

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Тернопільський національний економічний університет
Факультет економіки та управління
Кафедра менеджменту організацій та інноваційного підприємництва

Антошків Володимир Іванович
ВПЛИВ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА МОТИВАЦІЮ ПЕРСОНАЛУ
ПІДПРИЄМСТВА

Спеціальність 8.050201 – менеджмент організацій
Дипломна робота за освітньо-кваліфікаційним рівнем «Магістр»

Студента групи МОм-51
В.І. Антошків

_____ (підпис)

Науковий керівник:
к.е.н., доцент А.Є. Буяк

_____ (підпис)

Дипломну роботу допущено
до захисту

«__» _____ 2012 р.
Зав. кафедри менеджменту
організацій та інноваційного
підприємництва
д.е.н., професор Н. П.
Тарнавська

_____ (підпис)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ Й МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ТАРИФНОЇ СИСТЕМИ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ	11
1.1. Соціально-економічна суть заробітної плати.....	11
1.2. Суть і місце тарифної системи в організації оплати праці і мотивації працівників.....	25
1.3.Сутність та економічні напрями мотивації праці	36
Висновки до першого розділу.....	45
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА РІВЕНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	48
2.1. Заробітна плата та ефективність виробництва в дорожніх підприємствах.....	48
2.2. Використання форм і систем оплати праці в мотивації працівників дорожніх підприємств.....	70
2.3. Державне і договірне регулювання оплати праці на підприємствах різних форм власності і господарювання.....	90
Висновки до другого розділу.....	118
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ПОСИЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДОРОЖНІХ ПІДПРИЄМСТВ	121
3.1. Обґрунтування нових підходів до застосування тарифної системи.....	121
3.2. Основні напрями підвищення рівня оплати праці в дорожніх підприємствах.....	133
3.3. Формування мотиваційної системи стимулювання трудової активності працівників ...	147
Висновки до третього розділу.....	168
ВИСНОВКИ	171
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	175
ДОДАТКИ.....	194

ВСТУП

Актуальність теми. Концепція реформування оплати праці та її мотивації в Україні повинна забезпечити формування умов для випереджаючого зростання номінальної заробітної плати порівняно з підвищенням споживчих цін як обов'язкової умови для систематичного зростання реальної заробітної плати. Зраз зростає необхідність побудови системи розподілу доходів на основі глибшого врахування інтересів різних груп працівників, їх типізації по характеру мотивації, і нетрадиційних форм оплати праці. Проблеми дослідження даного питання завжди знаходилися в центрі уваги вітчизняних науковців: Н.Анішина, В.Базилевича, О.Бугуцького, О.Василика, М.Вдовиченка, Н.Вишневської, І.Гнибіденка, О.Гудзинського, В.Дієсперова, В.Єніна, Т.Кір'ян, Л.Колешня, О.Кузнєцова, Г.Купалова, Е.Лібанова, Л.Мармуль, П.Макаренка, Б.Надточій, В.Новікова, А.Певзнера, В.Плакся, Л.Ржаніцина, В.Роїк, С.Романенко, П.Саблука, І.Сироти, В.Терещенка, В.Топіхи, С.Українець, І.Франдюка, А.Чухна, В.Шокуна, М.Шаповал, К.Якуба та інших. Проте, окремі питання вимагають детальнішого опрацювання. Так, на сьогоднішній день теорія економіки праці знаходиться в стадії становлення. Не достатньо розроблені питання моделювання системи мотивації праці. Актуальність проблеми, її практичне значення і недостатня теоретична розробленість обумовили вибір теми дипломної роботи.

Мета й завдання дослідження. Метою дослідження є удосконалення механізму формування системи оплати праці та посилення мотивації працівників вітчизняних підприємств. Для досягнення цієї мети в роботі вирішувались завдання:

- обґрунтування сутності зайнятості, оплати праці та її мотивації в умовах ринкової економіки;
- визначення типів мотивації праці та факторів впливу на неї;
- аналіз сучасного стану та розвитку оплати та мотивації праці на

підприємствах;

- формування мотиваційної системи стимулювання трудової активності працівників;
- обґрунтування системи оплати праці відповідно до досягнутої ефективності виробництва;
- розробка концептуальної моделі соціально-економічного розвитку аграрних підприємств та підвищення рівня життя їх працівників.

Об'єктом дослідження є процеси формування системи оплати праці та посилення мотивації працівників підприємств.

Предметом дослідження є теоретичні і практичні аспекти удосконалення оплати праці та посилення мотивації працівників аграрних підприємств .

Методи дослідження. У процесі дослідження використані такі методи проведення економічних досліджень: абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення і формування висновків), статистико-економічний (аналіз сучасного стану розвитку мотивації праці в дорожньому господарстві), монографічний (поглиблене вивчення мотивації праці в аграрних підприємствах), розрахунково-конструктивний (розробка логічного моделювання системи мотивації), експериментальний (розробка системи показників, що впливають на критерії і рівні життя населення у взаємозв'язку з реалізацією моделі соціальної мотивації праці) та інші.

Матеріалами для дослідження стали спеціальна література з проблем теорії та практики оплати та мотивації праці робітників в умовах ринкової економіки, нормативні документи, статистичні дані.

Наукова новизна полягає у наступному:

вперше:

- обґрунтовано формування мотиваційної системи стимулювання трудової активності аграрних працівників на основі оплати праці відповідно до досягнутої ефективності виробництва;

удосконалено:

- класифікацію економічних чинників мотивації праці в дорожніх підприємствах, зокрема: оплата праці, система преміювання, службова кар'єра;

- поняття “умови розвитку людського капіталу”, що являє собою сукупність кількісних і якісних показників, які характеризують умови розвитку людського капіталу, в тому числі здоров'я, праця, освіта, культура, житлові та інші умови;

- основні положення провідних концепцій оплати та мотивації у частині пріоритетів сфер її застосування інститутів реалізації, у результаті якого виявлені критерії, що дозволяють визначити тип теоретичної моделі побудови соціально-економічних аспектів мотивації та оплати праці в дорожньогосподарському виробництві;

набули подальшого розвитку:

- напрями вдосконалення оплати праці на основі моделювання оплати праці відповідно до досягнутої ефективності виробництва;

- методичні підходи щодо обґрунтування підвищення рівня життя працівників.

Публікації. За темою роботи опубліковано одну наукову працю обсягом 0,3 др. арк., в Збірнику тез доповідей першого етапу студентської наукової конференції на кафедрі менеджменту організацій та інноваційного підприємництва «Актуальні проблеми економіки та управління на мезо- і макрорівнях» в рамках Днів науки ТНЕУ-2012.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА МОТИВАЦІЮ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Соціально-економічна суть заробітної плати

У ринкових економічних системах основним доходом населення є зарплата. У світовій економічній науці є чимало варіантів визначення поняття заробітної плати.

За концепцією В.Петті, Д.Рікардо, зарплата є грошовим виразом "мінімуму засобів існування". За А.Смітом, заробітна плата включає в себе вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла "працювати". А.Маршал в "життєво необхідні засоби" включає вже засоби "щоб працювати" і "щоб жити". В.Петті в XVII ст. вважав, що зарплата - це ціна праці [114,].

К.Маркс розробив теорію заробітної плати як грошового виразу вартості і ціни, робочої сили, тобто робітник продає не працю, а робочу силу (здатність до праці) [102]. На початку XIX століття була поширена теорія заробітної плати, що ґрунтується на теорії "трьох факторів" Ж.Б.Сея.

М.Туган-Барановський вважав заробітну плату часткою робітничого класу в суспільному продукті, яка залежить від продуктивності суспільної праці і соціальної сили робітничого класу. Е.Бем-Баверк звертав увагу на можливість поступок підприємців у частині підвищення розміру заробітної плати під загрозою страйків, організованих профспілками, але відзначав наступний відтік капіталу з галузей з підвищеною зарплатою, заміну живої праці машинною, що в кінцевому підсумку неминуче призведе до зниження зарплати.

Необхідність прямого втручання в регулювання величини і динаміки заробітної плати обґрунтував Дж.М.Кейнс. Щоб уникнути соціальних потрясінь, він запропонував замість зниження зарплати шляхом перегляду колективних угод використати поступове або автоматичне зниження реальної зарплати в результаті зростання цін. Кейнс обґрунтував необхідність політики

жорсткої грошової заробітної плати [72]. Його ідеї розвинуті в працях Е.Хансена, Л.Клейна, Д.Робінсон та ін., які запропонували різні методи регулювання заробітної плати і доходів населення, виходячи з визнання активної ролі держави у розподільчих процесах.

У сучасній економічній теорії праця однозначно вважається фактором виробництва, а заробітна плата - ціною використання праці робітника. Прихильниками цієї концепції є відомі американські економісти П.Самуельсон, В.Нордгауз.

З точки зору відносин розподілу заробітна плата - це грошове вираження частини необхідного продукту, яка надходить в індивідуальне споживання робітникам фірми у відповідності з кількістю і якістю затраченої ними праці у виробництві.

У вітчизняній економічній літературі суть заробітної плати трактувалася, виходячи із суб'єктивних принципів її формування, в основі яких лежить ігнорування вартості робочої сили й привласнення командно-адміністративною системою монопольного права на визначення частки кожного працівника у створеному суспільному продукті.

Тому, не зважаючи на різноманітність формулювань, розбіжностей у суттєвій характеристиці цієї категорії не було. Зарплата розглядалась як прямий трудовий дохід, який планомірно визначається на основі врахування суспільного значення результатів праці даного колективу й робітника. Вважалось що вона відображає відносини між працівником і суспільством, а тому необхідна єдина державна політика в галузі зарплати, єдина тарифна система тощо, а також відносини між робітником і трудовим колективом, оскільки зарплата кожного встановлювалась в межах фонду заробітної плати підприємства, цеху, бригади відповідно до його вкладу у колективні результати.

У цих визначеннях, як у дзеркалі, відбилися найважливіші недоліки системи розподілу:

- 1) встановлення державою "зверху" фонду заробітної плати підприємствам;

2) планомірне визначення трудового доходу кожного працівника на основі єдиної державної тарифної системи.

Об'єктивною основою формування фонду зарплати вважався досягнутий рівень розвитку продуктивних сил, який визначав можливості держави виділяти певні ресурси для оплати праці. Але ці можливості могли бути і не реалізовані в наслідок відволікання коштів на інші потреби – озброєння, розвиток важкої промисловості, здійснення “проектів віку”, забезпечення кастових привілеїв тощо. До того ж частка, що виділялась на оплату, не була обгрунтована і мала досить малий зв'язок з народногосподарськими результатами.

Помилковим, на наш погляд, є і визначення зарплати як доходу. Це - не доход, а витрати підприємства на відшкодування трудових ресурсів. Відтворення їх на суспільно необхідному рівні є обов'язковою умовою індивідуального відтворення. Тому створення, як і використання фонду заробітної плати, має відбуватись на підприємстві. Підприємство, а не держава є повноправним власником цього фонду, що формується і відшкодовується насамперед із вартості реалізованої підприємством продукції, оскільки людина – головна продуктивна сила, розширене відтворення життєдіяльності якої виступає обов'язковою умовою і метою ефективного розвитку економіки.

Хоч роботодавець купує робочу силу, а не працю, на поверхні економічних явищ створюється видимість продажу праці. Це зумовлено тим, що робітник отримує заробітну плату після завершення процесу праці, що її величина не змінюється залежно від тривалості робочого дня, а індивідуальні відмінності в заробітній платі зумовлені неоднаковою інтенсивністю праці робітників.

Купівля – продаж робочої сили об'єктивно на поверхні виступає у формі купівлі-продажу праці, тому вартість (а отже, й ціна) робочої сили перетворюється на заробітну плату, тобто набуває перетвореної форми. Остання приховує наявність експлуатації. Вартість робочої сили, виражена в

грошах, набуває форми ціни робочої сили. Отже, заробітна плата - це грошовий вираз вартості і ціни товару робоча сила та результативності функціонування робочої сили.

Міжнародні трудові норми, зокрема Конвенція МОП № 95 "Охорона заробітної плати", так тлумачать заробітну плату: "Термін "заробітна плата" означає будь-яку винагороду або заробіток, що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка або виконана, або має бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані".

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".

З усього зазначеного можна зробити висновок, що заробітна плата – це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих.

Найважливішою функцією зарплати, як бачимо, є відтворювальна, адже вона слугує засобом розподілу основної частини життєвих благ у суспільстві і засобом формування платоспроможного попиту населення, бо становить 70-75% усіх доходів працівників. Саме тому при розподілі валового доходу підприємств і суспільства загалом визначення фонду зарплати розглядається як першочергове завдання. Розміри заробітної плати повинні забезпечувати відновлення працездатності населення, розвиток їх фізичних і духовних сил на основі постійного розвитку виробництва і підвищення життєвого рівня населення.

Важливу роль виконує і стимулююча функція заробітної плати. Вона слугує засобом залучення громадян до суспільно корисної праці, створює заінтересованість у підвищенні класифікації, оволодінні суміжними

професіями, стимулює високо продуктивну та якісну працю. Всього цього, звичайно, можна досягти в тому випадку, коли організація заробітної плати забезпечує особисту матеріальну зацікавленість індивіда в продуктивній праці.

Крім того, як важлива соціально-економічна категорія заробітна плата ще й виконує регулюючу (як засіб розподілу і перерозподілу кадрів за регіонами кар'єри, галузями економіки з урахуванням ринкової кон'юктури) та соціальну (забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за таку ж працю).

Крім основних, враховуючи соціально-економічну сутність заробітної плати, на нашу думку, слід виділити і такі її функції, як:

- *функція забезпечення матеріального стимулювання працівників у збільшенні виробництва високоякісної продукції і підвищенні продуктивності праці* обумовлена взаємозв'язком витрат праці на виробництво окремих видів продукції та її результатів.

Як відомо, важливою умовою високопродуктивного використання робочої сили на підприємствах є послідовне здійснення принципу особистої матеріальної заінтересованості. Практика показує, що на підприємствах з високим рівнем заробітної плати, як правило, вища продуктивність праці, краще використовуються трудові ресурси, вища питома вага кваліфікованих кадрів, краща організація й дисципліна праці, вища дохідність виробничої діяльності.

Високооплачувана праця створює матеріальну заінтересованість виробничого персоналу підприємства в трудовій активності, підвищенні своєї кваліфікації і закріпленні кваліфікованих кадрів на даному підприємстві. Висока заробітна плата спонукає персонал підприємства підвищувати свої знання в галузі техніки, технології, удосконалювати методи праці, упроваджувати у виробництво нові засоби праці і технологічні прийоми;

- *соціальна функція заробітної плати* характеризується тим, що вона є не тільки матеріальним, а й моральним фактором. Сам факт отримання

більш високої заробітної плати передбачає визнання більших заслуг робітника перед колективом у створенні продукції, більшої ваги трудового вкладу працівника в суспільне виробництво.

Заробітна плата сприяє вихованню працівників, формуванню в них певного позитивного ставлення до праці, заінтересованості в підвищенні культурно-технічного, освітнього рівня, розвитку творчих здібностей, зміцненні трудової дисципліни, співробітництва тощо;

- *облікова функція* полягає в тому, що заробітна плата, нарахована в грошовому виразі за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за відрядними розцінками, тарифними ставками (окладами) робітників та посадовими окладами керівників, у грошовому виразі відбиває міру участі живої праці в процесі формування витрат виробництва.

У сучасних умовах заробітна плата не може виконувати зазначених функцій. Її рівень забезпечує не більш як 20% відтворення робочої сили, що не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає зацікавленості в періорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності. Тому нині заробітна плата виконує такі функції, як:

- збереження зайнятості;
- запобігання безробіттю ціною зниження заробітної плати;
- забезпечення соціальних гарантій;
- збереження попереднього статусу, пов'язаного із попереднім робочим місцем;
- стримування інфляції (шляхом заборгованості із заробітної плати);
- перерозподіл зайнятих по галузях і сферах економіки;
- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- посилення мобільності робочої сили.

Речовим, матеріальним змістом заробітної плати є кількість життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили найманого робітника і членів його сім'ї. Це життєвий фонд робітника, який в умовах товарного виробництва має і вартісний, і грошовий вираз.

Оскільки робоча сила є товаром, то її ціна, як і всіх інших товарів, регулюється також співвідношенням між попитом і пропозицією. Із зниженням попиту або збільшенням пропозиції ціна робочої сили, тобто заробітна плата, зменшуватиметься і навпаки. На розміри заробітної плати впливає дія законів зростання продуктивності праці й підвищення потреб населення, співвідношення сил між робітниками і капіталістами, виступи трудящих тощо.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.

Рівень заробітної плати визначається, з одного боку, розвитком суспільного виробництва, а з іншого — ефективністю праці окремих працівників. Через систему заробітної плати суспільство здійснює мотивацію праці, контроль за мірою праці та мірою споживання матеріальних і духовних благ працівниками.

Розрізняють заробітну плату основну і додаткову. Основна заробітна плата робітника залежить від результатів його праці й визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірах, встановлених чинним законодавством. Вона враховує стійкі відмінності у кваліфікації, складності роботи, умовах праці, інтенсивності та відповідальності.

Додаткова оплата залежить від результатів господарської діяльності підприємства і встановлюється у вигляді премій, винагород, компенсацій, надбавок і доплат, які не передбачені законодавством, або понад розміри, встановлені законодавством. Вона враховує фактори виробничого процесу, які важко передбачити наперед, і виплачується за певні індивідуальні досягнення: професійну майстерність, перевиконання норм виробітку, сумісництво професій, неперервний виробничий стаж. У ній враховуються

надбавки за особливі умови роботи, колективні результати праці, що оплачуються з фонду матеріального стимулювання.

Заробітна плата існує у двох основних формах: почасовій і відрядній. Почасова заробітна плата – це оплата вартості та ціни робочої сили за її функціонування протягом певного робочого часу. Для визначення рівня оплати робочої сили з'ясовують погодинну ставку заробітної плати, яку називають ціною праці.

Погодинна оплата праці як різновид почасової використовується для подовження тривалості робочого дня. Під час економічної кризи підприємці скорочують робочий час з одночасним зниженням погодинної заробітної плати, що призводить до зниження заробітної плати нижче від вартості робочої сили.

Відрядна або поштучна заробітна плата – це оплата вартості й ціни товару робоча сила залежно від розмірів вироботку за одиницю часу. Вона є перетвореною формою погодинної заробітної плати. Витрати робочої сили за цієї форми заробітної плати вимірюється кількістю і якістю виробленої продукції. Відрядна заробітна плата використовується для підвищення інтенсивності праці, скорочення витрат на нагляд за робітниками, посилення конкуренції серед робітників. Першою найраціональнішою формою відрядної заробітної плати, що ґрунтується на хронометруванні робочого дня і встановлення норм виробітку для фізично найсильніших, найвитриваліших і найкваліфікованіших робітників, була система Тейлора (початок ХХст. У США).

Почасова заробітна плата переважала на перших етапах розвитку капіталізму. Відтак її змінила відрядна. В сучасних умовах панівною формою знову стала почасова заробітна плата (у США близько 80% робітників одержують заробітну плату залежно від відпрацьованного часу). Це зумовлено широким впровадженням у виробництво конвейерів, напівавтоматів і автоматів з примусовим ритмом роботи, де інтенсивність праці задається швидкістю руху конвейєра.

Розподіл заново створеної вартості у формі заробітної плати здійснюється за такими принципами:

- принцип матеріальної заінтересованості забезпечує як особисту, так і колективну заінтересованість у результатах праці, стимулює боротьбу за підвищення продуктивності праці, економію засобів і коштів, сприяє підвищенню кваліфікації. При цьому більша кількість праці і більш кваліфікована, відповідальна, складна і важка праця повинні оплачуватись за підвищеними розцінками;
- принцип плановості оплати праці впливає з необхідності планування рівня заробітної плати, фонду оплати та строків і періодичності виплати заробітної плати. Підприємства визначають у плановому порядку розмір фонду заробітної плати за установленими нормативами і плановим обсягом виробництва продукції: збільшення фонду заробітної плати можливе лише у разі перевиконання плану виробництва продукції. Принцип плановості в організації оплати праці орієнтує підприємства на збільшення виробництва продукції без залучення зайвої робочої сили. Дотримання цього принципу дає змогу обгрунтовано регулювати нагромадження і споживання як на окремому підприємстві, так і в межах країни в цілому;
- принцип раціонального співвідношення темпів зростання продуктивності праці та її оплати також є принципом організації оплати праці. Цей принцип полягає в тому, що підвищення оплати праці повинно забезпечуватись випереджаючими темпами зростання продуктивності праці.

Члени суспільства не можуть споживати більше, ніж вони виробляють. Дотримання цього принципу забезпечує розширене відтворення виробництва на підприємствах, створює нормальне співвідношення між споживанням і нагромадженням. Заробітна плата може зростати тільки за умови систематичного розширеного відтворення виробництва, тобто неухильного зростання валового внутрішнього продукту. Цього можна досягти лише за

умови підвищення продуктивності індивідуальної та суспільної праці, причому це зростання має випереджати зростання заробітної плати. Якщо ж остання зростатиме швидше, ніж продуктивність праці, то це призведе до скорочення фонду нагромадження і відповідно до гальмування темпів відтворення, адже у цьому разі з валового внутрішнього продукту насамперед треба компенсувати витрачені засоби виробництва, виділити додаткову частину для розширення виробництва, створити страховий фонд. Без цього неможливе нормальне виробництво.

- принцип гарантованості оплати праці передбачає гарантовану й регулярну оплату праці в наперед визначених розмірах у певні строки. Заробітна плата робітників і службовців гарантується державним регулюванням оплати праці. Згідно із Законом "держава здійснює регулювання оплати праці працівників усіх форм власності і господарювання шляхом установа розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також шляхом оподаткування доходів працівників";

- принцип диференціації рівня заробітної плати здійснюється через систему тарифікації, яка забезпечує установа певного співвідношення в оплаті праці різної кількості та якості. Вихідним моментом диференціації заробітної плати є її мінімальний рівень, об'єктивним критерієм якого є кількість матеріальних і духовних благ, необхідних для відтворення робочої сили низькокваліфікованого працівника за нормальних умов праці.

Диференціація заробітної плати здійснюється за такими показниками: а) за якістю робочої сили (рівень кваліфікації, наявність виробничого досвіду, рівень умілості, стаж роботи тощо);

б) за умовами праці (температурний режим, кліматичні, санітарно-гігієнічні умови та ін.);

- вирівнювання рівня оплати і скорочення різниці в доходах між високо- і малооплачуваними категоріями працівників. Така різниця зумовлюється не

тільки неоднаковими рівнями продуктивності праці та доходів на окремих підприємствах, різними рівнями кваліфікації працівників, а й загальним станом розвитку економіки країни. Цей принцип передбачає державне визначення мінімальної заробітної плати з урахуванням вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни.

Відповідно до Закону України "Про оплату" праці" мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

- *принцип простоти й доступності оплати праці* полягає в розробленні, оприлюдненні та впровадженні у виробництво таких систем, форм оплати праці, які були б зрозумілими і прийнятними для більшості безпосередніх учасників виробничого процесу, розкривали б зв'язок між продуктивністю праці і заробітною платою.

Як уже підкреслювалось, питання організації заробітної плати і формування її рівня складають основу соціально-трудоких відносин у суспільстві, бо охоплюють нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни, що стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники. Тому в жодній країні світу питання регулювання оплати праці не залишені лише на розсуд ринкових сил, хоча методи, сфера, масштаби державного втручання в ці процеси в кожній країні різні.

Згідно з Законом України "Про оплату праці" держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом устанавлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, устанавлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, устанав та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів

згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Умови розміру оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Роль держави у сфері регулювання заробітної плати повинна виявлятися також в організації перспективних наукових досліджень, вивчення і поширення прогресивного досвіду; науково-методичному забезпеченні формування й оновлення тарифної системи, ефективної системи нормування праці тощо.

Важливим завданням держави має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства з метою врегулювання соціально-трудова відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам. Держава в особі органів виконавчої влади має бути одним із соціальних партнерів. За такої умови органи виконавчої влади заохочують до співпраці, координують дії соціальних партнерів, стежать за дотриманням спільно вироблених і узгоджених механізмів регулювання, а не визначають їх. Механізм регулювання заробітної плати складається з таких елементів:

- а) ринкового регулювання;
- б) державного регулювання;
- в) колективно-договірного регулювання через укладання генеральної, галузевих, регіональних угод; колективних договорів на рівні підприємств; трудових договорів з найманими працівниками;
- г) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (у структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання.

Перебудова організації заробітної плати на аграрних підприємствах відповідно до вимог сьогодення передбачає вирішення трьох головних завдань:

- по-перше, підвищення заінтересованості кожного працівника у виявленні й використанні резервів зростання ефективності своєї праці при виключенні можливості одержання незароблених грошей;
- по-друге, усунення випадків зрівнялівки в оплаті праці, досягнення прямої залежності заробітної плати від індивідуальних кінцевих результатів праці;
- по-третє, оптимізацію співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, дефіцитності певних видів робочої сили на ринку праці, а також впливу різних працівників на досягнення кінцевих результатів і конкурентоспроможності продукції.

Хоча кожне підприємство (а інколи і структурний підрозділ) має свою специфіку в організації оплати праці, її організаційними основами завжди є:

- забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її витрат на одиницю продукції;
- регулювання трудових відносин, забезпечення рівноправності роботодавця і працівника;
- удосконалення нормування праці;
- вибір моделі, форм і систем оплати праці;
- взаємозв'язок розмірів заробітної плати з обсягами та вартістю виробленої продукції.

Ефективна організація заробітної плати на будь-якому аграрному підприємстві неможлива без її основоположного елемента - нормування праці, яке дає змогу встановити відповідність між обсягом витрат праці і розміром її оплати в конкретних організаційно-технічних умовах. Роботодавець зобов'язаний установити кожному працівникові нормальний обсяг робіт виходячи з установленної законодавством тривалості робочого дня, нормальної інтенсивності праці і середньої для даного виду робіт продуктивності праці. Працівник має право розраховувати на повну оплату праці лише за умови виконання повного нормованого обсягу робіт.

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України "Про колективні договори і угоди".

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

У механізмі регулювання заробітної плати вихідною базою є встановлення її мінімального розміру. Рекомендація Міжнародної організації праці проголошує, що основною метою встановлення мінімальної заробітної плати має бути надання особам, що працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати. Мінімальна заробітна плата - це законодавче встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може оплачуватися виконана працівником місячна, годинна норма праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не входять доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

На кожному підприємстві доцільно мати характеристики основних видів робіт з відповідними нормами витрат праці на їх виконання (нормативну базу трудозатрат). Робота щодо вдосконалення нормування праці передусім повинна спрямовуватися на підвищення якості норм за рахунок забезпечення їх рівнонапруженості для всіх видів праці і всіх груп працівників.

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 встановлюється у 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 при затвердженні Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди. Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів.

До державних норм і гарантій у сфері оплати праці відносять також норми оплати праці за роботу в понаднормовий час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівникам, молодшим вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу

до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо. Норми і гарантії у сфері оплати праці встановлюються Кодексом законів про працю, Законом України "Про оплату праці" та іншими актами законодавства України.

Заробітна плата повинна виплачуватися працівникам регулярно в робочі дні у терміни, установлені в колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16-ти календарних днів.

Розмір заробітної плати в різних країнах неоднаковий. Існують національні відмінності заробітної плати. Вони обумовлені неоднаковими розмірами вартості робочої сили, яка залежить від обсягу природних і історично існуючих потреб, витрат на виховання працівника, продуктивності і інтенсивності праці в країні.

У країнах ринкової економіки на величину заробітної плати впливає конкуренція, що діє на ринку праці. Співвідношення попиту і пропозиції на робочу силу є несталим. Воно може бути сприятливе для тих, хто її продає. Це відбувається рідко і вибірково, якщо попит на робочу силу перевищує пропозицію на неї. У цьому випадку зарплата може зростати. І навпаки, якщо пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, то виникають несприятливі умови для встановлення більш високого рівня зарплати. В цих умовах робітник змушений погоджуватись на меншу заробітну плату, на гірші умови праці. Держава і профспілки мають право обмежувати конкуренцію на ринку праці.

Заробітна плата має тенденцію до диференціації по країнам, регіонам, різним видам діяльності і індивідуумам. Ставки заробітної плати значно вище в США, ніж в Китаї чи Індії; вони цілком вище на півночі і сході США, ніж на півдні країни; водопровідник отримує більше, ніж збиральник хлопку. Ставки заробітної плати також диференціюється за статтю. У ставках заробітної плати є величезні відмінності. Середню заробітну плату визначити легше, ніж людину. Виконавчий директор фірми може заробляти 4 млн. дол. за рік, тоді як службовець у конторі – 15 тис., а робітник найнятий на фермі, - 12 тис. дол.

На одному і тому ж заводі кваліфікований механік може отримувати 500 дол. за тиждень, а звичайний сторож – 200. Жінкам зі значним трудовим стажем платитимуть 300 дол. на тиждень, а їхні молодші брати, можливо почнуть з 400. Кожна завершена теорія заробітної плати повинна пояснювати всі ці відмінності.

1.2. Суть і місце тарифної системи в організації оплати праці і мотивації працівників

Розробляючи і застосовуючи наукові методи організації праці, ще у другій половині XIX і на початку XX століття американський інженер Фредерік Тейлор сформулював основні принципи, якими передбачено, що „кожному робітникові необхідно встановлювати конкретне напружене завдання і цей робітник повинен знати наперед, що він отримає за виконання завдання і що втратить, якщо завдання не буде виконане” [54, с. 9-10]. Отже, норми праці є засобом визначення як міри праці для виконання тієї чи іншої конкретної роботи, так і міри винагороди за працю залежно від її кількості. Оптимальне співвідношення між мірою праці та мірою її оплати сприяє позитивній мотивації праці, зростанню її продуктивності і є необхідною умовою економічного зростання виробництва.

В умовах ринкової економіки, коли підприємства стали самостійнішими, а конкуренція між товаровиробниками стає жорсткішою і постає питання про виживання, нормування праці набуває важливого значення для скорочення затрат праці та економії коштів, що витрачаються на її оплату. Без використання норм неможливе застосування відрядної форми оплати та її систем, оскільки це оплата праці працівників, яку встановлюють залежно від кількості виготовленої ними продукції, виконаної роботи чи наданих послуг відповідної якості і нараховують за нормами і розцінками. При цьому за кожну одиницю виконаної роботи чи виготовленої продукції встановлюється певний розмір оплати у вигляді відрядних розцінок.

За допомогою норм вимірюється кількість простої і складної праці. Для оцінки якості затраченої праці і забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати проводиться тарифікація праці через оцінку конкретних видів праці залежно від її якості та умов. Тарифікація передбачає як оцінку якості і умови праці, так і присвоєння кваліфікаційного розряду працівникові відповідної професії і спеціальності, необхідної для виконання конкретної роботи. Загалом, якісна оцінка праці і диференціація її оплати здійснюється за допомогою тарифної системи, яка включає низку взаємопов'язаних елементів. Більшість економістів під тарифною системою розуміють комплекс нормативів, за допомогою яких здійснюється диференціація і регулювання рівня заробітної плати. Водночас, саме поняття „тарифна система” трактується по-різному. Зокрема, С. Мочерний, О.Устенко дають визначення, що „тарифна система – комплекс нормативів, за допомогою яких здійснюється організація та регулювання заробітної плати працівників на мікро- та макрорівнях залежно від складності, умов праці та її інтенсивності, а також значення сфери діяльності праці” [54, с.549]. Натомість Д.П. Богиня, О.А. Грішнова вказують, що тарифна система – це „сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці” [10, с. 228]. Таке саме визначення дає і М.В.Лукашевич [84, с. 154]. Не можна погодитись із Г.Ш. Завіновською, що тарифна система є сукупністю нормативів, які регулюють основну частину заробітної плати робітників і службовців [58, с.87], оскільки вона впливає і на додаткову частину заробітної плати, регулює її рівень. Тарифні розряди використовують для визначення розмірів різних виплат, доплат і надбавок, а тарифні коефіцієнти – в розподілі колективних заробітків.

В організації оплати праці тарифна система виконує такі функції:

- визначення мінімального гарантованого рівня оплати праці працівників;

- обґрунтування диференціації розмірів оплати праці залежно від кваліфікації та складності виконуваних робіт;
- стимулювання підвищення кваліфікації працівників та поліпшення індивідуальних результатів роботи;
- розподіл загального заробітку при акордній оплаті, за єдиним нарядом та на основі нормованих завдань.

Тарифна система має пряме відношення до виконання заробітною платою притаманних їй функцій – відтворювальної, стимулюючої, регулюючої, соціальної. Тарифна система через механізм реалізації на різних рівнях виконує функцію розширеного відтворення робочої сили, функцію мотивації праці, функцію регулювання ресурсного розміщення, функцію управління, функцію соціального захисту, функцію регулювання освітньо-кваліфікаційного рівня. Така класифікація функцій подається В.В.Вітвіцьким [26, с.36], і показує взаємозв'язок функцій і шляхи їх реалізації на макро- і мікрорівні (дод. А).

Кожна система має свої складові елементи і такими складовими тарифної системи оплати праці в дорожньому господарстві є: тарифні сітки, тарифні ставки, довідники тарифікації робіт і тарифно-кваліфікаційні довідники. Тарифна сітка є елементом тарифної системи, за допомогою якого встановлюються співвідношення в оплаті праці працівників, що виконують різні за рівнем кваліфікації роботи. У дорожньому господарстві використовують тарифні сітки для різних категорій працівників із застосуванням коефіцієнтів співвідношень мінімальних розмірів тарифних ставок робітників першого розряду і мінімального розміру тарифної ставки робітника, який виконує просту некваліфіковану роботу.

Тарифні сітки для різних категорій працівників АПК, визначені галузевою тарифною угодою є шестирозрядними і встановлені для підприємств різних форм власності й господарювання. Шестирозрядні сітки зі співвідношенням тарифних коефіцієнтів 1-го і 6-го розрядів

характеризуються діапазоном 1,0:1,8 й наступним відносним і абсолютним зростанням тарифних коефіцієнтів (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Тарифні коефіцієнти та їх відносне і абсолютне зростання*

Показник	Розряд					
	I	II	III	IV	V	VI
Коефіцієнти	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,80
Зростання тарифних коефіцієнтів:						
відносне, %	-	9,0	10,1	12,5	14,8	16,1
абсолютне	-	0,09	0,11	0,15	0,20	0,25

*Джерело: розрахунок автора.

Середній міжрозрядний коефіцієнт цієї тарифної сітки розрахований за формулою 1.7 становитиме $C_k = (\sqrt[6]{1,8} \times 100) - 100 = 12,5$.

Темпи абсолютного й відносного зростання тарифних коефіцієнтів можуть бути прогресивними, постійними, регресивними і комбінованими. Це залежить від багатьох чинників, зокрема від фінансових можливостей суб'єкта господарювання. „Прогресивне зростання тарифних коефіцієнтів доцільне в умовах дефіциту кваліфікованих кадрів, що створює матеріальну заінтересованість робітників у підвищенні кваліфікації та переході на більш складні і високооплачувані роботи” [58, с. 93]. Окремі підприємства у разі підвищенні мінімального розміру заробітної плати підвищують тарифні ставки першого і нижчих розрядів, збільшуючи тарифні коефіцієнти цих розрядів, залишаючи незмінними тарифні коефіцієнти вищих розрядів, виходячи з конкретних умов та особливостей оплати праці, що склалися на підприємстві. Побудова тарифної сітки визначається колективним договором, що укладається на підприємстві, з урахуванням галузевої угоди і дотримання державних гарантій мінімального рівня заробітної плати. „Вибір певного варіанта побудови тарифної сітки залежить від багатьох чинників, зокрема від професійно-кваліфікаційного складу кадрів та їхнього балансу, а також від

фінансових можливостей підприємства. Так, за тривалого дефіциту кваліфікованих кадрів слід забезпечити посилення прогресії тарифних коефіцієнтів відповідних розрядів. Разом з тим, дефіцит малокваліфікованих робітників і їхня висока плінність можуть бути певною мірою стримані підвищенням тарифних коефіцієнтів нижніх розрядів” [98, с. 308].

Незалежно від побудови тарифної сітки, кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що показує, у скільки разів тарифна ставка певного розряду перевищує тарифну ставку першого розряду, коефіцієнт якого завжди дорівнює одиниці. Кількість тарифних розрядів і коефіцієнтів тарифної сітки визначається складністю робіт, що виконуються і обумовлюються у колективному договорі.

Диференціація основної заробітної плати різних категорій працівників дорожніх підприємств досягається також за допомогою коефіцієнтів співвідношень мінімальних розмірів тарифних ставок робітників першого розряду і мінімального розміру тарифної ставки робітника, який виконує просту некваліфіковану роботу. Для різних категорій працівників, які працюють у дорожніх підприємствах галузевою угодою передбачені такі коефіцієнти: на ручних роботах у рослинництві – 1,00; на ручних роботах у тваринництві – 1,16; для трактористів-машиністів I групи господарств – 1,17; для трактористів-машиністів II групи господарств – 1,22; для трактористів-машиністів III групи господарств – 1,42; на ремонтних і верстатних роботах – 1,06; на ремонтно-будівельних роботах – 1,06 [29].

Останнім часом на підприємствах замість формування тарифних ставок різних категорій працівників і схем посадових окладів керівників і спеціалістів приймають єдині тарифні сітки, що містять тарифні коефіцієнти для всіх категорій персоналу. Це передбачене рекомендаціями [150, с. 6], де подаються різні варіанти єдиної тарифної сітки, розробленої з урахуванням чинних в Україні нормативно-правових актів.

У методичних рекомендаціях з розробки внутрішньовиробничих тарифних умов організації оплати праці працівників госпрозрахункових

підприємств та організацій виробничої сфери сказано, що „ЄТС є найбільш досконалою формою обґрунтування міжпрофесійних та міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень в оплаті праці на рівні підприємства, оскільки вона будується на єдиній методологічній основі” [101, с. 24]. За впровадження єдиної тарифної сітки виступає низка вітчизняних економістів, зокрема А.М. Колот [68, с. 150 - 160], Д.П.Богиня, О.А. Грішнова [10, с. 228], Г.Т. Завіновська [58, с. 105 -106], А.В. Калина [64, с. 183], І.М. Тимош [175, с.228], В.М. Данюк, В.М. Петюх [98, с. 311 - 312] та ін. Досить ґрунтовно переваги й недоліки єдиної тарифної сітки (ЄСТ) аналізує А.М. Колот [68, с.150 - 160]. Цьому питанню приділяють увагу і зарубіжні економісти, які у своїх працях розглядають питання організації заробітної плати. Зокрема, Пітер Т. Чінгос, розробляючи модель тарифної сітки, вводить таке поняття, як „широкополосна тарифна сітка” [195, с. 103]. Проводячи порівняльний аналіз корпоративних і ринкових тарифних ставок для розробки „широкополосної тарифної сітки”, він поділяє тарифну сітку на три „інтервали”, вказуючи на взаємозв’язок кваліфікації працівників і рівня оплати праці в тарифній сітці, для чого розробляється варіант рейтингової шкали для оцінки технічних і функціональних знань.

Для упорядкування оплати праці працівників бюджетної сфери прийнята постанова Кабінету Міністрів України [135, с. 9 - 15], якою затверджено „Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”. Цією постановою передбачено застосовувати 25-розрядну тарифну сітку з відповідними тарифними коефіцієнтами, діапазон розрядів яких становить 1:4,51. До єдиної тарифної сітки подаються схеми тарифних розрядів для різних категорій працівників, посад і професій. Посадові оклади і тарифні ставки за розрядами єдиної тарифної сітки визначають множенням тарифної ставки (окладу) першого тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт.

Ми вважаємо, що в дорожніх підприємствах, де використовують працю різних категорій працівників, необхідно запровадити єдину тарифну сітку.

Тарифні ставки є важливим елементом тарифної системи і за своїм змістом виражають у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу, годину, день або місяць. Відповідно тарифні ставки можуть бути денні, годинні і місячні (оклади). При цьому основою в системі тарифних ставок, які змінюються за розрядами тарифної сітки, є ставка першого розряду. „Тарифна ставка I розряду виступає як норма оплати простої праці за встановлений час роботи” [36, с.33]. Тарифну ставку першого розряду встановлюють на підприємстві залежно від економічного стану останнього, його фінансових можливостей, фактичного рівня середньої заробітної плати на підприємстві, державної гарантії мінімальної заробітної плати.

Тарифну ставку другого і наступних розрядів розраховують множенням тарифної ставки першого розряду на тарифний коефіцієнт відповідного розряду:

$$T_{cn} = T_c \times K_n, \quad (1.1)$$

де T_{cn} – тарифна ставка другого і наступних розрядів;

T_c – тарифна ставка першого розряду;

K_n – тарифний коефіцієнт відповідного розряду [175, с. 217].

Годинні тарифні ставки доцільно застосовувати у тих галузях народного господарства і на тих роботах, де встановлені норми часу на одиницю роботи або операцію, а в тих галузях і на тих роботах, на які встановлені змінні норми виробітку, застосовують денні тарифні ставки. На основних роботах у рослинництві і тваринництві, де діють норми виробітку і норми обслуговування, розраховані на 7-годинний робочий день, застосовують денні тарифні ставки, а для працівників ремонтних майстерень, будівництва, автотранспорту, де використовують норми часу, застосовують годинні тарифні ставки. Основою розрахунку денних і годинних тарифних ставок є розмір мінімальної заробітної плати.

Для встановлення тарифної ставки першого розряду береться за основу розмір мінімальної місячної заробітної плати. Це – гарантований рівень оплати за місяць працівника, який виконує просту некваліфіковану роботу (сторож, прибиральниця). Розмір мінімальної годинної заробітної плати розраховується діленням мінімального розміру місячної заробітної плати на місячну норму тривалості робочого часу.

$$MЗП_{год} = \frac{MЗП_{міс.}}{H_{міс.}}, \quad (1.2)$$

де $MЗП_{год}$. – мінімальна годинна заробітна плата, грн.;

$MЗП_{міс.}$ – мінімальна заробітна плата за місяць, грн.;

$H_{міс}$ – місячна норма тривалості робочого часу, год. [103, с.10-11].

Для розрахунку розміру мінімальної денної заробітної плати годинну заробітну плату множать на 7 годин.

Для встановлення тарифних ставок першого розряду для різних категорій працівників, які працюють у дорожніх підприємствах, застосовують коефіцієнти співвідношень мінімальних розмірів тарифних ставок робітників I-го розряду і мінімального розміру тарифної ставки робітника, який виконує просту некваліфіковану роботу [29; 127]. Шляхом множення розміру мінімальної денної (годинної) заробітної плати на коефіцієнти співвідношень розраховують тарифну ставку першого розряду різних категорій працівників дорожніх підприємств. Тарифні ставки першого розряду мають динамічний характер, їх рівень залежить від встановленого мінімального розміру заробітної плати в державі, тому з його підвищенням виникає необхідність постійно робити перерахунок тарифних ставок. Для розрахунку посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців застосовують коефіцієнти міжпосадових співвідношень розмірів посадових окладів і посадового окладу техніка всіх спеціальностей [29].

В Україні планують запровадити мінімальну погодинну оплату праці, розмір якої встановлюватиметься щороку разом з розміром щомісячної мінімальної зарплати з урахуванням прожиткового мінімуму і середньої

зарплати, що буде наближенням до загальнозастосовуваних світових стандартів.

Невід'ємну частину тарифної системи оплати праці становлять тарифікація робіт і тарифно-кваліфікаційні характеристики. У дорожньому господарстві України виконуються різні роботи, які поділяють на певні групи, тобто тарифікують. Тарифікація – це класифікація робіт за такими чинниками, як складність, важкість, відповідальність, умови роботи.

Тарифікації виконуваних робіт у дорожньому господарстві присвячені праці В.В.Вітвіцького [26], М.А.Нікітіна, [113, с. 71- 75], А.В. Линевича [80], А.С. Дерюги, М.И. Цибенка [36], З.Метельської [24], Л.В. Мельянкова, Н.В.Гапоненко [97], де розглядаються як сумарний так і аналітичний методи тарифікації.

Сумарний метод віднесення роботи до розряду базується на розчленуванні видів робіт за тарифікаційними ознаками з відповідною бальною оцінкою. Переважно в основу кладуть чотири ознаки:

- складність роботи (залежно від машин і знарядь, що використовуються, а також досвіду виконавця);
- важкість виконання роботи (затрати фізичних сил, незручність пози працюючого та інші показники, що характеризують інтенсивність праці);
- відповідальність за роботу (визначається рівнем матеріальної шкоди, яка може бути завдана господарству внаслідок порушення умов виконання роботи);
- шкідливість умов виробництва (визначається температурою, засміченістю повітря, освітленістю робочого місця та іншими показниками, які впливають на організм працюючого).

Ту чи іншу роботу за сумою балів відносять до відповідного розряду тарифної сітки, користуючись спеціальною шкалою.

Для тарифікації механізованих робіт, а також ручних робіт з обслуговування механізмів, використовується аналітичний метод тарифікації. Сутність його полягає у розчленуванні трудових процесів на окремі функції і

вираженні в балах кожної з них. Зокрема, стосовно дорожніх робіт М.А. Нікітін [113, с. 71] виділяє три функції, які характеризують складність праці:

- підготовчо-завершальна робота, яка пов'язана з підготовкою і виконанням виробничого завдання та його завершенням;
- проведення трудового процесу, за якого безпосередньо забезпечується виконання виробничого завдання;
- управління засобами виробництва і догляд за ними й робочим місцем.

Чотири функції розрізняє А.В.Линевич [80 , с. 14]:

- розрахункова функція, яка означає проведення робітниками розрахунків до початку роботи і в її процесі;
- функція підготовки та організації робочого місця, яка передбачає підготовку робочого місця до роботи, підбір інструменту, налагоджування устаткування та ін.;
- функція проведення трудового процесу;
- функція обслуговування обладнання або управління засобами виробництва, пов'язана з додатковими вимогами до кваліфікації працівників.

Крім того, А.В. Линевич рекомендує враховувати також чинник надійності в роботі, відповідальності й безпеки. Співвідношення між окремими функціями і чинником у загальній сумі пропонується таке: розрахункова функція – 5,3%; підготовка робочого місця до роботи – 9,3%; проведення робочого процесу – 72,0%; управління обладнанням – 5,3%; чинник надійності (відповідальності) – 8,1% [36, с. 56].

Розробці нових підходів до тарифікації виконуваних робіт у дорожньому господарстві з поєднанням аналітичного і сумарного методу присвячені дослідження В. Вітвіцького і З.Метельської [24]. Викладена методика тарифікації робіт передбачає „за основу коефіцієнтів порівняння якості роботи взято фактично сформоване співвідношенням в оплаті праці різних видів дорожніх робіт, виявлене в процесі масового вивчення” [24, с. 18].

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам безпосередньо в господарствах проводить власник або уповноважений ним орган [144]. У дорожніх підприємствах кваліфікаційні розряди робітникам присвоюють на основі „Довідника кваліфікаційних професій працівників”. Кваліфікаційні характеристики професій робітників розроблені відповідно до шестирозрядної тарифної сітки кваліфікаційних розрядів [42, с. 4]. Присвоює (підвищує) працівникам кваліфікаційний розряд кваліфікаційна комісія, до складу якої входять: головний спеціаліст відповідної галузі (голова комісії), представник профспілкового комітету (заступник голови комісії), керівник виробничого підрозділу, один-двоє працівників тієї професії, за якою складає іспит працівник. До участі в роботі кваліфікаційної комісії можна залучати інженера з техніки безпеки, спеціаліста з праці та заробітної плати. Порядок застосування кваліфікаційних характеристик, встановлення і підвищення розрядів передбачений „Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників” [43].

Отже, основою організації оплати праці працівників дорожніх підприємств є тарифна система, тобто сукупність нормативів, за допомогою яких диференціюють та регулюють розміри оплати праці залежно від складності робіт та кваліфікації працівників. Тарифна система виступає не тільки у ролі матеріальної, а й трудової та статусної мотивації різних категорій працівників.

1.3.Сутність та економічні напрями мотивації праці

На сучасному етапі, у складний період соціально-економічного розвитку аграрного сектору економіки слід віднайти дійові важелі для сприяння розвитку ефективного виробництва. При цьому необхідно пам'ятати про мотиваційний механізм, про те, що зростання ефективності виробництва відбувається не тільки шляхом високого технічного забезпечення, поліпшення умов і організації праці та інших заходів, а і за рахунок особистого фактора.

Удосконалення мотиваційного механізму є важливим насамперед для дорожньогосподарського виробництва. Необхідно визначити оптимальне поєднання потреб, інтересів і заохочень, як матеріальних, так і моральних, у результаті чого впливатиме задоволеність працівника своїм життям, роботою і трудова активність зростатиме [36].

З економічних позицій мотивація праці – це спонукання до високопродуктивної праці працівників або окремого працівника [23, 28].

Механізм мотивації дорожньогосподарської праці – це система тісно пов'язаних між собою матеріальних, соціальних і психологічних факторів, що активізують трудову діяльність і господарську підприємливість товаровиробників. Соціально-економічні відносини, юридичне право на засоби виробництва, результати праці – базис мотиваційного механізму [47, 64].

Якщо врахувати теоретико-методологічні аспекти природи і теорії мотивації, можна з впевненістю зазначити, що механізму поведінки людини притаманний неоднозначний характер, який завдяки своїй складності і суперечливості постійно знаходиться в динаміці [180, 181]. Останнім часом думка, що у новому мотиваційному механізмі обов'язково повинен бути присутній психологічний аспект, все більше поширюється [11-14, 27, 29-31, 40, 43-45, 52, 53, 57-60, 62-67, 69-76, 101, 105-108, 111, 121, 125, 144, 147, 150, 161, 162, 175, 180, 182, 184]. Так, М.Х.Мескон зазначав, що недооцінка психологічних аспектів поведінки в реальних організаціях завдала такої шкоди, яка до сих пір не заповнена [106].

“У системі механізмів виробничої діяльності, писав М.Й.Малік, - мотивація праці – один з визначальних. У нашому господарському механізмі це, мабуть, сама слабка ланка, дослідження якої не охоплює психологічних аспектів трудової діяльності” [100, С. 27].

Мотивація - це процес спонукування кожного співробітника і всіх членів його колективу до активної діяльності для задоволення своїх потреб і для досягнення цілей організації.

Основні задачі мотивації:

- формування в кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці;
- навчання персоналу і керівного складу психологічним основам внутріфірменного спілкування;
- формування в кожного керівника демократичних підходів до керування персоналом із використанням сучасних методів мотивації.

Однак, для рішення цих задач необхідний аналіз слідуєчих явищ: процесу мотивації в організаціях індивідуальної і групової мотивації, якщо така є в залежності між ними змін, що відбуваються в мотивації діяльності людини при переході до ринкових відносин.

Для рішення зазначених задач застосовуються різні методи мотивації, сутність яких розглянемо нижче.

Найпершим і найбільше поширеним методом був метод покарання і заохочення, так називана політика «батога і пряника». Цей метод використовувався для досягнення бажаних результатів і проіснував досить довго в умовах адміністративно-командної системи. Поступово він трансформувался в систему адміністративних і економічних санкцій і стимулів [76].

Такий метод був ефективний при повторюваних рутинних операціях, незначної змістовної частини роботи, неможливості поміняти місце роботи (по різних причинах), а також в умовах бригадних і колективних підрядів, де діяли регламентовані надвишки й утримання.

З підвищенням ролі людського чинника з'явилися психологічні методи мотивації. У основі цих методів лежить твердження, що основним чинником, що модифікує, є не тільки матеріальні стимули, але і нематеріальні мотиви, такі, як самоповага, визнання з боку навколишніх членів колективу, моральне задоволення роботою і гордість своєю фірмою. Такі методи мотивації базуються на вивченні потреб людини, тобто усвідомленого відчуття нестачі в

чим-небудь. Відчуття нестачі в чим-небудь має цілком визначену ціль, що і служить засобом задоволення потреб.

Вивчення потреб людини привело до появи двох глобальних теорій мотивації: змістовної теорії і процесуальної, що описані нижче.

Мотивація, розглянута як процес, теоретично може бути подана у виді шести наступних одна за іншою стадій. Природно, такий розгляд процесу носить досить умовний характер, тому що в реальному житті немає настільки чіткого розмежування стадій і немає відособлених процесів мотивації. Однак для з'ясування того, як розвертається процес мотивації, яка його логіка і складові частини, може бути приємлема і корисна нижче приведена модель.

Перша стадія - виникнення потреб. Потреба виявляється у виді того, що людина починає відчувати, що йому чогось не вистачає. Виявляється вона в конкретний час і починає "вимагати" від людини, щоб він знайшов можливість і почав какие-те кроки для її усунення. Потреби можуть бути самими різними. Умовно можна розбити на три групи: фізіологічні; психологічні; соціальні.

Друга стадія - пошук шляхів усунення потреби. Разом потреба виникнула і створює проблеми для людини, то він починає шукати можливості усунути її: задовольнити, придушити, не зауважувати. Виникає необхідність щось зробити, щось почати.

Третя стадія - визначення цілей. Людина фіксує, що і якими засобами він повинний робити, чого домогтися щоб одержати для того, щоб усунути потребу. На даній стадії відбувається ув'язування чотирьох моментів: що я повинний одержати, щоб усунути потребу; що я повинний зробити, щоб одержати те, що бажаю; якою мірою я можу домогтися того, чого бажаю; наскільки те, що я можу одержати, може усунути потребу.

Четверта стадія - здійснення дії. На цій стадії людина затрачає зусилля для того, щоб здійснити дію, що у кінцевому рахунку повинні дати йому можливість одержання чогось, щоб усунути потребу. Тому що процес роботи

робить зворотний вплив на мотивацію, то на цій стадії може відбуватися коригування цілей.

П'ята стадія - одержання винагороди за здійснення дії. Проробивши визначену роботу, людина або безпосередньо одержує те, що він може використовувати для усунення потреби, або те, що він може обміняти на бажаний для нього об'єкт. На даній стадії з'ясовується те, наскільки виконання дій дало бажаний результат. У залежності від цього відбувається або ослаблення, або зберігання, або ж посилення мотивації до дії.

Шоста стадія - усунення потреби. В залежності від ступеня зняття напруги, що викликається потребою, а також від того, називає усунення потреби ослаблення або посилення мотивації діяльності, людина або припиняє діяльність до виникнення нової потреби, або продовжує шукати можливості і здійснювати дії по усуненню потреби.

Знання логіки процесу мотивації не дає істотних переваг у керуванні цим процесом. Можна зазначити на декілька чинників, що ускладнюють і роблять неясним процес практичного розгортання мотивації:

Важливим чинники є не очевидність мотивів. Можна припускати, догадуватися з приводу того, які мотиви діють, але в явному виді їх "вичленувати" неможливо.

Наступним важливим чинником є мінливість мотиваційного процесу. Характер мотиваційного процесу залежить від того, які потреби ініціюють його. Однак самі потреби знаходяться між собою в складній динамічній взаємодії, найчастіше суперечачи друг другу або ж, навпаки, посилюючи дії окремих потреб - при цьому складової цієї взаємодії можуть змінюватися в часу, змінюючи спрямованість і характер дії мотивів тому навіть при найглибшому знанні мотиваційної структури людини, мотивів його дії можуть виникати непередбачені зміни в поведженні людини і непередбаченої реакції з його сторони на мотивуючі впливи.

Ще одним чинником який робить мотиваційний процес кожної конкретної людини унікальним і не на сто відсотків передбаченим, є

розходження інноваційних структур окремих людей, різна ступінь впливу однакових мотивів на різних людей, різна ступінь залежності дії одних мотивів від інших. У одних людей прагнення до досягнення результату може бути дуже сильним, в інших же воно може бути відносно слабким. У цьому випадку даний мотив буде по-різному діяти на поведження людей. Можлива й інша ситуація: два чоловік мають однаково сильний мотив на досягнення результату. Але в один цей мотив домінує над всіма іншими, і він буде домагатися результату будь-якими способами. У іншого ж цей мотив співвідноситься по силі дії з мотивом на співучасть у спільних діях. У цьому випадку дана людина буде поводитися по-другому.

Існують два підходи до вивчення теорій мотивації.

Перший підхід ґрунтується на дослідженні змістовної сторони теорії мотивації. Такі теорії базуються на вивченні потреб людини, що і є основними мотивом їхньої проведення, а отже, і діяльності. До прихильників такого підходу можна віднести американських психологів Абрахама Маслоу, Фредерика Герцберга, Девіда Мак Келланда. розглянемо докладніше ці теорії.

Перша з розглянутих теорій називається ієрархією потреб Маслоу. Сутність її зводиться до вивчення потреб людини. Це більш рання теорія. Її прихильники вважали, що предметом психології є поведження, а не свідомість людини. У основі поведження лежать потреби людини, що можна розділити на п'ять груп: в самовиразі; в повазі; в спілкуванні з людьми; в безпеці; фізіологічні.

Зміст такої ієрархічної побудови полягає в тому, що пріоритетні для людини потреби більш низьких рівнів і це позначається на його мотивації. Іншими словами, у поведженні людини більш визначальним є задоволення потреб спочатку низьких рівнів, а потім, у міру задоволення цих потреб, стають стимулюючим чинником і потреби більш високих рівнів.

Найвища потреба - потреба самовираження і росту людини як особистості - ніколи не може бути задоволена цілком, тому процес мотивації людини через потреби безкінечний.

Борг керівника полягає в тому, щоб ретельно спостерігати за своїми підпорядкованими, вчасно з'ясовувати, які активні потреби рухають кожним із них, і приймати рішення по їхній реалізації з метою підвищення ефективності роботи співробітників.

З розвитком економічних відношень і удосконалюванням керування значна роль у теорії мотивації приділяється потребам більш високих рівнів. Представником цієї теорії є Девід Мак Клееланд. Відповідно до його твердження структура потреб вищого рівня зводиться до трьох чинників: прагненню до успіху, прагненню до влади, до визнання. При такому твердженні успіх розцінюється не як похвала або визнання з боку колег, а як особисті досягнення в результаті активної діяльності, як готовність брати участь у прийнятті складних рішень і нести за них персональну відповідальність. Прагнення до влади повинно не тільки говорити про честолюбство, але і показувати вміння людини успішно працювати на різних рівнях керування в організаціях, а прагнення до визнання - його спроможність бути неформальним лідером, мати свою власну думку і вміти переконувати навколишніх у його слушності.

Фредерик Герцберг створив двухчинникову модель, що показує задоволеність роботою. Перша група чинників (гігієнічні чинники) зв'язана із самовираженням особистості, її внутрішніми потребами. а також із навколишнім середовищем, у якому здійснюється сама робота. Друга група чинників мотивації зв'язана з характером і сутністю самої роботи. Керівник тут повинний пам'ятати про необхідність узагальнення змістовної частини роботи [76].

Різниця в розглянутих теоріях наступна: на думку А. Маслоу [191], після мотивації робітник обов'язково починає краще працювати, на думку Ф.

Герцберга, робітник почне краще працювати тільки після того, як вирішить, що мотивація неадекватна.

Другий підхід до мотивації базується на процесуальних теоріях. Тут говориться про розподіл зусиль працівників і виборі визначеного виду поведіння для досягнення конкретних цілей. До таких теорій відносяться теорія чекань, або модель мотивації по В. Вруму, теорія справедливості і теорія або модель. Портеру – Лоулера [76, 107].

Відповідно до теорії чекань не тільки потреба є необхідною умовою мотивації людини для досягнення цілі, але й обраний тип поведіння.

Виходячи з теорії чекань можна зробити вивід, що працівник повинний мати такі потреби, що можуть бути в значній мірі задоволені в результаті передбачуваних винагород. А керівник повинний давати такі заохочення, що можуть задовольнити очікувану потребу працівника. Наприклад, у ряді комерційних структур винагорода виділяють у виді визначених товарів, свідомо знаючи, що працівник у них бідує.

Відповідно до теорії справедливості ефективність мотивації оцінюється працівником не по визначеній групі чинників, а системно з обліком оцінки винагород, виданих іншим працівникам, що працюють в аналогічному системному оточенні.

Теорія мотивації Л. Портера - Э. Лоулера побудована на сполученні елементів теорії чекань і теорії справедливості. Суть її в тому, що введені співвідношення між винагородою і досягнутими результатами.

Дуглас Макгрегор проаналізував діяльність виконавця на робочому місці і виявив, що керуючий може контролювати наступні параметри, що визначають дії виконавця: завдання, що одержує підлеглий; якість виконання завдання; час одержання завдання; очікуваний час виконання задачі; засоби, наявні для виконання задачі; колектив, у якому працює підлеглий; інструкції, отримані підлеглим; переконання підпорядкованого в посильності задачі; переконання підпорядкованого у винагороді за успішну роботу; розмір винагороди за проведену роботу; рівень залучення

підпорядкованого в коло проблем, зв'язаних із роботою. Всі ці чинники залежать від керівника і, у той же час, у тієї або іншій мірі впливають на працівника, визначають якість і інтенсивність його праці. Дуглас Макгрегор прийшов до висновку, що на основі цих чинників можливо застосувати два різних підходи до керування, що він назвав "Теорія Х" і "Теорія Y".

"Теорія Х" утілює чисто авторитарний стиль керування, характеризується істотною централізацією влади, жорстким контролем по перерахованим вище чинниках. "Теорія Y" відповідає демократичному стилю керування і припускає делегування повноважень, поліпшення взаємовідносин у колективі, обліку відповідної мотивації виконавців і їхніх психологічних потреб, збагачення утримання роботи.

Обидві теорії мають рівне право на існування, але, у силу своєї полярності, у чистому виді на практику не зустрічаються. Як правило в реальному житті має місце комбінація різних стилів керування. Ці теорії зробили сильний вплив на розвиток управлінської теорії в цілому. Посилання на них сьогодні можна зустріти в багатьох практичних посібниках по керуванню персоналом підприємства, мотивації підлеглих.

Теорії Макгрегора були розроблені стосовно до окремо узятої людини. Подальше удосконалювання підходів до керування було зв'язано з тим розвитком організації як системи відкритого типу, а також була розглянута робота людини в колективі. Це привело до концепції цілісного підходу до керування, тобто необхідності обліку всієї сукупності виробничих і соціальних проблем.

Так Вільям Оучи [65, 69] запропонував своє розуміння цього питання, що одержало назву "Теорія Z" і "Теорія A", чому у великому ступені сприяли відмінності в керуванні, відповідно, у японській і американській економіках. Оучи відзначає непропорційна увага до техніки і технології на шкоду людському чиннику. Тому "Теорія Z" базувалася на принципах довіри, довічної наймання (як увага до людини) і груповому методі прийняття рішень, що дає ще і міцний зв'язок між людьми, більш стійке їхнє положення.

Дотепер ми розглядали методи мотивації, в основному, у світлі психологічних потреб, впливів на внутрішню мотивацію. Ці методи засновані на “Теорії Y”. Однак, застосування ”Теорії X” те ж має місце сьогодні й у багатьох випадках цілком виправдує себе. Це означає, що огляд методів мотивації співробітників був би не повним без розгляду економічних методів мотивації.

Завдання менеджера, у випадку застосування економічної мотивації, полягає в розробці преміальної схеми виплат за продуктивність, системи відрядної оплати або трудових угод. Ця задача аж ніяк не проста, тому що ситуація в кожній фірмі унікальна і, отже, преміальна система повинна бути унікальною для кожного випадку. Вона також залежить від спеціалізації персоналу. Так цілком неефективно уводити відрядну преміальну систему виробничим робітником на фірмах із динамічним виробничим процесом, орієнтованим, головним чином, на роботу під замовлення.

Не всі способи економічного заохочення можуть зробити мотиваційний вплив на співробітників, однак, існує декілька основних положень про премії, що не торкають специфіки фірми і є універсальними. Ними повинні керуватися менеджер при впровадженні методів економічної мотивації:

Премії не повинні бути занадто загальними і поширеними, оскільки в протилежному випадку їх будуть сприймати просто як частину звичайної зарплати в звичайних умовах. Премія повинна бути зв'язана з особистим внеском працівника у виробництво, будь те індивідуальна або групова робота. Повинен існувати якийсь прийнятний метод виміру цього збільшення продуктивності.

Робітники повинні почувати, що премія залежить від додаткових, а не нормативних зусиль. Додаткові зусилля працівників, стимульовані премією, повинні покривати витрати на виплату цих премій.

Як уже відзначалося, способи економічного стимулювання повинні залежати не тільки від специфіки фірми в цілому, але і варіюватися в залежності від спеціалізації працівників.

Вони об'єднуються в п'ять відносно самостійних напрямків: матеріальне стимулювання, поліпшення якості робочої сили, вдосконалення організації труда, залучення персоналу в процесі управління і грошове стимулювання.

Перший напрям відображає роль мотиваційного механізму сплати праці в системі підвищення виробництва праці. Воно включає в ролі елементів вдосконалення системи заробітної платні, надавання можливості персоналу приймати участь у власності та прибутку підприємства.

Безумовно, мотиваційному механізму сплати праці надається велика роль, але постійне підвищення рівня оплати праці не сприяє як підтриманню працівної активності на должному рівні, так і росту виробництва праці. Застосування цього методу може бути корисним щодо досягнення короткострокових підвищень у виробництві праці. Врешті решт відбувається певні накладки або звикання до цього виду впливу. Однобоковий вплив на робітників лише грошовими методами не може привести до довгострокового підвищенню виробництва праці

Хоча праця в нашій країні, на відміну від високорозвинутих країн, на цей час розглядається лише як засіб заробітка, можна припустити, що потреба в грошах буде рости до певної межі, якої залежить від рівня життя, після якого гроші стануть умовою нормального психологічного стану, зберігання людської гідності. В цьому випадку у ролі домінуючих можуть виступати інші групи споживачів, зв'язаних з потребою у творчості, досягненні успіхів та інш. Для керівника велике значення має уміння розрізняти потреби працівників. Потреби більш низького рівня повинні задовольнятися до того, як потреби слідуючого рівня стане більш значним фактором, які визначають поведінку людини.

Потреби постійно змінюються, тому неможна розраховувати, що мотивація, яка зпрацювала один раз, знов з'явиться ефективною. З розвитком особистості розширюються можливості, потреби у самовиразі. Таким чином, процес мотивації шляхом задоволення потреб безкінечний.

Висновки до розділу 1

1. Заробітна плата – це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих. Враховуючи соціально-економічну сутність заробітної плати, на нашу думку, слід виділити і такі її функції, як: функція забезпечення матеріального стимулювання працівників, соціальна функція, облікова функція.

2. У сучасних умовах заробітна плата незавжди може виконувати зазначених функцій. Її рівень забезпечує не більш як 20% відтворення робочої сили, що не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає зацікавленості в періорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності. Тому нині заробітна плата виконує такі функції, як: збереження зайнятості; запобігання безробіттю ціною заниження заробітної плати; забезпечення соціальних гарантій; збереження попереднього статусу, пов'язаного із попереднім робочим місцем; стримування інфляції (шляхом заборгованості із заробітної плати); перерозподіл зайнятих по галузях і сферах економіки; поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості; посилення мобільності робочої сили.

3. Рівень заробітної плати залежить не тільки від розвитку суспільного виробництва, а й від ефективності праці окремих працівників. Тому поряд із нормуванням праці і тарифікацією робіт важливе значення має упровадження в економічні розрахунки раціональних форм і систем нарахування заробітної

плати, які реально відбивають міру праці й міру її оплати. За допомогою форм і систем оплати праці суспільство здійснює диференціацію рівня заробітної плати, визначає певні конкретні співвідношення в рівнях оплати праці різної кількості та якості.

4. Важливою умовою високопродуктивного використання робочої сили на аграрних підприємствах є послідовне здійснення принципу особистої матеріальної заінтересованості. Дослідження підтверджують, що на підприємствах з високим рівнем заробітної плати, як правило, вища продуктивність праці, краще використовуються трудові ресурси, вища питома вага кваліфікованих кадрів, краща організація й дисципліна праці, вища дохідність виробничої діяльності. Високооплачувана праця створює матеріальну заінтересованість виробничого персоналу підприємства в трудовій активності, підвищенні своєї кваліфікації і закріпленні кваліфікованих кадрів на даному підприємстві.

5. Механізм мотивації дорожньогосподарської праці – це система тісно пов'язаних між собою матеріальних, соціальних і психологічних факторів, що активізують трудову діяльність і господарську підприємливість товаровиробників. Соціально-економічні відносини, юридичне право на засоби виробництва, результати праці – базис мотиваційного механізму.

6. Для дорожньогосподарського виробництва є важливим удосконалення мотиваційного механізму . У системі стимулів до праці важливо виділити декілька головних чинників, на які слід перенести основну вагу матеріального стимулювання. На сьогодні це – оплата праці, система преміювання, службова кар'єра (певною мірою впливає на перші два елементи) Необхідно визначити оптимальне поєднання потреб, інтересів і заохочень, як матеріальних, так і моральних, у результаті чого впливатиме задоволеність працівника своїм життям, роботою і трудова активність зростатиме.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА РІВЕНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

2.1. Заробітна плата та ефективність виробництва на дородніх підприємствах

Організація заробітної плати та формування її рівня, а також забезпечення зайнятості, складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві. Рівень заробітної плати значною мірою визначається ціною робочої сили, кількістю та якістю витраченої праці. Однак заниження вартості робочої сили, успадковане від адміністративно-планової економічної системи господарювання з низьким рівнем заробітної плати, яка компенсувалася певними преференціями через дотації і суспільні фонди споживання, гальмує розвиток внутрішнього ринку, динаміку економічних процесів. „Нині втрачено стимулюючу функцію заробітної плати, її вплив на розвиток виробництва, науково-технічний прогрес. Економіка, що базується на низькій вартості робочої сили, не може забезпечити високих стандартів споживання процесів нагромадження, якісного відтворення робочої сили” [202, с. 4].

Низький рівень середньомісячної заробітної плати працівників, зайнятих у дорожньому господарстві, призводить до того, що вона неспроможна забезпечити умови для нормальної життєдіяльності, виконувати відтворювальну та стимулюючу функції. Незважаючи на те, що середньорічна номінальна заробітна плата найманих працівників у Тернопільській області за період з 2005 до 2011 року зросла в 6,92 раза, а темпи зростання перевищують темпи зростання мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, її рівень у 2011 році досяг тільки 90,7% прожиткового мінімуму (табл. 2.1).

**Порівняльний аналіз рівня заробітної плати в дорожньому
господарстві Тернопільської області***

Показник	Рік							2011р. до 2005 р.
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Мінімальна заробітна плата, грн.	$\frac{90}{118}$	118	$\frac{140}{165}$	$\frac{185}{205}$	$\frac{205}{237}$	$\frac{262}{332}$ $\frac{310}{322}$	$\frac{350}{375}$ $\frac{400}{400}$	x
Середня мінімальна заробітна плата, грн.	104	118	152,5	186,66	213	300,33	364,58	3,5 раза
Прожитковий мінімум, грн.	287,6	331,05	365,0	365,0	386,7	453,0	505,0	1,75 раза
Середньомісячна заробітна плата за всіма видами економічної діяльності, грн.	196,44	272,01	339,91	419,14	523,32	713,16	923,30	5,09 раза
Середньомісячна заробітна плата в дорожньому господарстві, грн.	66,13	85,81	109,34	144,59	228,59	338,64	457,81	6,92 раза
Середньомісячна заробітна плата в дорожньому господарстві, %: заробітної плати за всіма видами економічної діяльності	33,6	31,5	32,2	34,5	43,6	47,5	49,6	+16,0
мінімальної заробітної плати	63,5	72,7	71,7	77,5	107,3	112,8	125,6	+62,1
прожиткового мінімуму	23,0	25,9	30,0	39,6	59,1	74,8	90,7	+67,7

*Розраховано за джерелом [121, с. 5; 139, с. 150 ; 163, с. 218].

Заробітна плата як соціально-економічна категорія є основним джерелом грошових доходів, тому її розмір значною мірою характеризує рівень добробуту працівників.

Структура грошових доходів домогосподарств Тернопільської області,

% *

Показник	2006 р.			2011 р.		
	усі домогосподарства	у тому числі		усі домогосподарства	у тому числі	
		у міських поселеннях	у сільській місцевості		у міських поселеннях	у сільській місцевості
Оплата праці	54,8	64,4	35,1	60,7	67,1	48,7
Доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості	3,4	3,5	3,2	2,6	2,6	2,6
Доходи від виконання дорожніх робіт	9,0	0,9	25,6	3,6	0,4	9,7
Пенсії, стипендії, допомоги	23,5	21,5	27,7	25,5	21,3	33,1
Інші грошові доходи	9,3	9,7	8,4	7,6	8,6	5,9
Всього	100	100	100	100	100	100

*Розраховано за [140, с. 167 ; 166, с. 323].

За результатами розрахунків можна зробити висновок, що трудова діяльність працівників дорожнього господарства не забезпечує достатнього рівня їх матеріального достатку.

Необґрунтоване заниження вартості робочої сили в аграрному секторі економіки протягом тривалого періоду існування планової системи господарювання спостерігається і зараз, коли рівень оплати в дорожньому господарстві найнижчий і за 2006 – 2011 роки становить 31,5-49,5% від середнього рівня в області. Він нижчий і від оплати праці працівників, зайнятих в інших галузях та видах економічної діяльності (табл. 2.3), незважаючи на те, що темпи її зростання за 2006-2011 роки є найвищі порівняно з іншими видами економічної діяльності. За низького рівня оплати праці у дорожньому господарстві, який у Тернопільській області у 2011 році був у 3,5 раза нижчий від оплати праці працівників, зайнятих фінансовою діяльністю (рис. 2.1.

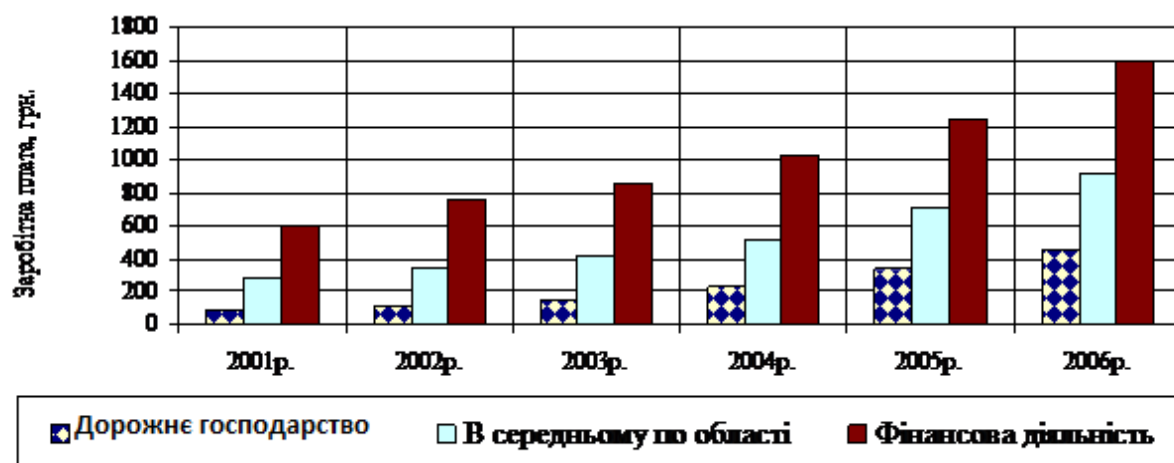


Рис. 2.1 Номінальна заробітна плата найманих працівників Тернопільської області.*

*Джерело: складено за даними Головного управління статистики у Тернопільській області.

Таблиця 2.3

**Рівень номінальної заробітної плати найманих працівників за
видами економічної діяльності та її зростання у Тернопільській області, 2005 – 2011 рр.***

Вид економічної діяльності	2006 р.		2007 р.		2008 р.		2009 р.		2010 р.		2011 р.		2011р. до 2006р., разів
	грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%	
У середньому в області	272,01	100	339,31	100	419,14	100	523,32	100	713,16	100	923,30	100	3,4
Дорожнє господарство,	85,81	31,5	109,34	32,2	144,59	34,4	228,59	43,7	338,64	47,5	457,81	49,5	5,3
Охорона здоров'я та соціальна допомога	183,28	67,3	227,36	67,0	281,54	67,1	340,31	65,0	481,57	67,5	607,47	65,8	3,3
Освіта	220,59	81,1	261,67	77,1	331,72	79,1	419,91	80,2	628,16	88,0	793,86	85,9	3,6
Рибне господарство	236,40	86,9	335,30	98,8	395,04	94,2	462,05	88,2	623,93	87,4	827,42	89,6	3,5
Будівництво	341,35	125,5	385,40	113,5	500,40	119,3	631,74	120,7	766,30	107,4	974,60	105,5	2,8
Промисловість	323,04	118,7	399,86	117,8	487,10	116,2	608,48	116,2	794,65	111,4	1008,28	109,2	3,1
Транспорт і зв'язок	437,67	160,9	546,80	166,4	680,73	162,4	828,83	158,3	1038,24	145,5	1305,31	141,3	3,0
Державне управління	377,65	138,8	485,13	142,9	565,02	134,8	662,80	126,6	1011,21	141,7	1453,99	157,5	3,8
Фінансова діяльність	607,61	227,3	755,40	222,6	862,86	205,8	1031,28	197,0	1239,15	173,7	1594,42	172,6	2,6

*Розраховано за джерелом [139, с.150].

У дорожньогосподарському виробництві витрати на оплату праці у структурі витрат на виробництво дорожньої продукції складають лише 12,4% (табл. 2.4) і навіть зменшилися порівняно з 2005 роком, коли цей показник становив 14,7%.

Таблиця 2.4

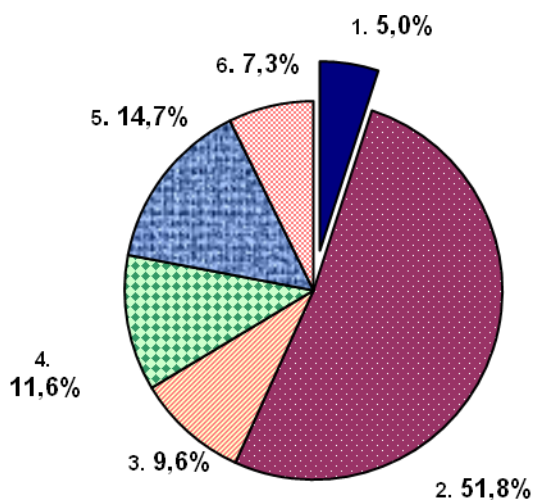
**Структура витрат на виробництво
дорожньої продукції у дорожніх підприємствах Тернопільської
області, %**

Показник	Рік						2011р. до 2006р. (+;-)
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Витрати, всього	100	100	100	100	100	100	х
Витрати на оплату праці	14,7	15,4	14,6	14,2	15,1	12,4	-2,2
Відрахування на соціальні заходи	0,3	0,5	0,4	0,5	1,8	1,4	+1,1
Матеріальні витрати	66,7	66,9	69,1	70,0	71,1	74,5	+7,8
Амортизація основних засобів	7,6	5,0	4,1	3,4	4,0	4,7	-2,9
Інші витрати	10,7	12,2	11,8	11,9	8,0	7,0	-3,7

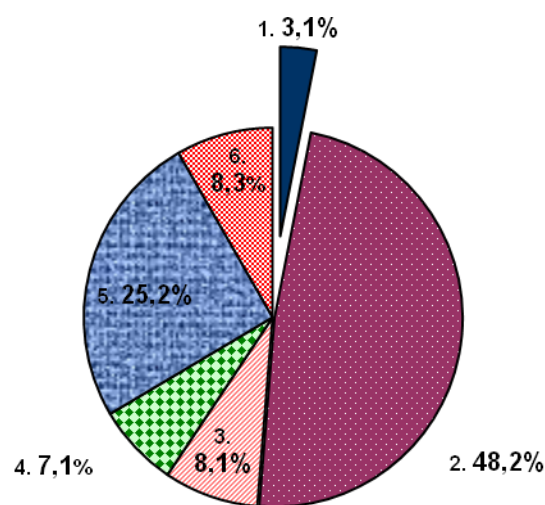
*Джерело [170, с. 112; 171, с. 117].

Водночас, слід зазначити, що в дорожньому будівництві Тернопільської області загальна сума боргу з виплати заробітної плати зменшилася з 4344,2 тис. грн. на 1 січня 2009 року , і до 2025,6 тис. грн. на 1 січня 2011 року. Зменшується також питома вага заборгованості з виплати заробітної плати до загальної суми заборгованості із заробітної плати у Тернопільській області. Цей показник зменшився з 5,0% на 1 січня 2009 року до 3,1% на 1 січня 2011 року (рис. 2.2) [137; 139].

На 1 січня 2009 року



На 1 січня 2011 року



- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| ■ 1. сільське господарство | ■ 2. промисловість |
| ■ 3. будівництво | ■ 4. транспорт |
| ■ 5. операції з нерухомістю | ■ 6. інші види діяльності |

Рис. 2.2. Структура заборгованості із заробітної плати за основними видами економічної діяльності.*

*Джерело: [137, с.173; 139, с.193].

Внаслідок реформування дорожніх підприємств значна частина працівників втратила роботу. Кількість найманих працівників, як і працюючих пенсіонерів, постійно зменшується. За 2007-2011 роки кількість найманих працівників у дорожньому господарстві області скоротилась більше, ніж на половину, кількість працюючих пенсіонерів – на 49,5 %, зайнятої молоді – на 13,4%. Кількість працівників, які перебували в адміністративних відпустках, скоротилася на 81,8%, а працюючих у режимі неповного робочого дня (тижня) – на 30,0% (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Зайнятість та використання робочої сили в дорожньому господарстві Тернопільської області*

Показник	Рік					2011 р. в % до 2007 р.
	2007	2008	2009	2010	2011	
Кількість найманих працівників, осіб	44749	34360	25948	22083	18608	41,5
Перебували в адміністративних відпустках, осіб	774	524	841	1353	141	18,2
Працювали в режимі неповного робочого дня (тижня), осіб	2505	2891	2894	3486	1756	70,0
Кількість працюючих пенсіонерів, осіб	4210	3652	2944	2447	2129	50,5
Зайнятість молоді, осіб	3505	2515	4079	3195	3036	86,6
Кількість безробітних дорожнього населення у віці 15-70 років, тис. осіб	28,0	18,4	54,5	42,9	42,7	152,5

*Розраховано за даними Головного управління статистики у Тернопільській області.

Низький рівень заробітної плати, втрата постійного місця роботи, невпевненість у можливості працевлаштування за спеціальністю негативно впливають на збереження кваліфікованої робочої сили на селі, посилюють відтік робочої сили та міграційні процеси.

Відбулися структурні зрушення у виробництві валової продукції дорожнього господарства між державними дорожньогосподарськими підприємствами і приватними спеціалізованими фірмами, особливо порівняно з 1990 роком, коли в дорожніх підприємствах вироблялося понад 50% продукції дорожнього господарства, а у 2011 році цей показник знизився до 12,9%.

Зокрема, у 2011 році порівняно з 2005 роком виробництво валової продукції в порівнянних цінах 2010 року становить 150,8%. Водночас виробництво зерна за цей період скоротилося на 7,4%, картоплі – на 42,4 %, овочів – на 20,7%, фруктів і ягід – на 33,4%, а молока – на 56,4%.

Збільшення виробництва дорожньої продукції і підвищення продуктивності праці залишається основним чинником економічного зростання, щоб на цій основі можна було підвищити рівень заробітної плати працівників, зайнятих у дорожньому господарстві.

Для вивчення взаємозв'язку між рівнем оплати праці та показниками виробництва проведено групування районів Тернопільської області за рівнем середньої заробітної плати за одну оплачену годину в дорожньому господарстві (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Залежність виробництва валової продукції в дорожніх підприємствах Тернопільської області від рівня середньої оплати людино-години, 2006 р.*

Показник	Група районів за середньою заробітною платою людино-години, грн.			У сукупності
	I група до 2,45 грн.	II група 2,46 грн. – 2,95 грн.	III група більше 2,95грн.	
Кількість районів у групі	6	6	6	18
Середня заробітна плата за 1 люд.-год., грн.	2,21	2,64	4,03	2,96
Валова продукція дорожнього господарства на одного працівника, грн.	24350	29047	35816	32018
Валова продукція дорожнього господарства тис. грн.	175,8	213,3	267,8	228,8

*Джерело: розраховано за даними Головного управління статистики у Тернопільській області.

Результати проведеного нами аналітичного групування свідчать, що між рівнем оплати і виробництвом валової продукції існує взаємозв'язок. У тих районах області, де рівень оплати однієї години не перевищує 2, 45 грн., виробництво валової продукції на одного працівника менше від середнього рівня в області на 24,0%, а виробництво валової продукції в розрахунку на 100 га дорожніх угідь – на 23, 2 %. Водночас у районах, де рівень оплати однієї людино-години був більшим за 2,95 грн., досліджувані показники відповідно на 11,8% і 17,0% більші за середні в області.

Як відбувається зростання продуктивності та оплати праці в дорожніх підприємствах Тернопільської області, можна проаналізувати за допомогою динамічних рядів, їх базових і ланцюгових темпів росту (табл.2.9).

Таблиці 2.9

Співвідношення продуктивності та оплати праці в дорожніх підприємствах Тернопільської області *

Показник	Рік					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1	2	3	4	5	6	7
Продукція дорожнього господарства в порівнянних цінах 2010 року, млн. грн.	346,5	348,5	318,1	370,4	422,1	550,9
Вироблено валової продукції на одного працівника, тис. грн.	7,71	10,69	13,47	20,13	26,71	43,72
Темпи росту, %:						
базовий	x	138,6	174,7	261,0	346,4	566,7
ланцюговий	x	138,6	126,0	149,4	132,6	163,6

Продовження табл. 2.9

1	2	3	4	5	6	7
Ланцюгові індекси темпів росту (Іпп)	x	1,386	1,260	1,494	1,326	1,636
Середньомісячна заробітна плата працівників, зайнятих у дорожньому господарстві, грн.	85,81	109,34	144,59	228,59	338,64	457,81

Темп росту, %:							
базовий	x	127,4	168,5	266,3	394,6	533,5	
ланцюговий	x	127,4	132,2	158,0	148,1	135,2	
Ланцюгові індекси темпів росту (І зп)	x	1,274	1,322	1,580	1,481	1,352	

*Розраховано за [139, с. 150; 161, с.18 і 19].

За період, що аналізується, як продуктивність праці, так і заробітна плата мають тенденцію до зростання. Продуктивність праці за період з 2006 року до 2011 року зросла у 5,6 раза, а середньомісячна заробітна плата – у 5,3 раза. Середньорічний темп зростання продуктивності праці за 2006-2011 роки становить:

$$I_{nn} = \sqrt[5]{1,386 \times 1,260 \times 1,494 \times 1,326 \times 1,636} = \sqrt[5]{5,658} = 1,334.$$

Середньорічний темп зростання заробітної плати за 2006-2011 роки становить:

$$I_{zn} = \sqrt[5]{1,274 \times 1,322 \times 1,580 \times 1,481 \times 1,352} = \sqrt[5]{5,325} = 1,321.$$

Розрахунки показали, що в середньому за 2006-2011 роки у дорожніх підприємствах області темпи зростання продуктивності праці дещо випереджають темпи зростання заробітної плати. Коефіцієнт співвідношення (K_c) між продуктивністю та оплатою праці становить 1,062, тобто $K_c > 1$. За такого співвідношення продуктивності й оплати праці собівартість продукції за рахунок оплати не зростатиме і питома вага оплати в собівартості не зміниться або зменшуватиметься за рахунок збільшення питомої ваги інших затрат. Отже, необхідно дотримуватись такого співвідношення, щоб продуктивність праці випереджала зростання оплати праці.

Тенденція випереджального зростання продуктивності праці порівняно з оплатою підтверджується даними табл. 2.10, де розрахована продуктивність праці за сумою реалізації та вартістю валової продукції.

Таблиця 2.10

Зростання продуктивності і оплати праці в дорожніх підприємствах Тернопільської області *

Показник	001 р.	002 р.	003 р.	004 р.	005 р.	006 р.	2006 р. до 2001р., разів
----------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------------------------

Виручка від реалізації дорожньогосподарської продукції на одного працівника, тис. грн.	3,76	4,51	8,59	12,65	19,73	35,61	9,48
Валова продукція дорожнього господарства в порівнянних цінах 2005 року на одного працівника, тис. грн.	7,71	10,69	13,47	20,13	26,71	43,72	5,67
Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис. грн.: номінальна	1,03	1,31	1,74	2,74	4,06	5,49	5,33
реальна	0,97	1,24	1,61	2,45	3,69	4,95	5,10

*Джерело: розраховано за зведеними формами звітності дорожньогосподарських підприємств Тернопільської області.

З даних табл. 2.10 видно, що виручка від реалізації на одного працівника зростала вищими темпами і за період, що аналізується, збільшилась у 9,48 раз, тоді як виробництво валової продукції на середньорічного працівника у порівнянних цінах 2010 року зросло тільки у 5,67 раз, що пояснюється підвищенням цін на дорожньогосподарську продукцію. За цей період номінальна заробітна плата зросла у 5,33 раз, а реальна – у 5,10 раз.

Досліджуючи вплив підвищення оплати праці та інших ресурсів виробництва на продуктивність праці (табл. 2.11), ми бачимо, що ресурси виробництва зростали у розрахунку на працівника різними темпами і це зростання в основному відбулося за рахунок скорочення чисельності працівників у дорожніх підприємствах. Зокрема, фондо-озброєність праці в дорожніх підприємствах за 2005-2011 роки зросла у 2,48 раз, заробітна плата – у 6,92 раз, матеріальні затрати – у 10,72 раз, вартість дорожніх угідь на середньорічного працівника у грошовій оцінці – у 2,02 раз, а всі ресурси виробництва у вартісному виразі з розрахунку на працівника – у 2,47 раз. За

цей період продуктивність праці, тобто виробництво валової продукції дорожнього господарства у порівнянних цінах 2010 року на середньорічного працівника, зростає в 6,26 рази.

Загалом ефективність виробництва в дорожніх підприємствах ми пропонуємо виражати через узагальнюючий показник (Е) як відношення валової продукції (В) до ресурсів виробництва (Рв) ($E=V: P_v$). Розраховані нами показники економічної ефективності, як відношення виробництва валової продукції з розрахунку на одного працівника до задіяних ресурсів виробництва (праця, дорожньогосподарські угіддя, предмети і засоби праці), виражених через суму оплати праці та вартість і ціну інших ресурсів, дають змогу порівнювати в динаміці результати виробництва.

Таблиця 2.11

Вплив різних чинників на ефективність виробництва в дорожніх підприємствах Тернопільської області*

Рік	Валова продукція у порівнянних цінах 2005 р. на середньорічного працівника, грн.	Середньорічна заробітна плата найманих працівників, грн.	Припадає на середньорічного працівника основних засобів, грн.	Припадає на середньорічного працівника матеріальних затрат, грн.	Грошова оцінка с.-г. угідь на середньорічного працівника, грн.**
	В	Зп	Оз	Мз	С.г.у
2005	6980	794	53040	3077	64141
2006	7710	1030	53810	4669	69491
2007	10690	1312	64564	5699	83349

2008	13470	1735	75139	8211	96245
2009	20130	2743	87445	12042	114287
2010	26710	4064	108259	19130	111406
2000	43720	5493	131563	32996	129448
2011 до 2005,раз ів	6,26 рази	6,92 рази	2,48 рази	10,72 рази	2,02 рази

Джерело: розраховано за даними Головного управління статистики у Тернопільській області.

Визначені динамічні показники ефективності виробництва в дорожніх підприємствах (див. табл. 2.11) свідчать про зміни ефективності, які сталися за 2005-2011 роки, а також про те, що зростання цього показника (2,53 раза) дещо випереджає зростання ресурсів виробництва з розрахунку на працівника (2,47 раза).

Змінилася і структура ресурсів виробництва, розрахована за даними табл. 2.11. Якщо у 2010 році оплата праці займала приблизно 0,7%, основні засоби – 43,81%, матеріальні затрати – 2,54% й оцінена вартість дорожніх земель – 52,98% питомої ваги у загальних ресурсах виробництва, то у 2011 році питома вага оплати праці становить 1,83%, основних засобів – 43,93%, матеріальних затрат – 11,2% (табл. 2.12). Тобто в структурі ресурсів виробництва збільшилась питома вага оплати праці і матеріальних затрат за рахунок зменшення питомої ваги грошової оцінки дорожніх земель, що припадає на середньорічного працівника.

Специфіка дорожньогосподарського виробництва полягає в тому, що виробнича діяльність дорожніх підприємств та її ефективність залежать від взаємодії цілої системи чинників. У виборі чинників, під впливом яких формуються економічні показники дорожньогосподарського виробництва, необхідно виходити з того, що найважливішими в дорожньогосподарському виробництві є жива праця, земля, основні та оборотні засоби. Тому важливо встановити вплив зміни цих чинників на продуктивність праці.

Кількісну залежність виробництва валової продукції на середньорічного працівника від рівня середньорічної оплати праці, забезпеченості основними засобами і земельними ресурсами у грошовому виразі та матеріальними затратами на виробництво продукції дорожнього господарства ми встановили за даними дод. 3, де показано вплив різних чинників на продуктивність праці в дорожніх підприємствах Тернопільської області. За факторні ознаки прийнято:

x_1 – розмір номінальної заробітної плати на одного працівника,
грн. ;

x_2 – вартість основних засобів на середньорічного працівника, тис.
грн.;

x_3 – розмір матеріальних затрат на виробництво продукції з
розрахунку на середньорічного працівника, тис. грн.;

x_4 - грошова оцінка дорожніх угідь на середньорічного
працівника, грн.

За результативну ознаку (y) прийняли виробництво валової продукції (у порівнянних цінах 2010 року) на середньорічного працівника, тис. грн.

Розраховані коефіцієнти кореляції (дод. 3) показують, що між результативною ознакою (y) і факторними ознаками x_1 , x_2 , x_3 , x_4 існує тісний кореляційний зв'язок. Визначені коефіцієнти парної кореляції дали такі результати:

$$r_{yx_1} = 0,9909;$$

$$r_{yx_2} = 0,9786;$$

$$r_{yx_3} = 0,9949;$$

$$r_{yx_4} = 0,8875.$$

Таблиця 2.12

**Структура ресурсів виробництва дорожніх підприємств Тернопільської області в розрахунку
на середньорічного працівника, 2005 – 2011 рр., %***

Рік	Середньорічна номінальна заробітна плата найманих працівників	Основні засоби	Матеріальні затрати	Грошова оцінка земель під дороги	Грошова оцінка ресурсів виробництва, які брали участь у виробництві
2005	0,67	43,81	2,54	52,98	100
2006	0,80	41,71	3,62	53,87	100
2007	0,85	41,67	3,68	53,80	100
2008	0,95	41,44	4,53	53,08	100
2009	1,27	40,39	5,56	52,78	100
2010	1,67	44,58	7,88	45,87	100
2011	1,83	43,93	11,02	43,22	100

*Розраховано автором за даними табл. 2.11.

Коефіцієнти лінійної кореляції свідчать про те, що ступінь щільності залежності між ознаками високий, характеризується прямолінійним характером підвищення продуктивності праці – виробництвом валової продукції на одного працівника і перебуває в прямій залежності від рівня оплати праці, фондоозброєності й забезпеченості дорожньогосподарськими угіддями. Розраховані коефіцієнти кореляції свідчать про те, на продуктивність праці найбільше впливає кількість матеріальних затрат та розмір оплати праці, яка припадає на працівника

Коефіцієнт множинної кореляції $R_y(x_1, x_2, x_3, x_4)$ дорівнює 0,9971, що свідчить про значний вплив взятих для розрахунку чинників на продуктивність праці (y) (дод. 3).

Отже, одним із пріоритетних напрямів соціальної політики на селі повинно бути вирішення питань з реформування оплати праці. Ефективне застосування форм і систем оплати праці й рівень заробітної плати – основні чинники мотивації високоефективної праці, економічного зростання і підвищення життєвого рівня дорожнього населення.

2.2. Використання форм і систем оплати праці в мотивації працівників дорожніх підприємств

Незалежно від форм організації праці в дорожніх підприємствах необхідна диференціація оплати залежно від складності виконуваної роботи, її важкості, шкідливості, відповідальності та інших чинників, які вимагають певних знань і кваліфікації робітника. За допомогою норм праці встановлюють кількість праці, затраченої працівником на виконання роботи, а її якісні відмінності – за допомогою тарифікації. Тобто кількісну міру праці характеризують обсягом виконаної роботи або виробленої продукції за одиницю часу, а її якість визначають за допомогою тарифної системи. Розряди робіт відповідають чинному довіднику з тарифікації механізованих і ручних робіт у дорожньому господарстві України.

Відрядна форма у дорожніх підприємствах найчастіше застосовується у вигляді таких систем:

- проста відрядна, коли відрядний заробіток розраховується множенням кількості виробленої продукції чи обсягу виконаної роботи на встановлені за одиницю розцінки;

- відрядно-преміальна передбачає відрядний заробіток і премії за досягнення результатів, що заохочуються;

- відрядно-прогресивна, коли робота, виконана в межах норми, оплачується за звичайними розцінками, робота понад норму – за прогресивно зростаючими розцінками;

- непряма відрядна, коли заробіток допоміжного працівника залежить від результатів праці основного працівника, що ним обслуговується;

- акордна, коли розмір заробітку встановлюється за виконання всього комплексу робіт із визначенням терміну виконання;

- акордно-преміальна на основі розцінок за продукцію рослинництва і тваринництва, які розраховуються, виходячи з тарифного фонду і норми доплати за продукцію.

Як оплата за одиницю виконаної роботи або за одиницю фактично виробленої продукції певної якості відрядна форма постійно нагадує працівникові, що розмір його заробітку повністю залежить від того, скільки і якої якості він виконає роботи або скільки і якої якості виробить продукції.

Виходячи з цього, відрядну форму та її системи застосовують за таких умов:

- якщо можна кількісно і якісно виміряти вироблену продукцію або виконані роботи;

- у разі можливості збільшення працівниками виробництва продукції або обсягу виконаних робіт, а також необхідності і доцільності такого збільшення для підприємства;

- в усіх випадках, коли застосування відрядної форми та її систем не впливає на погіршення якості одержаної продукції або виконаної роботи.

У разі застосування відрядної форми оплати праці для нарахування заробітку працівникам визначають відрядні розцінки, виходячи із розрядів робіт, тарифних ставок і норм виробітку (норм часу, норм обслуговування). За одиницю роботи розцінки розраховуються:

а) за норм виробітку – діленням денної тарифної ставки (T_c) відповідного розряду на встановлену змінну норму виробітку ($H_{зм}$),
 $P = T_c : H_{зм}$;

б) за норм часу в годинах – множенням годинної тарифної ставки (T_c) відповідного розряду роботи на норму часу в годинах ($H_{ч}$) за одиницю роботи, $P = T_c \cdot H_{ч}$;

в) за норм часу в хвилинах – множенням годинної тарифної ставки (T_c) відповідного розряду на норму часу в хвилинах ($H_{ч}$) за одиницю роботи і діленням на 60 хвилин, $P = T_c \cdot H_{ч} / 60$;

г) за норм обслуговування – діленням денної тарифної ставки (T_c) відповідного розряду роботи на встановлену норму обслуговування ($H_{обс.}$),
 $P = T_c : H_{обс.}$

Найбільшого поширення в дорожніх підприємствах Тернопільської області набула пряма відрядна система, за якої за кожен одиницю роботи працівникам нараховується заробітна плата за розцінками, розрахованими виходячи з тарифних ставок і прийнятих у господарстві норм виробітку на конкретну роботу. Ця система є основною для застосування інших систем відрядної форми оплати.

Для оплати за відпрацьований час застосовують просту почасову систему, яка передбачає, що заробіток робітника розраховується на підставі годинної тарифної ставки відповідно до кваліфікації робітника і відпрацьованого ним часу. Особливості дорожньогосподарського виробництва і специфіка дорожньогосподарської праці є об'єктивною необхідністю запровадження погодинної оплати праці в дорожніх підприємствах. Сезонність дорожньогосподарської праці, праця в режимі неповного робочого дня, часта зміна робочого місця протягом робочого дня,

неможливість застосувати норми виробітку та здійснювати облік виробітку, застосування понаднормованого робочого часу з різною тривалістю щоденної роботи підтверджують доцільність впровадження погодинної оплати праці.

Найпоширенішими системами почасової форми оплати праці є:

- проста почасова, коли заробіток залежить від тарифної ставки, що відповідає присвоєному працівникові тарифному розряду, та відпрацьованого ним часу;

- почасово-преміальна, коли заробіток залежить від тарифної ставки, відпрацьованого часу та премії за досягнення певних кількісних або якісних показників;

Почасова форма оплати праці широко застосовується на таких ділянках виробництва, де відрядна форма економічно недоцільна:

- на роботах, які не мають кількісних показників затрат праці;
- коли часто змінюють види робіт протягом робочого дня;
- коли нормування завдань і облік виконаної роботи надто складні і не можуть бути вимірянні;

- за умови, коли у працівника відсутня реальна можливість для збільшення виробництва продукції;

- коли економічно недоцільно стимулювати зростання виробітку понад оптимально передбачений технологічними параметрами.

Застосування почасової оплати праці вимагає:

- точного обліку і контролю за фактично відпрацьованим часом;
- обґрунтованого присвоєння працівникам кваліфікаційних розрядів відповідно до кваліфікації із врахуванням їхніх знань, досвіду і складності виконаної роботи.

Перехід на погодинну оплату праці із застосуванням мінімального розміру погодинної заробітної плати передбачено Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 16.04.99 р. № 69 „Про методичні рекомендації щодо запровадження погодинної оплати праці та дотримання мінімальних годинних гарантій в оплаті праці” [103]. Цими методичними

рекомендаціями передбачено оптимальні сфери запровадження погодинної оплати праці, умови її запровадження й порядок розрахунку мінімальних годинних гарантій в оплаті праці.

Оплата за обсяг робіт і вироблену продукцію та відпрацьовані години – це основна заробітна плата за тарифом. Питома вага фонду основної заробітної плати у дорожньому господарстві Тернопільської області у 2011 році займає 87,5%, що на 23,3 пункта більше, ніж у середньому в області за всіма видами економічної діяльності (табл.2.13).

Із даних табл. 2.13 видно, що в дорожньому господарстві питома вага основної заробітної плати зростає з 84,3% у 2002 році до 87,5% у 2011 році і зменшилася питома вага додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Таблиця 2.13

Структура фонду оплати праці найманих працівників у тернопільській області, % *

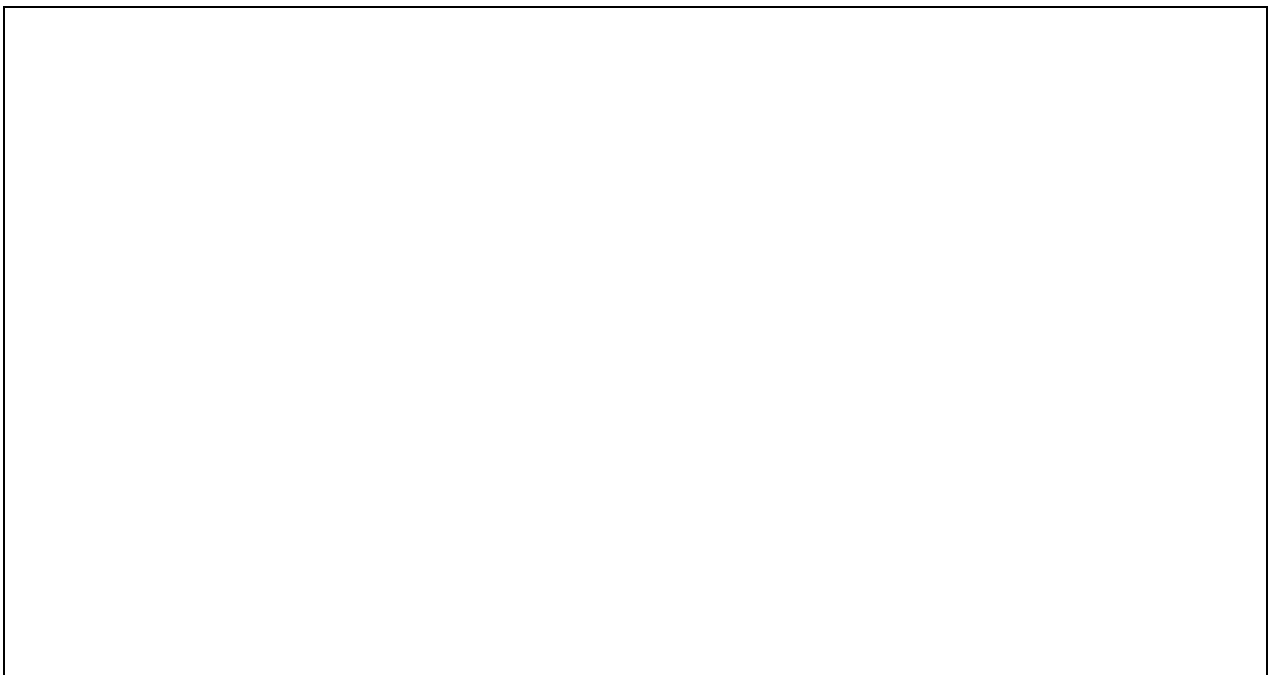
Показник	2008 р.		2009 р.		2010 р.		2011р.	
	усього в області	дорожнє господарство	усього в області	дорожнє господарство	усього в області	дорожнє господарство	усього в області	дорожнє господарство
Оплата праці штатних працівників	100	100	100	100	100	100	100	100
Основна заробітна плата	64,1	84,3	64,7	88,2	64,1	87,5	64,2	87,5
Додаткова заробітна плата	28,7	14,2	29,9	10,7	30,6	11,3	30,8	11,4
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	7,2	1,5	5,4	1,1	5,3	1,2	5,0	1,1

*Джерело: [137, с.146; 138, с.158; 139, с.178; 152, с.11].

Це вказує на те, що дорожньогосподарські підприємства не мають змоги проводити доплати і премії за кінцеві результати виробництва,

матеріально стимулювати працівників за якісні показники через участь у доходах і прибутках. Основна увага звернена на те, щоб забезпечити мінімальний розмір оплати за виконану роботу і відпрацьований час. У дорожніх підприємствах Тернопільської області у 2006 році номінальна заробітна плата становила 457,81 грн. або 114,4% від мінімального розміру, передбаченого галузевою угодою.

Низький рівень оплати праці в дорожніх підприємствах Тернопільської області, що становить 47,5% середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників за видами економічної діяльності, а також значна диференціація середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників у дорожньому господарстві вказує на відсутність єдиного підходу до тарифікації й оплати праці в дорожніх підприємствах.



Для забезпечення рівня заробітної плати, передбаченого Галузевою угодою, фонд оплати праці штатних працівників дорожнього господарства у Тернопільській області у 2006 році повинен становити 292,2 млн. грн., що у 2,1 рази більше від фактичного фонду оплати праці, який у цьому році складав 107,9 млн. грн. [21, с.19].

Тому ми вважаємо, що без зростання обсягів фінансування з держбюджету, залучення інвестицій та проведення державної цінової політики на основі паритету цін неможливо збільшити обсяги виробництва й

підвищити рівень заробітної плати, щоб розірвати “замкнуте коло, яке утворилося у дорожньому господарстві” [116, с.163], коли за низької заробітної плати відсутня мотивація підвищувати продуктивність праці і збільшувати виробництво, а малі обсяги виробництва не забезпечують достатнього розміру фонду оплати праці (рис. 2.5).

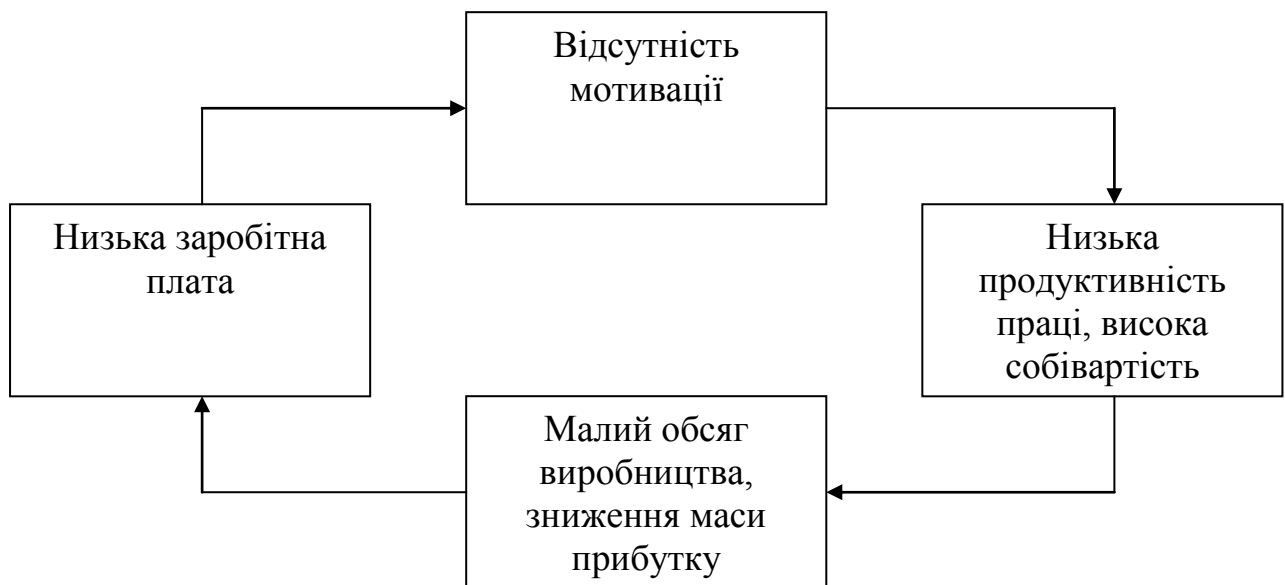


Рис. 2.5. Причинно-наслідковий зв'язок між оплатою праці, її мотивацією і результатами виробництва.*

*Джерело [116, с.163].

З урахуванням, що в дорожніх підприємствах проводять оплату за продукцію на основі акордних розцінок і для їх розрахунку необхідний тарифний фонд, встановлений на основі норм виробітку й норм обслуговування, розрахованих виходячи з 7-годинного робочого дня, для розрахунку тарифного фонду доцільно в тарифних сітках дорожніх підприємств передбачати не тільки годинні, а й денні тарифні ставки для працівників на ручних роботах.

У дорожніх підприємствах широкого розповсюдження набула акордно-преміальна система оплати праці, суть якої полягає в тому, що основну оплату праці здійснюють за двома показниками – обсягом виконаних

робіт або відпрацьованим часом і за кількістю та якістю виробленої продукції. Перша частина – за обсяг виконаної роботи або відпрацьований час – вплачується щомісячно до одержання продукції. Друга частина оплати праці – за кінцевий результат виробництва – формується за рахунок коштів збільшення тарифного фонду на норму доплати в межах 25 – 50% під час визначення розцінок для оплати за продукцію, а також у разі збільшення виробництва продукції за рахунок підвищення урожайності дорожніх культур і продуктивності тварин порівняно з нормативом валової продукції, взятої для розрахунку розцінок. Підприємства, економічні можливості яких не дозволяють виділити кошти на доплату за продукцію, обчислюють розцінки, виходячи з фонду оплати праці тільки за тарифним фондом. На виробництві продукції, для якої враховують якість і терміни реалізації, розцінки доцільно встановлювати за 100 грн. прийнятих до оплати робіт.

За акордно-преміальної системи оплати праці розцінки за продукцію рослинництва обчислюють за формулою:

$$P = \frac{T\phi \times K}{B}, \quad (2.1)$$

де P – розцінка за продукцію, грн.;

$T\phi$ – тарифний фонд, грн.;

K – коефіцієнт збільшення тарифного фонду (до 1,5);

B – валова продукція (ц, шт., грн.) [119, с.101].

Для розрахунку розцінок за 100 грн. вартості валової продукції, коли оплату праці пов'язують з обсягом виробництва не окремих культур, а загалом у бригаді або ланці з використанням ручної і механізованої праці,

Таблиця 2.15

Розрахунок розцінок за вимірник робіт по обслуговуванню автомобільних шляхів на основі нормативних показників*

Вид робіт	Площа посіву, га	Нормативна продукція, ц		Валовий дохід у перерахунку на основну продукцію,	Тарифний фонд оплати праці, грн.	Норма доплати, %	Коефіцієнт збільшення тарифного фонду	Акордний фонд оплати праці, грн.	Акордні розцінки за 1 ц, грн.
		основної продукції	побічної продукції						
Влаштування дорожньої основи	200	25	30	5480	33000	40	1,4	46200	8,43
Несучі шари основи (чорний щебінь)	100	200	100	22000	60426	50	1,5	90689	4,12
Дорожнє покриття 2-го типу	10	150	-	1500	13160	30	1,3	17160	11,44
Дорожнє покриття 1-го типу	100	320	-	32000	5460	25	1,25	6825	0,21

* Джерело: узагальнення автора.

норма виробництва продукції у вартісному виразі розраховується за цінами, які існують на період складання виробничої програми. На виробництві продукції, для якої враховують якість і терміни реалізації, розцінки доцільно встановлювати виходячи з нормативної суми реалізації, передбаченої на календарний рік.

Тарифний фонд оплати праці за видами робіт встановлюють за даними технологічних карт, норм виробітку, тарифних розрядів і ставок, прийнятих у господарстві за категоріями виконавців на календарний рік (табл. 2.16).

Таблиця 2.16

Тарифні ставки для працівників «Великобerezовицької ДED»

Показник	Розряд						Коефіцієнт спів-відношень мінімальних розмірів
	I	II	III	IV	V	VI	
Міжрозрядні тарифні коефіцієнти	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,80	x
Для працівників на ручних оботах: годинні тарифні ставки, грн.	2,45	2,67	2,94	3,31	3,80	4,41	1,00
денні тарифні ставки, грн.	17,15	18,69	17,43	23,17	26,60	30,87	1,00
Для трактористів-машиністів (III група): годинні тарифні ставки, грн.	3,48	3,79	4,18	4,70	5,39	6,26	1,42
денні тарифні ставки, грн.	24,36	26,53	29,26	32,90	37,73	43,82	1,42

* Джерело [75, с.9].

У разі зміни мінімального рівня заробітної плати протягом року і підвищення тарифних ставок тарифний фонд і розцінки доцільно коригувати.

Коллективні розцінки за валову продукцію або суму реалізації розраховують за методикою, поданою в табл. 2.17.

Для оплати праці працівників дорожніх підприємств за одиницю площі покриття розцінки обчислюють за формулою:

$$P_o = \frac{T\phi \times D \times K \times f}{B}, \quad (2.2)$$

де P_o – розцінка оплати праці за одиницю продукції, кг, ц, шт.;

$T\phi$ – денна тарифна ставка працівника, грн.;

D – кількість днів у періоді, на який розраховується розцінка (рік, півріччя, зимовий чи літній період);

K – коефіцієнт збільшення тарифного фонду оплати праці;

f – коефіцієнт розподілу фонду оплати на види продукції;

B – вихід продукції, кг, ц, шт. [119,с.152].

Таблиця 2.17

Розрахунок розцінок за 100 грн. вартості дорожніх робіт на основі нормативних показників*

Показник	Норма виробництва валової продукції (суми реалізації), грн.	Тарифний фонд оплати праці, грн.	Норма доплати за продукцію, %	Акордний фонд, грн.	Доплата премії та додаткова оплата, грн.	Загальна сума оплати за продукцію грн.	Колективна розцінка за 100 грн. виробленої (реалізованої) продукції, грн.
Бригада асфальтівників (валова продукція)	455720	1067333	25	133416	4002	137418	30,1
Бригада по влаштуванню основ (валова продукція)	68546	15821	30	20567	3085	23652	34,5
Дільниця земляних робіт (валова продукція)	125820	31745	35	36030	3174	38204	30,4
Дільниця обслуговування	343444	8625	25	9703	1200	10903	31,7

*Джерело: узагальнення автора.

При визначенні розцінок за виконані роботи використані рекомендовані методичні підходи з урахуванням особливостей організації праці та економічних можливостей підприємства. Розцінки оплати праці за одиницю продукції розраховані для окремих категорій працівників ферми, виходячи тільки з тарифного фонду без доплати за продукцію, що знижує стимулюючу роль акордно-преміальної системи оплати праці, оскільки працівники будуть одержувати доплату понад тариф тільки за умови підвищення продуктивності праці і перевиконанні норми виробництва продукції порівняно з розрахунковим виходом продукції

Розцінки за обслуговування шляхів розраховують виходячи з місячного тарифного фонду відповідного розряду та норми обслуговування. Розраховані розцінки за обслуговування можуть використовуватись також при нарахуванні оплати до одержання продукції, коли оплату за продукцію нараховують після завершення технологічного циклу, коли вироблена продукція помісячно не обліковується.

Розцінки за дорожні роботи розраховані виходячи з тарифних ставок, які прийняті на підприємстві на 2006 рік (табл. 2.18) [75].

Таблиця 2.18

Тарифні ставки для працівників Великоберезовицької ДЕС

Показник	Розряд						Коефіцієнт спів-відношень мінімальних розмірів
	I	II	III	IV	V	VI	
Міжрозрядні тарифні коефіцієнти	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,80	-
Годинні тарифні ставки, грн.	2,77	3,02	3,32	3,74	4,29	4,99	1,16
Денні тарифні ставки, грн.	19,39	21,14	23,24	26,18	30,03	34,93	1,16

* Джерело: [75, с.10].

У разі зміни технології, норм обслуговування та інших виробничих умов, підвищення мінімального рівня заробітної плати та зміни розмірів

тарифних ставок норму виробництва, тарифний фонд й акордні розцінки слід переглядати.

Крім основного виробництва, в дорожніх підприємствах є обслуговуючі підрозділи, які зайняті ремонтом техніки, перевезенням вантажів, будівництвом. В окремих підприємствах області ще збереглися ремонтні майстерні, автотранспорт, будівельні бригади. Оплату праці працівників обслуговуючих підрозділів здійснюють на основі прийнятих у господарствах тарифних ставок, норм часу або норм виробітку, переважно, за відрядно-преміальною і погодинно-преміальною системами.

Для організації оплати праці працівників, зайнятих на ремонтних роботах, їм присвоюють кваліфікаційні розряди згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником для робітників ремонтних майстерень. Присвоєний тарифний розряд і відповідна тарифна ставка є основою для нарахування оплати працівникам за фактично відпрацьований час. За відрядної форми оплати праці працівників на ремонті техніки проводять за нормативами, встановленими на ремонті кожної деталі, марки машини чи вузла, при цьому можуть використовувати укрупнені нормативи затрат часу або нормовані завдання. Оплату праці проводять за розцінками, розрахованими виходячи з норм часу й тарифних ставок залежно від розряду виконуваної роботи. Тарифні ставки за розрядами визначають тарифною сіткою, яка приймається підприємством на основі галузевої угоди і колективного договору. Додатком до колективного договору є положення про оплату праці, яким передбачається за роботу у важких і шкідливих умовах праці на ремонтах дорожньогосподарської техніки встановлювати надбавки до тарифних ставок працівників у розмірі до 12%.

У разі нормованих завдань або укрупнених нормативів затрат часу (бригадний метод організації праці) оплата праці нараховується для бригади (ланки) і розподіляється пропорційно до кваліфікації працівника й відпрацьованого часу. Такий принцип розподілу заробітку застосовується за акордної системи оплати праці, що ґрунтується на розрахунковій (договірній)

ціні послуг за виконані роботи чи відпрацьованому часі з надання послуг, тобто коли розрахована ціна за одну годину надання послуг.

Оплату праці водіїв вантажних автомобілів дорожніх підприємств здійснюють в основному відрядно за тонни перевезеного вантажу і тоннокілометри за Єдиними нормами часу і розцінками, які встановлені для автотранспорту в Україні. Норми часу простою на навантаження і розвантаження однієї тонни вантажу диференційовані залежно від групи автомобіля, його вантажопідйомності, способу навантаження-розвантаження та класу вантажу, а норми часу на один тоннокілометр – залежно від групи автомобіля, його вантажопідйомності та групи доріг. Відрядні розцінки для оплати праці водіїв розраховують на основі годинних тарифних ставок водіїв автотранспортних засобів, встановлених для I, II і III групи автомобілів залежно від вантажопідйомності автомобілів, виходячи з мінімального розміру годинної тарифної ставки робітника I розряду і коефіцієнтів співвідношення до мінімального розміру годинної тарифної ставки. Праця водіїв автомобілів, які беруть участь у технологічних процесах на виробництві дорожньогосподарської продукції у складі виробничих підрозділів, може оплачуватися за такими самими принципами і системами, що діють у підрозділі для членів цього трудового колективу.

У дорожніх підприємствах оплату праці працівників, які зайняті на роботах у будівництві та ремонті виробничих приміщень, що виконуються господарським способом, проводять відрядно, погодинно та акордно.

Для організації оплати праці на будівельних роботах у дорожньому господарстві використовують „Норми продуктивності на загальнобудівельні роботи в агропромисловому будівництві”[115], в яких наведені норми продуктивності та розцінки на внутрішньобудівельні, транспортні і ручні земляні роботи, каменярські роботи, монтаж збірних та улаштування монолітних бетонних і залізобетонних конструкцій, теслярські, столярні та покрівельні роботи.

Для визначення відрядних розцінок використовують мінімальні гарантовані розміри годинних тарифних ставок, передбачених Галузевою

угодою для робітників на будівельних і будівельно-ремонтних роботах (табл.2.19).

Прийняті в господарстві тарифні ставки застосовують для оплати праці будівельників як на відрядних, так і на погодинних роботах, а також для встановлення укрупнених розцінок за відповідний комплекс робіт у разі акордної оплати. При цьому акордну суму оплати за комплекс робіт визначають на основі калькуляції трудових затрат і оплати праці, обчисленої за чинними нормами і розцінками [119, с.187].

Таблиця 2.19

Годинні тарифні ставки для робітників на будівельних і ремонтно-будівельних роботах в Великоберезовицької ДЕД

Вид робіт	Розряд робіт						Коефіцієнт співвідношення мінімальних гарантованих розмірів тарифних ставок робітників I розряду
	I	II	III	IV	V	VI	
Будівельні, будівельно-монтажні роботи	3,06	3,34	3,67	4,13	4,74	5,51	1,25
Ремонтно-будівельні роботи	2,60	2,83	3,12	3,51	4,03	4,68	1,06

* Джерело: [75, с.13].

З метою матеріального стимулювання високої якості робіт під час виконання акордного завдання в строк або достроково в положенні про оплату праці господарства доцільно видавати премії за кожний відсоток скорочення нормативного часу, передбаченого калькуляцією при оцінці якості виконаних робіт на: „відмінно” – до 3%, „добре” – до 2% і на „задовільно” – 0,5% суми оплати за акордним нарядом. Розподіл акордного заробітку між працівниками бригади (ланки), які брали участь у виконанні акордного завдання проводять згідно з присвоєними працівникам розрядами і відпрацьованим часом або за

згодою працівників бригади (ланки) іншим способом, що не суперечить трудовому законодавству та прийнятому положенню про оплату праці.

У дорожньогосподарському виробництві, де період виконання роботи не збігається з періодом одержання продукції, посилення мотивації працюючих до високопродуктивної праці та одержання кінцевих результатів виробництва в основному здійснюється за відрядною формою оплати з використанням різних систем, за якими оплата праці пов'язується з кінцевими результатами діяльності, на які працівник може впливати.

2.3. Державне й договірне регулювання оплати праці в дорожніх підприємствах різних форм власності і господарювання

Державне регулювання заробітної плати проводять на основі реалізації норм, що містяться в Конвенціях і Рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП), Конституції України, Кодексі законів про працю України (КЗпП) та інших нормативно-правових актах України. Держава зобов'язана реалізувати норми і гарантії щодо заробітної плати, передбачені Конституцією України, де сказано, що „кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом” [72, с.12].

Статтею 3 КЗпП України передбачено, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Згідно із Законом України „Про оплату праці” держава здійснює регулювання зарплати працівників підприємств усіх форм власності і господарювання через установлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також через оподаткування доходів працівників [144, с. 121].

Державне регулювання оплати праці полягає передусім у визначенні і перегляді розміру мінімальної заробітної плати й умов, які впливають на її величину.

Відповідно до ст. 9 Закону України „Про оплату праці” розмір мінімальної заробітної плати визначають 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.

Мінімальну заробітну плату встановлюють у розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

Установлюючи мінімальну заробітну плату, країни з розвинутою ринковою економікою орієнтуються на відповідні концепції Міжнародної організації праці. Як свідчить практика цих країн, визначення мінімуму заробітної плати на загальнонаціональному рівні є, хоча й важливим, проте додатковим, а не основним інструментом регулювання оплати праці, оскільки пріоритет зберігається за колективними переговорами. Державне регулювання оплати праці має на меті визначити найменший рівень заробітної плати, „стартові” позиції учасників колективних переговорів, нижче рівня яких угоди неможливі.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік у Законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених внаслідок переговорів представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об’єдналися для ведення колективних переговорів й укладання генеральної угоди [144, ст.10].

Державне регулювання оплати праці в Україні, як і в європейських країнах, здійснюється через:

- визначення та встановлення (безпосередньо в директивному порядку або шляхом переговорів) розміру мінімальної заробітної плати;

- встановлення в законодавчому порядку або шляхом переговорів розміру мінімальної заробітної плати;
- встановлення умов і розмірів оплати праці окремих груп і категорій працівників бюджетних організацій, державних службовців, працівників підприємств і організацій, які дотуються з бюджету, та підприємств-монополістів;
- законодавче встановлення умов та порядку індексації заробітної плати;
- законодавчі заходи щодо захисту заробітної плати найманих працівників [44, с.44].

Установлена на рівні держави мінімальна заробітна плата є її державною гарантією для всіх категорій найманих працівників і не підлягає зниженню на рівні галузі і підприємства.

Держава визначає норми і гарантії в оплаті праці працівників молодших 18 років, за скороченої тривалості їх щоденної роботи тощо; гарантії працівників щодо оплати відпусток; за час виконання державних обов'язків; до тих, хто скеровується на підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; переведених за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; за різних форм виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям; для донорів тощо. Гарантії та компенсації надаються працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо. Ці норми і гарантії в оплаті праці є мінімальними державними гарантіями.

Роль держави у сфері регулювання заробітної плати повинна виявлятися також в організації перспективних наукових досліджень, вивченні й поширенні прогресивного досвіду, науково-методичному забезпеченні формування й оновлення тарифної системи, ефективної системи нормування праці тощо.

Статтею 15 Закону України „Про оплату праці”, а також статтею 97 КЗпП України передбачено, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород й інших заохочувальних,

компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються госпрозрахунковими підприємствами самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими та регіональними угодами. При цьому власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Згідно зі статтею 14 Закону України „Про оплату праці” норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більше як шість місяців.

Згідно з галузевою угодою в колективному договорі кожного господарства передбачено проводити оплату працівників на основі положення про оплату праці, в якому розроблені умови, розміри і порядок нарахування основної й додаткової оплати, премій, надбавок і доплат.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги за наявності фінансових можливостей.

У колективному договорі встановлюють взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: нормування і оплати праці, встановлення форм, систем, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); умов регулювання фондів оплати праці й встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень. На підприємствах дорожньогосподарського виробництва частина заробітної плати, яка нарахована в грошовому виразі, може виплачуватися натурою. Зокрема, в ч.2 статті 23 Закону України „Про оплату праці” зазначено, що колективним договором, як виняток, може передбачатись часткова виплата заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 50% нарахованої за місяць, у тих

галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.93 року № 244 „Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою” [179, с.318].

Безпосередньо на підприємствах заробітна плата також регулюється трудовими угодами (контрактами) або цивільно-правовими договорами. Трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці через укладання трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Цивільно-правовий договір (договір підряду) не передбачає записів у трудовій книжці, трудовий стаж за цей період не зараховується, роботодавець, як правило, виплачує зарплату „у конверті”, працівникові лікарняних не оплачують, виробничих травм не відшкодовують, працівник позбавлений права на щорічну відпустку, на пенсійне забезпечення.

Наявні законодавчі акти України передбачають, що в дорожньому господарстві можуть створюватись підприємства різних форм власності і господарювання: державні, кооперативні, господарські товариства, приватні підприємства, фермерські господарства та ін. (рис. 2.6).

Господарська та економічна діяльність як державних, так і недержавних дорожніх підприємств здійснюється відповідно до чинного законодавства. Усі суб’єкти господарювання незалежно від форм власності – державна,

комунальна чи приватна, – які утворилися відповідно до ст. 41 Конституції України, повинні діяти на основі норм чинного Господарського кодексу України, Законів України „Про господарські товариства”, „Про дорожньогосподарську кооперацію”, „Про фермерське господарство”, „Про особисте селянське господарство” та інших нормативно-правових актів. Всі дорожньогосподарські підприємства Тернопільської області різних організаційно-правових форм діють відповідно до цих законів і з урахуванням особливостей дорожньогосподарського виробництва.

Державне підприємство є суб’єктом підприємницької діяльності, діє на основі статуту на принципах підприємництва і несе відповідальність за наслідки своєї діяльності усім належним йому на праві господарського відання майном [174, с.210].

Господарські товариства – це підприємства або інші суб’єкти господарювання, створені юридичними особами та (або) громадянами шляхом об’єднання їх майна й участі в підприємницькій діяльності товариства з метою одержання прибутку [174, с. 216]. До господарських товариств належать: акціонерні товариства, товариства з обмеженою відповідальністю, товариства з додатковою відповідальністю, повні товариства, командитні товариства [174, с.221].



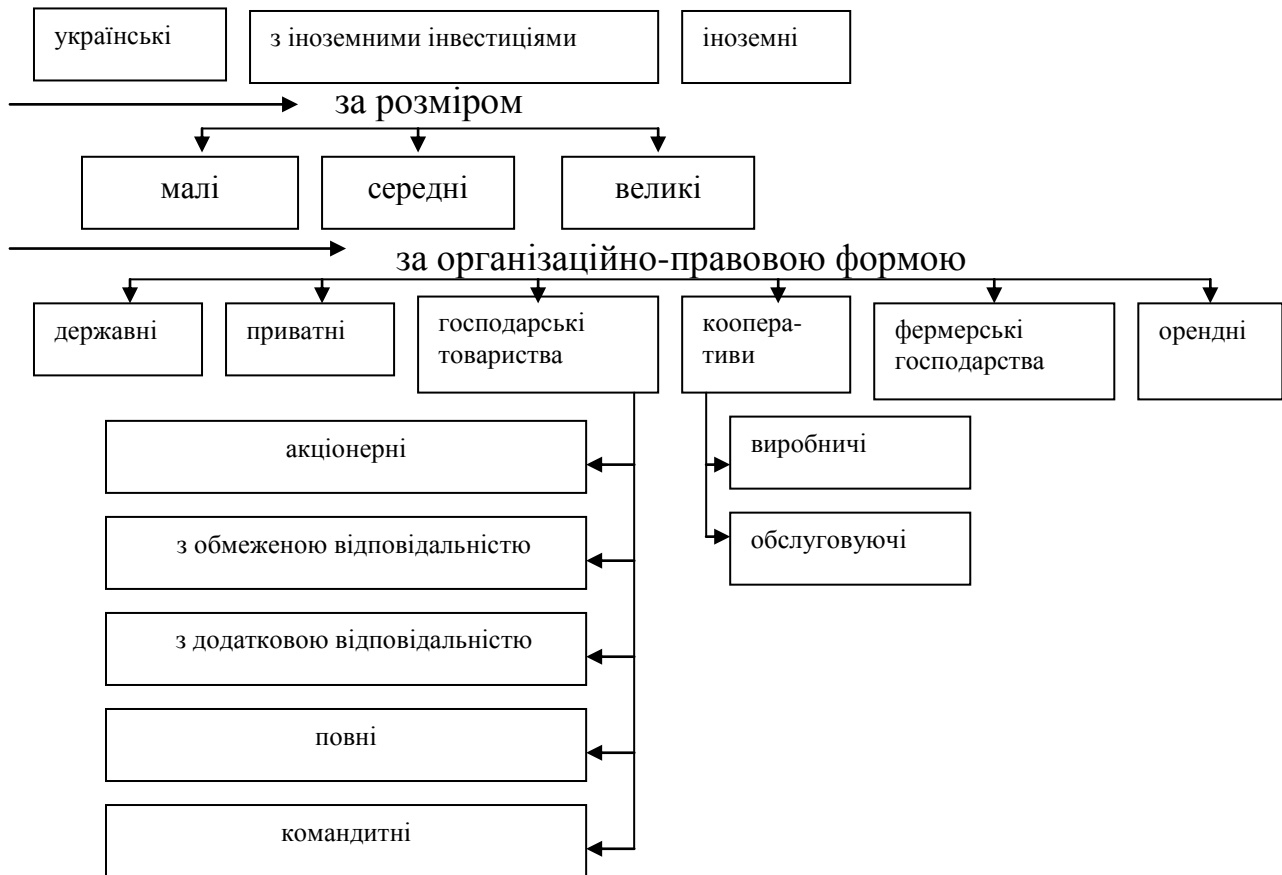


Рис 2.6. Види суб'єктів господарювання у дорожньому господарстві.*

*Джерело: узагальнення автора.

Приватним визнається підприємство, що діє на основі приватної власності одного або кількох громадян, іноземців, осіб без громадянства та його (їх) праці чи з використанням найманої праці. Приватним є також підприємство, що діє на основі приватної власності суб'єкта господарювання – юридичної особи [174, с.259]. Найпоширенішими в дорожньому господарстві є приватно-орендні підприємства (ПОП) та агрофірми.

Дорожній кооператив – юридична особа, утворена фізичними та (або) юридичними особами, що є дорожньогосподарськими товаровиробниками, на засадах добровільного членства та об'єднання майнових пайових внесків для спільної виробничої діяльності у дорожньому господарстві та обслуговування переважно членів кооперативу [146].

Особливості оплати праці працівників усіх дорожніх підприємств визначаються їх статутами та законодавством про працю, яке складається з Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів,

прийнятих відповідно до нього [60, с.5]. Кожне дорожньогосподарське підприємство самостійно визначає форми і системи оплати праці своїх членів і найманих працівників.

Ринкові умови господарювання надають право підприємствам, особливо приватним, самостійно визначати форми і системи оплати праці працівників (табл. 2.21).

Таблиця 2.21

Правове регулювання заробітної плати і матеріального стимулювання в підприємствах різних форм господарювання*

Організаційно-правова форма господарювання	Правове регулювання заробітної плати і матеріального стимулювання в підприємствах
1	2
Господарські товариства	Товариство самостійно визначає форми, порядок і розміри оплати праці його учасників та найманих працівників. Оплата праці працівників товариства не може бути нижчою за встановлений державний мінімальний рівень. Оплата праці в здійснюється як в грошовій так і в натуральній формі. (п.4, 5 ст. 12 вірцевого статуту дорожньогосподарського товариства з обмеженою відповідальністю [1, с.184].
Приватні підприємства	Підприємці мають право укладати з громадянами договори щодо використання їх праці. У разі укладання трудового договору (контракту, угоди), підприємець зобов'язаний забезпечити належні і безпечні умови праці, оплату праці не нижчу від визначеної законом та її своєчасне одержання працівниками, а також інші соціальні гарантії, включаючи соціальне й медичне страхування та соціальне забезпечення

Продовження таблиці 2.21

1	2
---	---

	<p>відповідно до законодавства України (ст. 46 Господарського кодексу України). Мінімальний розмір заробітної плати працівників, які працюють за трудовим договором, визначається відповідно до ст. 9 і 10 Закону України „Про оплату праці”. Підприємство самостійно визначає фонд оплати праці без обмеження його зростання, встановлює форми, системи та розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників [144].</p>
<p>Колективні дорожньогосподарські підприємства</p>	<p>Трудові відносини членів підприємства регулюються Законом України „Про колективне дорожньогосподарське підприємство” і статутом підприємства, а громадян, які працюють за трудовим договором або контрактом, – законодавством про працю України. Підприємство самостійно визначає форми, системи і розміри оплати праці його членів та інших працівників.</p> <p>Оплата праці здійснюється залежно від кількості та якості трудового внеску кожного члена підприємства і зумовлюється кінцевими результатами. Оплата праці може провадитися як грошми, так і натурою. Оплата праці найманих працівників визначається за погодженням сторін, але не може бути нижчою за встановлений державою мінімальний рівень заробітної плати і не залежить від кінцевих результатів господарювання (ст. 19 Закону України „Про колективне дорожньогосподарське підприємство”).</p>
<p>Виробничі кооперативи</p>	<p>Кооператив самостійно визначає форми й системи оплати праці членів кооперативу і найманих працівників з врахуванням норм і гарантій, встановлених законодавством.</p>

Продовження таблиці 2.21

1	2
	Кооперативні виплати і виплата часток доходу на паї членам

	<p>кооперативу та асоційованим членам до оплати праці не належать і регулюються статутом кооперативу (ст. 35 Закону України „Про дорожньогосподарську кооперацію”) [146].</p>
--	--

*Джерело: узагальнення автора.

Водночас, існуюча в дорожніх підприємствах організація оплати праці не повною мірою забезпечує порядок, розміри й умови виплати основної і додаткової оплати, передбачені чинним законодавством. Колективні договори укладаються без відповідних додатків, що конкретизують положення про організацію оплати праці, передбачені в статутах і відповідних розділах колективних договорів.

Основними недоліками чинної законодавчої бази регулювання трудових відносин сьогодні є: невизначеність сфери його застосування, низький рівень забезпечення дотримання та слабке виконання, недостатньо чітке формулювання норм.

Важливою проблемою використання найманої праці в дорожніх підприємствах є підміна трудових відносин цивільними. Наслідком підміни трудових відносин іншими видами правових відносин є брак захисту найманих працівників, зокрема з питань трудових прав і гарантій, участі у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, поширення на таких працівників сфери дії колективних договорів (угод) тощо.

Сьогодні у значній частині дорожніх підприємств не дотримуються міжкваліфікаційні, міжпосадові співвідношення, не встановлюються і не виплачуються гарантовані законодавством, Генеральною і Галузевою угодами доплати і надбавки за шкідливі умови праці, за роботу в надурочний час, у нічну зміну та інші. Не проводять індексацію заробітної плати відповідно до законодавства й не виплачують компенсацію у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

Аналізуючи розподіл найманих працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати у грудні 2011 року (табл. 2.23), можна зробити висновок, що майже третині працівників дорожнього господарства, мисливства та пов'язаних

з ними послуг нараховано заробітної плати менше ніж 900 грн., що не сягає мінімального розміру, тоді як загалом в області за всіма видами економічної діяльності стільки одержувало лише 8,2 % працівників.

Таблиця 2.23

Розподіл найманих працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати у 2011 році*

Нарахована заробітна плата за грудень у межах, грн.	Питома вага працівників, які відпрацювали 50% і більше робочого часу, встановленого на грудень, %		
	усього в області і	дорожнє господарство, і з ними послуги	дорожнє господарство до середнього в області, (+-)
до 400	8,2	37,0	+28,8
від 400,01 до 505,00	12,1	19,6	+ 7,5
від 505,01 до 600,00	10,2	10,2	0,0
від 660,01 до 700,00	9,5	6,7	-2,8
від 700,01 до 800,00	9,0	5,1	-3,9
від 800,01 до 1000,00	12,9	5,8	- 7,1
від 1000,01 до 1250,00	11,8	5,7	- 6,1
від 1250,01 до 1500,00	8,6	4,5	- 4,1
від 1500,01 до 2000,00	8,6	3,7	- 4,9
від 2000,01 до 5000,00	8,0	1,7	- 6,3
Більше 5000	1,1	0,0	-1,1

*Розраховано за [139, с.167-168].

Значною мірою це пояснюється недоліками в організації оплати праці та колективно-договірного регулювання на виробничому рівні. На деяких підприємствах дорожнього господарства взагалі не укладені колективні договори.

Із 679 дорожніх підприємств на кінець 2011 року уклали колективні договори 349, що становить 51,3% наявної кількості підприємств області [139]. Оскільки ст. 2 Закону України „Про колективні договори і угоди” передбачено, що „колективний договір укладається на підприємствах, в установах,

організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи” [119, с.336], то укладення колективних договорів тільки в 51,3% дорожніх підприємств вказує на те, що цей процес не контролюється і Закон України не виконується. У значній частині прийнятих колективних договорів у дорожніх підприємствах відсутні розділи і положення про оплату праці, не визначається порядок формування фондів оплати праці, рівень заробітної плати встановлюється стихійно, за залишковим принципом.

Що стосується обов’язків членів виробничого кооперативу, то вони повинні особистою працею брати участь у його діяльності. Саме цим кооператив відрізняється від господарських товариств. Член кооперативу не має права передоручати будь-кому особисту участь у діяльності кооперативу. Членство не переходить у спадщину. Оскільки характерною ознакою виробничого кооперативу є обов’язкова трудова участь членів у його діяльності, у разі припинення трудових відносин з кооперативом припиняється й членство в ньому і навпаки.

Трудові відносини членів колективного дорожньогосподарського підприємства регулюються Законом України „Про колективне дорожньогосподарське підприємство” і статутом підприємства. У ст.19 цього закону зазначено, що підприємство самостійно визначає форми, системи і розміри оплати праці його членів та інших працівників. Оплата праці здійснюється залежно від кількості та якості трудового внеску кожного члена підприємства і зумовлюється кінцевими результатами. Розмір доходу не обмежується. Оплату праці можна проводити як грошми, так і натурою.

Члени підприємства мають рівні права з працівниками державних підприємств щодо мінімального рівня оплати праці, її індексації, умов і розмірів соціального страхування, пенсійного забезпечення, охорони материнства і дитинства, соціального захисту одиноких громадян і громадян похилого віку, інвалідів, багатодітних сімей та одиноких матерів, ветеранів праці.

Практика свідчить, що у статутах підприємств норми, які регулюють трудові відносини, зазвичай автоматично переписуються з КЗпП і законів, і то не в повному обсязі. Отже, частина трудових відносин залишається нерегульованою. У ст. 35 Закону України „Про дорожньогосподарську кооперацію” [146] є прямо передбачена можливість регулювання трудових відносин членів кооперативу законодавством про працю, Закон України „Про колективне дорожньогосподарське підприємство” [143] такої норми не містить і загалом має вкрай обмежену кількість норм, що регулюють трудові відносини. Нічого не сказано про можливість застосування загальних норм законодавства про працю для регулювання трудових відносин членів фермерського господарства і у Законі України „Про фермерське господарство” [147]. Отже, якщо трудові відносини членів перелічених формувань не повністю врегульовані статутами цих підприємств, за аналогією вони повинні регулюватись законодавством про працю, зокрема Кодексом законів про працю України.

Індивідуалізація оплати праці вимагає широкого використання контракту як особливого виду трудового договору між роботодавцем і найманим працівником.

Порядок укладання контрактів при прийнятті (наймі) на роботу на підприємства, в установи, організації незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також на роботу до громадян визначає Постанова Верховної Ради України від 19 березня 1994 р. за № 170 „Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору” [134].

Відповідно до ст.24 КЗпП України контракт укладається в письмовій формі і підписується роботодавцем і працівником, якого приймають (наймають) на роботу. Цей документ оформляють у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігають в кожній зі сторін. За згодою працівника копію укладеного з ним контракту можуть передати профспілковому чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси для здійснення контролю за додержанням умов контракту. Набуває він чинності з моменту підписання або з дати, визначеної

сторонами, і може бути змінений за згодою сторін, складеною у письмовій формі. Контракт є підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття (наймання) працівника на роботу з дня, встановленого за угодою сторін.

Право на наймання має тільки власник майна. У колективних господарствах контракт затверджують на загальних зборах колективу господарства або зборах уповноважених. Контракт із керівником підприємства розглядають і затверджують на загальних зборах працівників господарства, якщо за нього проголосувало понад 50% присутніх. Контракт підписує голова зборів. Право на укладання контракту з іншими працівниками надається керівнику господарства.

Зміст контракту може бути довільним і залежить від конкретних випадків, але має відображати основні розділи типової форми контракту, забезпечуючи правову основу для вирішення в процесі роботи спірних питань і конфліктів, в тому числі в судовому порядку.

У контракті передбачають обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості й строків її виконання, строк дії контракту, права, обов'язки та взаємна відповідальність сторін, умови оплати й організації праці, підстави припинення та розірвання контракту, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей підприємства, установи, організації чи роботодавця.

Умови оплати праці та матеріального забезпечення працівників, з якими укладається контракт, визначають угодою сторін. Розміри виплат не можуть бути меншими, ніж передбачено чинним законодавством, угодами і колективним договором, і залежать від виконання умов контракту. У контракті можуть також визначатись умови підвищення або зниження обумовленого сторонами розміру оплати праці, встановлення доплат і надбавок, премій, винагород за підсумками роботи за рік чи інший період, участі у прибутках підприємства, установи, організації (якщо це передбачено чинним

законодавством та їхніми статутами) чи громадянина-підприємця. Для практичних потреб можна використати форму контракту, яка подана в дод. М.

Умови безстрокового (строкового) трудового договору й контракту мають певні особливості, що можна побачити із наведеної порівняльної табл.2.24, запропонованої А.М. Колотом [68, с. 229].

Таблиця 2.24

Умови найму та оплата праці за класичним трудовим договором і контрактом

Суттєві положення трудових відносин	Безстроковий (строковий) трудовий договір	Контракт
1	2	4
Предмет відносин (договору)	Конкретно не визначається й може бути змінений довільно	Визначається конкретно із зазначенням умов його зміни
Оплата праці	Регламентована системою тарифних ставок і посадових окладів	Визначається як результат добровільної угоди з урахуванням вимог тарифної угоди та колективного договору
Умови праці (робочий час, охорона праці та ін.)	Регламентовані КЗпП, відображені в колективному договорі, правилах внутрішнього озпорядку	Визначається як результат угоди з урахуванням чинних державних і галузевих гарантій
Відносини власності з огляду на результати праці	Результат праці належить наймачеві, участь працівників у прибутках у край обмежена	Є предметом переговорів, контракт може передбачати участь працівника в прибутках підприємства

Продовження табл.2.24

1	2	3
Соціальні гарантії	Жорстко регламентовані для обох сторін	Установлюються за згодою сторін з урахуванням чинних державних

		соціальних гарантій
--	--	---------------------

* Джерело [68, с. 229].

Перевага контракту перед звичайним трудовим договором полягає у максимальній індивідуалізації та конкретизації основних положень трудових відносин. Він не повинен автоматично повторювати положення трудових договорів, бо тоді втрачається сенс його введення.

Вважаємо за доцільне внести зміни до ч. 3 ст. 21 КЗпП України, де контракт визнається формою трудового договору, і викласти її у такій редакції: „Особливим видом трудового договору є контракт, ...(і далі за текстом)”, оскільки, як відомо, є дві основні форми договору – усна і письмова.

Спірним залишається питання про строк трудових контрактів. Аналізуючи норму ч. 3 ст. 21 КЗпП України, можна дійти висновку, що контракт може бути укладений на будь-який строк, в тому числі й безстроково. Отже, думка про строковий характер трудових відносин, що виникають на основі контракту, є хибною. Безстроковий контракт – важливий засіб зміцнення гарантій трудових прав, який відповідає рекомендаціям МОП.

Контракт є особливим видом трудового договору, характерною рисою якого є поєднання нормативного і індивідуально-договірного регулювання. Він повинен бути спрямований на зміцнення становища найманого працівника і посилення його мотивації до праці, а не навпаки.

Виникає колізія правових норм у регулюванні прав, обов'язків і відповідальності сторін, умов організації та оплати праці, умов розірвання контракту. Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України строк дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання контракту можуть встановлюватись угодою сторін. На практиці ж введення до контракту умов, які не передбачені чинним законодавством, зокрема таких, що погіршують становище працівника, підпадає під дію статті 9 КЗпП України („Умови договорів про працю, які

погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними”) і є причиною виникнення судових спорів.

Отже, у новому Трудовому кодексі України слід усунути всі протиріччя й неточності, наявні у чинному трудовому законодавстві.

Передумовами впровадження контрактної форми є прагнення зберегти найбільш кваліфікованих і творчо активних членів трудового колективу, можливість гнучкого регулювання чисельності і кадрового складу зайнятості персоналу, додаткового залучення кваліфікованих працівників зі сторони; підвищення відповідальності і творчого ставлення до роботи персоналу. Контракт дозволяє наймачу мати на робочому місці працівника, який забезпечить виконання необхідного обсягу робіт визначеної якості, а найманий працівник з перших днів дістає уявлення про умови своєї праці та її оплати, а також про показники, яких треба досягти.

Застосування контракту є доцільним насамперед тоді, коли виконання роботи потребує особливих ділових якостей і здібностей, професійних навичок, ініціативи та відповідальності. Тому механічне переведення усіх працівників на контрактну форму трудового договору найчастіше є абсолютно невиправданим.

Отже, у дорожніх підприємствах, незалежно від форм власності і господарювання, проводиться державне та договірне регулювання оплати праці. Державне регулювання оплати праці здійснюється на основі законодавства за такими основними напрямками: установлення гарантованої мінімальної заробітної плати, податкової політики, індексації доходів, регулювання зарплати в державних організаціях і підприємствах. Договірне регулювання оплати праці найманих працівників в Україні здійснюється на основі угод на всіх рівнях управління (державному, галузевому, територіальному), які укладаються в результаті колективних переговорів.

Висновки до другого розділу

1. Низький рівень середньомісячної заробітної плати працівників, зайнятих у дорожньому господарстві, призводить до того, що заробітна плата неспроможна забезпечити працівникам умови для нормальної життєдіяльності, виконувати відтворювальну та стимулюючу функцію. Тому одним із пріоритетних напрямів соціальної політики на селі повинно бути вирішення питань з реформування оплати праці.

2. У дорожньому господарстві рівень оплати порівняно з іншими галузями і видами економічної діяльності є найнижчий і за 2006-2011 роки становить 31,5 – 49,5% від середнього рівня оплати працівників області. Питома вага фонду оплати праці в структурі витрат на виробництво дорожньогосподарської продукції у 2011 році складала лише 12,4% і навіть зменшилася порівняно з 2006 роком, коли цей показник становив 14,7%. Тому акцентується увага на одному з реальних джерел підвищення рівня заробітної плати – збільшення питомої ваги фонду оплати праці у валових витратах.

3. Збільшення обсягів виробництва дорожньогосподарської продукції і підвищення продуктивності праці залишаються основними чинниками економічного зростання, щоб на цій основі можна було підвищити рівень заробітної плати працівників зайнятих у дорожньому господарстві.

4. Виробнича діяльність дорожніх підприємств та її ефективність залежать від взаємодії цілої системи чинників. Зокрема, найважливішими тут є жива праця, земельні ресурси, основні та оборотні засоби. Тому важливо встановити вплив зміни цих чинників на узагальнюючий показник ефективності – продуктивність праці. Аналіз залежності виробництва валової продукції на середньорічного працівника (y) від рівня середньорічної оплати праці (x_1), забезпеченості основними засобами (x_2) і земельними ресурсами (x_3) та матеріальними затратами на виробництво продукції дорожнього господарства (x_4) показує, що між результативним фактором (y) і факторними ознаками x_1, x_2, x_3, x_4 існує тісний кореляційний зв'язок і визначені коефіцієнти кореляції дали такі результати: $r_{yx_1} = 0,9909$; $r_{yx_2} = 0,9786$; $r_{yx_3} = 0,9949$; $r_{yx_4} = 0,8875$.

5. В організації оплати праці і застосуванні тарифної системи у дорожніх підприємствах необхідно виходити з того, що основні права й обов'язки щодо організації оплати передано державою підприємствам. На госпрозрахункових підприємствах усіх форм власності і господарювання умови запровадження тарифної системи та розміри тарифних ставок, посадових окладів, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат обумовлюють у колективному договорі та положенні про оплату праці з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством і галузевою угодою на певний період.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ПОСИЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДОРОЖНІХ ПІДПРИЄМСТВ

3.1. Обґрунтування нових підходів до застосування тарифної системи

На сучасному етапі в дорожніх підприємствах застосовують окремі тарифні сітки за видами виробництв (робіт) з оплати праці робітників та окремі схеми посадових окладів з оплати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців. Для диференціації оплати різних категорій працівників використовують коефіцієнти співвідношень мінімальних гарантованих розмірів тарифних ставок робітників першого розряду. На цій основі побудована тарифна сітка для окремих робітників підприємств дорожнього господарства, рекомендована Галузевою угодою на 2006-2012 роки (дод. Н).

Щоб тарифні умови організації оплати праці працівників дорожніх підприємств усіх форм власності і господарювання виконували свої функції, необхідні єдині методологічні підходи до обґрунтування міжпрофесійної та міжкваліфікаційної (міжпосадової) диференціації тарифних ставок (окладів)

робітників і посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців залежно від кваліфікації працівників, складності виконуваних робіт.

Методичні рекомендації з розробки внутрішньовиробничих тарифних умов організації оплати праці працівників госпрозрахункових підприємств та організацій виробничої сфери передбачають декілька варіантів побудови тарифної сітки [101, с. 9]. Конкретне підприємство може прийняти один із них. „Перший варіант передбачає встановлення окремих тарифних сіток для різних видів виробництв та категорій робітників і схеми посадових окладів з оплати праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців. Другий варіант передбачає встановлення окремих тарифних сіток з оплати праці робітників та ЄТС з оплати праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців. Третій варіант передбачає ЄТС з оплати праці всіх професій робітників та схему посадових окладів з оплати праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців. Четвертий варіант передбачає ЄТС з оплати праці всіх працівників підприємства.” [101, с.9].

У дорожніх підприємствах для регулювання соціально-трудомих відносин у сфері оплати праці і досягнення соціальної справедливості ми пропонуємо прийняти єдину тарифну сітку, що уніфікує тарифну систему.

Науково-дослідний інститут соціально-трудомих відносин Мінпраці України розробив рекомендації щодо формування тарифної системи оплати праці під час укладання галузевих (регіональних) угод і колективних договорів [150]. У цих рекомендаціях викладені загальні методичні підходи до побудови єдиної тарифної сітки у галузях виробничої сфери. Однак дорожньогосподарське виробництво як галузь народного господарства має свої особливості. Наявність різних форм власності та господарювання в аграрному секторі, специфіка дорожньогосподарської праці вимагають особливих підходів до тарифікації та оплати праці і побудови й використання тарифної системи в організації оплати праці і мотивації трудової діяльності працівників аграрного сектора економіки. Використання методичних підходів до присвоєння кваліфікаційних розрядів працівникам і тарифікація виконуваних

робіт у дорожньому господарстві вимагають розробки такої системи оцінки якості праці, яка була б простою у застосуванні і важливим мотивуючим чинником.

Тарифні сітки і схеми посадових окладів, передбачені Галузевою угодою на 2006-2012 роки для різних категорій працівників (робітників дорожніх та інших підприємств, працівників наскрізних професій і зайнятих на навантажувально-розвантажувальних роботах, водіїв автотранспортних засобів, керівників, професіоналів і фахівців підприємств дорожнього господарства та інших підприємств) містять 241 тарифну ставку (оклад) з діапазоном тарифних коефіцієнтів 1,00:3,59 [94].

З врахуванням повторень розмірів тарифних ставок і окладів для різних категорій працівників дорожніх підприємств нарахування оплати працівникам проводитиметься тільки за 110 тарифними ставками (місячними окладами) (дод. П). Застосовуючи єдину для дорожніх підприємств тарифну сітку, для розподілу усіх категорій працівників доцільно використати зразок диференціації тарифних коефіцієнтів, рекомендований НДІ соціально-трудових відносин Мінпраці України [150, с. 10]. Побудована на цій основі єдина тарифна сітка за оптимального зростання тарифних коефіцієнтів і діапазону 1,00:3,59 охоплюватиме всіх працівників дорожніх підприємств, яких необхідно розподілити за відповідними розрядами з врахуванням кваліфікації, розряду виконуваної роботи й виду діяльності. Кількості розрядів ЄТС повинна відповідати кількості груп, за якими розподілені категорії працівників, посади, види робіт, виробництв і види діяльності. Застосовуючи базову ЄТС на виробничому рівні, кожне підприємство повинно використовувати тарифні ставки (оклади) тільки тих розрядів, за якими розподілені працівники конкретного підприємства (табл.3.1).

Таблиця 3.1

Рекомендована єдина тарифна сітка для працівників дорожніх підприємств*

Тарифний розряд	Міжрозрядний тарифний коефіцієнт	Годинна тарифна ставка,	Місячний посадовий оклад, грн.	Денна тарифна ставка, грн.
-----------------	----------------------------------	-------------------------	--------------------------------	----------------------------

	діючий в межах діапазонів	рекомен- дований	грн.	(гр.4 x 166,25 год)	(гр. 4 x 7 год)
1	2	3	4	5	6
1	0,00-1,00	1,00	2,41	400	16,87
2	1,00-1,06	1,05	2,53	421	17,71
3	1,08-1,13	1,10	2,65	441	18,55
4	1,14-1,19	1,16	2,80	446	19,60
5	1,20-1,25	1,22	2,94	489	20,58
6	1,27-1,30	1,28	3,08	512	21,56
7	1,31-1,38	1,35	3,25	540	22,75
8	1,39-1,43	1,41	3,40	565	23,80
9	1,44-1,50	1,47	3,54	588	24,78
10	1,52-1,57	1,54	3,71	617	25,97

Продовження табл. 3.1

1	2	3	4	5	6
11	1,58-1,64	1,61	3,88	645	27,16
12	1,65-1,72	1,68	4,05	673	28,35
13	1,74-1,80	1,76	4,24	705	29,68
14	1,81-1,87	1,84	4,43	736	31,01
15	1,88-1,95	1,92	4,63	770	32,41
16	1,97-2,05	2,00	4,82	801	33,74
17	2,07-2,15	2,12	5,11	850	35,77
18	2,18-2,29	2,24	5,40	898	37,80
19	2,34-2,37	2,36	5,69	946	39,83
20	2,45-2,48	2,47	5,95	989	41,65
21	2,56-2,60	2,59	6,24	1037	43,68
22	2,71	2,71	6,51	1083	45,57
23	2,88	2,88	6,94	1152	48,58
24	3,05	3,05	7,35	1222	51,45
25	3,59	3,59	8,63	1435	60,41

*Джерело: розрахунок автора.

Розподіл різних категорій працівників дорожніх підприємств за відповідними розрядами ЄТС подано в дод. Р. Розроблена єдина тарифна сітка дає можливість скоротити кількість тарифних ставок, за якими нараховуватиметься заробіток, зі 110 до 25. Водночас, спроститься розрахунок тарифних ставок відповідного розряду за чергового підвищення мінімального розміру заробітної плати, оскільки не використовуватимуться коефіцієнти співвідношень мінімальних гарантованих розмірів тарифних ставок робітників першого розряду і мінімального розміру тарифної ставки робітника, який виконує просту некваліфіковану роботу. При цьому діапазон тарифної сітки буде 1:3,59 при середньому відносному зростанні тарифних коефіцієнтів на 5,4%.

Побудова тарифної системи повинна базуватися на основі ЄТС з відповідною кількістю розрядів і розмірів тарифних коефіцієнтів, які визначають складність трудового процесу. Для практичного врахування якості конкретної роботи кожний чинник і функцію необхідно розділити на кількість ступенів з врахуванням кількості розрядів ЄТС і розмірів тарифних коефіцієнтів, використовуючи аналітичний метод за бальної системи оцінки.

Найбільш виправданим є такий варіант побудови ЄТС, за якого міжрозрядна диференціація тарифних коефіцієнтів впливає на прагнення працівників і фахівців виконувати роботи і функції вищої складності. “Міжрозрядне відносне зростання тарифних коефіцієнтів має складати не менше як 10%. Це так званий “пори́г відчутності” матеріального стимулювання праці” [101, с.26]. Відносне зростання міжрозрядних коефіцієнтів менше 10% не є достатнім, оскільки не мотивує бажання працівника підвищувати свою кваліфікацію. Тому ми пропонуємо на другому етапі впровадження ЄТС для працівників дорожніх підприємств прийняти III варіант відносного зростання тарифних коефіцієнтів (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Єдині тарифні сітки з різними варіантами відносного зростання тарифних коефіцієнтів*

Тариф-	I варіант	II варіант	III варіант
--------	-----------	------------	-------------

ний розряд	тарифна сітка, рекомендована для дорожніх підприємств, виходячи з Галузевої угоди на 2006-2012 рр.		тарифна сітка, рекомендована для бюджетних організацій на III етапі впровадження		тарифна сітка, розрахована на рівномірне відносне зростання коефіцієнтів на 10%	
	тарифний коефіцієнт	відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %	тарифний коефіцієнт	відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %	тарифний коефіцієнт	відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %
1	2	3	4	5	6	7
1	1,00	-	1,00	-	1,00	-

Продовження табл. 3.2

1	2	3	4	5	6	7
2	1,05	5	1,09	9	1,10	10
3	1,10	5	1,18	8	1,21	10
4	1,16	5	1,27	8	1,33	10
5	1,22	5	1,36	7	1,46	10
6	1,28	5	1,45	7	1,60	10
7	1,35	5	1,54	6	1,76	10
8	1,41	4	1,64	6	1,93	10
9	1,47	4	1,73	5	2,12	10
10	1,54	5	1,82	5	2,33	10
11	1,61	5	1,97	8	2,56	10
12	1,68	4	2,12	8	2,82	10
13	1,76	5	2,27	7	3,10	10
14	1,84	5	2,42	7	3,41	10
15	1,92	4	2,58	7	3,75	10
16	2,00	4	2,79	8	4,12	10
17	2,12	6	3,00	8	4,53	10
18	2,24	6	3,21	7	4,98	10
19	2,36	5	3,42	7	5,47	10

20	2,47	5	3,64	6	6,01	10
21	2,59	5	3,85	6	6,61	10
22	2,71	5	4,06	5	7,27	10
23	2,88	6	4,27	5	7,99	10
24	3,05	10	4,36	2	8,78	10
25	3,59	17	4,51	3	9,65	10

*Джерело: розрахунки автора.

В організації тарифної системи поряд з тарифікацією робіт чільне місце займає встановлення кваліфікаційних розрядів робітникам та кваліфікаційних категорій фахівцям, визначення їх посадових завдань, обов'язків, відповідальності та освітньо-кваліфікаційних вимог [26, с. 15].

Галузевою угодою на 2006-2012 роки передбачено, що „класифікація робіт за відповідними тарифними розрядами, віднесення робітників до певних кваліфікаційних розрядів, а керівників (крім керівників підприємств), професіоналів і фахівців – до тарифних кваліфікаційних категорій в обов'язковому порядку здійснюється роботодавцями згідно з Довідниками кваліфікаційних характеристик професій працівників і узгоджується з відповідними виборними органами Профспілок” [29, с. 13]. Ця норма встановлена ст. 96 Кодексу законів про працю України, де зазначено, що „присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам проводиться власником або уповноваженим ним органом згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)” [60, с. 36]. Підвищення кваліфікаційних розрядів є водночас матеріальною і статусною мотивацією, „кваліфікаційні розряди підвищуються насамперед робітникам, які успішно виконують встановлені норми праці і сумлінно ставляться до своїх трудових обов'язків. Право на підвищення розряду мають робітники, які успішно виконують роботи більш високого розряду не менш як три місяці і склали кваліфікаційний екзаме́н” [60, с. 36]. Це стосується всіх дорожніх підприємств незалежно від форм власності і господарювання. Кваліфікаційні розряди присвоює спеціальна

комісія, яку створює власник або уповноважений ним орган наказом, розпорядженням або рішенням.

Присвоєння кваліфікаційних розрядів працівникам та їх підвищення треба безпосередньо пов'язувати з кваліфікацією робіт, які вони переважно виконують. Складність, важливість, відповідальність, шкідливість та інші ознаки та їх ступені є основою для присвоєння працівникам кваліфікаційних розрядів. Для забезпечення єдиного підходу до оцінки рівня кваліфікації і підготовки працівників, присвоєння розрядів для кожної професії і спеціальності наперед доцільно розробити кваліфікаційні вимоги (характеристики), в яких визначити, що повинен знати, уміти і якими навичками повинен володіти працівник. Для існуючої в дорожньому господарстві шестирозрядної тарифної сітки необхідно для кожної категорії працівників мати шість кваліфікаційних характеристик, кожна з яких містить три розділи: характеристика основної роботи; вимоги до знань працівника; приклади найтипівіших робіт, які повинен виконувати працівник конкретної спеціальності і відповідного розряду.

„Порядок застосування кваліфікаційних характеристик, встановлення і підвищення розрядів, внесення змін і доповнень викладено в „Загальних положеннях” довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників” [42, с. 5]. Для присвоєння відповідного розряду, крім завдань, обов'язків і знань зі спеціальності, передбачених відповідними кваліфікаційними характеристиками, працівники повинні знати й дотримуватись правил і норм охорони праці, виробничої санітарії та протипожежного захисту.

Для полегшення роботи тарифно-кваліфікаційних комісій і забезпечення єдиного підходу до оцінки рівня кваліфікації підготовки працівників і присвоєння розрядів необхідні розгорнуті професійно-кваліфікаційні карти, в яких би містилися кількісні показники з можливою їх бальною оцінкою, на основі якої за сумою балів і прийнятою відповідною шкалою потрібно присвоювати кваліфікаційний розряд. Загальна сума балів за всіма показниками дозволить об'єктивно оцінити рівень кваліфікації працівника й присвоїти відповідний кваліфікаційний розряд.

У формі професійно-кваліфікаційної карти одночасно подаються вимоги до виконавця, який претендує на присвоєння розряду, та інформація про сам факт присвоєння розряду [26, с.194 ; 113, с.78]. Основою професійно-кваліфікаційної карти є кваліфікаційні ознаки, які мають кількісні параметри. Це – загальна і спеціальна освіта, яка виражається тривалістю навчання, стаж роботи за спеціальністю, складність виконуваних робіт, клас кваліфікації, складність засобів праці тощо. Через кваліфікаційні чинники і ознаки за допомогою умовних одиниць (балів) можна оцінити рівень професійної підготовки, уміння і майстерність виконавця та інші показники. Присвоювати (підвищувати) кваліфікаційний розряд слід за загальною (розрахунковою) сумою балів усіх кваліфікаційних чинників і ознак. Приклад схеми контрольної професійно-кваліфікаційної карти подається в дод. С. Запропонованих показників достатньо, щоб через умовні одиниці (бали) присвоїти працівникові відповідний розряд. Форму контрольної професійно-кваліфікаційної карти затверджує кваліфікаційна комісія за погодженням з комітетом профспілки, на основі якої присвоюється відповідний розряд, і це оформляють документально (наказом, розпорядженням). Присвоєний працівникові розряд заноситься в його трудову книжку.

Присвоюючи кваліфікаційні розряди, доцільно також використовувати бальну оцінку таких критеріїв, як особисті якості працівника, його кваліфікаційну характеристику та інші чинники. Для цього можна використати рекомендовану методику присвоєння кваліфікаційних розрядів трактористам-машиністам, яка передбачає певні співвідношення показників (загальноосвітня і спеціальна підготовка, стаж роботи, класність тощо) та їх оцінки в балах з наступним переведенням бальної оцінки в розмір тарифного розряду (дод. Т). Для переведення бальної оцінки в значення тарифного розряду підраховують суму балів і за спеціальною шкалою встановлюють кваліфікаційний розряд механізатору (дод. У).

Різні методичні підходи до присвоєння кваліфікаційних розрядів окремим категоріям працівників (трактористам-машиністам, працівникам тваринництва, ремонтної майстерні, на ремонтно-будівельних і господарських

роботах) не сприяють підвищенню якості цієї роботи в господарствах. Незважаючи на те, що роботи, які виконують працівники, різняться, методика присвоєння кваліфікаційних розрядів працівникам дорожніх підприємств, у тому числі й працівникам кінно-ручних робіт, може бути єдиною з врахуванням розмаїтості і складності виконання робіт, різних завдань і обов'язків та впливу інших чинників.

Присвоєння і підвищення кваліфікаційного розряду повинно базуватися на об'єктивних даних з відповідною бальною оцінкою, які заносяться до контрольної професійно-кваліфікаційної карти працівника. Використовуючи бальну оцінку попередніх даних та знання й уміння працівника на іспитах, комісія на основі шкали бальної оцінки присвоює чи підвищує кваліфікаційний розряд.

Отже, тарифну систему для працівників дорожніх підприємств необхідно удосконалювати на основі єдиної тарифної сітки та наближення методичних підходів до присвоєння кваліфікаційних розрядів і тарифікації робіт. На основі чинних нормативно-правових актів доцільно розробити положення про порядок присвоєння і підвищення кваліфікаційних розрядів працівникам і переведення на роботу вищої кваліфікації, в з вищою оплатою праці, що посилить роль тарифної системи як стимулюючої та регулювальної основи високопродуктивної праці.

Обґрунтована диференціація розмірів оплати праці залежно від кваліфікації та складності виконуваних робіт на основі єдиної тарифної сітки стане важливим засобом стимулювання підвищення кваліфікації працівників і поліпшення індивідуальних результатів їх праці. Досягти мотиваційного впливу на працівників за допомогою єдиної тарифної сітки можна тоді, коли міжрозрядна різниця становитиме не менше 10 %, а шкала тарифних коефіцієнтів буде прогресивною і тарифний коефіцієнт кожного наступного розряду підвищуватиметься з наростанням від розряду до розряду. Тобто мотиваційного впливу на працівника щодо підвищення рівня кваліфікації можна досягти і за меншої кількості тарифних розрядів, що конкретизується на рівні окремо взятого дорожньогосподарського підприємства.

Не менш важливим мотиваційним чинником для працівників є сам факт присвоєння і підвищення кваліфікаційних розрядів. При цьому змінюється статус працівника, тобто вступає в дію статусна мотивація, коли працівник бажає одержати вищий розряд не тільки для підвищення заробітку, а й для професійного і фахового росту, визнання в колективі, що проявляється в якнайповнішому виявленні потенційних можливостей працівника. Для посилення мотиваційного механізму самого процесу присвоєння і підвищення кваліфікаційних розрядів необхідна система накопичення і збереження інформації про працівника, основою якої можуть бути контрольні професійно-кваліфікаційні карти.

3.2. Основні напрями підвищення рівня оплати праці в дорожніх підприємствах

Організація оплати праці в дорожніх підприємствах може бути ефективною, коли результати виробництва тісно пов'язуватимуться з рівнем оплати. Збільшення виробництва продукції у фізичному обсязі залежить від урожайності дорожніх культур і продуктивності тварин, а її вартість – від цін на дорожню продукцію. Кінцевим результативним показником виробничої діяльності кожного виробничого підрозділу є валовий дохід, який визначається як різниця між вартістю продукції в цінах реалізації і матеріальними витратами на її виробництво. За економічним змістом валовий дохід складається із суми оплати праці та чистого доходу (прибутку) і є джерелом формування фонду оплати праці. Основною умовою зростання фонду оплати праці дорожніх підприємств є збільшення валового доходу за рахунок зростання обсягів і розширення виробництва та підвищення продуктивності праці, або за сталих обсягів виробництва – збільшення прибутку за рахунок ефективного використання ресурсів виробництва та зниження витрат на одиницю виробленої продукції.

У методичних рекомендаціях зазначено, що „показниками регулювання розмірів фонду оплати праці, збільшення його розмірів є темпи зростання

товарної, реалізованої, чистої продукції, продуктивності виробництва та праці і зниження витрат усіх видів ресурсів на виробництво продукції. Основними з них в

Фонд оплати праці необхідно прив'язувати до обсягу чистої продукції через розрахунок нормативів. Обсяг чистої продукції обчислюється як різниця між обсягом реалізованої продукції й амортизаційними, матеріальними і прирівняними до них витратами у собівартості реалізованої продукції. Зокрема, використання обсягу чистої продукції замість реалізованої у розрахунках фонду оплати праці дає можливість усунути вплив на його динаміку матеріальних, прирівняних до них витрат і амортизації, які можуть суттєво впливати на обсяги реалізованої продукції у разі підвищення цін на матеріальні та енергетичні ресурси й основні фонди, що постійно відбувається сьогодні і не є результатом трудових зусиль працівників.

Для контролю за збільшенням фонду оплати праці його приріст доцільно пов'язувати з обсягом виробництва, зростанням продуктивності праці, зниженням витрат на 1 грн. продукції і розраховувати норматив фонду оплати праці на одну гривню чистої продукції. Діленням фонду оплати праці базисного періоду на обсяг чистої продукції упродовж нього визначається прирістний норматив фонду оплати праці, за допомогою якого регулюють розмір фонду оплати праці на підприємстві у разі збільшення фактичного обсягу чистої продукції порівняно з базовим показником.

Останнім часом як на законодавчому, так і на виконавчому рівнях акцентується увага на одному з реальних джерел підвищення рівня заробітної плати – збільшенні питомої ваги фонду оплати праці у валових витратах.

Таблиця 3.6

**Структура витрат на виробництво дорожньогосподарської продукції в
дорожніх підприємствах***

	Рік
--	-----

Показник	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2011 р. до 2005р. (+;-)
Всього витрат, %	100	100	100	100	100	100	100	x
в т.ч. : витрати на оплату праці, %	14,3	14,7	15,4	14,6	14,2	15,1	12,4	-1,9
матеріальні затрати, які увійшли до собівартості продукції, %	64,0	66,7	66,9	69,1	70,0	71,1	74,5	+10,5
інші затрати в структурі собівартості продукції, %	21,7	18,6	17,7	16,7	15,8	13,8	13,1	- 8,6

*Розраховано за [160, с.55;161, с.53; 166, с.106; 167, с.124; 168, с.114].

За даними зведених форм звітності дорожніх підприємств Тернопільської області у 2011 році питома вага фонду оплати праці у валових витратах не сягла 30% майже в усіх районах області за винятком Чортківського, де цей показник становить 31,4%, а в середньому за 2008-2011 роки – 32,5%. У більшості районів фонд оплати праці у структурі валових витрат складає менше 15%, а у Кременецькому районі – 6,7%, у Зборівському – 7,0%, у Тербовлянському – 7,8%.

Для виконання прийнятих галузевих гарантій та досягнення 30% фонду оплати праці у валових витратах в усіх районах області необхідно було б додатково виділити у 2010 році 66359,2 тис. грн. (табл.3.8), а, зважаючи на те, що у 2011 році частка фонду оплати праці у валових витратах дорожніх підприємств знизилась до 13,2%, то у фонд оплати необхідно виділити ще більше коштів, ніж у 2010 році, щоб досягти 30% рівня у валових витратах.

Удосконалення організації оплати праці і підвищення її рівня повинно відбуватись через дотримання державного і договірною регулювання

заробітної плати в дорожніх підприємствах всіх форм власності і господарювання (рис. 3.2).

Галузевою угодою передбачено, що „форми і системи оплати праці, тарифні сітки, відрядні розцінки, схеми посадових окладів, перелік, розміри та умови виплати надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством” [29, с.11 п. 6.7].

Це можливе у разі зростання суми реалізації і зменшення матеріальних витрат у дорожніх підприємствах. Із зростанням чистої продукції збільшується фонд нагромадження і споживання, він є основною умовою правильного розподілу доходів, оптимального поєднання фондів нагромадження та особистого споживання. Основне не збільшувати відсотки відрахувань у фонд нагромадження за рахунок зниження споживання або навпаки, а встановити оптимальне співвідношення між ними. Якоїсь однієї пропорції між нагромадженням і споживанням для всіх господарств рекомендувати недоцільно. Проте для вибору необхідного варіанта економічного розвитку в господарствах з приблизно однаковими умовами виробництва, в яких гарантований розмір оплати праці всіх працівників розрахований виходячи з прийнятого мінімального рівня, можна рекомендувати норматив відрахувань у фонд оплати праці.



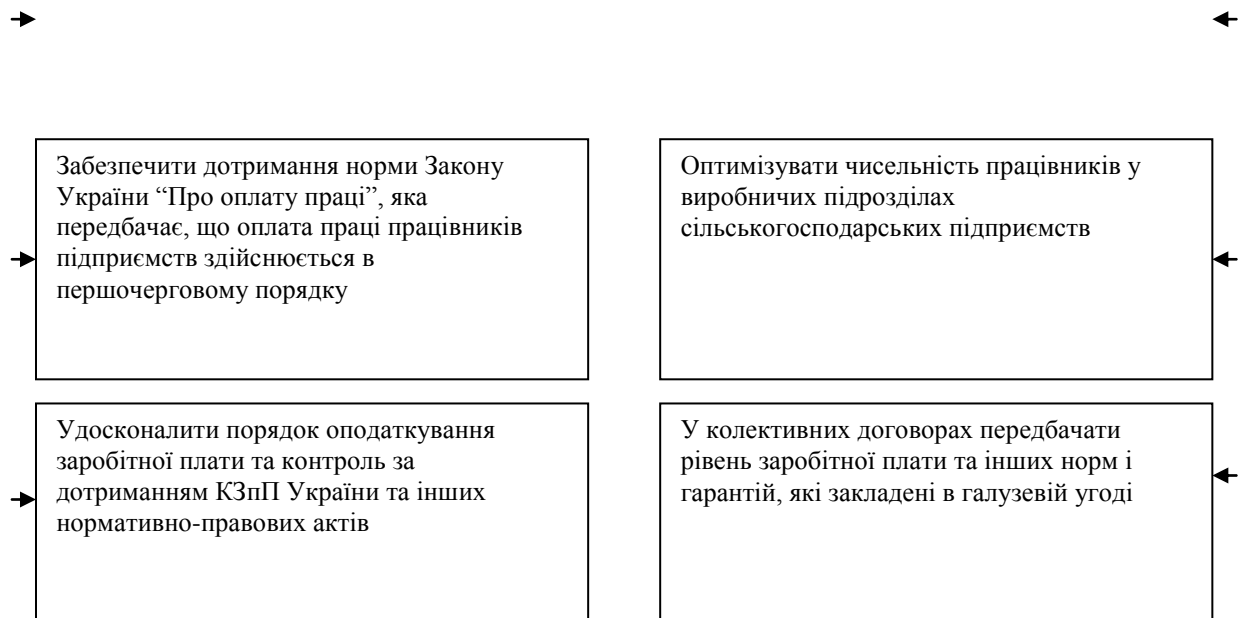


Рис. 3.2. Основні напрями удосконалення організації та підвищення рівня оплати праці *.

* Джерело: узагальнення автора.

За даними кореляційно-регресійного аналізу впливу різних чинників на рівень оплати праці (дод. Ф) встановлена досить висока залежність між рівнем оплати і продуктивністю праці, фондоозброєністю, матеріальними витратами, забезпеченістю дорожньогосподарськими угіддями та чисельністю працівників. Ця залежність вказує на те, що рівень оплати праці можна підвищувати за рахунок зростання її продуктивності з використанням дорожньогосподарськими підприємствами усіх наявних резервів зростання цього показника: оновлення основних фондів та покращення їх використання, забезпечення систематичного зниження матеріальних витрат на одиницю продукції, інтенсивного використання дорожніх угідь та оптимізації чисельності працівників.

За останні роки маса прибутку та рівень рентабельності дорожніх підприємств і кількість прибуткових підприємств збільшились, зменшилась кількість збиткових підприємств і зросла сума прибутку в розрахунку на одне господарство (табл. 3.9).

Показники табл. 3.9 свідчать, що кількість великих підприємств має тенденцію до зменшення, проте у 2011 році порівняно з 2005 роком прибуток цих підприємств збільшився на 111 млн. грн., зросла сума прибутку на одне господарство на 672,7 тис. грн., або у 5,6 раза, зменшилась кількість збиткових

підприємств, підвищився рівень рентабельності дорожньогосподарської продукції, загалом ці підприємства із збиткових стали прибутковими. Тобто в дорожніх підприємствах Тернопільської області створилися резерви для підвищення рівня заробітної плати за рахунок прибутків.

Таблиця 3.9

**Прибутки дорожніх підприємств
Тернопільської області, 2005-2011 рр.***

Показник	Рік							2011 р. до 2005р., (+-)
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Прибуток, збиток (-), млн. грн.	38	-18	-6	45	54	61	149	+111
До загальної кількості підприємств, %	67,6	34,9	36,6	56,9	71,9	54,7	68,4	+0,8
Сума прибутку в розрахунку на одне підприємство, тис. грн.	143,9	71,9	147,0	249,4	227,0	407,3	816,6	+672,7
Сума збитку в розрахунку на одне господарство, тис. грн.	113,7	85,1	103,1	98,6	114,5	121,9	153,1	+39,4
Рівень рентабельності від реалізації продукції дорожнього господарства, %	-18,2	-3,4	-6,9	18,1	12,5	7,9	22,6	+40,8

*Розраховано за [161, с. 50-51].

** За винятком підприємств, що ведуть спрощений бухгалтерський облік.

Прибутковість дорожніх підприємств і стабільний рівень рентабельності від реалізації продукції дорожнього господарства в 2008-2011 роках дає можливість стимулювати працівників дорожніх підприємств за участь у прибутках і доходах як результативних показниках ефективності.

Чистий прибуток підприємств повинен стати об'єктом розподілу “за принципом: 50% – у розпорядженні роботодавця, 25% – у фонд соціальної

підтримки працівників; 25% спрямовується у вигляді додаткової складової заробітку на безпосередню мотивацію персоналу підприємства” [5, с. 48]. Такий розподіл стає реальним чинником впливу на результати виробництва як для роботодавців, так і найманих працівників.

Оскільки підприємства самостійно розробляють положення про преміювання для різних категорій працівників, виходячи з конкретних умов і завдань, які стоять перед відповідними працівниками і виробничими підрозділами, то необхідно враховувати низку обставин. Насамперед створювати фонд преміювання, зважаючи на те, що в дорожньому господарстві недостатньо виділяють коштів у фонд додаткової заробітної плати та на виплату інших заохочувальних і компенсаційних виплат, і порівняно з іншими видами економічної діяльності ці показники найнижчі (табл. 3.10).

З наведених даних у табл. 3.10 видно, що в дорожньому господарстві фонд основної заробітної плати має найвищу питому вагу у загальному фонді порівняно з іншими галузями економіки і становить 87,5%, тоді як загалом в економіці Тернопільської області цей показник – 64,2%, в промисловості – 64,7%, в будівництві – 75,2 %. Відповідно, питома вага додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат у дорожньому господарстві найменша і становить відповідно 11,4 % і 1,1 %. Ці показники нерівномірно встановилися в районах і коливаються від найвищого рівня 23,9% до 4,5%.

Якщо основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці і тарифних ставок (окладів) й відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців, то виходить, що в дорожньому господарстві намагаються забезпечити лише основну частину заробітної плати (мінімальний рівень) і не залишається коштів на додаткову заробітну плату. Тобто скорочується матеріальне стимулювання за працю понад установлені норми, за трудові успіхи, за особливі умови праці. Не видаються доплати і надбавки, передбачені чинним законодавством і премії, пов’язані з виконанням виробничих завдань. Також скорочуються заохочувальні, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати.

Застосування різних доплат і надбавок до тарифних ставок та посадових окладів залежить від виробничих умов конкретного підприємства. Умови запровадження і розміри надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат повинні встановлюватись виходячи з фінансових можливостей господарства і конкретизуватись у колективному договорі.

На нашу думку, у колективних договорах дорожніх підприємств необхідно передбачати виплату працівникам гарантованих доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів, як це зазначено в генеральній та галузевій угодах (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Перелік та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок та посадових окладів працівників*

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2
ДОПЛАТИ	
За суміщення професій, посад	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і посадовими окладами суміщуваних посад з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу роботи	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються одержаною економією за тарифними ставками і посадовими окладами за наявності вакансій у штатному розписі з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За виконання обов'язків тимчасово	До 100% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника з урахуванням обсягів додатково

відсутнього працівника	виконуваних робіт
За роботу у важких і шкідливих, особливо важких, особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4,8 та 12%, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 та 24% тарифної ставки (посадового окладу)
За інтенсивність праці робітників	12% тарифної ставки

Продовження таблиці 3.11

1	2
За роботу в нічний час (з 22 ⁰⁰ до 6 ⁰⁰)	40% годинної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час
За роботу у вечірній час (з 18 ⁰⁰ до 22 ⁰⁰)	20% годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи у вечірню зміну
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	З чисельністю робітників: до 10 осіб – 15%, 11-25 осіб – 25%, понад 25 осіб – 40% тарифної ставки; ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 осіб, встановлюється доплата в розмірі 50% відповідної доплати бригадиру
За ненормований робочий день для водіїв легкових автомобілів	25% місячної тарифної ставки (окладу)
На період освоєння нових норм трудових витрат	Підвищення відрядних розцінок на 20%, підвищення тарифних ставок на 10%
За науковий ступінь кандидата, доктора наук	Відповідно 15 і 20% (посадового окладу), доплати проводяться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з напрямом наукової дисертації

За почесні звання „Заслужений”, або спортивне звання	20% (посадового окладу, тарифної ставки) Доплати проводять у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з почесним або спортивним званням
--	---

Продовження таблиці 3.11

1	2
НАДБАВКИ	
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: ІІІ розряду – 12% ІV розряду – 16% V розряду – 20 % VI і більш високих розрядів – 24%
За класність водіям	I класу – 25% тарифної ставки (місячного окладу) II класу – 10 % тарифної ставки (місячного окладу)
За класність трактористам-машиністам	I класу – 20% тарифної ставки II класу – 10% тарифної ставки

*Джерело: [29, с. 35-36].

Про ефективність роботи дорожніх підприємств різних організаційно-правових форм господарювання можна говорити, проаналізувавши економічні показники їх діяльності (табл.3.12). Для аналізу використані показники дорожніх підприємств за винятком підсобних господарств і підприємств, що ведуть спрощений бухгалтерський облік.

У країнах ринкової економіки знаходить поширення система участі в акційному капіталі, стає популярною купівля акцій підприємства його робітниками і службовцями. На думку окремих економістів, „ця форма економічного стимулювання дозволяє сконцентрувати увагу співробітників на покращення діяльності фірми і брати участь у розподілі прибутків” [99, с. 146]. Така форма стимулювання поєднує мотиваційні інтереси менеджерів, робітників і власників фірм, сприяє залученню всіх працівників підприємств до економічної системи. Ця система стимулювання знайшла розповсюдження в

США, Франції [127, с.157] і передбачається, що 25% американських робітників будуть охоплені цією формою матеріальної компенсації [99, с. 146].

Стимулювання окремого працівника підприємства може здійснюватися також не тільки через виплати зарплати, а й у формі окремих відрахувань на соціальні потреби та інші заходи. Підприємства можуть оплачувати своїм працівникам навчання та підвищення кваліфікації, сплачувати внески за працівника на медичне та пенсійне страхування, організувати безкоштовні обіди, спецхарчування працівників, зайнятих у важких і шкідливих для здоров'я умовах праці, частково або повністю оплачувати проїзд працівників на роботу і з роботи, надавати додаткові оплачувані відпустки тощо. Такі заходи стимулювання працівників будуть мотиваційним чинником у поліпшенні результатів роботи підприємств та утриманні працівників у дорожніх підприємствах.

Для визначення показників рівня заробітної плати на перспективу в дорожніх підприємствах, районі чи області найбільш розповсюджений метод екстраполяції. Незважаючи на те, що екстраполяція динамічного ряду є дещо умовною через відсутність масових статистичних даних в окремому дорожньогосподарському підприємстві, цей метод можна використовувати для прогнозування показників рівня оплати праці. Вирівнювання показників оплати праці рівнянням прямої за певний період часу дає можливість встановити середньорічний приріст, а також окремі значення показників.

На підставі даних рівня середньомісячної заробітної плати в дорожніх підприємствах Тернопільської області за 2000-2011 роки можна розрахувати темп росту середньомісячної заробітної плати, який використаний для прогнозування (табл. 3.13).

Таблиця 3.13

**Абсолютний приріст і темпи росту оплати праці у
Великобerezовицькій ДЕД за 2000-2011 рр.***

Рік	Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн.	Абсолютний приріст, грн.	Темп росту, %
1	2	3	4
2000	61,46	-	-
2001	66,63	5,17	8,4
2002	74,99	8,36	12,5
2003	80,98	5,99	8,0
2004	67,65	-13,33	-16,5
2005	85,81	18,16	26,8
2006	109,34	23,53	27,4
2007	144,59	35,25	32,2
2008	228,59	84,00	58,0
2009	338,64	110,05	48,1
2010	457,81	119,17	35,2
2011	630,75	172,94	37,8
В середньому за 2000-2011	x	51,75	25,3

*Розраховано за даними Головного управління статистики у Тернопільській області.

За даними табл. 3.13, абсолютні прирости і темпи росту середньомісячної номінальної заробітної плати мають тенденцію до зростання, за винятком 2000 року, коли абсолютний приріст зменшився на 13,33 грн., а темп спаду становив 16,5%. За нашими даними, середній абсолютний приріст становитиме 51,75 грн., а середній темп росту – 25,3 %.

Для підвищення рівня заробітної плати необхідно знаходити резерви як на державному рівні, так і на рівні конкретного дорожньогосподарського підприємства (дод. X). Зокрема, на рівні підприємства – за рахунок підвищення продуктивності праці на основі збільшення виробництва продукції та зменшення чисельності працівників; оптимізації чисельності працівників на робочих місцях на основі науково-обґрунтованих норм праці; оптимізації

матеріальних затрат на основі діючих норм і нормативів щодо їх витрачання; збільшення виробництва екологічно чистої продукції і підвищення цін її реалізації та одержання додаткових прибутків; збільшення прибутків на основі організації переробки і реалізації продукції безпосередньо дорожньогосподарськими підприємствами.

На рівні держави – за рахунок дотацій на гектар посіву, голову тварин, вироблену дорожньогосподарську продукцію; надання пільгових кредитів на розвиток виробництва та переробку дорожньогосподарської продукції; перерозподілу маси прибутку між виробниками дорожньогосподарської продукції і переробною промисловістю; надання податкових пільг для тих дорожніх підприємств, які вкладають кошти у розвиток виробництва; збільшення маси прибутку на основі паритету цін на дорожньогосподарську продукцію та засоби виробництва; зниження податку на додану вартість на збиткову, але необхідну для держави продукцію.

3.3. Формування мотиваційної системи стимулювання трудової активності працівників

Поняття "Мотивація праці" і пов'язані з ним заходи і дії в практиці управління дорожньогосподарським виробництвом достатньо широко почали використовуватися відносно недавно, в основному з початком реформ. Причому в нього було фактично включено і все те, що раніше визначалося поняттям "Стимулювання праці". Проте механізм дії на мотивацію праці працівників залишився фактично тим самим.

На нашу думку під мотивацією праці необхідно розуміти сукупність внутрішніх рушійних сил, що спонукають працівників до трудової діяльності для задоволення певних потреб і реалізації відповідних інтересів.

Отже, формування цих сил починається з появи потреб, на основі яких виникають інтереси, що переходять потім в певні цінності. Останні ж власне і утілюються в систему мотивів, мотиваційних установок трудової діяльності працівників.

Механізм формування мотивації праці визначається трьома групами складових.

Перша їх група - це особисті якості працівника, визначальний характер і сила його трудової поведінки (активний-пасивний, творець-виконавець, ведучий-ведомий, колективіст-індивідуаліст і тому подібне). Сюди ж належать його приналежність до демографічних груп, стан здоров'я і рівень професійної підготовки.

Другу групу утворюють ціннісні орієнтації у сфері трудової діяльності, які пред'являються до праці працівником. Вони спонукають трудову активність людини через реалізацію в праці його особистих якостей і виявляються в тій чи іншій мірі у формі трудової самореалізації. Складаються з двох груп орієнтацій: матеріальних і соціальних.

Матеріальні - це все те, що направлене на рівень і якість життя, на виробничий розвиток.

Соціальні орієнтації - направлені, головним чином, на творчі задатки праці, можливість творчої самореалізації, її суспільну значущість. Пов'язані з моральною, емоційно-психологічною "комфортністю" трудової діяльності.

Третя група складових трудової мотивації є, у свою чергу, похідною від другої, обтяженої конкретною ситуацією в сім'ї, на виробництві, в суспільстві. Працівник сприймає її як в тій чи іншій мірі допустиму, прийнятну, але при цьому частіше - як тимчасову, яка може або покращити, або погіршити. Дана властивість третьої групи складових вносить до загальної системи мотивації праці елементи нестійкості. Але, з іншого боку, саме завдяки ній остання стає адаптивною, сприйнятливою до конкретної ситуації, і в цілому набуває властивості до розвитку.

Умови реалізації мотивації праці, якою володіють соціально-професійні групи працівників, що склалися в господарствах, можуть істотно розрізнятися залежно від конкретної ситуації. Проте загальним для всіх є принцип переважного використання стимулюючих умов і чинників. Це, втім, не виключає і одночасного застосування різних мір примусової дії.

В цілому ж завданням управління є побудова такої системи дій, при якій би кожен працівник задовольняв свої потреби і досягав своїх інтересів через реалізацію завдань і підрозділу, і підприємства, де він трудиться.

Подібна інтеграція інтересів має об'єктивні передумови до прояву істотних відмінностей. Вони обумовлюються особливостями в правовому статусі і у виконуваних функціях різними соціально-професійними групами працівників. Загальна тенденція тут така: чим вище статус, ширше і відповідальніше функції працівника, тим глибше ототожнення його особистих інтересів з інтересами підприємства і навіть прагнення пристосувати останні для реалізації перших, тобто привести цілі підприємства в відповідність зі своїми власними цілями.

На диференціацію працівників за даною ознакою впливають організаційно-правова форма господарювання, спеціалізація виробництва. Проте, не дивлячись на це, для більшості підприємств характерна певна базова структура. Її нижчий ступінь утворюють найняті робітники, для яких головним і чи не єдиним мотивом участі в діяльності підприємства є матеріальна (грошова) винагорода. Але можливо і поєднання з короткостроковими інтересами господарства.

Подальші три групи утворюють працівники-співвласники підприємства:

- 1) виробничі робочі (кадри масових професій);
- 2) керівники середньої ланки, фахівці;
- 3) керівники і фахівці вищої ланки.

Для працівників всіх цих груп характерне поєднання мотиву матеріальної винагороди, різного ступеня самореалізації своїх здібностей і устремлінь в праці, з одного боку, і ототожнення, добровільна заміна власних цілей цілями підприємства - з іншого. Мотиваційна ж сфера працівників 2-ої і 3-ої груп в частині інтеграції інтересів розширюється за рахунок наявності у них орієнтацій і можливостей пристосувати цілі підприємства власним цілям. Причому у керівників вищої ланки роль цього мотиву має тенденцію до посилення.

Вся сукупність умов і чинників мотивації праці складається з трьох відомих підсистем:

- технологічні - умови і чинники, визначальний характер і рівень технології виробництва, умови праці, а також ступінь участі працівників в управлінні всім цим;
- економічні - пов'язані з матеріальною зацікавленістю і відповідальністю в зростанні виробництва і реалізації продукції, зниженням витрат і збереженням екології;
- соціальні - характеризуючі ступінь задоволення соціальних потреб, престижності і значущості праці, моральне задоволення, самостійність, можливість творчості і так далі

Головне - активізувати кожного працівника з урахуванням його мотиваційних установок, особистих якостей, з одного боку, і реально потенційними умовами виробництва - з іншого. В результаті як основна типологічна ознака виділення груп працівників, особливо кадрів масових професій, необхідно використовувати їх готовність до активізації через самоорганізацію на основі внутрішньогосподарчих форм організації праці і виробництва.

На даній основі, і зважаючи на реальну ситуацію, вдосконалення стимулювання праці і трудових відносин в цілому можна здійснювати виходячи з наявності в господарствах наступних типових по характеру трудової мотивації груп працівників масових професій .

Крім критерію самостійності і пов'язаної з ним можливості прояву індивідуальної ініціативи, а також відповідальності, кожна з груп, як було показано раніше при розгляді об'єктивних можливостей прояву працівниками солідарної поведінки, характеризується різним рівнем спільності інтересів і істотними відмінностями в сприйнятті соціально психологічних сторін трудової діяльності.

Так, відмінними рисами першої групи працівників є відносно слабкий реальний прояв колективних виробничо-економічних інтересів, і для їх підтримки на належному рівні необхідна зовнішня (по відношенню до

працівника) нормативно-управлінська дія. Одночасно для членів цієї групи велике значення має можливість постійного і інтенсивного не формального трудового спілкування.

Друга група працівників - це типова мала соціально-трудова група з характерними для неї особливостями: високою спільністю інтересів і соціально-психологічною сумісністю. Для її членів характерне усвідомлення переваг колективних зусиль для реалізації індивідуальних інтересів.

Третю групу утворюють, як правило, працівники-індивідуалісти по характеру і вихованню, не охочі розділяти відповідальність з іншими людьми.

Головне в цих умовах - просунутість внутрішньогосподарчого реформування, включаючи і відносини власності.

Керівники і фахівці дорожніх підприємств по характеру мотивації праці однорідніші, ніж кадри масових професій. Їх практично немає в першій групі, в одиничних випадках зустрічаються в третій і, отже, в переважній більшості полягають в другій.

Грунтуючись на даному угрупованні працівників, можна в кожному дорожньому підприємстві визначати основні моделі мотивації трудової діяльності. При цьому склад мотивів може дещо змінюватись. Найбільш характерні з них, складові основу внутрішніх і суб'єктивно значущих зовнішніх спонукальних сил до праці в даний час і на найближчі роки, представлені в таблиці 3.3 як елементи моделей трудової мотивації.

У нинішніх умовах господарювання і життя на селі, коли головною метою стає проблема виживання, посилюється значення економічних мотивів. Разом з цим в їх структурі, за джерелами задоволення потреб, що стоять за ними, відбуваються істотні зміни. Найбільш значні з них - різке зростання ролі доходів від особистих приватних господарств, яке багато в чому пов'язане з чинником роботи населення в дорожніх підприємствах. Останнє, як широко відомо, дозволяє власникам садиб для їх розвитку використовувати через різні канали різноманітні ресурси суспільного господарства.

Дана обставина, а також інші умови привели до того, що різні канали задоволення матеріальних потреб почали сприйматися більшістю працівників

як достатньо самостійні мотиви, спонукання трудової діяльності. Це слід враховувати при вдосконаленні стимулювання праці і трудових відносин в цілому.

Насичення показників моделей праці числовими даними відразу ж виявляє те, як істотна диференціація в більшості господарств по характеру і силі різних мотивів до праці, і настільки індивідуальним до кожної соціальної групи працівників і навіть до кожного з них повинен бути підхід при реформуванні організації виробництва і розподільних відносин.

Таблиця 3.3

Основні моделі мотивації праці в дорожніх підприємствах у сучасних умовах господарювання

Фактори і умови мотивації	Групи працівників за характером мотивації				
	Виконавча робота		Самостійно-виконавча робота		Самостійна праця
	Соціально-економічна мотивація	Економічна мотивація	Соціально-економічна мотивація	Економічна мотивація	
1	2	3	4	5	6
1. Орієнтація на самостійність в роботі	Практично не проявляється		На середньому і високому рівні		На високому рівні
2. Орієнтація на самовираження в роботі	Проявляються на рівні виконання робочих прийомів	Практично відсутні	Від середнього до високого рівня, по відношенню до всієї роботи	Від низького до середнього рівня, по відношенню до окремих операцій роботи	Переважно на високому рівні
3. Розвиненість економічних по-треб і інтересів	Від низького до високого		Від середньої до високої	Від середньої до занадто низької	Від середнього до дуже високого
4. Переваги в формах власності	Зацікавленість проявляється в основному відносно продукції		Індивідуально-колективна		Приватно-індивідуальна
5. Вимоги до умов праці	Від середніх до високих, з орієнтацією на їх задоволення адміністрацією		Від середніх до високих, з власною значною участю в їх підтримці і покращанні		Від низьких до високих, з орієнтацією на власні сили
6. Орієнтації на оцінку колективом	На середньому і високому рівнях	На низькому і середньому	На середньому і високому рівнях	На низькому і середньому	На низькому рівні
7. Сприйняття суспільної	На середньому	На низькому рівні	На середньому	На низькому рівні	На низькому рівні

Фактори і умови мотивації	Групи працівників за характером мотивації				Самостійна праця
	Виконавча робота		Самостійно-виконавча робота		
	Соціально-економічна мотивація	Економічна мотивація	Соціально-економічна мотивація	Економічна мотивація	
значущості праці	рівні		рівні		
8. Можливість професійного росту	-//-	-//-	-//-	-//-	Від низького до високого рівня
9. Солідарність в роботі	Слабка		Середня	Сильна	Слабка
10. Побоювання втратити роботу	Проявляється від слабого до сильного		Проявляється від слабого до середнього		Практично не проявляється

Джерело: дослідження автора

Для орієнтування приводимо усереднені дані визначення характеру і ступеня мотивації праці, отримані в дорожніх підприємствах різних організаційно-правових форм областей України.

Найбільш істотні висновки, які слід зробити на основі представлених даних і які необхідно враховувати при вирішенні питань трудових відносин в підприємствах, зводяться до наступного.

По-перше, в мотивації праці дорожніх працівників явно переважають риси колективістського, по суті відносин найманої праці, де важливі перш за все:

- а) справедлива оплата за кількість і якість праці;
- б) можливість з цікавістю працювати і мати повагу в колективі.

По-друге, висунення в мотиваційне ядро елементу "побоювання втратити роботу" - нове явище для системи мотивації праці вітчизняного дорожнього господарства. Його поява закономірна для ринкових відносин, але таке високе місце є результатом політики радикалізму і стихійності.

В результаті може відбутися надмірний зсув в системі мотивації праці від спонукальних мотивів до страху. А звідси прямий шлях або до підневільної праці, або швидше до протесту, в усякому разі, не до трудової мотивації власника, господаря.

По-третє, помітно і інший зсув - в матеріальних стимулах: від оплати праці в суспільному виробництві до зацікавленості в доходах підприємства.

По-четверте, цілком очевидно, що в нинішній ситуації поки не отримали розвитку якраз ті мотиви (власність, ініціатива, самостійність і ін.), які відповідно до наявних уявлень і повинні були діяти як чинник підвищення трудової активності в ринкових умовах. Разом з тим не можна не помічати їх зростаючої ролі там, де відбуваються реальні зміни у відносинах власності, в їх соціально-економічному наповненні, де враховується характер мотиваційних установок працівників. Це помітно на обласному рівні, але ще більш - на рівні підприємств.

По-п'яте, знаходження в мотиваційному ядрі таких соціальних спонукачів праці, якими є установки на цікаву роботу і пошану в колективі, не є випадковістю, характерною лише для окремих підприємств. Буде також помилкою відносити це на рахунок менталітету, збереженого нашим селянством з радянського минулого.

У структурі мотиваційного механізму його соціальні елементи виконують важливу роль у формуванні якісної сторони особи працівника як носія робочої сили, соціально значущої і для самої людини, і для колективу, і суспільства в цілому. Це положення зберігає свою силу і в умовах ринку.

Для визначення характеру і ступеня розвиненості мотиваційних установок різних соціально-професійних груп працівників, особливо у великих та і в середніх підприємствах, необхідно використовувати такі соціологічні методи як анкетування і експертні оцінки, а також відповідний ним інструментарій - анкету і лист експертної оцінки.

Залежно від конкретної обстановки в господарстві зміст анкети може відповідно варіювати. Проте у всіх випадках основним принципом повинні бути розкриття з необхідною повнотою мотиваційного потенціалу працівника і визначення умов його реалізації, які б оптимізували особливості потенціалу і можливості, що є у підприємства.

Анкетуванням і експертною оцінкою охоплюються, як правило, всі працівники. Це можна проводити спеціально - в процесі робіт по реформуванню і вдосконаленню умов господарювання. Можна приурочити до поновлюваної в господарствах практики атестації кадрів.

Як експертів необхідно використовувати керівників підрозділів, що займаються цими підрозділами фахівців-технологів і представників профспілкової організації.

Головним завданням проведення експертної оцінки працівників є уточнення їх особисто-трудовак якостей (активність, відповідальність, ініціативність, здатність ухвалювати самостійні рішення і сприймати нове, професійна підготовленість і мобільність, заповзятливість і тому подібне), які при самооцінці можуть нерідко завищуватися.

Обробку інформації слід проводити по кожному внутрішньогосподарчому підрозділу. Якщо вручну, то методом накопичувальних розподілів, але краще на комп'ютері з використанням звичайних статистичних програм.

Для набуття досвіду і здійснення розробок на необхідному науковому рівні слід звертатися за допомогою до наукових консультантів або ж залучати до безпосередньої участі наукові організації.

За останню сотню років світова наука виробила близько десяти теорій мотивації, відомих сьогодні кожному кваліфікованому менеджеру. На підприємствах, що практикують науковий підхід до цього завдання застосовують принципи однієї з них. Саме однієї, оскільки погляди авторитетних теоретиків розрізняються в корені, і кожна з десяти концепцій закликає керівника або менеджера по персоналу в одній і тій же ситуації поводитися по-різному. Деколи автори теорій дають нам абсолютно суперечливі поради, причому цілком докладно обгрунтовувавши їх, спираючись на результати тих або інших експериментів. Співробітник: особа або набір умовних рефлексів.

Одним з найкрупніших авторитетів в області розробок по проблемах мотивації до цього дня вважають засновника так званої гуманістичної школи психології Абрама Маслоу. Його концепція базується на виділенні в кожній людині п'яти груп потреб причому розташованих в певному ієрархічному порядку. Коли задоволені «низинні» потреби, стають актуальними «високі» - так свідчить теорія. Послідовність зростання їх така: на самому нижчому рівні

стоять фізіологічні (тепло, їжа секс і ін.), вище - потреба в безпеці, ще вище - бажання любові і пошани. Якщо і воно задоволене, то прокидається спрага самоповага. Вінцем же людських потреб Маслоу вважає самоактуалізацію. Тільки активація цього вищого рівня, на думку ученого, може збудити в людині здатність мислити творчо і відноситися до роботи з повною самовіддачею. На практиці застосовувати теорію слід так: знайти співробітника здібного до самоактуалізації (а таких згідно Маслоу існує не багато), забезпечити його всесторонньо, так, щоб той ні в чому не мав потреби, і хай собі творить на благо підприємства. Виглядає це, звичайно, красиво, але дещо утопічно. Так само вважали і автори інших психологічних шкіл. Цікавий погляд на проблему запропонував свого часу Девід Макклеланд - учений, що витратив близько двадцяти років на вивчення людських потреб як інструменту для мотивації. У відмінність від Маслоу він запропонував до розгляду всього лише три їх типи: потреба досягнення, що дозволяє людині вирішувати непосильні для інших завдання, потреба приєднання, що штовхає його на мирне врегулювання міжособових відносин, і потреба влади яка, превалюючи в людині, визначає будь-якого лідера. Згідно теорії кожна з цих груп потреб закладена в будь-якому з нас генетично, але розвинути за повною програмою може тільки одна з них. А яка саме, залежить від того, як пройшло наше дитинство. Так, дитина, привчена бути самостійним і незалежним, отримує «в нагороду» домінуючу потребу в досягненнях. Якщо батьки привчають дитину встановлювати теплі і дружні взаємини з іншими людьми, в нім особливо яскраво розвивається потреба в приєднанні. Ну, а якщо людина ще в дитинстві відчує задоволення від контролю над навколишніми людьми то потреба у владі візьме в нім верх над останніми. Менеджер по персоналу і керівник зобов'язані виявляти, яка з потреб в співробітнику домінує, і залежно від цього призначати його на ту або іншу посаду.

Послідовники теорії підкріплення ні про які потреби взагалі чути не хочуть. По суті, вони не далеко пішли від принципів вироблених академіком Павловим. Тільки його вчення про умовні рефлекси вони пропонують застосовувати не на собаках, а на людях. Провів співробітник успішну дію -

значить, треба його заохотити, допустив помилку - покарати. Якщо це робити в наступну секунду після вчинку, то рано чи пізно у людини виробиться умовний рефлекс, який штовхатиме його робити «добре» і не робити «погано». Особа працівника в рамках західної психологічної школи в самому своєму фундаменті містить розбіжності, і не дивно, що одну і ту ж проблему вони пропонують вирішувати абсолютно різними і навіть протилежними методами. А тому, даної концепції не розглядають взагалі, що є крайність, протилежна теорії Маслоу, що б не вирішив керівник, знайти виправдання своїм діям він зможе завжди - не в одній, так в іншій, не в п'ятій, так в десятій теорії. Кожна з них до певної міри має право на існування, оскільки підкріплена позитивними результатами експериментів, але жодна не в змозі претендувати на право бути єдиною вірною, оскільки на ділі здатна вирішити лише невелику частину практичних завдань. Шляхи рішення як ми бачимо, у пошуках ідеальної схеми для мотивації персоналу на підприємстві небезпечно довіряти як власному раціональному мисленню так і класичній науці. Чи означає це, що мотивація - просто красиве слово і не більше. Ні, і підтвердженням тому служать розробки, які ведуть і застосовують на практиці сотні сучасних дослідників по всьому світу. Наприклад, якщо ми спробуємо відвернутися від Заходу і поглянути на Схід, то побачимо принципово новий підхід до мотивації персоналу упроваджуваний японцями. Найбільші підприємства країни висхідного сонця, такі, як Sony або Toyota, давно практикують методи мотивації, що базуються не на грошових або посадових заохоченнях і покараннях, а на глибинному аналізі особових проблем і здібностей кожного працівника. Ця «східна» ідеологія менеджменту все більша і більше входить в моду в США, в Європі, а останнім часом і у нас. Можливо, інтерес до нього викликаний тими успіхами, яких досягають японські корпорації.

Вважати одну методику, якою б вона не була, єдиною правильною не можна. Але можна сказати цілком безумовно, що у наш час що вимагає нових поглядів на старі речі, розгадку проблем мотивації слід шукати саме в унікальності кожної окремої людини, на що психологи, що займаються менеджментом, сьогодні і направляють свої зусилля.

Основні соціокультурні характеристики мотивації праці

Українська система мотивації праці	«Ідеальна» ринкова система мотивації праці	Система мотивації праці постіндустріального суспільства (намічені тенденції)
1	2	3
1. Особистість		
Колективізм	Індивідуалізм	Індивідуалізм з альтруїстичною орієнтацією
Рациональність, орієнтована на загальнолюдські цінності	Рациональність, орієнтована на матеріальне	Емоційність, вразливість, інтуїція, творчість, духовність, імпульсивність
«Бідність - не порок», бідна людина ближче до Бога	Бідність - порок, показник поганої роботи	Суспільне благополуччя
Нерозвиненість особистості як суб'єкта суспільних відносин, здатного відіграти визначену соціальну роль	Розвиненість особистості як суб'єкта суспільних відносин	Соціальна орієнтованість особистості
Моральний максималізм	Моральний раціоналізм	Духовність
Пошуки щастя і сенсу життя взагалі	Відмовлення від безпосередньої насолоди життям заради колективної реалізації	Пошуки щастя, змісту і мети в безпосередній дії
Творчість	Використання часу з економічною метою	Естетична насолода, творчість
Милосердя	Справедливість	Милосердя як тенденція

Продовження таблиці 3.4

1	2	3
Совісність	Прагматизм	Альтруїстична орієнтація

Ідея внутрішнього перетворення особистості, самовдосконалення на благо суспільства	Велика орієнтація на «ефект» від особистості, на активну діяльність, спрямовану зовні	Інтерес до себе як до особистості в цьому світі, самовдосконалення
Сприйняття суспільних питань як своїх особистих	Відсторонене відношення до проблем суспільства в цілому	Відповідальне відношення до усього, що відбувається у світі
Потреба в цілісному сприйнятті світу	Сприйняття розрізнених його частин	Прагнення до цілісного сприйняття світу
Схильність до утопічного мислення, мислення не реаліями, а образами	Реалістичне мислення	Прагнення до всеоб'ємного сприйняття світу
Мислення за принципом "і те, і це"	Мислення за принципом «чи»	Мислення за принципом «і те, і це»
Спрямованість до абсолютних соціальних цінностей (царству волі, справедливості)	Індивідуальний, груповий і корпоративний егоїзм	Відповідальність перед усім суспільством, почуття солідарності, соціальна справедливість
2. Суспільство, держава		
Етика переконань	Етика переконань	Етика відповідальності
Неприйняття культу споживання	Культ споживання	Орієнтація на життя, наповнену глибокими переживаннями, пошуками щастя
Рівність	Нерівність	Рівність, соціальна справедливість, рівні можливості

Продовження таблиці 3.4

1	2	3
Повага до державної влади, патріархальна свідомість, солідарність	Конкурентна свідомість	Солідарність, альтруїзм, співробітництво, просоціальна діяльність
Відносини довіри, взаємодопомоги	Роз'єднаність, анонімність	Тісний соціальний зв'язок, почуття солідарності

Додання більшої значимості особистісним якостям лідера, а не діловим, звідси схильність поважати або сильного лідера, або лідера "харизматичного" типу	Оцінка лідера по ділових якостях	Участь, співуправління
Етнічна терпимість, відкритість культур	Схильність до етнічної нетерпимості	Рівність культур, терпимість, відкритість культур
Неповага до формального закону ("Суди по совісті, а не за законом")	Повага закону	«підвищене усвідомлення цінностей»
Моральне відношення до багатства (моральне право на багатство має лише той, хто сам трудиться)	Прагматизм	Альтруїстичні настрої, просоціальна діяльність
Ефективно те, що морально (соціально-економічний аспект)	Морально те, що ефективно (чисто економічний аспект)	Ефективно те, що морально (соціальний, екологічний, духовний, економічний аспект)
3. Етика соціально-трудова відносин		
Ціннісна раціональність суб'єктів соціально-трудова відносин	Економічна раціональність	Екологічна раціональність
Нелюбов до строгої дисципліни	Дисципліна, суворі організація трудового процесу, покіра	Партнерство між керівниками і працівниками
Соціально-економічний результат	Економічний результат	Відповідальність за соціально-економічний результат і екологічну і духовну сферу життя
Довіра	Функціональне спілкування	Довіра
Небажання працювати на конкретне обличчя	Раціональне відношення до проблеми	Раціональне відношення
Колектив	Індивідуальна значимість	Колектив

Джерело: дослідження автора

Можливо, «східний» варіант вирішення проблеми - один з вірних. Але питання про мотивацію на підприємстві як і раніше залишається відкритим. Готових рецептів поки не існує, і кожен керівник або менеджер по персоналу завжди стоїть перед необхідністю виробляти свої методи у кожному конкретному випадку. Головне, про що йому не варто при цьому забувати, що на першому місці повинні стояти не особисті амбіції і переконання, а результативність роботи всього колективу.

Регулювання трудових відносин у рамках регіону припускає добір інструментів і методів, що дозволяють структурам влади впливати на аграрні підприємства, орієнтуючи їх діяльність на досягнення цілей регіонального розвитку. Визначаючи як мету регіонального розвитку підвищення добробуту населення необхідно визначити узагальнюючий критерій, що оцінює ефективність регулюючих впливів. Аналіз економічної літератури показує, що ряд авторів віддають перевагу рівню життя як показнику, що дозволяє оцінити загально регіональну обстановку. У зв'язку з цим представляється доцільним розглянути різні методики оцінки рівня життя для того, щоб виділити і структурувати показники у відповідності з цілями даного дослідження.

В економічній літературі як вітчизняної, так і закордонної виділяються три головних напрямки, по яких розрізняються визначення рівня життя. Одна група авторів пропонує оцінювати рівень життя через досягнутий рівень матеріального і культурного споживання. З таким підходом не можна погодитися, тому що не завжди високий рівень споживання відповідає більш високому рівню життя. Інша група дослідників як вихідну позицію пропонує розглядати ступінь задоволення потреб. Третя, сама численна група дослідників вважає, що рівень життя визначається обома перерахованими вище факторами - досягнутим рівнем споживання і ступенем задоволення потреб.

Порядок розрахунку	Формула	Умовні позначення
1. Визначаємо валовий дохід за попередні 3 роки	$ВД = Вр - МВ$	$ВД$ – валовий дохід за попередні 3 роки $Вр$ – виручка від реалізації за попередні 3 роки $МВ$ – матеріальних витрат за попередні 3 роки
2. Визначаємо норматив оплати праці	$H = \frac{\Phi ОП}{ВД}$	H – норматив оплати праці $\Phi ОП$ – фонд оплати праці за попередні 3 роки $ВД$ – валовий дохід за попередні 3 роки
3. Видача авансу на протязі року		
4. Визначаємо валовий дохід за звітний період	$ВД_{з.п.} = Вр_{з.п.} - МВ_{з.п.}$	$ВД_{з.п.}$ – валовий дохід за звітний період $Вр_{з.п.}$ – виручка від реалізації продукції за звітний період $МВ_{з.п.}$ – матеріальні витрати за звітний період
5. Визначаємо фактичну оплату праці від валового доходу	$ОП_{в.д.} = ВД_{з.п.} \times H$	$ОП_{в.д.}$ – оплата праці від валового доходу $ВД_{з.п.}$ – валовий дохід за звітний період H – норматив оплати праці
6. Визначаємо суму оплати праці, що належить до кінцевого розрахунку	$ОП_{к.р.} = ОП_{в.д.} - \sum A\epsilon_{з.п.}$	$ОП_{к.р.}$ – оплати праці, що належить до кінцевого розрахунку $ОП_{в.д.}$ – оплата праці від валового доходу $\sum A\epsilon_{з.п.}$ – сума авансу, виданого за звітний період
7. Визначаємо суму оплати праці на 1 грн. авансу	$ОП_{на1грн.Ав} = \frac{ОП_{к.р.}}{\sum A\epsilon_{з.п.}}$	$ОП_{на1грн.Ав}$ – оплата праці на 1 грн. авансу $ОП_{к.р.}$ - оплата праці, що належить до кінцевого розрахунку $\sum A\epsilon_{з.п.}$ – сума авансу, виданого за звітний період
8. Здійснення кінцевого розрахунку пропорційно авансу		

Рис. 3.1. Алгоритм нарахування оплати праці від валового доходу Джерело: дослідження автора

Висновки до третього розділу

1. Основою організації заробітної плати в Україні є тарифна система, що має прямий стосунок до виконання заробітною платою притаманних їй функцій – відтворювальної, стимулюючої, регулюючої, соціальної. Це поєднання дає змогу через механізм реалізації функцій на різних рівнях виконати функції: розширеного відтворення робочої сили, мотивації праці, регулювання ресурсного розміщення, управління, соціального захисту, регулювання освітньо-кваліфікаційного рівня.

2. Тарифну систему для дорожніх підприємств необхідно удосконалити на основі єдиної тарифної сітки (ЄТС) працівників основного виробництва, працівників обслуговуючих підрозділів, підсобних підприємств і промислів, а також керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців.

3. В організації тарифної системи поряд із тарифікацією робіт чільне місце займає встановлення кваліфікаційних розрядів робітникам і кваліфікаційних категорій фахівцям. Для забезпечення єдиного підходу до оцінки рівня кваліфікації підготовки працівників і присвоєння розрядів необхідні розгорнуті професійно-кваліфікаційні карти, в яких би містилися кількісні показники з можливістю їх бальної оцінки. Застосування бальної оцінки чинників і показників зменшить суб'єктивізм у присвоєнні (підвищенні) кваліфікаційних розрядів і значно полегшить кваліфікаційним комісіям прийняття відповідних рішень. На основі чинних нормативно-правових актів доцільно для дорожніх підприємств розробити положення про присвоєння і підвищення кваліфікаційних розрядів працівникам та переведення їх на роботу вищого розряду з вищою оплатою праці, що посилить роль тарифної системи в мотивації праці.

4. Удосконалення оплати праці в дорожніх підприємствах повинно відбуватись на основі застосування гнучкого тарифу, відсоткової (комісійної) оплати, оплати праці на основі нормативного валового доходу та оплати за одиницю продукції рослинництва і тваринництва. В окремих трудових колективах дорожніх підприємств ефективним може бути застосування

безтарифної системи організації оплати праці. Як правило, це невеликі трудові колективи з постійним складом працівників, яких об'єднує певна мета у виконанні виробничих завдань. Таку систему організації оплати можна застосовувати і в тимчасових виробничих колективах (групи, загони), які працюють на умовах колективного підряду з використанням нормованих завдань, єдиних нарядів і комплексних норм.

5. Індивідуалізація оплати праці вимагає широкого використання контракту як особливого виду трудового договору між роботодавцем і найманим працівником.

6. Удосконалення організації оплати праці повинно відбуватись на основі державного і договірної регулювання через забезпечення в усіх дорожніх підприємствах державних гарантій з оплати праці, укладення колективних договорів, оптимізацію чисельності працівників виробничих підрозділів і тимчасових колективів.

7. Організація оплати праці в дорожніх підприємствах може бути ефективною, коли результати виробництва тісно пов'язуватимуться з рівнем оплати. Умовою зростання фонду оплати праці дорожніх підприємств є збільшення валового доходу за рахунок зростання обсягів виробництва або, за сталих обсягів виробництва, збільшення прибутку за рахунок ефективного використання ресурсів виробництва й зниження витрат на одиницю виробленої продукції.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі наведено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової проблеми формування мотиваційної системи стимулювання трудової активності аграрних працівників на основі оплати праці відповідно до досягнутої ефективності виробництва.

У результаті проведеного дослідження зроблено такі висновки і пропозиції:

1. Об'єктивно необхідним фактором відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва є заробітна плата – обсяг вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці.

2. Механізм мотивації дорожніх робіт – це система тісно пов'язаних між собою матеріальних, соціальних і психологічних факторів, що активізують трудову діяльність і господарську підприємливість. Соціально-економічні відносини, юридичне право на засоби виробництва, результати праці – базис мотиваційного механізму.

3. Результати праці в дорожньому господарстві визначаються в основному в кінці року, і коли відсутні грошові кошти у підприємств протягом року, це обумовлює необхідність тісніше пов'язувати розміри оплати праці з її кінцевими результатами і в той же час визначає необхідність її інтенсивного стимулювання на проміжних етапах виробництва. Тому виникає необхідність оцінити й оплатити працю у всіх її проявах, включивши витрати на оплату праці в рамках встановлених державою законів у вартість продукції.

4. На нашу думку, при розрахунках рівня оплати праці від валового доходу встановлюється тісна залежність заробітку працівників від кількості та якості виробленої агропромислової продукції, з одного боку, а також від обсягу витрат – з іншого. Це є основою матеріальної заінтересованості працівників (а з нею і матеріальна відповідальність, бо при недоборі продукції, перевитраті коштів зменшується валовий дохід і, як наслідок, фонд оплати праці) в нарощуванні виробництва та раціональному використанні коштів.

5. Поряд з галузевою специфікою на рівень заробітної плати значний вплив впродовж 2011 р. спричиняла тривалість робочого часу. Зростання рівня середньої заробітної плати (в розрахунку на одного штатного працівника) порівняно з попереднім роком було досягнуто за рахунок більш ефективного використання робочого часу. Так, коефіцієнт використання табельного фонду робочого часу в дорожніх підприємствах Тернопільщини порівняно з 2008р. зріс на 2,5 процентних пункти і становив 80,7%.

6. Незважаючи на зростання інтенсивності використання робочого часу порівняно з 2008р. рівень зайнятості працівників залишається недостатнім. Для виконання у грудні обсягу робіт (послуг), випуску продукції було задіяно 93,1% штатної чисельності працівників середніх та великих підприємств проти 89,8% рік тому, у промисловості відповідно 88,2% проти 84,5%. Разом з тим, неповна зайнятість працівників впливає на розмір середньої заробітної плати. Так, за умови роботи повний робочий день (тиждень) у 2011 р. її середній розмір міг бути вищим, ніж фактичний на 17,1% в цілому по економіці та на 16,1% – у дорожньому господарстві

9. При розробці структури мотиваційного механізму особливу увагу звертати на його соціальні елементи, які виконують важливу роль у формуванні якісної сторони особи працівника як носія робочої сили, соціально значущої і для самої людини, і для колективу, і суспільства в цілому. Це положення зберігає свою силу і в умовах ринку.

10. Для визначення характеру і ступеня розвиненості мотиваційних установок різних соціально-професійних груп працівників, особливо у великих та в середніх аграрних підприємствах, необхідно використовувати такі соціологічні методи як анкетування і експертні оцінки, а також відповідний ним інструментарій - анкету і лист експертної оцінки.

11. Особливу увагу варто приділяти формуванню, нагромадженню і розвитку людського капіталу підприємств та сприяти умовам для його розвитку. Наприклад, для одержання освіти необхідні школи, училища, ВНЗ; поліпшення здоров'я – лікарні, санаторії, спортивні спорудження; трудової

діяльності - підприємства й організації. Таким чином, можна визначити «умови розвитку людського капіталу» як сукупності умов життєдіяльності людини (об'єктів виробничого і невиробничого призначення), що сприяють формуванню, нагромадженню і розвитку людського капіталу.