

Скрипка А.В., Скрипка В.М.

ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ПО ОРГАНІЗАЦІЇ НОРМУВАННЯ І ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Сформована за довгі роки система управління економікою призвела до виникнення феномену відчуженості трудящих від засобів виробництва. Виражається це в тому, що прибутки трудових колективів і окремих робітників практично не залежали і не залежать від ефективності використання ресурсів. У силу цього трудящі ставляться до них не мотивовано. У цих умовах, як ніколи гостро стоїть питання, на який економічна наука і практика не дали дотепер відповіді: як зацікавити людей, спонукати їх працювати ефективно, заощаджувати живу і матеріалізовану працю, своєчасно і якісно виконувати свої задачі.

Дієздатність підприємства можлива лише на базі тісної взаємодії і координації робіт трьох управлінь: проектної, технологічного й організації нормування праці.

Реформування раніше діючих систем управління економікою на Україні спричинило значні прорахунки і серйозні помилки, зокрема, в організації нормування й оплати праці. Це насамперед проявилось (ще на початковому етапі реформ) у виборі цілей, методів і засобів практичного розв'язання організаційно-економічних проблем, орієнтованих на ефективну роботу підприємства.

Нормування праці — робота з розробки і впровадження у виробництво технічно обґрунтованих норм, які регламентують роботу устаткування і витрати праці робітника.

Мета нормування праці на підприємствах полягає в тому, щоб на основі впровадження нової техніки, удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов зменшити витрати на випуск продукції, підвищити продуктивність праці, яка є важливою умовою розширення виробництва і зростання реальних доходів працівників.

Нормування як кількісна міра праці впливає і на її якісні відмінності. Недоліки в нормуванні, які виражаються в різній напруженості норм, рівні їх виконання, визначають і порушення співвідношення в оплаті праці залежно від складності роботи. Норми праці сприяють однаковій оплаті за однакоvu працю лише в тому разі, коли вони відбивають його однакоvu напруженість.

Подальше вдосконалення нормування праці необхідно передбачати:

- максимальне охоплення нормами праці різних видів робіт з обслуговування виробництва та управління ним;
- широке впровадження технічно обґрунтованих норм, тобто розроблення норм виробітку, часу, обслуговування з урахуванням можливостей сучасної техніки й технології виробництва, передових методів праці тощо;
- підвищення не тільки технічної, а й економічної та фізіологічної обґрунтованості норм. Якщо технічне обґрунтування полягає у виявленні виробничих можливостей робочих місць, то економічне — у виборі найдоцільнішого варіа-

нта виконання роботи, а фізіологічне — у виборі раціональних форм поділу і кооперації праці, визначенні правильного чергування робочого навантаження і відпочинку тощо;

- поліпшення якості нормування на основі науково-технічних рекомендацій;

- широке застосування методів прямого нормування, що дає змогу визначати трудомісткість робіт і нормованих завдань, установлювати оптимальне навантаження працівників, ширше використовувати прогресивні форми матеріального стимулювання;

- формування єдиної системи нормування праці, в основі якої мають бути норми й нормативи, що охоплюють весь комплекс технологічних процесів;

- створення автоматизованих робочих місць для нормувальників;

- комп'ютеризація проектування технологічної та організаційної документації, а також норм витрат часу;

- підвищення кваліфікаційного рівня нормувальників.

У сфері нормування та оплати праці пропонуємо здійснювати на промислових підприємствах наступні рекомендації:

- Впровадження у виробництво за ініціативою роботодавця організаційно-технічних і господарських заходів, що забезпечують зростання продуктивності праці.

- Перегляд діючих і встановлення нових тарифних ставок (окладів), посадових окладів працівників підприємства проводити у порядку та терміни встановлені законодавством.

- За ініціативою однієї з сторін (адміністрація або профспілкового органу) проводити консультації щодо рівнів тарифів і окладів з метою встановлення їх на рівні, що забезпечує:

- співвідношення між середньою у галузі зарплатою та середньою зарплатою у промисловості України;

- зберігання або підвищення існуючої частки витрат на оплату праці в ціні на продукцію підприємства;

- дотримання співвідношення частки оплати за тарифами і окладами в розмірі до 70% (з урахуванням доплат) до середньої зарплати.

4. Норми колективного договору, що припускають оплату нижче від норм, визначених генеральною або галузевою угодами, але не нижче державних норм і гарантій з оплати праці, приймати тільки тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більше ніж на шість місяців, і з повідомленням про це вищого господарського та профспілкового органів.

5. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат установлювати підприємствам в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством.

У країнах із розвинутою ринковою економікою в якості найважливішого засобу досягнення рівноваги в області зайнятості і підвищення економічної

ефективності виробництва багато спеціалістів рекомендують переходити до гнучкої заробітної плати. На рівні народного господарства під цим розуміється зміна заробітної плати в залежності від динаміки економічних показників розвитку країни в цілому (валового національного продукту, продуктивності праці, інфляції, зовнішньоторговельного балансу), а на рівні підприємства – зв'язок заробітної плати з результатами його господарської діяльності, ефективністю виробництва, що дуже ефективно реалізується через колективний договір.

Державна політика оплати праці в Україні реалізується через механізм її регулювання, а саме через встановлення мінімального рівня заробітної плати, рівня оподаткування доходів працівників, міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, умов і розмірів оплати праці в бюджетних організаціях та інші.

Як соціально-економічна категорія, заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, ріст продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, засобом перерозподілу кадрів по галузях народного господарства.

Заробітна плата працівника незалежно від виду підприємства визначається його особистим трудовим вкладом, залежить від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками і максимальними розмірами не обмежується.

На нашу думку, основним чинником організаційно-економічного механізму управління оплатою праці є її організація на підприємстві. В умовах ринкових відносин при організації оплати праці на підприємстві необхідне вирішення таких завдань:

- гарантування оплати праці кожному працівникові відповідно до результативності його праці і вартості робочої сили на ринку праці;
- забезпечення роботодавцеві досягнення в процесі виробництва такого результату, який дозволяв би йому після реалізації продукції на ринку відшкодувати затрати й одержати прибуток.

Тому на кожному підприємстві необхідно розробити і затвердити положення «Про оплату праці», яке є невід'ємною частиною Колективного Договору, де чітко необхідно сформулювати принципи, порядок оплати праці всіх категорій працюючих, установити пряму залежність розміру оплати праці від досягнутих кінцевих результатів.

Таким чином, комплексний підхід до запобігання втратам робочої сили у виробничій сфері вимагає реформування системи стимулів для підвищення продуктивності праці, якості робочої сили й ефективності виробництва. Необхідне створення на промислових підприємствах цілісної системи регулюючих чинників для забезпечення зниження виробничих витрат, підвищення частки витрат на оплату праці в операційних витратах на виробництво продукції, робіт, послуг. Для цього необхідно запобігти перевищенню витрат порівняно з чинними нормативами, встановити залежність рівня оплати праці від результативності праці.

Література

1. Галузева угода між Міністерством палива та енергетики України, НАК „Вугілля України”, іншими власниками (об'єднанням власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості від 03.07.2001р. (реєстраційний номер в Міністерстві праці та соціальної політики України № 71 від 07.08.2001р.) з доповненням та змінами. – Київ, 2005р. 336с.

Смірнова Т.В., Гречко Н.В.

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА СУПЕРЕЧНОСТІ ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

На сьогоднішній день, в умовах стійкого рівня фінансової кризи, особливого значення у розвитку суспільства має податкова реформа, яка посідає перше місце, та охоплює широке коло питань щодо стабілізації економіки в країні.

В Україні протягом всього існування як суверенної держави, не було створено стабільної моделі податкової політики, яка б сприяла розвитку стабілізації системи оподаткування. Головними причинами такої нестабільної податкової політики є внутрішня неузгодженість складових цілісної системи податкових правовідносин. Через економічну кризу, характерними рисами якої є істотний спад виробництва ВВП і національного доходу при загальному падінні фізичного обсягу товарної продукції та послуг, деформуючий вплив руйнівних інфляційних процесів на національні системи грошового і кредитного обігу, а також посилення бюджетного дефіциту та дефіциту платіжних балансів і бурхливе соціальне розшарування населення та інші об'єктивні й суб'єктивні причини, податкова система не набула стабільності і має багато протиріч.

Сучасну державну податкову політику можна охарактеризувати як систему відносин між державою та платниками податків через посередництво податкових органів у процесі встановлення і зміни податкової системи, елементів податку, термінів їх сплати, механізму зарахування у бюджет з метою формування централізованих фондів грошових ресурсів держави, необхідних для виконання покладених на неї функцій, за одночасного стимулювання ділової активності учасників податкових відносин, з урахуванням впливу всіх зовнішніх та внутрішніх чинників, які діють в умовах, що склалися на певному етапі соціально-економічного розвитку в країні.

З 2011 року податкова політика України перейшла на новий етап розвитку, у грудні 2010 року був прийнятий Податковий кодекс України. Аналіз деяких норм Кодексу дозволяє дійти висновку, що поряд з позитивними напрямками реформування в ньому є достатньо недоліків, що негативно впливають на