

Чернявая А.Л., Тизяева Т.С.

УДК 331.2-044.337

**ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ИХ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ**

**Постановка проблемы в общем виде.** Актуальность оплаты труда и ее адекватное отражение трудовых усилий в мире стоит чрезвычайно остро. В настоящее время в Украине применяется искусственное занижение стоимости рабочей силы унаследованное от административно-плановой экономической системы с ее низким уровнем заработной платы. Однако в то время оно компенсировалось высокими объемами потребления, распределявшимися через общественные фонды, путем дотаций на жилищно-коммунальные и санаторно-курортные услуги, значительную часть потребительских товаров, бесплатной медицинской помощи и образования. Низкой зарплате соответствовали такие же низкие, жестко регулируемые цены на товары и услуги.

Переход к рыночной экономике разрушил систему дотаций, но стремление выдержать конкуренцию на мировом рынке в условиях высокой энерго- и материалоемкости привело к консервации низкой стоимости рабочей силы в народном хозяйстве Украины практически повсеместно. Сейчас это один из факторов конкурентоспособности украинских товаров.

Низкая стоимость рабочей силы в Украине является непреодолимым барьером для роста производительности труда и провоцирует отток наиболее активных слоев граждан за рубеж. В мире существует две модели: одна из них базируется на дешевизне рабочей силы, другая – на высоком качестве продукции и высокой производительности труда. Украине необходимо определяться, по какому из путей двигаться дальше. При нынешних интеграционных процессах невозможно удерживать внутри страны квалифицированную рабочую силу, кардинально не повысив заработную плату, которая является главной мотивацией к труду.

Таким образом, совершенствование форм и систем оплаты труда на предприятиях в современных условиях рыночной экономики это фактор обеспечения конкурентоспособности товаров и услуг в национальной экономике, что подтверждает актуальность рассмотрения данной темы в исследовании.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Данная тема широко освещается в работах отечественных и зарубежных экономистов, в частности, большое внимание данной теме уделено в работах таких исследователей, как Милкович Д.Т. [1], Жуков А. [2], Давыдов А.В. [3], Вострикова Л.А. [4], Савицкой Г.В. [5], Пястолов С.М. [6] и других авторов.

Разработаны за рубежом и различные подходы в отношении систем заработной платы. Наиболее известными исследованиями в отношении теории в области систем заработной платы служат теории Хелси, Бедо, Роузена, Сканлона, Тейлора [7].

В соответствии с системой Хелси, заработок состоит из двух частей: первая определяется фиксированной часовой ставкой (исходя из прошлых условий работы, в чем и состоит основной недостаток этой системы) и фактически затраченным рабочим временем; вторую составляет сдельный приработок или премия за то, что фактические затраты труда оказались меньше нормативных. Размер заработка определяется тарифной ставкой, сэкономленным временем и коэффициентом, показывающим, какая доля сэкономленного времени оплачивается (от 0,3 до 0,7, но чаще всего 0,5). В результате снижаются издержки на рабочую силу.

В системе Бедо каждая минута рабочего времени называется "точкой". Помимо основной заработной платы работник получает вознаграждение, которое рассчитывается как произведение 0,75 количества точек, заполненных работником за час, на 1/60 почасовой оплаты.

Эмпирические системы заработной платы (Эмерсона, Бигелоу, Кнаппеля и др.) различаются коэффициентами корректировки ставки при повышении уровня выполнения норм. При изменении последней от 67 до 100 % оплата производится по тарифным ставкам, повышающимся до 20–25 %. Коэффициенты определяются эмпирически, но обычно за каждый процент повышения эффективности увеличиваются на 1 – 1,25 %. Расчеты в таких системах осуществляются обычно на основе отклонения средненедельных или среднемесячных показателей. Например, при системе Эмерсона для этого устанавливаются нормативы и регистрируется фактическое время выполнения задания [8, с.49].

**Цель и задачи исследования.** Целью данной статьи является проведение аналитической оценки форм и систем оплаты труда в Украине и рекомендации предложений по их совершенствованию, экономически обосновав данные рекомендации.

Для реализации поставленной цели в статье поставлены и решены следующие задачи:

- представить теоретические аспекты анализа форм и систем оплаты труда;
- провести аналитическую оценку форм и систем оплаты труда;
- разработать мероприятия по усовершенствованию норм и методов оплаты труда.

**Изложение основного материала.** В Конституции Украины указано, что «Каждый гражданин имеет право на труд, который он свободно избирает или на который свободно соглашается». Правоотношения в области труда определяются следующими Законами Украины: "Кодекс законов о труде", "О коллективных договорах и соглашениях". Нормативно-правовая база регулирования оплаты труда в Украине в целом отвечает международным требованиям, в частности конвенциям Международной организации труда. Однако, существуют серьезные проблемы, связанные с обеспечением выполнения законодательных норм и обеспечением надлежащего уровня оплаты труда, поэтому эта сфера нуждается в реформировании.

Одним из первых базовых социальных стандартов, который был утвержден в Украине, стала минимальная заработная плата. Закон Украины «О государственных социальных стандартах и государственных социальных гарантиях» [9], был подписан Президентом 5 октября 2000 года и определил минимальную заработную плату, как главный социальный стандарт, который не может устанавливаться в размере меньшем, чем размер установленного государством прожиточного минимума.

Кроме разработанных систем заработной платы такими учеными как Хелси, Бедо, Роузнаи, Сканлона, Тейлора, Мейрика и т.д., в странах Запада активно применяется система оплаты труда, связанная с акционерной собственностью или участием в прибылях. Участие в собственности может обеспечиваться путем продажи работникам опционов на покупку акций по твердым ценам. Участие в прибыли применяется с конца XIX в. и состоит в распределении ее дополнительной величины; при этом до 75 % ее может оставаться персоналу. Такие выплаты осуществляются обычно ежемесячно, чтобы люди могли наглядно видеть конкретные результаты своих усилий. Прибыли могут выплачиваться как в составе общей заработной платы, так и в виде дополнения к премии.

В условиях недавно сформировавшейся в Украине рыночной экономики эта сфера внутрифирменных отношений еще не получила необходимого импульса. Несовершенными оказались многие факторы оценки и управления трудовыми ресурсами предприятия, такие как оплата труда, формирование стимулов к труду, подбор и расстановка персонала в соответствии с его квалификацией и знаниями. По данным проведенного в Украине в 2009 году Консалтингово-тренинговым центром исследования SEVEN, в условиях развивающейся рыночной экономики самым мощным стимулом к высокопроизводительному труду является заработная плата (80-90%).

Современные подходы к решению этой проблемы предполагают отказ от традиционных повременных систем или оплаты по коэффициенту сложности и замену их оплатой труда, состоящей из базовой ставки и дополнительных стимулирующих выплат (в зависимости от индивидуальных результатов и эффективности работы подразделения/компании).

Сегодня большинство работников недовольны несправедливостью распределения зарплаты, отсутствием ее связывают с результатами труда, хаосом в соотношении зарплат специалистов разных подразделений, большой разницей в оплате труда однородных специалистов на предприятиях одного региона.

Проведя исследование современных систем оплаты труда, при всем разнообразии подходов можно выделить следующее:

1. тарифно-окладная система устарела и не отвечает реалиям сегодняшнего дня;
2. направленность системы стимулирования должна соответствовать тактике и стратегии управления предприятием, его подразделениями и персоналу;
3. стимулирующие выплаты следует теснее увязывать с индивидуальными и коллективными результатами;
4. рост заработной платы относительно роста производительности труда (результативности продаж) необходимо регулировать в соответствии с задачами планирования;

Эти задачи успешно решаются с помощью гибких бестарифных систем оплаты труда. Гибких, потому что система может трансформироваться в соответствии с:

1. Оплатой стоимости затраченного времени - повременный вклад;
2. Оплатой итогов (результатов) труда - переменный сделельный вклад.

Объем продаж и трудоемкость сделок, как правило, не имеют между собой ничего общего; при практически одинаковых затратах времени и усилий величина оборота может существенно отличаться:

- крупные сделки непомерно и незаслуженно поднимают ЗП;
- при мелких продажах менеджер также незаслуженно теряет в зарботке, и руководству приходится искусственно увеличивать процент, «подгонять» его под плановую ЗП;
- при сезонных колебаниях продаж ЗП не соответствует затраченному труду: на пике продаж она незаслуженно велика, в неблагоприятные периоды – несправедливо мала.

3. Продавцы неохотно берутся за мелкие продажи или работу с новыми клиентами, опасаясь, что не смогут «выторговать» у руководителя достойный их квалификации процент;

4. Ставить ЗП в зависимость от дохода неверно еще и потому, что размеры доходов предприятий одной сферы могут существенно отличаться;

5. У работника всегда есть планка перевыполнения, которую он, работая определенным способом или методом, не преодолет, сколько бы ему им платили.

Каждый предприниматель достаточно точно может определить пределы возможного диапазона выполнения плановых заданий работником за счет собственных усилий, следовательно, необходимо ограничить и максимальную оплату. Это не только требование финансового руководителя компании, планирующего, в частности, максимальный размер фонда оплаты труда (ФОТ), но и понимание того, что оплата незаработанного отрицательно сказывается на персонале и в короткий срок разрушает любую систему материального стимулирования. Правильным решением будет оплата выполненного комплексного задания. Планирование по целям, оплата за результат. Традиционная схема стимулирования за одним критерием (например, только за объем продаж) давно уже изжила себя. При использовании гибких систем планирование ведется не только по нескольким заданиям, но и с расстановкой по приоритетам (коэффициентам значимости, удельному весу).

Экономически грамотная динамика взаимосвязи заработной платы с результатом реализуется переменным процентом премирования за перевыполнение плана. Это сделельно-регрессивная (с

«торможением») форма оплаты труда. В таком случае выполняется один из главных законов бюджетирования ФОТ: темп роста итогов (производительности труда) опережает темп роста заработной платы (на 1% прироста итога должно приходиться 0,5 - 0,8% прироста заработной платы). В подразделении при разных формах оплаты труда отдельных работников (сдельной/регрессивной, премиальной) и различных итогов их работы, когда у одних рост заработной платы опережает рост итога, а у других - отстает, должен выдерживаться диапазон заработной рентабельности в целом. Применение принципа сдельно-премиальной формы оплаты труда при перевыполнении плана для стимулирования большого объема важных работ позволяет: поднять заработную плату добросовестным и результативным работникам, избавиться от бездельников экономическими, а не административными методами, и существенно снизить зависимость заработной платы от внешних факторов на которые работник не влияет, особенно в периоды спада продаж и производства, то есть, за выполнение плановых заданий он должен получить реально заработанную им плату.

В Украине эти системы в настоящее время практически мало применяются. Все большее значение придается выбору таких систем и форм оплаты труда, в которых бы оплата труда осуществлялась по результатам, в этом плане на первое место выходят гибкие бестарифные оплаты труда. В данных системах оплаты труда рабочий вклад работников связывается с итогами работы предприятия, подразделения и д.р. критериями оценки полученных результатов.

Динамика численности населения последних лет свидетельствует о стремительном снижении численности народонаселения Украины, так за годы независимости население уменьшилось на 3 млн. и составляет 48 млн. человек. В Украине средняя заработная плата в народном хозяйстве в 2 раза меньше, чем минимальные потребности одного человека. В развитых странах минимальная зарплата достигает 40 - 70% от средней зарплаты. В США, минимальная зарплата 2,5 долл. в час, что составляет примерно 40% от средней зарплаты в промышленности. Экономический рост в Украине будет возможен, если средняя зарплата будет на уровне 2500 - 2600 гривен. Создавшееся положение с оплатой труда в Украине способствует снижению стоимости человеческого капитала и трудового потенциала населения Украины [10, с.6-7].

По регионам Украины уровень зарплат, согласно данным Госкомстата, в настоящее время остается по-прежнему неоднородным. Меньше всего получают работники Тернопольской, а также Херсонской, Черниговской, Волынской и Винницкой областей.

Наибольшие зарплаты в г.Киев, и в индустриальных восточных областях. Лидерами в оплате труда являются Донецкая, Днепропетровская и Запорожская области. Здесь нормальной считается месячная зарплата в 1600 гривен. Больше всего зарабатывают в металлургии, добыче угля и железной руды.

Наиболее низкий уровень оплаты труда отмечается именно в тех сферах, где традиционно работают женщины: легкой промышленности, образовании, медицине, культуре и сфере услуг.

Для сравнения в таблице 1 приводятся данные о размерах оплаты труда в некоторых странах Европы (евро в месяц) [11, с.9].

**Таблица 1.** Соотношение Украины по уровню оплаты труда с отдельными странами Европы (в %).

Страна	По уровню ВВП на одного работающего			По уровню оплаты труда		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Болгария	39,2	44,7	-	58,3	75,9	90,6
Латвия	23,9	26,2	-	28,3	36,0	38,1
Литва	20,8	23,2	-	26,7	33,8	37,8
Польша	18,3	18,7	-	17,8	21,3	25,7
Румыния	41,1	37,2	-	44,1	47,7	50,3
Словения	9,2	11,2	-	7,9	10,9	13,5
Чехия	14,1	15,4	-	15,8	19,7	23,0
Эстония	17,0	18,6	-	19,1	24,4	27,6

Из данных таблицы 1, можно сделать вывод, что наибольший уровень соотношения оплаты труда в сравнении с Украиной имеют страны Болгария и Румыния, а наименьший Польша и Словения. Таким образом, Украина отстает от своего ближайшего соседа Польши в уровне оплаты труда в среднем на 75%.

Одним из путей повышения заработной платы в Украине возможно применение в работе почасовой минимальной заработной платы, так как почасовое исчисление минимальной оплаты труда обеспечит социальную защищенность человека, но лишь в том случае, если наряду с минимальной почасовой ставкой работнику будет гарантироваться определенный фонд рабочего времени. При этом общий размер зарплаты должен хотя бы соответствовать прожиточному минимуму.

Проведенный анализ статистических данных свидетельствует, что по уровню среднемесячной заработной платы Украина значительно уступает России и странам ближнего Зарубежья. Уровень минимальной оплаты труда в Украине до сих пор не привязан к прожиточному минимуму. Прогрессивные изменения могут произойти в случае принятия Закона о почасовой оплате труда. В рыночных условиях хозяйствования действующее законодательство Украины полную самостоятельность предприятий и других субъектов бизнес-деятельности по вопросам организации оплаты труда всех категорий персонала, сегодня все большее значение придается юридическому оформлению форм и систем заработной платы, которое осуществляется с помощью контрактов, трудовых договоров и коллективных договоров на предприятиях различных форм собственности в Украине.

**Выводы.** Анализ статистических данных свидетельствует, что по уровню среднемесячной заработной платы Украина значительно уступает всем странам на бывшем постсоветском пространстве.

Действующее законодательство Украины дает полную самостоятельность для предприятий и других субъектов бизнес - деятельности по вопросам организации оплаты труда всех категорий персонала. Все большее значение придается юридическому оформлению форм и систем заработной платы, которое осуществляется с помощью контрактов, трудовых договоров и коллективных договоров на предприятиях различных форм собственности в Украине.

Важное место в национальной системе оплаты труда занимает тарифная система заработной платы благодаря которой возможна дифференциация заработной платы соответственно по квалификации.

#### Источники и литература:

1. Милкович Д. Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Д. Т. Милкович, Дж. М. Ньюман; [пер. с англ.]. – М. : Вершина, 2005. – 759 с.
2. Заработная плата: пути реформирования и резервы повышения / А. Жуков // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – № 5. – С. 58-63.
3. Давыдов А. В. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике / А. В. Давыдов, А. С. Овсянников, И. М. Маложен. – Новосибирск : Наука, 2003. – 211 с.
4. Вострикова Л. А. Методы анализа заработной платы / Л. А. Вострикова, О. М. Купрюшина // Справочник экономиста. – 2007. – № 5. – С. 12-15.
5. Савицкая С. Г. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / С. Г. Савицкая. – М. : Экоперспектива, 2007. – 678 с.
6. Пястолов С. М. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия / С. М. Пястолов. – М. : Мастерство, 2001. – 398 с.
7. Библиотека информации в современном мире: электронные ресурсы в экономике, культуре: Экономика предприятия (фирмы) : [Электронный ресурс]. – М. : ИКЦ «Март», 2004. – 512 с. – Режим доступа : <http://www.bookman.ru/book1511823.html>.
8. Эйро Ф. Оплата и оценка труда в индустриальных странах / Ф. Эйро // Международный обзор труда. – М., 1994. – Т. 132, № 1. – С. 48-63.
9. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні стандарти : станом на 5 жовтня 2000 р.» : офіц. вид. –К. : Парлам. вид-во, 2000. – 108 с.
10. Топилин М. Регулирование средств на оплату труда : Сравнительный анализ по странам СНГ / М. Топилин, А. Солодкина, Н. Василенко, С. Карявин // Человек и труд. – 2006. – № 1. – С. 58-64.
11. Кобец Е. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли / Е. А. Кобец, М. Н. Корсаков. – Таганрог : ТРТУ, 2006. – 384 с.

**Чорная О.Е., Костромской М.В.**

**УДК 339.727.22**

## **РЕГИОНАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ДОГОВОРА КАК ЭЛЕМЕНТЫ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА**

**Актуальность темы исследования.** На современном этапе развития мировой экономики страны сталкиваются с проблемами, как внутриэкономического характера, так и глобальными системными кризисными явлениями. Регионализация экономики позволяет странам с одной стороны разработать единую более эффективную инвестиционную политику с целью повышения экономического роста, а с другой разработать крупномасштабные антикризисные мероприятия с целью снижения риска осуществления инвестиционной деятельности. Разработка и подписание региональных инвестиционных договоров позволяет странам в разрезе своих стратегических интересов сформировать единую инвестиционную политику со странами соседями и существенно улучшить внутренний инвестиционный климат.

**Постановка проблемы исследования.** Эффективность разработки и подписания региональных инвестиционных договоров не вызывает сомнения. Проблемой является слабое участие Украины в такого рода блоках и соответствующее отсутствие либо слабое лоббирование собственных интересов на мировой арене. Украина, являясь крупным и динамично развивающимся государством, нуждается в соответствующей поддержке стран партнеров и комплексном подходе к вопросам формирования внутренней и внешней инвестиционной политики. Оценка эффективности функционирования существующих региональных договоров в сфере инвестирования требует выделения их основных структурных элементов и анализа результативности выбранного инвестиционного курса. Это позволит сформулировать положительные и отрицательные стороны функционирующих инвестиционных договоров и в дальнейшем использовать данные аргументы для формирования сильной инвестиционной позиции Украины на мировой арене.

#### **Анализ последних исследований и публикаций.**

Масштабные исследования в области анализа и оценки инвестиционной политики той или иной страны, а также подписания и реализации международных инвестиционных соглашений проводит ЮНКТАД, публикуя ежегодно отчет о мировых инвестициях, а также представляя тематические выпуски с анализом инвестиционной политики того или иного региона. Также информацию относительно прямых иностранных