

ного інституту. Для такої розбудови в Україні започатковано відповідний інструментарій: закони, концепція, стратегія, нормативи, практика вирішення проблемних і поточних питань. Розвиток такого інституту є водночас і науковим, і практичним завданням, вирішення якого стимулюється потребами часу.

Список літератури: 1. *Біль М.М.* Управління міграційними процесами в контексті їх впливу на інтелектуально-трудовий потенціал України / *М.М. Біль* // Сталий розвиток економіки. – 2010. - №1. – С.49-54. 2. *Блинова М.С.* Современные социологические теории миграции населения : автореф. дис. канд. соц. наук: 22.00.01 / *Блинова Марина Сергеевна*. – Москва, 2008. – 181 с. 3. *Волошина А.* В Одесской области больше всего эмигрантов китайской национальности [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gnews.ua/cat/material/id/11186.html> 4. Зовнішні трудові міграції населення України / За ред. *Е.М. Лібанової, О.П. Позняка*. – К.: РВПС України НАН України, 2009. – С. 153-154. 5. Координація міграційної політики України: уроки Польщі / уклад. *П. Казьміркевич, О. Львова, В. Чумак* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.icps.com.ua/files/articles/55/1/Migration_UP_UKR_Last.pdf 6. *Шевченко О.М.* Проблеми та можливості державного управління процесом трудової міграції з України / *О.М. Шевченко* // Державне управління: удосконалення та розвиток [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=142>

Надійшло до редколегії 08.12.2011

УДК 628.31

М.А. МАЩЕНКО, к.е.н., ХНЕУ, Харків

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ

В статті проаналізовано форми та системи заробітної плати на вітчизняних підприємствах та запропоновано методичний підхід щодо удосконалення системи заробітної плати.

В статье проанализированы формы и системы заработной платы на отечественных предприятиях и предложен методический подход относительно усовершенствования системы заработной платы.

In the article forms and systems of ettlings are analysed on enterprises and methodical approach is offered in relation to the improvement of the system of ettlings.

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

Вступ. Основною умовою поступального економічного розвитку є реформування існуючих форм та систем оплати праці. Таким чином, зусилля науковців і практиків повинні бути спрямовані на створення ефективного механізму регулювання оплати праці на всіх рівнях управління, а

сама на рівні підприємства. Заробітна плата повинна стати основним стимулом для підвищення продуктивності праці і на цій основі – ефективності виробництва. Це і є актуальним на сучасному етапі.

Дослідження організації оплати праці на вітчизняних підприємствах та досвіду зарубіжних країн провадилися вченими-економістами Богиною Д. П., Колотом А. М., Лагутіним В.Д. [1, 2, 3].

Постановка задачі. Доцільно провести аналіз існуючих форм заробітної плати (визначити переваги та недоліки) та запропонувати напрями удосконалення системи заробітної плати, яка б виключала ці недоліки.

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

Результати дослідження.

Аналіз форм та систем оплати праці на вітчизняних підприємствах машинобудування подано в табл. 1.

Згідно з результатами проведених досліджень, поданих у табл. 1 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.

Таблиця 1 - Форми оплати праці на підприємствах машинобудування

№	Назва підприємства	ВАТ "Азовзагальмаш»		ВАТ «Гурбоатом»		ДП «Завод ім. Малишева»	
	Категорії	Форма оплати	Питома вага, %	Форма оплати	Питома вага, %	Форма оплати	Питома вага, %
1	Працівники у тому числі: відрядники; погодинники	Відрядно-преміальна	20	Відрядно-преміальна	20	Відрядно-преміальна	20
		Погодинно-преміальна	49	Погодинно-преміальна	43	Погодинно-преміальна	45
2	Керівники	Посадові оклади	8,2	Посадові оклади	10	Посадові оклади	9
3	Спеціалісти	Посадові оклади	10,5	Посадові оклади	13	Посадові оклади	8
4	Службовці	Посадові оклади	12,3	Посадові оклади	14	Посадові оклади	8
	Разом	–	100	–	100	–	100

Тарифна сітка становить шкалу, що визначає співвідношення розмірів тарифних ставок залежно від кваліфікації (розряду) працівника й складності виконуваних робіт. Кожний розряд тарифної сітки має свій коефіцієнт, що показує, у скільки разів оплата праці робочого даного розряду вище оплати праці робітника 1 розряду.

Наступним елементом тарифної системи є єдина тарифна сітка. 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; відповідність між розміром оплати та трудовими зусиллями працівника, виходячи з результатів індивідуальної праці та оцінки особистого внеску у кінцеві результати роботи підприємства та інше.

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; урахувувати, 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.

Розглянемо запропоновану Міністерством праці та соціальної політики України єдину тарифну сітку з оплати праці усіх працівників підприємства (табл. 2) [4].

Таблиця 2 - Єдина тарифна сітка з оплати праці усіх працівників підприємства

Тарифні розряди та тарифні коефіцієнти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Категорії та групи працівників	1	1,15	1,32	1,52	1,75	2,01	2,21	2,43	2,67	2,94	3,23	3,65	3,91	4,3	4,73	5,2	5,72
Робітники	+	+	+	+	+	+	+	+									
Технічні службовці загальних професій		+	+	+	+	+											
Техніки			+	+	+	+											
Інженери та економісти всіх спеціальностей				+	+	+	+	+									
Провідні фахівці всіх посад					+	+	+	+	+	+							
Майстри (в т.ч. старші) дільниць					+	+	+	+	+								
Начальники дільниць (лабораторій)						+	+	+	+								
Начальники допоміжних цехів						+	+	+	+								
Начальники основних цехів					+	+	+	+	+	+	+						
Начальники відділів (крім провідних)				+	+	+	+	+	+	+	+						
Начальники основних (провідних) відділів						+	+	+	+	+	+						
Головні фахівці								+	+	+	+	+	+				
Заступники першого керівника									+	+	+	+	+				
Заступники головного інженера									+	+	+	+					
Головний інженер														+	+		
Директор														+	+	+	+

Недоліками поданої в табл. 2 єдиної тарифної сітки є:

- велика кількість (17) тарифних розрядів та тарифних коефіцієнтів;

- складність розрахунку заробітної плати. Так як згідно Галузевої угоди на 2008 – 2009 роки між Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України, Федерацією роботодавців України та профспілками автомобільного та сільськогосподарського машинобудування, машинобудівників та приладобудівників, космічного та загального машинобудування, радіоелектроніки та машинобудування, лісових галузей, машинобудування та металообробки, суднобудування, оборонної промисловості, енергетики та електротехнічної промисловості, атомної енергетики та промисловості України, що об'єдналися для ведення колективних переговорів [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. 2) 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 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. 3).

Оплата праці, основана на розрахунку кваліфікаційних рівнів працівників дає великі можливості для підвищення ефективності праці, так як є одним із засобів матеріальної мотивації персоналу. 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 3 - 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 [6].

Значення коефіцієнту конкордації $W = 0,9$ свідчить про те, що ступінь узгодженості думок експертів висока. Табличне значення критерію χ^2 на рівні значущості $\alpha = 0.05$ дорівнює $\chi_{0.05}^2 = 2.07$. 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. 4).

Якщо порівняти діапазони диференціації співвідношень коефіцієнтів, розраховані методом експертних оцінок та єдиної тарифної сітки на підприємстві, запропонованої Міністерством праці та соціальної політики України [4], то розраховані кваліфікаційні рівні працівників виключають вище згадані недоліки.

Таблиця 4 - 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

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. Таким чином, величина фонду заробітної плати, який розраховано згідно запропонованої методики, на відміну від фонду, який розраховано за допомогою існуючої методики дозволить знизити витрати на заробітну плату, з одного боку, та підвищити зацікавленість в отриманні більш високих результатів, з іншого боку.

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. *Клебанова Т. С.* Эконометрия на персональном компьютере / Т. С. Клебанова, Н. А. Дубровина, А. В. Милов, О. Ю. Полякова, Е. В. Раевнева.– Х.: Изд. ХГЭУ, 2002. – 208 с.

Надійшло до редколегії 08.12.2011