2	4,0–4,6	4,4–5,0	4,8–5,4	5,2–5,8
Середній показник діапазона співвідношень	1,25	1,6	2	2,4	2,6	3,2	3,4	3,8	4,2	4,6	5,0	5,4

Якщо порівняти діапазони диференціації співвідношень коефіцієнтів, розраховані методом експертних оцінок та єдиної тарифної сітки на підприємстві, запропонованої Міністерством праці та соціальної політики України [138], то розраховані кваліфікаційні рівні працівників виключають вище згадані недоліки. Це відбувається тому, що в основу суб'єктивної оцінки експертів закладені існуючі тарифні сітки, з якими вони мають справу. Наприклад, експерти при встановленні діапазону співвідношень кваліфікаційних рівнів враховують диференційований стаж роботи за професією, складність виконуваних робіт, отримання освіти певного рівня.

Висновки. Аналізуючи розраховану величину фонду заробітної плати, згідно запропонованої методики та існуючої можна зробити висновок, що роботодавці зможуть знизити витрати на заробітну плату, з одного боку, та підвищити зацікавленість в отриманні більш високих результатів, з другого боку.

Підводячи підсумок вищевикладеному, можна стверджувати, що запропонована методика впровадження заробітної плати, в основі якої розрахунок кваліфікаційних рівнів працівників, може бути використана в механічних цехах підприємств машинобудування.

Список літератури: 1. *Богиня Д. П.* Активизация человеческого фактора и эффективность труда / Д. П. Богиня и др. – К.: Наукова думка, 1990. – 159 с. 2. *Колот А. М.* Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А. М. Колот. – К.: Фірма «Праця», 1997. – 191 с. Бібліогр.: С. 191. 3. *Лагутін В. Д.* Політика заробітної плати у стратегії економічної стабілізації: монографія. / В. Д. Лагутін. – Луцьк: Ред. вид. відд. “Вена” Волин. держ. Ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. – 109 с. 4. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства. / Праця і зарплата. – 1999. – №11.– С. 18–31. 5. [інтернет-ресурс]: www.confen.org/assets/files/galusevi_ugody/Galuzeva_ugoda_2008–2009.doc. 6. Економіка підприємства: навч. посіб. / За ред. А. В. Шегди. – К.: Знання, 2005. – 431 с. Бібліогр.: С. 425–427. 7. *Клебанова Т. С.* Економетрія на персональному комп'ютері / Т. С. Клебанова, Н. А. Дубровина, А. В. Милов, О. Ю. Полякова, Е. В. Раєвнева.– Х.: Изд. ХГЭУ, 2002. – 208 с.

Подано до редакції 01.11.2010