

д-р екон. наук, професор кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

ГІДНА ОПЛАТА ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ТА ІНДИКАТОРИ ОЦІНЮВАННЯ

Гідна, справедлива, прозора оплата праці є невід’ємною компонентою та важливою характеристикою концепту гідної праці, якості життя, рівня матеріального добробуту найманих працівників і членів їхніх родин. Оплата праці сприймається найманим працівником не тільки як відшкодування затрат часу, енергії, фізичних і розумових зусиль, інтелектуальних здібностей на виконання певних функцій і обов’язків, досягнення організаційних цілей, а і як свідчення його цінності для підприємства. Своєю чергою це впливає на самооцінку працівника, вказує на його соціальний статус, дає змогу самоствердитися. Отже, заробітна плата виступає мірилом особистісної та професійної самореалізації найманого працівника, успіху, визнання та схвалення результатів і досягнень керівництвом і власником (роботодавцем) підприємства.

З-поміж очікуваних результатів реалізації Програми гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки — розроблення та введення в дію політики щодо заробітної плати та доходів з наголосом на рівні можливості. Задекларована політика заробітної плати та доходів спрямована на розв’язання трьох основних проблем — заборгованості з виплати заробітної плати, неадекватного рівня мінімальної заробітної плати та гендерного розриву в оплаті праці чоловіків і жінок.

Варто зауважити, що зазначені принципи (характеристики) політики

оплати праці [своєчасність виплати заробітної плати, гідний рівень через гарантування об'єктивно необхідного для відтворення робочої сили розміру мінімальної заробітної плати та гендерна (серед чоловіків і жінок) рівність оплати праці] є базовими. Вказаний перелік не є вичерпним і практична реалізація цих принципів не даватиме підстав стверджувати про забезпечення гідної оплати праці (в колективі, на підприємстві, в галузі, регіоні чи країні загалом) з огляду на значущість інших не менш важливих характеристик політики оплати праці. З-поміж таких характеристик: структура трудових доходів, їх частка в сукупних доходах, розподіл доходів підприємства між власником і найманими працівниками, розподіл колективного заробітку між членами трудового колективу, прозорість оплати праці, справедлива диференціація заробітної плати залежно від складності праці, кваліфікації працівників, результатів праці тощо, конкурентність винагороди, відсутність дискримінації за іншими (не тільки за гендерною) ознаками та ін.

Аналіз програмних матеріалів діяльності окремих інститутів громадянського суспільства, зокрема політичних партій, профспілкових організацій, професійних асоціацій, дав змогу виокремити постулати, які використовуються ними для характеристики концепту гідної оплати праці:

- гарантування економічної свободи найманому працівникові;
- своєчасність виплати заробітної плати;
- забезпечення умов для розширеного відтворення, професійного розвитку, повноцінного відпочинку, доступу до надбань цивілізації;
- справедливий розподіл результатів суспільної праці між найманими працівниками та власниками (працею та капіталом);
- об'єктивна диференціація заробітної плати, зокрема забезпечення оптимальних співвідношень в оплаті праці керівників (насамперед вищих керівників) та інших категорій персоналу;
- справедливе оподаткування трудових доходів;
- розвиток договірної регуляції заробітної плати;

— забезпечення першочерговості виплати заробітної плати у разі банкрутства підприємства;

— використання інноваційних систем оплати праці тощо.

Як бачимо, інститути громадянського суспільства відходять від звуженого розуміння концепту гідної оплати праці, апелюючи до принципів справедливості в розподілі благ і доповнюючи базові характеристики інноваційними та ринковими компонентами.

Пропонуємо *гідну оплату праці* трактувати як організаційно-економічний механізм визначення основних параметрів заробітної плати, який:

— забезпечує гідний рівень винагороди, достатній для розширеного відтворення робочої сили найманого працівника та матеріального забезпечення членів родини;

— забезпечує справедливий розподіл граничного продукту, створеного найманим працівником (створеною доданою вартістю), між власником (роботодавцем) і найманим працівником;

— гарантує своєчасну виплату заробітної плати;

— забезпечує об'єктивну диференціацію, а також транспарентність оплати праці;

— ґрунтується на задіянні ринкових і договірних елементів регулювання розміру та структури винагороди, а також використанні інноваційних підходів та інструментів формування різних складових заробітної плати;

— позбавлений упередженого ставлення до окремих найманих працівників залежно від статі, віку, інших чинників, які безпосередньо не стосуються трудової діяльності.

Гідну працю та гідну її оплату можна розглядати через призму причинно-наслідкових зв'язків. З одного боку, гідна винагорода є передумовою високої мотивації, лояльності працівника до роботодавця, соціально відповідального ставлення до праці та її результатів, а отже, продуктивної праці, інноваційної активності та досягнення поставлених цілей. З іншого боку,

результативна праця, що створює передумови для соціально-економічного розвитку підприємства й суспільства загалом, заслуговує гідної винагороди.

Для оцінювання поточного стану та тенденцій розвитку політики оплати праці через призму реалізації принципів гідної праці має бути сформований *інструментарій і система індикаторів (показників), що характеризують гідну оплату праці*.

Аналізуючи підходи різних дослідників та організацій до формування індикаторів гідної оплати праці та інструментарію їх оцінювання, варто виокремити притаманні їм вузькі місця.

По-перше, для багатьох підходів характерним є брак бази для порівняння фактичного рівня показників із нормативними значеннями — стандартами, еталонами тощо.

По-друге, обмеженість переліку індикаторів (показників) гідної праці, що стосуються політики оплати праці, у зв'язку із звуженістю підходів до трактування концепту гідної оплати праці.

По-третє, брак диференціації індикаторів і показників за рівнями, зокрема для макрорівня, мезорівня (галузевого, регіонального) та мікрорівня (організаційного).

Зазвичай індикатори та показники гідної праці, зокрема гідної її оплати, розробляються лише для макрорівня. Хоча аналіз на рівні підприємства, на наш погляд, є найдоцільнішим і найефективнішим, оскільки дає змогу порівняти фактичні дані підприємства за різними індикаторами оплати праці із прийнятими стандартами, виявити вузькі місця й на основі цього визначити напрями удосконалення політики оплати праці.

На основі узагальнення різних підходів до виокремлення індикаторів і показників гідної оплати праці та з урахуванням сформульованих нами концептуальних засад щодо її трактування запропоновано індикатори з виокремленням стандартів оцінювання політики оплати праці на підприємстві (в установі, організації) з погляду реалізації принципів гідної праці, які наведено у табл. 1.

Індикатори оцінювання політики оплати праці на підприємстві
(в установі, організації) з погляду реалізації принципів гідної праці

№ з/п	Індикатор	Стандарт
1	Темпи зростання реальної заробітної плати, %	≥ 110
2	Співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та прожиткового мінімуму)	≥ 1
3	Співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві із середньою заробітною платою в економіці країни	≥ 1
4	Співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві із середньою заробітною платою в регіоні	≥ 1
5	Співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві із середньою заробітною платою в галузі	≥ 1
6	Частка заробітної плати в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг, %	≥ 35
7	Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності	Немає
8	Коефіцієнт Джині на підприємстві	[0,20,0,35]
9	Децильний коефіцієнт на підприємстві	[6, 8]
10	Регламентація основних положень щодо оплати праці у внутрішніх нормативних документах — колективному договорі, положенні про оплату праці тощо	Так
11	Вільний доступ та ознайомлення працівників з основними положеннями щодо оплати праці, які містяться у внутрішніх нормативних документах підприємства	Так
12	Урегулювання питань оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення колективного договору	Так

	відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	
13	Використання аналітичних методів оцінювання посад і робіт (процедури грейдування) під час розроблення тарифних умов оплати праці	Так
14	Використання гнучких моделей оплати праці	Так
15	Співвідношення тарифної ставки робітника останнього розряду й тарифної ставки робітника 1-го розряду	[2, 3]
16	Співвідношення посадового окладу першого керівника підприємства (його заступника у разі використання контрактної форми трудового договору з першим керівником) і посадового окладу технічного службовця з найнижчим посадовим окладом на підприємстві	[4, 12]
17	Співвідношення між тарифними ставками робітників двох суміжних розрядів, посадовими окладами професіоналів, фахівців, технічних службовців двох суміжних категорій, кваліфікаційних груп, посадовими окладами керівників та їхніх заступників (додержання порогу відчутності), %	≥ 10
18	Перегляд посадових окладів, тарифних ставок, окладів за результатами підсумкового оцінювання (атестації)	Так
19	Залежність премій від індивідуальних результатів праці	Так
20	Залежність премій від колективних результатів праці (результатів роботи структурного підрозділу)	Так
21	Залежність премій від результатів діяльності підприємства	Так
22	Використання сучасних підходів до преміювання персоналу (на основі управління ефективністю/результативністю/за досягненням поставлених цілей, системи збалансованих показників тощо)	Так
23	Відповідність переліку, розмірів та порядку виплати	Так

	надбавок і доплат вимогам трудового законодавства, умовам генеральної, галузевої та територіальної угод	
24	Наявність систем участі персоналу в прибутку та (чи) в акціонерному капіталі	Так
25	Наявність соціального пакета	Так
26	Використання програм соціального страхування (медичного, недержавного пенсійного, життя, від нещасних випадків, автомобіля тощо)	Так
27	Використання сучасних підходів до формування соціального пакета (формування за принципом кафетерію, шведського столу, відповідно до заслуг і досягнень тощо)	Так
28	Участь підприємства в оглядах заробітних плат	Так
29	Використання неофіційних виплат заробітної плати	Немає
31	Залежність заробітної плати від статі, віку, інших чинників, не пов'язаних з діяльністю працівника	Ні
32	Співвідношення рівня заробітної плати чоловіків і жінок, які виконують однакові за складністю обов'язки/роботи, мають однаковий рівень кваліфікації, працюють в однакових умовах, досягають однакових результатів тощо	1
33	Заборгованість з виплати заробітної плати, грн	Немає
34	Здійснення щонайменше раз на рік моніторингу ефективності політики оплати праці	Так

Сформовані індикатори можуть слугувати інструментарієм для оцінювання поточного стану та тенденцій розвитку політики оплати праці через призму реалізації принципів гідної праці.