

Н. М. СУХОЛИТКА, З. М. ХОЛОД

ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО РИНКОВИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

Зміни, що відбуваються в економіці і, зокрема, поліграфії, вимагають вирішення одного з основних завдань в області розподільчих функцій — знайти найбільш ефективні засоби посилення виробничої діяльності трудових колективів і окремих їх членів. Новий механізм розподілу матеріальних благ повинен стимулювати високий кінцевий колективний результат і високий трудовий вклад в цей результат кожного працівника.

Закон України про підприємства забезпечує максимальну самостійність підприємства в питаннях оплати праці незалежно від виду підприємства і форм власності. Мінімальний розмір оплати праці працівників не може бути меншим від прожиткового мінімуму, який встановлюється законодавчими актами України. Підприємство самостійно встановлює форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівника в рамках фонду споживання. При цьому підприємства можуть використовувати державні тарифні ставки, посадові оклади як орієнтири для диференціації оплати праці залежно від професії, кваліфікації працівників, складності і умов виконуваних робіт, збільшуючи їх при наявності власних коштів.

В умовах переходу до ринку роль держави в регулюванні питань оплати праці визначається основною функцією — законодавчим встановленням мінімальних розмірів оплати праці і їх регулярної зміни залежно від росту інфляції і підвищення ефективності виробництва. В компетенції підприємств і організацій залишаються всі інші питання регулювання оплати праці.

Регулятором для об'єктивного виміру суспільно необхідних затрат праці повинна бути тарифна система, що гарантує оплату, необхідну для відтворення робочої сили. Поряд з відомими функціями тарифна система повинна створювати переваги в оплаті праці для працівників вищої кваліфікації.

Практика показала, що затратний характер економіки, низький рівень тарифних ставок були основним гальмом росту кваліфікації робітників і продуктивності праці.

Слід зазначити, що діюча тарифна система неадекватно реалізує відтворюючу функцію оплати праці. Ставки та посадові оклади, диференційовані за складністю праці і кваліфікацією, не повною мірою компенсують відтворення робочої сили. На

ряді поліграфічних підприємств частка тарифної заробітної плати складає у загальній сумі фонду оплати праці 25—29%.

В межах дії Закону про підприємства в Україні підприємства, відповідно до своїх можливостей, самостійно підвищують ставки і оклади понад встановлені тарифною системою розміри. З метою стимулювання підвищення професійної майстерності робітників і посилення їх матеріальної зацікавленості і відповідальності за якість випущеної продукції і виконання виробничих завдань на поліграфічних підприємствах встановлюються надбавки до тарифних ставок за високу майстерність від 4 до 24%. З метою стимулювання виконання планового обсягу робіт з меншою чисельністю персоналу встановлюються доплати за суміщення професій, розширення зони обслуговування і збільшення обсягу робіт.

Вдосконалення тарифної системи може йти шляхом збільшення кількості розрядів, що забезпечить більш об'єктивну оцінку складності і кваліфікації праці, а також шляхом збільшення тарифних ставок за рахунок включення доплат, надбавок і премій, які зараз виплачуються механічно.

Важливе значення для вдосконалення організації оплати праці відповідно до форм господарювання має вибір і застосування економічно доцільних систем оплати праці. Там, де метою виробництва є збільшення випуску продукції, повинні застосовуватися і вдосконалюватися відрядні системи оплати праці в поєднанні з преміюванням за досягнення наперед встановлених кількісних і якісних показників. На поліграфічних підприємствах з ритмічним виробництвом і регламентованим обсягом продукції (газетно-журнальних) зберігає своє значення почасова оплата праці і рекомендується перехід до неї від відрядної з виплатою премій за високу якість.

В умовах переходу до ринку доцільно застосовувати контрактну форму оплати праці. Підприємства галузі, виходячи зі своїх інтересів і можливостей, з метою закріплення кадрів, самостійно визначають напрями, види, розміри і умови витрат залішку фонду оплати праці на вирішення соціальних проблем, виплату винагороди за річні результати роботи і донарахування премій працівникам структурних підрозділів.

В умовах оплати праці за тарифами і окладами досить складно позбутися зрівнялівки, перебороти протиріччя між інтересами одного працівника і колективу в цілому. Вирішити ці проблеми можна за допомогою безтарифної системи оплати праці, при якій заробітна плата кожного працівника є часткою фонду оплати праці госпрозрахункового підрозділу (підприємства) і пов'язана з її кінцевими результатами (обсяг реалізованої продукції, кінцевий випуск продукції в цеху). Частина заробітної плати кожного працівника залежить від кваліфікацій

ного рівня (КР), коефіцієнта трудової участі (КТУ) і відпрацьованого часу.

Основою цієї системи оплати праці є кваліфікаційний рівень, який характеризує фактичну продуктивність робітника і визначається для кожного з них як відношення фактичної заробітної плати працівника за певний минулий період до найменшої зарплати за цей же період. Таким чином і безтарифна система оплати праці заснована на пропорціях, заданих тарифною системою. Однак на основі кваліфікаційного рівня, а також із врахуванням кваліфікаційних вимог до працівників різних професій і посад, всі члени колективу розподіляються на певні групи, для кожної з яких встановлений свій кваліфікаційний рівень. Система таких рівнів створює більші можливості для оцінки росту кваліфікації працівника порівняно з системою тарифних розрядів. Діюча тарифна сітка в поліграфії — шестирозрядна, а кваліфікаційних рівнів при безтарифній системі оплати праці може бути значно більше, що дає можливість підвищувати кваліфікацію працівника протягом всієї трудової діяльності. При цьому зарплата окремого працівника (Z_i) визначається за формулою

$$Z_i = K_{\text{бал } i} O_{\text{бал}},$$

де $K_{\text{бал } i}$ — кількість балів i -го працівника; $O_{\text{бал}}$ — середня плата за 1 бал, крб

Кількість балів визначається, виходячи з фактичного відпрацьованого часу $T_{\text{ф } i}$ -го працівника, кваліфікаційного рівня KP , коефіцієнта трудової участі $КТУ$:

$$K_{\text{бал } i} T_{\text{ф } i} KP \cdot КТУ.$$

Оплата за 1 бал визначається з фонду оплати праці колективу (ФОП) і суми кількості балів всіх працівників:

$$O_{\text{бал}} \geq \frac{\text{ФОП}}{\sum_{i=1}^n K_{\text{бал } i}}.$$

КТУ використовується тільки для регулювання рівня оплати праці і впливає на перерозподіл фонду оплати праці на 7—10%. Ця система змінює пропорції розподілу фонду оплати праці і забезпечує справедливість при розподілі. В умовах безтарифної системи заробітна плата опосереднюється нормами витрат праці через встановлення змінних виробничих завдань. Вона має переваги і в тому, що спрощується облік, планування і нарахування заробітної плати, можна відмовитися від нарядів, обліку виконання норм виробітку, їх постійного корегування. Скорочення обсягу облікових функцій дозволяє збільшити завантаження цехових економістів аналітичними роботами.

Система базується на об'єктивній оцінці результатів праці, виробництва і фінансових результатів господарської діяльності і забезпечує винагороду працівників і трудових колективів за рівень досягнення цих показників.

Стаття надійшла до редколегії 29.11.89
