**Тема 5. Організація заробітної плати**

1. Поняття, види та принципи оплати праці.

2. Тарифна система оплати праці.

3. Форми і системи заробітної плати.

4. Формування фонду оплати праці.

**1. Поняття, види та принципи оплати праці.**

Відповідно до Закону України "Про оплату праці" ***сутність заробітної плати*** визначається як "винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу".

В економічній теорії, ***заробітна плата*** — це ціна робочої сили, яка відповідає вартості предметів споживання і послуг, що забезпечують відтворення робочої сили, задовольняючи фізичні і духовні потреби працівника і членів його сім'ї.

Основним законодавчим актом державного регулювання заробітної плати в Україні є *Закон України "Про оплату праці"* від 24.03.1995 р.

У механізмі регулювання заробітної плати вихідною базою є встановлення її ***мінімального розміру***. Рекомендація Міжнародної організації праці проголошує, що основною метою встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати.

Згідно із Законом України "Про оплату праці", ***мінімальна заробітна плата*** — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче від якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та господарювання.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

— вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни;

— загального рівня середньої заробітної плати;

— продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов. Мінімальна заробітна плата повинна встановлюватися в розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік під час затвердження Державного бюджету України.

Основними видами заробітної плати є номінальна, і реальна заробітна плата.

***Номінальна*** означає суму грошей, яку отримують працівники за свою працю.

***Реальна*** — засвідчує кількість товарів і послуг, які працівник може придбати за зароблену суму грошей.

Оплата праці складається з основної заробітної плати і додаткової заробітної плати, які перебувають, приблизно, у співвідношенні: 70 % — основна заробітна плата, 30 % — додаткова.

***Основна заробітна плата*** - нараховується за виконану роботу за тарифними ставками, відрядними розцінками чи посадовими окладами і не залежить від результатів господарської діяльності підприємства. Вона включає такі виплати: оплату за фактично відпрацьовані людино-години, доплати за суміщення професій, за багатоверстатне обслуговування, за класність, виплату міжрозрядної різниці, персональні надбавки, доплати за роботу в нічний час, доплату незвільненим бригадирам за керівництво бригадою, за навчання учнів, доплати відрядникам у зв'язку зі змінами умов роботи, оплату простоїв не з вини працівника, оплату за понаднормовану роботу тощо.

***Додаткова заробітна плата*** — це складова заробітної плати працівників, до якої включають витрати на оплату праці, не пов'язані з виплатами за фактично відпрацьований час. Нараховують додаткову заробітну плату залежно від досягнутих і запланованих показників, умов виробництва, кваліфікації виконавців.

Додаткова заробітна плата включає окремі види преміювання, винагороди та інші види заохочення, визначені Положенням з оплати праці підприємства. Розміри додаткової заробітної плати залежать від результатів господарської діяльності та виплат за рахунок власних коштів (прибутку) підприємств. Джерелом додаткової оплати праці є фонд матеріального стимулювання, який створюється за рахунок прибутку. Розмір останнього не може бути гарантованим і змінюється зі зміною результатів господарської діяльності підприємства.

Заробітна плата в системі товарно-грошових відносин виконує низку функцій:

*- відтворювальна* полягає в забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення поколінь. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, із встановленням на державному рівні такого її мінімального розміру, який забезпечував би відтворення робочої сили;

*- регулювальна*, або ресурсно-розміщувальна, полягає в онтимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. В ринкових умовах вища заробітна плата на ефективніших робочих місцях стимулює перехід сюди працівників з неефективних робочих місць;

*- соціальна, або розподільча,* відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва. Заробітна плата виступає індивідуальною часткою працівника в новоствореному доході. Соціальне значення цієї функції заробітної плати полягає в забезпеченні соціальної справедливості, по-перше, при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, і по-друге, при розподілі між найманими працівниками у відповідності з результатами їх трудового внеску;

*- стимулювальна* полягає у встановленні залежності її розміру від кількості і якості праці конкретного працівника, його трудового внеску у результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного покращання результатів праці;

*- формування платоспроможного попиту* населення призначена узгоджувати платоспроможний попит населення, з одного боку, і виробництво споживчих товарів — з іншого. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів — потреб та доходів населення, то за допомогою заробітної плати в ринкових умовах встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом.

Для забезпечення реалізації заробітною платою своїх функцій необхідне дотримання таких ***принципів:***

— підвищення реальної заробітної плати на основі зростання ефективності суспільного виробництва та праці;

— диференціація заробітної плати залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, від соціально-економічної значущості роботи, від місцеположення підприємства, його галузевої належності тощо;

— недопущення дискримінації в оплаті праці за статтю, віком, національністю тощо;

— державне регулювання оплати праці на основі встановлення мінімальної заробітної плати, підтримання певного рівня життя населення;

— врахування впливу ринку праці на рівень оплати праці;

— простота і зрозумілість форм і систем оплати праці для працівників підприємства. Останні повинні чітко розуміти, від чого саме залежить розмір їхньої заробітної плати.

**2. Тарифна система оплати праці.**

***Тарифна система оплати праці*** є сукупністю нормативів, за допомогою яких здійснюються диференціація і регулювання заробітної плати робітників залежно від кваліфікаційного рівня і умов їх праці.

Складовими елементами тарифної системи оплати праці робітників є тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників, кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів і службовців, тарифні сітки та ставки і схеми посадових окладів, або єдина тарифна сітка.

*Тарифно-кваліфікаційні довідники*, об'єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій (ЄТКД) — нормативні документи, в яких усі види робіт, що виконуються на тому чи іншому виробництві, розподіляються на групи залежно від їхньої складності.Тарифно-кваліфікаційний довідник використовується для тарифікації робіт і установлення кваліфікаційних розрядів робітникам.

*Кваліфікаційний довідник* посад керівників, спеціалістів і службовців є нормативним документом, у якому даються загальногалузеві кваліфікаційні характеристики кожної посади. За його допомогою можна визначити коло виконуваних обов'язків кожним керівником, спеціалістом і службовцем, правильно установити поділ праці між керівниками та спеціалістами, забезпечити єдність у визначенні їхніх посадових обов'язків і вимог, які до них ставляться.

*Тарифна сітка* є основою регулювання професійно-кваліфікаційного поділу та руху робочої сили і застосовується для визначення співвідношення в оплаті праці робітників, які виконують роботи різної складності. Вона містить певну кількість розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів.

**Тарифні ставки і оклади.**

***Тарифні ставки*** є найважливішим елементом тарифної системи являють собою виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці різних груп робітників в одиницю робочого часу.

Залежно від обраних одиниць робочого часу встановлюються годинні, денні або місячні тарифні ставки.

*Тарифні ставки* є основною нормативною величиною, що визначає розмір оплати праці всіх категорій робочих, оскільки рівень тарифних ставок впливає як на розмір заробітку робітників — погодинників, який нараховується, виходячи з тарифних ставок за фактично відпрацьований час, так і на розмір заробітку робітників-відрядників, який нараховується за відрядними розцінками, що встановлюються, виходячи з тарифних ставок і діючих норм виробітку (часу).

Тарифні ставки використовуються як практичний засіб диференціації і регулювання рівня оплати праці робітників залежно від тяжкості і умов праці, а також залежно від важливості і значення галузі виробництва, підприємства, виробничої ділянки. Ця диференціація здійснюється шляхом установлення різного рівня тарифних ставок робітникам, зайнятим у різних галузях промисловості і ділянках виробництва.

Тарифний розряд характеризує рівень складності робіт і ступінь кваліфікації робітників.

Тарифний коефіцієнт, то відповідає певному розряду, показує, у скільки разів рівень оплати робіт (робітника), віднесених до певного розряду, перевищує рівень оплати робіт (робітника), віднесених до І розряду, тарифний коефіцієнт якого дорівнює 1.

Співвідношення між тарифними коефіцієнтами, які відповідають крайнім розрядам тарифної сітки, звичайно називається діапазоном тарифної сітки.

Знаючи діючу тарифну сітку і тарифну ставку 1 розряду, можна визначити тарифну ставку будь-якого розряду за формулою

де Тп — тарифна ставка певного розряду;

Ті — тарифна ставка І розряду;

Кп — тарифний коефіцієнт певного розряду.

**3. Форми і системи заробітної плати.**

Найбільше поширення на підприємствах різних форм власності одержали дві форми оплати праці:

— відрядна — оплата за кожну одиницю продукції чи виконаний обсяг робіт;

— погодинна — оплата за відпрацьований час, але не календарний, а нормативний, який передбачається тарифною системою.

Існує також цілий ряд умов, за яких доцільно застосовувати ту чи іншу форму оплати праці.

***Умови застосування відрядної оплати праці:***

— існують кількісні показники роботи, що безпосередньо залежать від конкретного працівника;

— є можливість точного обліку обсягів виконуваних робіт;

— існують можливості у робітників конкретної ділянки збільшити вироблення чи обсяг виконуваних робіт;

— існує необхідність на конкретній виробничій ділянці стимулювати робітників на подальше збільшення вироблення продукції чи обсягів виконуваних робіт;

— є можливість технічно нормувати працю.

Відрядну оплату праці *не рекомендується* застосовувати в тому випадку, якщо її застосування веде до:

— погіршення якості продукції;

— порушення технологічних режимів;

— порушення вимог техніки безпеки;

— погіршення обслуговування устаткування;

— перевитрати сировини і матеріалів. Умови застосування погодинної оплати праці:

— відсутня можливість збільшення випуску продукції;

— виробничий процес суворо регламентований;

— функції робітника зводяться до спостереження за ходом технологічного процесу;

— функціонують потокові і конвеєрні типи виробництва із суворо заданим ритмом;

— збільшення випуску продукції може привести до браку чи погіршення її якості.

На базі відрядної заробітної плати розроблено такі системи: пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна відрядна.

***Пряма відрядна система*** дозволяє встановити пряму пропорційну залежність заробітку працівника від його виробітку і відрядної розцінки.

Для забезпечення ефективності прямої відрядної оплати праці важливе значення мають:

— наявність технічно обґрунтованих норм виробітку (часу), що забезпечують більш точний облік кількості праці, що вкладається працівниками в суспільне виробництво, і правильне їх вживання;

— тарифікація робіт у строгій відповідності з діючими тарифно-кваліфікаційними довідниками, що забезпечує більш точний облік якості праці, яка вкладається (градівниками в суспільне виробництво;

— точний облік виробітку, що виключає необґрунтоване завищення (приписки) фактично виконаного об'єму робіт;

— суворий контроль за якістю виконуваних робіт, що виключає прийом до оплати всякого роду бракованої і неповноцінної продукції;

— правильна організація праці і робочих місць, що виключає простої і непродуктивні витрати праці робітниками і забезпечує повне їхнє завантаження роботою протягом робочої зміни.

Найбільше поширення має ***відрядно-преміальна система*** заробітної плати, що дозволяє в більшому ступені реалізувати стимулюючу функцію, оскільки, крім тарифної заробітної плати, передбачає премію за виконання встановлених показників преміювання. Такими показниками можуть бути: зростання продуктивності праці, економія матеріальних ресурсів, поліпшення якості продукції та ін.

За цієї системи оплати праці заробіток робітника складається із заробітку за основними (прямими) відрядними розцінками, нарахованого за фактичний виробіток, і премії, то нараховується за виконання і перевиконання встановлених показників преміювання. Залежно від особливостей виробництва і характеру виконуваних завдань для різних груп робітників встановлюються свої показники і розміри преміювання.

На підприємствах розрізняють індивідуальне та колективне преміювання робітників.

Сутність ***відрядно-прогресивна системи*** оплати праці полягає в тому, що оплата праці робітників у межах встановлених норм чи в межах базових коефіцієнтів виробітку здійснюється за звичайними, незмінними розцінками, а понад зазначені величини — за збільшеними, прогресивно-наростаючими розцінками. Можуть застосовуватися різні шкали збільшення розцінок.

За відрядно-прогресивної системи оплати праці заробітна плата робітникам нараховується за обсяг виконаної роботи чи виробленої продукції в межах планової норми (бази) виробітку за основними незмінними відрядними розцінками, а за обсяг роботи чи продукції виконаної (виробленої) понад вихідну планову норму (базу) виробітку, — за підвищеними чи прогресивно зростаючими прямими відрядними розцінками.

Нарахування заробітної плати робітникам при відрядно-прогресивній оплаті праці здійснюється за місячними результатами роботи за обсяг продукції (роботи), виробленої понад місячну вихідну планову норму (базу).

Упровадження цієї системи оплати праці потребує дотримання певних організаційних умов. У зв'язку з тим, що застосування відрядно-прогресивної оплати праці значно ускладнює облік роботи і продукції, збільшує обсяг розрахункових робіт, не завжди заохочує робітників до підвищення якості виготовлюваної продукції і виконуваної роботи, нерідко спричиняє перевитрати фонду заробітної плати, використовувати цю форму слід обмежено, лише в окремих галузях і на окремих дільницях, які стримують процес зростання продуктивності праці і виробництва в цілому. Упровадження відрядно-прогресивної оплати праці мас бути економічно й організаційно обґрунтоване і не зумовлювати невиправдані перевитрати фонду заробітної плати. Термін застосування відрядно-прогресивної оплати праці має бути не більше ніж 3— 6 місяців і визначатися в кожному конкретному випадку, виходячи з виробничої необхідності, керівником за погодженням з профспілковою організацією підприємства.

***Акордна відрядна система*** оплати праці у варіанті акордно-преміальної застосовується, якщо необхідно підсилити матеріальну зацікавленість працівників у скороченні термінів виконання конкретного обсягу робіт, здачі об'єкта в експлуатацію. З цією метою встановлюється фонд оплати праці на весь обсяг робіт. Щомісяця до закінчення роботи робітникам виплачується аванс, а остаточний розрахунок відбувається після остаточної здачі об'єкта (виконання встановленого обсягу робіт). В даний час використання цієї системи проблематичне, оскільки в умовах інфляції важко встановити фонд оплати праці на обсяг робіт, виконання якого потребує тривалого часу. Премія зазвичай виплачується за якісне виконання роботи і здачу об'єкта не пізніше від терміну, зазначеного в договорі.

Акордну систему вводить адміністрація підприємства за згодою профспілок. Розмір акордної оплати праці визначається на основі діючих норм часу (виробітку) і розцінок. Премія начисляється на суму заробітку за акордним нарядом. Проміжні виплати здійснюються за фактично виконані в даному розрахунковому періоді роботи без начислення премії.

Акордна система найчастіше використовується в будівництві, сільському господарстві, при аварійних роботах.

***Непряма відрядна система*** заробітної плати застосовується для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників — відрядників. При цьому заробіток допоміжних робітників залежить від результатів роботи основних робітників, яких вони обслуговують. За цією системою можуть оплачуватися слюсарі-ремонтники, електрики, наладчики устаткування, кранівники та ін.

Різні групи основних робітників, які обслуговуються допоміжними робітниками, виконують різні роботи і мають різні виробничі завдання.

***Бригадна відрядна система оплати праці.***

Заробітна плата за цією системою нараховується усій бригаді відповідно до її фактичного виробітку і установлених розцінок, а розподіляється вона між окремими членами бригади залежно від відпрацьованого кожним робітником часу і його тарифного розряду.

Колективна (бригадна) система оплати праці використовується в тому порядку, коли характер обладнання чи специфіка технології потребують зусиль групи працівників різної кваліфікації. При використанні цієї системи спочатку розраховують заробіток усієї бригади (Збр) як при прямій відрядній системі, використовуючи бригадний розцінок. Потім цей заробіток розподіляють між членами бригади.

**Погодинні системи оплати праці.**

На базі оплати праці розроблені такі системи погодинної заробітної плати:

— проста погодинна;

— погодинно-преміальна;

— погодинно-преміальна з нормованим завданням.

***Проста погодинна система оплати праці.***

За цієї системи оплати праці заробітну плату робітникові нараховують за тарифною ставкою (окладом), відповідною привласненому йому тарифному розряду, за фактично відпрацьований ним робочий час.

За способом нарахування заробітної плати проста погодинна система оплати праці поділяється на погодинну, поденну і помісячну.

При погодинній оплаті праці важливе значення має:

— правильне присвоєння робітникам тарифних розрядів у суворій відповідності з тарифно-кваліфікаційними довідниками і з урахуванням кваліфікаційного рівня фактично виконуваної ними роботи, оскільки від цього залежить правильність оцінки якості їхньої праці;

— наявність і правильне застосування обґрунтованих норм обслуговування і нормативів чисельності робітників, що виключають різний ступінь завантаження їх роботою протягом робочого дня;

— точний облік робочого часу, фактично відпрацьованого кожним робітником, оскільки від цього залежить правильність оплати їхньої праці відповідно до її кількості.

Сфера її застосування незначна через недостатньо яскраво виражену стимулюючу функцію. В основному вона використовується при визначенні тарифних заробітків працівників у бригадах з оплатою за єдиним нарядом. Якщо розмір місячної тарифної ставки (оклад) твердо встановлений, то працівник одержує заробітну плату тільки тоді, коли відпрацьовує повну кількість годин за графіком виходів на місяць. За неповний відпрацьований місяць заробітна плата виплачується, виходячи із середньогодинної чи середньоденної ставки і фактично відпрацьованого часу.

**Погодинно-преміальна система оплати праці.**

При даній системі оплати праці робітникові, крім заробітку по тарифній ставці (окладом), за фактично відпрацьований час додатково виплачується премія за виконання і перевиконання конкретних показників у роботі.

У зв'язку зі специфічними особливостями виробництва і характером робіт, які виконуються окремими групами робітників, установлюються різні показники їхнього преміювання.

Застосовувати погодинно-преміальну систему можна лише за умови правильного вибору показників преміювання, кількість яких не повинна бути більше 2—3, причому розмір премії розраховують за кожним із них. Крім того, необхідне економічне обґрунтування розроблених преміальних пропозицій, інакше використання обраної системи оплати праці може бути збитковим для підприємства. Показники преміювання розробляються з урахуванням специфіки робіт чи робітників і повинні чітко враховуватися. До таких показників можуть відноситися: якість продукції, що випускається, якість роботи. У преміальному положенні вказується джерело преміювання: економія від зниження собівартості, скорочення витрат матеріальних ресурсів, додатковий виторг від реалізації більш якісної, що стала більш конкурентоспроможною, продукції. Джерело додаткової виручки — підвищена ціна чи збільшений обсяг реалізації. При розробленні преміального положення варто виходити з того, що сума виплачуваної премії не повинна перевищувати отриманої економії від зниження собівартості.

**Погодинно-преміальна система оплати праці з нормованим завданням.**

Використовується, якщо функції робітників чітко регламентовані і може бути розрахована норма часу на кожну операцію. Ця система поєднує в собі елементи як відрядної, так і погодинної форм заробітної плати.

Ця система використовується, якщо функції робітників чітко регламентовані і може біти розрахована норма часу на кожну операцію. Застосування цієї системи доцільне, якщо:

— необхідно забезпечити виконання нормованого завдання за робочими місцями і підрозділом в цілому;

— поставлено завдання домогтися економії матеріальних ресурсів;

— планується сумісництво професій і багатоверстатне обслуговування з мстою поліпшення організації праці і т. д.

Різновидом погодинної форми оплати праці є й окладна система. Вона використовується для оплати праці робітників, робота яких стабільна.

Отже, погодинна форма оплати праці та її системи стимулюють підвищення кваліфікації працівників, роботу без прогулів, створюють умови для зацікавленості у високоякісній роботі. У той же час вони мають недолік — відсутність зв'язку оплати праці з його результатами.

**4. Формування фонду оплати праці.**

У ринковій економіці кожне господарство розробляє свої плани виходячи з ринкової кон'юнктури і впливу з боку держави на господарство за допомогою податків, кредитів, цін. Під час ускладнення виробничих відносин йде процес зближення цих двох систем управління економікою, що необхідно враховувати в плануванні праці та заробітної плати.

Процес реформування соціально-економічних відносин в Україні справив істотний вплив на зміну методики планування заробітної плати. Особливості цього напрямку діяльності в управлінні економікою простежуються в наступному:

1. Підприємства отримали повну свободу у виборі систем оплати праці і методів планування заробітної плати. Зберігаються тільки деякі обмеження з боку держави у вигляді законодавчого встановлення мінімальної заробітної плати, доплати за роботу у вихідні та передсвяткові дні, індексація заробітної плати та ін.

2. Не підкріплена плановими показниками зверху, система планування заробітної плати на рівні підприємства повинна розвиватися з метою визначення граничних витрат виробництва підприємства, ціни робочої сили при укладенні генеральних, галузевих і територіальних тарифних угод, колективних договорів підприємств на початок і кінець терміну їх дії.

3. Створення стимулюючої ситуації для підрозділів підприємства, що викликає необхідність розробки багатоваріантних фондів споживання і його найважливішої частини фонду заробітної плати: мінімального виходячи із затвердженої урядом мінімальної ставки заробітної плати; середнього виходячи зі сформованих розмірів заробітної плати в базовому періоді; очікуваного виходячи з ціни робочої сили на ринку праці; оптимального відповідного рівню витрат підприємств, що забезпечують реалізацію продукції та отримання середнього прибутку.

*У практиці формування фонду заробітної плати на рівні підприємства найбільш поширені такі методи:*

1) Фонд заробітної плати визначається за рівневим нормативам у відсотках до обсягу виробництва.

2) Нормативно-приростний, при якому зростання заробітної плати розраховується на один відсоток збільшення виробництва.

3) За залишковим принципом. Фонд заробітної плати виступає складовою частиною госпрозрахункового комерційного доходу, що включає також і прибуток підприємства.

Як перший, так і другий методи пов'язані з попереднім розрахунком очікуваних у плановому періоді частки заробітної плати в загальному обсязі виробленої продукції або відсотка зростання заробітної плати на один відсоток збільшення виробництва. В даному випадку використовуються відомі в практиці методи коригування базового фонду заробітної плати на зміну продуктивності праці, трудомісткості продукції, структури зайнятих у виробництві, викликані змінами обсягів і асортименту продукції, що виробляється.

Будь-яких науково обґрунтованих розмірів частки валового доходу, що залишається на оплату праці, не простежується. Безсумнівно одне, що він не може бути менше, ніж мінімальна ставка, помножена на чисельність працівників. Граничні розміри фонду заробітної плати будуть визначатися очікуваною ринковою кон'юнктурою по виробленої продукції, попитом і пропозицією робочої сили, змінами в рівні продуктивності і т.д. Найбільш поширений цей метод в сільськогосподарських кооперативах, на малих підприємствах інших галузей.

В Україні заробітна плата не виконує своїх традиційних та природних функцій. Рівень заробітної плати такий, що вона не може принципово впливати на споживчий попит, регулювати його. Відбувається подальше посилення деформації доходів населення, що знижує мотивацію до праці.

З одного боку, подібний стан речей обумовлений сучасною економічною кризою, а з іншого – нездатністю окремих підприємств пристосовуватися до ринкових умов у питаннях організації оплати праці. В основі вартості робочої сили має бути оцінка суспільно необхідних витрат на її відтворення й відповідна оцінка обсягу життєвих засобів, необхідних для нормальної життєдіяльності людини. У всякому разі сума життєвих засобів мусить бути достатньою для підтримки працівника у стані нормальної життєдіяльності.

Існує велика кількість класичних та сучасних теорій, що намагаються пояснити механізм трудової мотивації. Застосування різних моделей мотивації висвітлило як позитивні, так і негативні аспекти. Цей факт слід вважати закономірним явищем, оскільки в теорії й практиці менеджменту немає ідеальної системи стимулювання, яка відповідала б різноплановим вимогам. Необхідно виявити найбільш значущій загальний мотиватор, від якого залежать інші.

Особливе місце в усіх мотиваційних системах із початку індустріального розвитку займала заробітна плата, її організація, вибір форм та систем, встановлення загального рівня та диференціації залежно від професії, кваліфікації, важливості працівника для організації, оскільки гроші у вигляді заробітної плати є найбільш очевидним і до цього часу найпоширенішим способом, яким можна винагородити співробітників, але це стримує роботодавця, який прагне скоротити витрати.

Мотиваційними важелями при традиційному підході служать форми та системи оплати праці, що розробляються з метою заохочення старанності працівників. Особливо виділяються індивідуальні стимули, акцент робиться на відрядність у формі погодинної заробітної плати для робочих й оплати по заслугах для керівників. Метою такої системи є уникнення саботажу, надмірної плинності та утримання ключових кадрів.

Відповідно до концепції «людських відносин» підходи до матеріального стимулювання помітно змінюються. Цілі всього процесу матеріального стимулювання – винагородити за високі досягнення в роботі, підкреслити групову солідарність, підтримати задоволеність працею. При організації заробітної плати акцент робиться на «справедливій винагороді», пов'язаній із оцінкою робіт, заохочуються співпраця, лояльність, ретельність, ініціативність, високі досягнення працівника. Особливо виділяються групові або колективні преміальні системи з акцентом на додаткові виплати. Усе це націлене на підтримку задоволеності роботою. Розрахунки базуються на оцінці обов'язковості, групової продуктивності, аналізу заробітної плати й додаткових виплат. Досить часто виділяються групові або бригадні винагороди. Якщо ви маєте доступ до індивідуального стимулювання, то воно не повинно вступати в суперечності з груповими інтересами, при цьому наголошується на високих досягненнях у роботі, творчій ініціативі, готовності до сприйняття групових цілей.

Ці підходи до матеріального стимулювання працівників практикують у прибуткових організаціях промислово розвинених країн. При цьому переслідується основне завдання – спонукати персонал до виконання тих робіт, у такому обсязі й таким чином, які б допомогли організації реалізувати свої цілі, спрямовані на отримання максимального прибутку.

Тому підходи необхідно корегувати для нашої країни, оскільки становлення в Україні ринкової економічної системи не завершилося до кінця, а отже, й утворення нової організації заробітної плати, потребує всебічного розгляду природи такої складної категорії, з'ясування механізмів її формування. Правильна організація оплати праці передбачає додержання певних принципів.

1. Принцип оплати праці за кількість і якість – означає, що при оплаті праці повинні враховуватися кількість виробленої продукції і складність її виготовлення, важливість, якісні характеристики.

2. Принцип підвищення рівня оплати праці – на скільки зростає продуктивність праці, настільки ж підвищується заробітна плата працівників.

3. Принцип державної політики в оплаті праці проявляється в тому, що основні питання регулювання оплати праці вирішуються урядом – розміри тарифних ставок, посадові оклади, всі елементи тарифної системи, коефіцієнти, надбавки до заробітної плати встановлюються в централізованому порядку.

Встановлено, що дотримання цих принципів значно ускладнюється в умовах економічної кризи, що вимагає від підприємців радикальних рішень щодо скорочення витрат, і на персонал у тому числі. Роботодавцям, які не бажають звільняти персонал, але відчувають тимчасові труднощі з його зайнятістю та виплатою зарплатні, доцільно докладніше розглянути питання оптимізації витрат на оплату праці.

Доцільно буде розпочати з мінімальної зарплати, яка є планкою, нижче за котру роботодавець не може спуститись. Так, Законом України «Про оплату праці» передбачено, встановлення МЗП на галузевому та професійному рівнях за розмірами не нижче 120% розміру МЗП, встановленого на національному рівні. Та це не єдина обов’язкова виплата. Навіть у разі нагальної необхідності роботодавець не має права позбавити працівників мінімальних державних гарантій. Відповідно до ст. 12 Закону, до них належать оплата деяких видів праці, ряд гарантій і компенсацій. Вони можуть лише знизитися у зв'язку зі зниженням окладу, оскільки обчислюються, виходячи з його розміру.

Отже, дії роботодавця можуть бути спрямовані на зниження або скасування премій, доплат, бонусу тощо, встановлених ним з власної ініціативи, а також на зменшення розміру зарплати, звичайно, до встановленого законодавством мінімуму. Так, за загальним правилом, роботодавець може змінити розмір зарплати тільки за згодою працівників. Але й це не завжди легко. Необхідно наказом затвердити зміни зарплати, ознайомити робітників, внести відповідні поправки в усі внутрішні документи, акти, положення, тощо.

Існує також такий метод скорочення витрат на заробітну плату як скорочений робочий день. Крім того можна ввести скорочений робочий тиждень, особливо якщо підприємство не безперервного виробництва. Застосування такого методу дозволить скоротити витрати у відповідності до того на скільки буде скорочений тиждень.

Крім того, перш ніж приступати до зменшення заробітку, роботодавцям варто подумати про скорочення витрат, не пов'язаних із доходами всіх працівників безпосередньо, наприклад, про скорочення представницьких витрат деяких співробітників, зменшення бюджету на навчання, корпоративні заходи та ін.