

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Для успешного решения проводимых в Украине экономических преобразований, предусматривающих переход к рыночным отношениям, необходима кардинальная реформа оплаты труда, в результате которой должна быть сформирована рациональная система материального стимулирования работников, непосредственно способствующая повышению эффективности производства, росту производительности труда, снижению издержек производства. Необходимость данной реформы в современных условиях развития рыночной экономики обуславливает актуальность тематики вопросов, затронутых в научной статье.

Переход к рыночной экономике обуславливает необходимость поиска новых подходов к организации оплаты труда, усиление ее роли в стимулировании предприимчивости и инициативы, развитии различных видов собственности, использовании новых систем трудовых отношений.

К настоящему времени в Украине принят ряд нормативных документов, которые раскрывают исходные положения об оплате труда работников на промышленных предприятиях и в организациях в условиях рыночной экономики. Предприятиям и учреждениям предоставлены широкие права в области организации заработной платы, совершенствования тарифной системы, выбора системы оплаты труда, применения различных видов поощрения и стимулирования работников [1].

В этих условиях очень важно обеспечить предприятие методическими разработками и информационными материалами, позволяющими принимать научно-обоснованные решения по совершенствованию оплаты труда. Предоставление такой информации является задачей научной разработки. В противном случае многие промышленные предприятия Украины из-за дефицита информации об альтернативных вариантах выбора системы оплаты труда вынуждены будут использовать прежние неперспективные системы заработной платы.

В связи с этим растет необходимость разработки и внедрения современных научных положений об основных принципах организации заработной платы в условиях рыночной экономики, а также разработки и внедрения рыночных систем оплаты труда в Украине.

Заработная плата в рыночной экономике представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы (способной обслуживать существующий технический базис производства), удовлетворяя физические и духовные потребности самого работника и членов его семьи.

В Законе Украины "О предприятиях в Украине" записано, что предприятия могут использовать государственные тарифные ставки (оклады) для дифференциации оплаты труда в зависимости от профессии, квалификации работников и условий выполняемых ими работ. Это существенно расширяет права и возможности предприятий, которые раньше не могли менять централизованно утвержденные тарифные ставки (оклады) и имели широкие полномочия только в выборе систем оплаты труда работников. Однако за центральными органами (согласно Закону) остается регулирование минимального размера оплаты труда. Юридической формой регулирования трудовых отношений трудящихся и администрации на предприятии, включая и отношения по вопросам установления тарифных ставок (окладов), является коллективный договор. Это означает, что все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия, должны быть зафиксированы в коллективном договоре предприятия. При переходе к рынку коллективные договоры между администрацией предприятия (как представителя собственника) и профсоюзным комитетом, представляющим интересы работников, становятся юридически действующей формой регулирования трудовых отношений. Применительно к вопросам оплаты труда это означает, что основанием для установления работнику тарифной ставки (оклада), соответствующей его квалификации, является не правительственное постановление, а коллективный договор, заключенный между администрацией предприятия и профсоюзной организацией. Это означает также, что администрация не может изменить величину тарифной ставки (оклада) в сторону уменьшения, если она предусмотрена в коллективном договоре. Но заработная плата так же, как и в прежней экономической системе, — не единственный источник средств на воспроизводство рабочей силы. Наряду с заработной платой в издержки воспроизводства рабочей силы входят выплаты работникам в случае их болезни, оплата очередных отпусков и времени на переквалификацию, вынужденных перерывов в работе. К издержкам на воспроизводство рабочей силы относятся и пенсионные выплаты. Тем не менее, именно заработная плата, при всей важности других выплат, является основной и в значительной мере самостоятельной формой существования цены рабочей силы [2].

Прежняя модель заработной платы исходила из отрицания товарного характера рабочей силы и, соответственно, цены рабочей силы. Заработная плата определялась как доля работника в национальном доходе, пропорциональная количеству и качеству его труда. В связи с расширением самостоятельности предприятий в рамках общегосударственной формы собственности допускалось также определение заработной платы как доли работника в хозяйственном доходе предприятия. Однако и в этом случае товарный характер рабочей силы не признавался. Работник рассматривался как сохозяин предприятия и совладелец общенародной собственности в целом; носителем его интересов считалось государство и администрация предприятий. Они и определяли условия оплаты труда работников предприятий.

В существующей ныне модели рыночной экономики работник не рассматривается как хозяин и совладелец государственной собственности. Владельцем ее является только государство, а не его граждане. В ходе разгосударствления собственности утверждаются различные ее формы (общенародная, кооперативная, арендная, акционерная, общественных организаций, частная, смешанная, с участием иностранного капитала, личная), а вместе с тем общество реально разделяется на работодателей и наемных работников. Это в свою очередь требует глубокого реформирования отношений, связанных с оплатой труда, а именно перехода к определению цены рабочей силы на рынке труда [3].

Основные принципы организации оплаты труда осуществляются с помощью таких элементов, как нормирование труда, тарифная (бестарифная) система, системы заработной платы. Только во взаимосвязи эти элементы позволяют правильно организовать заработную плату. Каждый из этих элементов имеет строго определенное назначение, но вместе с тем они взаимодействуют друг с другом, что обеспечивает при правильном их применении действенную силу материальной заинтересованности в высоких конечных результатах работы.

Количество труда, затрачиваемое работниками в процессе производства, измеряется с помощью норм, которые в зависимости от организации производства и труда определяют необходимые затраты времени, выработки, объем обслуживания или численность работников.

Нормы трудовых затрат необходимы для организации труда не только рабочих-сдельщиков, но и рабочих-повременщиков, руководителей, специалистов, служащих и технических исполнителей. Они устанавливаются для каждой категории работающих посредством нормирования труда — средства определения меры труда для выполнения той или иной конкретной работы и меры вознаграждения за труд в соответствии с его количеством и качеством [4].

По мере развития рыночных отношений и стабилизации цен экономическое положение предприятий, их техническое и социальное развитие, все более будут зависеть от снижения всех видов производственных издержек, в том числе и затрат труда. Опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает, что нормирование труда традиционно рассматривается ими в качестве важнейших составляющих внутрифирменного управления. Установление затрат труда на основе нормирования связывается с планированием, организацией производства и управления, мотивацией труда, контролем. На основании исследований, проведенного Европейской ассоциацией производительности и Международной Ассоциацией производительности труда установлено, что предприниматели ведущих капиталистических стран (США, Великобритании, Швеции, Италии, Японии) постоянно расширяют сферу применения нормирования как в материальном, так и в нематериальном производстве. В США нормирование труда используется на 100% обследованных предприятий машиностроения, лесопильной, бумажной, кожевенной промышленности, производства стройматериалов, на 88% — в пищевой промышленности, 93% — в текстильной, 85% — в химической, в страховании и здравоохранении — на 100% [7].

В настоящее время в условиях экономического кризиса нормирование труда в Украине находится в крайне запущенном состоянии. При этом отдельные руководители предприятий стали вообще отвергать целесообразность нормирования. Имеются случаи ликвидации служб нормирования и передачи этой работы на уровень цехов, а цехи, в свою очередь, прекращают работу по пересмотру норм даже в тех случаях, когда внедряется новая техника, технология, проводятся организационные мероприятия и рационализация рабочих мест. В то же время переход на рыночную экономику требует переосмысления роли и места нормирования труда в системе управления эффективностью производства, определения необходимых организационно-экономических условий и мер, обеспечивающих их активное воздействие на повышение экономических результатов, поиска новых форм и методов проведения этой работы [5].

Нормы затрат рабочего времени по степени обоснованности делятся на: технически обоснованные и опытно-статистические. Первые являются наиболее прогрессивными и отвечают современному уровню развития производства. Они разрабатываются путем тщательного изучения элементов производственного процесса, затрат времени с учетом рационального использования производственных возможностей рабочего места и передовых методов труда. Вторые разрабатываются на основе опыта рабочего, мастера, нормировщика с учетом фактических затрат рабочего времени или фактической выработки при

выполнении данной или аналогичной работы. Такие нормы в основном отражают уже достигнутый уровень выработки, нередко устанавливаются без соответствующего анализа организационно-технических возможностей производства. Они должны заменяться технически обоснованными нормами [6].

Технически обоснованная норма предусматривает:

- рабочего исполнителя соответствующей квалификации, производительность труда которого превышает среднюю производительность труда рабочих, занятых на аналогичных операциях;
- целесообразное расчленение технологического процесса на отдельные операции и последовательность их выполнения с учетом возможностей применяемого оборудования, масштаба производства и технологических требований, предъявляемых к качеству изделий;
- применение наиболее целесообразной для данных производственно-технических условий технологической оснастки, оптимальных режимов работы оборудования;
- наиболее рациональную в данных производственных условиях организацию рабочего места;
- своевременное обеспечение рабочего места всем необходимым;
- применение наиболее рациональных способов выполнения трудовых приемов и действий рабочего;
- наиболее полное и целесообразное совмещение во времени работы отдельных рабочих при групповой и бригадной форме организации труда;
- наличие нормальных санитарно-гигиенических условий на рабочем месте.

Исходными данными для определения величины и уровня норм времени являются нормативы по труду, которые представляют собой регламентированные величины затрат времени режимов работы на выполнение единицы объема работы или производственной операции. Качество нормативов труда определяет качество технически обоснованных норм [5].

Созданию хорошей нормативной базы в странах с развитой рыночной экономикой придается большое значение. Крупные корпорации этих стран, такие как ИБМ, "Дженерал Электрик", разрабатывают свои нормативы и нормы по труду, используя при этом автоматизированные системы нормирования, модифицированные с особенностями своего производства. Однако многие крупные компании (в основном выполняющие государственные заказы) стремятся к созданию общегосударственной системы нормативов. Проектирование на ЭВМ технологических процессов и расчета норм широко распространено на предприятиях США, Великобритании, Германии и других развитых стран. В этих государствах разрабатывают автоматизированные системы микроэлементного нормирования, создают межфирменные банки данных, содержащие массивы норм и нормативов времени на различные виды работ, которые вместе с комплексами программ предоставляются пользователям [7].

Для улучшения нормирования труда на предприятиях Украины в период их вхождения в рыночную экономику потребуется создать качественно новую нормативную базу. Для этого необходимы соответствующая научно-методическая основа, проработка ряда проблемных вопросов, в том числе разработка методов социально-экономической оптимизации норм труда, обеспечивающих их комплексное обоснование в зависимости от конкретных производственных условий (выбор рациональных режимов работы и загрузки оборудования, регламентов, приемов и методов труда, занятости исполнителя активной работой, психофизиологических и половозрастных ограничений и др.), создание методической базы оценки количества и качества труда и методов установления норм на основе моделирования трудовых процессов и т.д. Учитывая, что эти вопросы имеют во многом теоретический и перспективный характер, а их решение будет не под силу отдельным предприятиям, необходимо на уровне государства разрабатывать перспективные комплексные программы совершенствования нормирования труда в народном хозяйстве, предусматривающие проведение научных исследований в этой области.

Как свидетельствует мировая практика, важнейшими направлениями совершенствования нормирования труда являются автоматизация и компьютеризация этой работы в едином цикле с автоматизированным проектированием технологических процессов как на стадии их проектирования, так и в действующем производстве [7].

Опыт использования ПЭВМ в автоматизированных системах нормирования труда (АСНТ) в Украине очень незначителен, поэтому с учетом имеющейся практики применения больших ЭВМ, АСНТ и возможностей ПЭВМ, необходимо разработать идеологию, структуру, методы, модели, алгоритмы и программы микрокомпьютерных систем нормирования труда. Они могут выполнять роль "искусственных усилителей" интеллектуальных возможностей специалистов по нормированию труда, работающих в тесном информационном взаимодействии с центральной ЭВМ АСУП. Наиболее приемлемой формой такого рода систем могут быть автоматизированные рабочие места (АРМ) нормировщика.

Поскольку концепция автоматизации индивидуального труда пока еще только формируется — строгого определения АРМ нет. Но, учитывая развитие микрокомпьютеров, АРМ можно определить как

человеко-машинную систему технических средств и комплекса проблемно-ориентированных методов, моделей, алгоритмов и программ.

Качественное изменение в повышении уровня работы по нормированию труда на предприятии невозможно без наличия специализированных организаций по разработке норм и нормативов, которых, в связи с развалом СССР, в Украине практически не оказалось. Учитывая происходящие структурные изменения в народном хозяйстве страны, опыт стран с развитой рыночной экономикой, необходимо перейти от ведомственной организации разработки нормативных материалов к созданию рынка нормативов на государственном уровне, образовать сеть специализированных коммерческих фирм по нормированию труда.

Оплата по труду предполагает соизмерение труда различного качества. Дифференциация заработной платы работников в зависимости от сложности, условий труда, его народнохозяйственного значения осуществляется с помощью тарифной сетки (при бестарифной системе оплаты труда дифференциация осуществляется с помощью квалификационного уровня). От ее состояния зависит структура заработной платы, удельный вес премий. Через тарифную систему государство осуществляет гарантию минимальных уровней оплаты труда и порядок повышения ставок и окладов, которые распространяются на работников, состоящих в трудовых отношениях в условиях найма с предприятиями, организациями и учреждениями всех видов собственности [5].

Связь заработка работников с количественными и качественными результатами их труда осуществляется с помощью систем заработной платы. Рациональный их выбор и построение способствует обеспечению материальной заинтересованности в росте производительности труда, улучшении качества выпускаемой продукции, экономии сырья, материалов и др. Определить меру дополнительной оплаты труда за выполнение и невыполнение этих показателей призвана премия, значение которой не утрачивается и при переходе предприятий к рыночным отношениям. Ее необходимость диктуется тем, что оплата по отработанному времени, равно как и по количеству произведенной продукции, не позволяет в полной мере учесть результаты труда, соединить личную материальную заинтересованность с коллективной, стимулировать одновременно рост производительности труда, лучшее использование производственных фондов, повышение качества продукции.

Практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда в условиях рыночной экономики основано на соблюдении ряда принципов, сущность которых сводится к следующему:

1. Равная оплата за равный труд и оплата в соответствии с количеством и качеством труда предполагают, что основными критериями дифференциации заработной платы в условиях рыночной экономики должны являться количество и качество труда. Развитие различных форм собственности обуславливает, наряду с распределением по труду в соответствии с его количеством и качеством, дифференциацию доходов в зависимости от средств, вложенных работником в развитие производства.

2. Повышение заработной платы по мере роста эффективности производства и труда. Развитие рыночных отношений и непосредственная заинтересованность работающих в результатах труда должны обеспечить непрерывное совершенствование техники, технологии, организации производства и труда. При этом уровень оплаты труда должен находиться в определенной зависимости от роста его результативности и эффективности. Усиление зависимости размеров заработной платы от результатов труда и дальнейшее совершенствование материальной заинтересованности являются важнейшими условиями эффективности работы предприятий, ускорения темпов роста производительности труда и повышения на этой основе уровня жизни сотрудников.

3. Дифференциация заработной платы на основе единых межотраслевых и отраслевых принципов, объективная необходимость регулирования оплаты труда с учетом специфических условий производства.

4. Всемерное стимулирование роста производительности труда, опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы. В общем виде это можно сформулировать как максимизацию доходов по труду на основе развития и повышения эффективности производства.

5. Создание материальной заинтересованности в улучшении количественных и качественных показателей работы. Данный принцип основывается на том, что стимулирующая роль заработной платы зависит от степени увязки уровня повышения оплаты труда с ростом производительности и эффективности труда. Этот принцип является по существу одним из средств развития производства и повышения его эффективности на основе достижения прямой зависимости заработной платы работников от количественных и качественных результатов труда.

6. Максимальное сочетание индивидуальной и коллективной материальной заинтересованности в результатах труда. Внедрение сложной современной техники требует комплексного коллективного обслуживания, обуславливает расширение области применения новых форм и методов организации

индивидуальной и коллективной работы. При разработке системы оплаты труда целесообразно наряду с оценкой индивидуальных результатов труда увеличивать степень ее зависимости от общих итогов работы предприятия.

7. Материальное стимулирование непрерывного повышения профессионально-технического уровня работников, их квалификации. Здесь имеется ввиду материальная заинтересованность людей в повышении уровня специальной и общеобразовательной подготовки, способность качественного выполнения более сложных и ответственных работ. Реализация этого принципа должна осуществляться, прежде всего, через тарифную (разряд, категория) или бестарифную (квалификационный уровень) систему.

8. Простота, доступность систем оплаты труда и материального поощрения. Соблюдение этого принципа позволит заинтересовать работников в улучшении количественных и качественных показателей работы, внесет ясность и понимание личных возможностей.

В связи с тем, что в условиях рыночных отношений многие вопросы оплаты труда решаются непосредственно на предприятиях, крайне важно обеспечить их научно-обоснованными методами проектирования основных элементов и параметров организации заработной платы. Переход к рыночной экономике не означает, что необходимо полностью отказаться от применявшихся ранее эффективных систем оплаты труда в конкретных условиях производства, но предполагает использование широкого спектра новых, более прогрессивных форм и методов организации оплаты труда на предприятиях Украины в условиях рыночной экономики.

Литература:

1. Закон України "Про оплату праці" // Відомості Верховної Ради України. - 1997. - №19.
2. Закон України "Про підприємства в Україні" // Відомості Верховної Ради України. - 1991. - №27.
3. Абрамов В.М., Данюк В.М., Колот А.М., Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. - Одеса: ОКФА, 1995. - 96 с.
4. Амоша О.І. Стан, тенденції та основні напрями розвитку соціально-трудова відносин на державному та регіональному рівнях // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудова відносини в сучасних економічних умовах: Сб. научн. тр. Т. 1 / НАН України, Ін-т економіки пром-ти. - Донецьк, 2001. - С. 14-24.
5. Амоша О.І., Новікова О. Тенденції та основні напрями розвитку соціально-трудова відносин в Україні // Вісник ТАНГ. - Тернопіль: Економічна думка, 2001. - №18. - Ч.1. - С. 22-26.
6. Бандур С.И. Организация мониторинга социально-трудовой сферы в системе ее государственного регулирования // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудова відносини в сучасних економічних умовах: Сб. научн. тр. Т.1 / НАН України, Ін-т економіки промисловості. - Донецьк, 2001. - С. 24-29.
7. Management Review, 2001, Jan., P. 15.