С.Г. ДЗЮБА, *д.е.н., професор,*
І.Ю. ГАЙДАЙ,
Донецький національний технічний університет

НАПРЯМКИ ВИКОРИСТАННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ ОРГАНІЗАЦІЇ НОРМУВАННЯ І ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

В зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин на принципах глобалізації, розширенням міжнародних економічних зв'язків, трудовою міграцією найбільш суттєвих перетворень зазнає соціально - трудова сфера. Це висуває на перший план необхідність вирішення надзвичайно важливих й складних проблем підвищення ефективності праці і водночас забезпечення гідного рівня її оплати.

В останні роки в Україні відбулися негативні зміни в структурі заробітної плати, які полягають в зменшенні частки основної заробітної плати. В відповідності із Законом України "Про оплату праці" основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців [1, с. 219]. В економічно розвинених країнах основна заробітна плата складає 85-90 % в структурі заробітної плати. В Україні питома вага тарифних ставок в заробітній платі в середньому складає 65-70 % [2, с. 84]. Зниження частки основної заробітної плати призводить до збільшення розмірів додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Зазначене дає можливість констатувати, що в Україні має місце невиправдане зниження стимулюючої ролі основної заробітної плати, що призводить до недостатньо ефективного використання трудового потенціалу працівників та втрати зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці.

На шляху до інтеграції в міжнародний економічний простір Україна зіткнулася з необхідністю реформування системи оплати праці відповідно до норм і вимог міжнародного трудового права. Це викликано процесом глобалізації світової економіки, впливом на всі країни міжнародно-правового регулювання праці, передусім Конвенцій і Рекомендацій Міжнародної організації праці. Специфіка сучасного етапу розвитку вітчизняної економіки, її реформування з урахуванням змін, що відбуваються в суспільстві в постсоціалістичний період, роблять актуальним і практично необхідним всебічне вивчення і застосування зарубіжного досвіду.

Дослідження теоретичних і методологічних проблем підвищення рівня нормування і оплати праці на різних етапах становлення ринкових відносин отримали значний розвиток в працях вітчизняних економістів Б. Богині, О. Грішнової, А. Калини, А. Колота, В. Вітвицького, О. Савкової, О. Терещенко, Н. Тарана, Є. Гулевського, Л. Дулуб, О. Дячун, І. Багрової. Багатьом важливим для нашої країни методологічним проблемам удосконалення нормування і оплати праці присвячені праці російських економістів Б. Мазманової, А. Зубкової, Л. Суєтиної, Н. Софінського, Р. Яковлєва, В. Бєляєва. Разом з тим, на сучасному етапі розвитку економіки, її глобалізації особливо гостро потребують подальшого дослідження існуючі проблеми нормування і оплати праці. Мата даної статті полягає в тому, щоб на основі аналізу сучасних тенденцій, що відбуваються в сфері нормування і оплати праці в Україні, виявити недоліки механізму нормування і оплати праці і запропонувати шляхи їх усунення з обліком наявного зарубіжного і вітчизняного досвіду.

Організація оплати праці в вітчизняній практиці традиційно визначається трьома основними компонентами: норму-

© С.Г. Дзюба, І.Ю. Гайдай, 2004

ванням праці; тарифною системою; формами і системами оплати праці.

Нормування дозволяє встановити всебічно обґрунтовані норми витрат праці та служить основою її оплати. Нормування праці виконує наступні основні завдання: забезпечує науково обґрунтовану базу організації праці, сприяє виявленню і використанню резервів зростання продуктивності праці, зниженню собівартості і трудомісткості виготовлення продукції, стимулює підвищення кваліфікації робітників на підставі узагальнення і розповсюдження провідного виробничого досвіду, сприяє удосконаленню оплати праці, встановлюючи більш повну відповідність між мірою праці і розміром винагороди за працю.

Тарифне нормування заробітної плати спрямоване на забезпечення справедливої оцінки і оплати конкретних видів праці в залежності від її кількості, якості і умов, в яких вона здійснюється. Головним змістом тарифного нормування виступає розробка тарифної системи оплати праці. Тарифна система оплати праці являє собою сукупність нормативів, що використовуються для регулювання і диференціації заробітної плати різноманітних категорій працівників в залежності від їхньої кваліфікації, особливостей виробництва і умов праці, її важкості та інтенсивності. Соціально-економічне значення тарифної системи оплати праці полягає в тому, що вже на рівні тарифної ставки або окладу, гарантованих робітнику на підприємствах державної форми власності, досягається залежність розміру оплати від складності виконуваних робіт, умов праці, кваліфікації робітників. Тарифна система встановлює нормативи для оцінки різних видів праці. Конкретний порядок розрахунку заробітної плати з урахуванням її результатів визначають форми і системи оплати праці, що характеризують взаємозв'язок елементів заробітної плати: тарифної частини, доплат, надбавок, премій. Для побудови ефективної системи заробітної плати необхідно, щоб всі зазначені компоненти організації оплати праці виконували свої функції в повному обсязі. В умовах адміністративно-командного управління економікою це досягалося шляхом здійснення державного контролю над мірою праці через встановлення норм трудових витрат та існуванням централізованої тарифної системи як основного елементу організації заробітної плати. Реформа заробітної плати в умовах становлення економіки ринкового типу істотно змінила відносини між державою, підприємствами і працівниками з питань оплати праці.

Процес реформування оплати праці в Україні розпочався з прийняттям в 1991 р. Закону України "Про підприємства в Україні". Підприємства набули права самостійно встановлювати фонд оплати праці, форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників згідно з діючим законодавством. В 1995 р. на підставі Декрету Кабінету Міністрів України "Про оплату праці" (1992 р.) з урахуванням положень Конвенцій та Рекомендацій Міжнародної організації праці, світового досвіду було підготовлено і прийнято основний документ з питань регулювання оплати праці - Закон України "Про оплату праці". В 1993 р. введено в дію Закон України "Про колективні договори і угоди". Зазначені законодавчі акти сприяли позитивним змінам в організації оплати праці. Основна суть їх полягає в:

переході від централізованої системи організації оплати праці до колективно-договірних принципів її регулювання та встановлення державних гарантій з оплати праці;

запровадженні системи укладання угод і договорів з питань організації оплати праці на всіх рівнях - державному, галузевому, регіональному та підприємства;

підвищенні статусу колективних договорів і посиленні ролі професійних спілок як рівноправної сторони в переговорах з питань визначення розмірів і умов оплати праці;

визначенні умов та порядку встановлення розміру мінімальної заробітної плати;

розширенні прав підприємств у вирішенні питань організації заробітної плати, зокрема в установленні форм, систем і розмірів оплати праці [1, с. 430].

Перехід від державного централізованого регулювання до колективно-договірної форми регулювання та управління заробітною платою розширив господарчу самостійність підприємств і водночас викликав необхідність удосконалення діючої системи оплати праці в силу наступних причин:

поглиблення міжгалузевої та міжпрофесійної диференціації в оплаті праці, що викликана різним рівнем фінансового стану в галузях економіки;

різниці в розмірах заробітної плати працівників в державному і недержавному секторах економіки;

втрати тарифною системою оплати праці своєї стимулюючої функції, недостатньої тарифної частини в заробітній платі;
недостатньої залежності розмірів зарплати від кількості та якості праці, особистих досягнень кожного працівника.

Однією із причин втрати тарифною системою оплати праці своєї стимулюючої функції і зниження тарифної частини в заробітній платі є зневажання тарифною системою в сучасних умовах. Однак такий підхід заперечує зарубіжна практика, яка свідчить, що в умовах ринкових відносин тарифна система набуває широкого розповсюдження на підприємствах і в організаціях різноманітних форм власності. В даний час в країнах з розвинутою ринковою економікою важлива увага приділяється посиленню стимулюючої ролі тарифної заробітної плати. В основі розвитку цієї тенденції лежить концепція гнучкого тарифу. Суть її в тім, що тарифна заробітна плата, поряд із своїм основним завданням - стимулювати підвищення кваліфікації працівників, виконує функції стимулювання індивідуальних результатів їхньої праці, насамперед виробіток і якість продукції. На базі концепції гнучкого тарифу зарубіжними фахівцями розроблена модель заробітної плати, в якій розмір тарифу поставлений в залежність від результативності праці. В рамках кожного кваліфікаційного розряду встановлюються три тарифних ставки в залежності від рівня виробітку робітника: перша - "низька" - при виконанні нижче 95 % норми; друга - "нормальна", що характеризує середній рівень інтенсивності праці; третя - "висока" - при виконанні більш ніж 105 % норми. В межах виконання норми, наприклад, на рівні 95-105 %, робітник отримує так звану заробітну плату за кваліфікацією, що складає середину діапазону ставок. В тих випадках, коли виробіток робітника систематично перевищує 105 % норми, він отримує ставку на 5 % вище ставки по кваліфікації. І навпаки, якщо його виробіток постійно нижчий за 95 % норми, робітник отримує ставку на 5% нижче ставки за кваліфікацією [3, с. 235].

Тарифна ставка встановлюється на термін від трьох до шести місяців. Після закінчення зазначеного періоду вона переглядається і коректується з урахуванням продуктивності, досягнутої робітником в минулому кварталі чи півріччі. Описана система заробітної плати отримала назву компромісної. Вона містить елементи двох основних форм заробітної плати: погодинної і відрядної. При цьому робітники одержують бажану гарантію розміру доходу, а підприємцям це дозволяє стимулювати ріст виробітку й одночасно контролювати заробітну плату, погоджуючи її зі змінами в продуктивності праці. Компромісна система застосовується для стимулювання праці робітників-відрядників і тільки на тих ділянках, де продуктивність можна виміряти, а робітник може на неї безпосередньо впливати.

Іншим напрямком удосконалювання тарифної заробітної плати на зарубіжних підприємствах, також заснованим на концепції гнучкого тарифу, є стимулювання персоналу за так званою системою оцінки заслуг. Відомо, що маючи однакову кваліфікацію, робітники завдяки своїм цільовим настановам і природним здібностям домагаються різних результатів в роботі. Ці розходження, як вважають зарубіжні фахівці, повинні відбиватися в заробітній платі. Власне кажучи, мова йде про диференціацію тарифних ставок в залежності від індивідуальних результатів праці, а також певних особистих якостей робітника. Розвиток цього напрямку обумовлений тим, що сучасне виробництво пред'являє до ро-

бітника нові вимоги. Воно орієнтує його не тільки на досягнення кількісних, але головним чином - якісних показників роботи, від яких залежить показник ефективності виробництва підприємств. В зв'язку з цим виникла необхідність використання комплексної оцінки результатів праці кожного робітника. Оцінка заслуг найчастіше здійснюється за наступними показниками: якість продукції й обсяг роботи, самостійність в роботі, професійна майстерність і ініціатива, відносини з колегами, потреба в керівництві. Якщо оцінка робіт за складністю визначає диференціацію тарифних ставок по вертикалі, то оцінка результативності її виконавців - диференціацію ставок по горизонталі. В випадках, коли така оцінка використовується для цілей матеріального стимулювання, тарифна сітка передбачає ряд стимулюючих елементів. Це вилка з граничними максимальною і мінімальною ставками, або дрібні ставки за кожним чи більшістю розрядів. Діапазон тарифних ставок складає від восьми до п'ятнадцяти відсотків в залежності від розряду. Стимулювання за системою оцінки заслуг найчастіше застосовується там, де мають місце великі розходження в кваліфікаційному рівні і практичному досвіді, і робітник може виявити себе шляхом придбання більш глибоких знань, професійних навичок, впливати на кількість і якість продукції, що випускається. Результати такої оцінки використовуються не тільки для визначення розмірів заохочення, але і враховуються при доборі кандидатів на звільнення в період технічного переозброєння виробництва. Зазначена система оплати праці та матеріального стимулювання робітників існує в 47 % американських промислових компаніях і в 75 % непромислових. Система оцінки заслуг стала найважливішим практичним інструментом кадрової політики, що проводиться на зарубіжних підприємствах з метою підвищення інтенсивності і результативності праці [3, с. 236].

Отже, світовий досвід свідчить, що на сучасному етапі підсилюється значення тарифної системи в забезпеченні соціального стандарту в оплаті праці рівної цінності, тобто вона стає гарантом реалізації загальновизнаного міжнародною практикою принципу рівної оплати за рівну працю.

З метою удосконалення оплати праці працівників в Україні необхідним є упорядкування тарифних умов оплати праці, встановлення обґрунтованих співвідношень рівнів заробітної плати різних професійно-кваліфікаційних груп в залежності від складності праці, відповідальності і кваліфікації працівників. При цьому встановлення диференційованої системи оплати праці має бути тісно пов'язано з підвищенням ролі нормування праці.

Одночасно з переходом України на ринкові відносини відбулися зміни в організації нормування праці, пов'язані з розширенням прав підприємств в вирішенні цих питань та відмовленні від прямого адміністративного втручання держави в управління процесами нормування праці. На практиці зазначені зміни в системі нормування праці призвели до розвитку кризових явищ в цій сфері економічної діяльності, обумовлених порушенням взаємодії організацій і структур, що займаються нормуванням праці, а в деяких випадках і до їхньої ліквідації; скорочення або навіть повного припинення проведення досліджень і розробок нормативних матеріалів з праці; зменшення чисельності працівників, зайнятих нормуванням праці на виробництві, зниження їх кваліфікаційного рівня. Як наслідок, відбулося старіння нормативних матеріалів, погіршення якості норм і нормативів з праці, зниження рівня охоплення всіх категорій працюючих нормами трудових витрат.

Дослідження і аналіз ситуації, що склалася в сфері нормування праці, вказує на необхідність пошуку відповідних (адекватних умовам ринкової економіки) форм і методів впливу на стан нормування праці на всіх рівнях управління економікою країни. Вирішення цієї проблеми, наприклад, в США, Великобританії, Швеції, Японії, Італії дозволило розширити сферу застосування нормування праці та підвищити якість чинних трудових норм. В зарубіжних країнах за державою залишаються функції створення єдиної нормативно-

інформаційної бази, яка дозволяє ефективно вирішувати весь комплекс господарських, технічних і соціальних питань в рамках підприємства. В ряді країн діють загальнонаціональні або галузеві правила, за якими регулюються основні положення про порядок встановлення, заміни і перегляду норм праці. Однак в усіх випадках норми праці встановлюються безпосередньо на підприємствах. Практичну допомогу підприємствам в цій роботі надають некомерційні та приватні консультативні центри, асоціації. Такі центри професійно займаються питаннями нормування праці, надають програмне забезпечення із використанням сучасних засобів обчислювальної техніки.

Нормування праці в зарубіжній практиці розглядається в якості найважливішої складової функції управління підприємством, тісно пов'язаною з усіма сферами його діяльності: виробничою, технічною, організаційною, фінансово-економічною, соціальною. В умовах розвитку науково-технічного прогресу і впровадження його досягнень в практику господарювання значно розширюються функції нормування в сфері організації виробництва і праці. Характерною рисою є проведення робіт із проектування і нормування трудових процесів в сполученні з проектуванням технологічних процесів та устаткування. Цьому сприяє наявність методологічної і матеріально-технічної бази нормування праці, впровадження сучасних видів електронно-обчислювальної техніки та створення автоматизованих систем нормування. Автоматизовані системи нормування праці на підприємствах, як правило, функціонують в єдиному комплексі з автоматизованими системами планування й організації виробництва.

Новою тенденцією організації нормування праці за рубежем є посилення значення координаційної діяльності центральної служби нормування праці в рамках всього підприємства. Координація робіт в галузі нормування праці передбачає розробку стандартних форм звітності та документації з урахуванням існуючої класифікації норм трудових витрат. Варто відзначити, що в зарубіжних країнах багато уваги приділяється чіткому визначенню самої норми часу і її складових, в зв'язку з чим на національному і галузевому рівнях розроблені спеціальні довідники, які містять термінологічні тлумачення відповідних понять, методичні уніфікації. Наприклад, в Великобританії розроблено єдиний термінологічний довідник з нормування праці [4, с.83, 84].

Питання управління нормуванням праці на зарубіжних підприємствах звичайно обумовлюються в колективних угодах між працівниками і підприємцями. В них, зокрема, передбачаються особливі правила, що забезпечують справедливість використання норм; гарантії мінімальної заробітної плати; право робітників брати участь в розробці норм; умови, що регламентують порядок використання і перегляду норм праці. Більшість підприємств переглядають норми досить часто (через 6 - 12 місяців) навіть при проведенні незначних організаційно-технічних заходів по удосконаленню виробничого і трудового процесів [4, с.85]. Це забезпечує постійне підтримання прогресивності норм та зниження рівня напруженості праці.

Міжнародна практика підтверджує, що зміни, які відбуваються в організації нормування праці в останні двадцять років в країнах з розвинутою ринковою економікою, обумовлені прагненням підприємств в умовах загострення конкуренції підвищити ефективність використання трудового потенціалу робітників, урахувати усі можливості для підвищення прибутку. Це досягається, з одного боку, шляхом удосконалення організації нормування праці, а з іншого – підвищенням якості роботи спеціалістів з нормування праці на основі стимулювання їх творчої активності та організаторських здібностей. Саме з урахуванням цих моментів слід оцінювати той факт, що функціонування системи нормування на зарубіжних підприємствах передбачає обов'язкове планування підвищення кваліфікації і перепідготовки спеціалістів з нормування праці, складання навчальних планів, проведення семінарів в рамках внутріфірмового навчання; також оцінюються

можливості підготовки фахівців з відривом від виробництва, планується чисельність фахівців для навчання, та кошти, які передбачається витратити на ці цілі [5, с. 74].

Таким чином, нормування праці за рубежем виступає невід'ємною складовою господарського механізму управління та ефективним засобом регулювання соціально-трудових відносин між роботодавцями і найманими робітниками. Значні закордонні теоретичні наробітки, а також великий практичній досвід обов'язково мають бути прийняті до уваги і сприяти вирішенню основних завдань в сфері нормування праці в Україні, до яких насамперед слід віднести оптимальне поєднання функцій державних органів і підприємств в управлінні нормуванням праці, розвиток і відновлення нормативної бази з праці, підвищення якості та розширення сфери застосування діючих норм праці, підготовку кваліфікованих фахівців в галузі нормування, визначення загальних вимог соціального захисту працівників при підвищенні рівня напруженості праці.

Необхідною умовою удосконалення оплати праці в сучасних умовах виступає забезпечення відповідності законодавчих актів з праці, рішень, що приймаються на всіх рівнях управління, положенням і нормам міжнародного трудового права. В сфері оплати праці діє цілий ряд міжнародних трудових норм, що приймаються Міжнародною організацією праці, значення яких в сучасних умовах розвитку світової економіки, її глобалізації незмінно підвищується. Міжнародна організація праці в своєму статуті проголосила одним з основних завдань досягнення гарантії заробітної плати, що забезпечує задовільні умови життя; визнання принципу рівної оплати за рівну працю. Однією з найбільш важливих функцій Міжнародної організації праці є прийняття Конвенцій і Рекомендацій, що встановлюють міжнародні трудові норми. Держави, що ратифікували конвенції Міжнародної організації праці, фактично беруть на себе зобов'язання впроваджувати в національну практику положення цих актів [6, с. 457]. Україною на даний момент ратифіковано 44 Конвенції Міжнародної організації праці [7, с. 345]. В сучасних умовах в нашій країні триває процес створення національної законодавчо-правової бази відповідно до міжнародних трудових норм, здійснюється співробітництво з Міжнародною організацією праці. При цьому основна увага приділяється питанням соціально-трудових відносин, підвищенню значущості і дієвості трудового законодавства, виробітку нових трудових норм.

Таким чином, зміни, що відбуваються на міжнародному рівні (глобалізація економіки, посилення конкуренції, мобільність робочої сили і капіталу) загострюють існуючі проблеми та потребують вирішення основних завдань в сфері нормування і оплати праці, до яких належать формування ринкового механізму заробітної плати на принципі реальної вартості робочої сили; трансформація тарифної системи оплати праці в систему, адекватну вимогам ринкової економіки; розвиток форм і систем оплати праці, ефективно доповнюючих тарифну систему. Вирішенню зазначених завдань сприятиме використання досвіду зарубіжних країн з питань організації оплати праці в умовах ринку, а також плідна співпраця з міжнародними світовими організаціями, що стала можливою в зв'язку із все більшим рівнем відкритості національної економіки України. Застосування Україною позитивного досвіду розвинутих країн в сфері управління нормуванням праці, адаптованого до умов господарювання вітчизняних підприємств, сприятиме скорішому подоланню негативних явищ, виявленню невикористаних резервів виробництва, вирішенню завдань удосконалення механізму оплати праці. Але при вивченні і використанні зарубіжного досвіду в області організації нормування і оплати праці слід в повній мірі враховувати соціально-економічні та політичні аспекти, можливості і границі застосування міжнародних норм в правовому середовищі України. Напрямками подальших досліджень мають стати конкретні механізми застосування провідного світового досвіду для удосконалення діючої в Україні системи оплати праці, забезпечення гнучкості і індивідуалізації заробітної плати, виходячи з особи-

стих досягнень, ділових якостей і результатів праці кожного працівника.

Література

1. Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: ТОВ "Одіссей", 2003. – 696 с.

2. Інформаційно-статистичний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1999. - № 4 (10). – С. 84.

3. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности). – К.: МАУП, 1997. – 300 с.

4. Зубкова А., Суетина Л. Нормирование труда в рыночных условиях // Человек и труд. – 2000. - № 2 – С.81-85.

5. Фильев В.И. Организация, нормирование и оплата труда. Опыт зарубежных стран: Великобритании, Германии, Италии, США, Франции, Японии и др. // Управление персоналом. – 1996. - № 9. – С. 68-75.

6. Киселёв И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

7. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – К.: Кондор, 2004. – 432 с.

Статья поступила в редакцию 08.09.2004

Л.И. РИСУХИН,
Восточно-Украинский национальный университет

ОБ ОДНОМ МЕТОДЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ

Существенная трансформация социальных и экономических отношений в украинском обществе происходит с преодолением значительных объективных препятствий, важнейшими из которых является отсутствие у населения достаточных средств для обеспечения предпринимательской деятельности, а также опыта существования в условиях рынка. Денежные доходы сельского населения всегда были ниже, чем у городских жителей, несмотря на то, что они включали не только денежные доходы от колхозов, но и поступление от продажи продуктов сельского хозяйства, составлявшие в 1989 г. 37,5% совокупных доходов [1, с. 78].

Известно, что к моменту обретения независимости основная масса населения практически потеряла все свои денежные накопления, а из средств производства имела в своем распоряжении только некоторые инструменты и инвентарь, а также продуктивный скот и приусадебные участки земли.

Однако, принятый в 1991 г. Закон УССР «О собственности» заложил основы для перераспределения общенародной собственности, создал неравные условия для этого разным группам населения, создав, тем самым, предпосылки для усиления имущественной дифференциации граждан. Так, статьей 14 гражданам передавалась в пожизненное унаследованное владение земля для ведения крестьянского (фермерского) и личного подсобного хозяйства, садоводства, строительства и обслуживания жилых домов. Воспользоваться этим правом могли не все граждане, а только те, кто уже имел в пользовании земельные участки. Городские жители могли получить только небольшие земельные наделы в садоводческих товариществах, намного меньше, чем приусадебные участки жителей сельской местности. Но общеизвестно, что земля- это важнейший элемент производительных сил, она способна и дает рачительным хозяевам значительный доход.

© Л.И. Рисухин, 2004