**Напрями посилення ролі заробітної плати та інших видів стимулювання у механізмі оцінки високоякісної праці**

У системі видів стимулювання якості праці у перехідній економіці особливе місце повинна зайняти заробітна плата. У період командної економіки високоякісна праця заохочувалась передусім за допомогою премій за високу якість продукції. Враховуючи незначну частку цих премій в доходах працівників, вони суттєво не впливали на рівень якості праці в суспільстві. В умовах перехідної економіки, де попитом починає користуватися високоякісна, але відносно дешева продукція, виникає об'єктивна необхідність перетворення всіх структурних елементів зарплати у стимул зростання якості праці зайнятого населення. Насамперед це стосується тарифної оплати, яка ще в умовах командної економіки втратила роль стимулу зростання якості праці як робітників, так і спеціалістів. Причиною цього є методологічна невизначеність суті тарифної оплати, її місця в структурі зарплати працівника. В умовах перехідної економіки суть тарифної оплати змінюється: вона перетворюється із інструменту диференціації заробітної плати – залежно від складності і умов праці – в інструмент оцінки рівня реалізації індивідуального потенціалу працівника, який виконує роботу певної складності. Відповідно реформування тарифної оплати повинно бути націлено на врахування індивідуальних можливостей працівника в процесі виконання певної роботи. Тільки таким чином можна буде посилити роль тарифної оплати в стимулюванні високоякісної праці.

Сказане вище вимагає уточнення функцій, які виконує тарифна оплата. Раніше вважалося, що за допомогою тарифної частки реалізується відтворювальна функція заробітної плати, а за допомогою надтарифної частки — її стимулююча функція. В умовах переходу до ринку тарифна оплата починає виконувати не тільки відтворювальну, але й стимулюючу роль. Виконання більш складної і кваліфікованої роботи веде до зростання результативності праці, що вимагає більш високої тарифної оплати. В цілому можна погодитися з А.М.Колотом, що тарифна система має пряме відношення до виконання заробітною платою притаманних їй функцій.

З метою перетворення тарифної частки оплати в реальний стимул якості праці найманих працівників важливо визначити її оптимальну частку в заробітній платі працівника на перехідний період. Позаяк з цього питання існують прямо протилежні точки зору, зробимо кілька попередніх зауважень. На наш погляд, щоб підтримати на нормальному рівні міжгалузеві співвідношення у рівнях зарплати, частка тарифу в зарплаті повинна складати не менше 50%. В умовах спаду виробництва у багатьох галузях економіки значна частка тарифу в оплаті має бути важливим чинником підтримання соціального миру між державою і профспілками, підприємцями і профспілками.

Виходячи з того, що в перехідний період значно розширюються права трудових колективів державних і власників недержавних підприємств у визначенні заробітної плати своїх працівників, було б недоцільно підтримувати частку тарифу в зарплаті на рівні більше 70%. У постсоціалістич-них країнах та у більшості розвинутих країн вона складає близько 70% заробітку найманого працівника. У проекті Всезагальної конфедерації профспілок СНД передбачено, що частка тарифних ставок та кладів з урахуванням компенсаційних доплат повинна до 2000 р. піднятися до рівня 70-75% [1,74].

З метою посилення стимулюючої функції тарифної оплати важливо змінити підходи і до тарифікації робіт, оскільки вона поки не сприяє перетворенню тарифної оплати в стимул високоякісної праці. Важливо з'ясувати причини цього і виявити шляхи усунення цих причин.

В умовах перехідного періоду в Україні встановлення тарифу поки базується на вимогах місця роботи, яке визначає кваліфікацію, складність, важкість, умови праці. Внаслідок цього утверджуються однакові або дуже близькі розміри оплати якості праці на однотипних місцях. В основі такого підходу до оцінки якості праці лежить концепція, що праця, яку виконують працівники однієї кваліфікації, зайняті на однотипних робочих місцях, має одну і ту ж якість. Дійсність говорить про те, що це не завжди так. Продуктивність праці, якість продукції у працівників однієї і тієї ж кваліфікації, зайнятих на однакових робочих місцях, можуть значно відрізнятися. Причина цього криється, по-перше, в неоднакових особистих потенціалах, які мають працівники однієї кваліфікації, по-друге, в різному рівні реалізації потенціалів цих працівників. Отже, вимагається докорінно змінити методи оцінки якості праці і механізм нормування праці.

Як відомо, при визначенні якості праці сьогодні всі види робіт оцінюються за чотирма функціями: розрахунок, підготовка робочого місця, ведення робочого процесу, управління. Кожній з цих функцій відповідають певні ознаки (показники). За допомогою тарифікації кожний вид роботи набирає певну кількість балів, сума яких відповідає певному розряду роботи. Тому роботи, що набирають приблизно однакову суму балів, виступають як роботи однакової якості. Суттєвим недоліком такого визначення якості праці є суб'єктивний підхід до певних ознак, а також ігнорування потенційних здібностей працівника, який буде виконувати ту чи іншу роботу. Тарифікація за функціями зводить працівника до механічного придатка засобів виробництва. До певної міри наявні проблеми в оцінці якості праці усуває запровадження оцінки складності праці за факторами, серед яких основними виступають технологічні й організаційні. Однак висока частка технологічних факторів складності (у більшості видів праці — близько половини) і незначна кількість факторів, пов'язаних зі ставленням людини до праці, робить такий підхід до визначення складності непридатним для оцінки рівня реалізації особистого потенціалу конкретного працівника.

У сучасній ринковій економіці, де переважають форми господарювання, базовані на приватній власності, важливою особливістю у використанні методів оцінки результатів праці стає врахування в них факторів, що націлюють працівників на повне розкриття свого потенціалу і максимальні результати праці. Наприклад, в Японії замість повікової тарифікації все частіше використовується принцип трудової кваліфікації, який ґрунтується на конкретній характеристиці працівника і пов'язаний з індивідуальними показниками його роботи. В інших розвинутих країнах при визначенні зарплати до уваги береться оцінка особистого вкладу на основі визначення різних показників, які характеризують його ділові якості (швидкість і точність рішень, акуратність, ініціатива тощо) [2, 88].

Перехід України до ринкової економіки вимагає змінити принципи тарифікації: замість переважного врахування якісних особливостей виконуваної роботи слід повніше враховувати потенціал працівника. Цьому сприятимуть так звані індивідуалізовані системи оплати праці. Індивідуалізована зарплата базується на визначенні розмірів мінімальної річної зарплати для кожної категорії працівників з урахуванням усіх виплат; неоднаковому підвищенні заробітків працівників у рамках заданого приросту загального фонду зарплати; відмові від індексації зарплати відповідно до росту цін; орієнтації на заслуги при виплаті персональних надбавок. У них знижена частка основної (базової) зарплати і збільшена змінна частка, яка залежить від особистого внеску кожного зайнятого в результати праці, а також — від фінансового стану компанії.

У США в кінці 80-х років “індивідуалізовані” системи оплати впровадила кожна четверта компанія, а згідно з прогнозами Американського центру з продуктивності і якості в 90-ті роки такі системи будуть використовувати до 75% усіх компаній.

Однак треба враховувати, що індивідуалізовані системи оплати сприяють зменшенню частки тарифу у структурі зарплати. В Україні, навпаки, цю частку треба значно збільшувати. Добитися цього можна шляхом використання не постійного, а гнучкого тарифу, який, з одного боку, слугуватиме індивідуалізації зарплати, а з другого, забезпечуватиме належну частку тарифу в зарплаті. Сутність гнучкого тарифу полягає в тому, що він має стимулювати індивідуальні результати праці трудівника. В цьому плані заслуговує на увагу система контрольованого денного виробітку Г.Лаждані. Критерієм диференціації тарифних ставок у межах одного розряду в ній виступає продуктивність праці, а сама тарифна ставка встановлюється на невеликий термін (3-6 місяців). Ця система має заохочувальні й незаохочувальні варіанти. У першому випадку працівник отримує тариф та різні заохочувальні виплати (в тому числі за якість продукції), а у другому — його заробіток залежить від годинної тарифної ставки і загальної кількості відпрацьованого часу. Одним із варіантів удосконалення гнучкого тарифу може стати запровадження певного діапазону в рамках кожного кваліфікаційного розряду. Наприклад, в США, за даними обстеження ІТР і службовців, яке було проведене в 1986 р., діапазон зарплати в рамках однієї посади склав: у інженерів — від 60 до 80 відсотків, хіміків — від 80 до 128, технічних працівників — від 80 до 120, операторів і креслярів — від 80 до 130-140 (залежно від кваліфікаційної групи) [3, 76]. В Німеччині індивідуальна продуктивність праці враховується шляхом введення надбавок до тарифу в узгодженому з профспілками розмірі [4, 188]. Відповідно до Закону про оплату праці в Україні підприємствам і організаціям надано право самостійно встановлювати тарифні сітки, ставки, розміри надбавок, доплат тощо. Але реально це зробити неможливо, оскільки не розроблено достатньо адаптовані до умов конкретних підприємств і організацій критерії встановлення надбавок, доплат, інших заохочувальних виплат. Більшість підприємств та організацій і далі використовує ті підходи до заохочення високоякісної праці, які застосовувалися раніше на підприємствах і в установах державного сектора. Це не завжди сприяє підвищенню якості праці в умовах переходу до ринку.

В радянській економічній літературі були й інші пропозиції щодо посилення взаємозв'язку тарифу (окладу) з результатами праці працівника. Так, В.Кулігін і С.Осипов пропонували ввести гнучкі тарифні ставки з урахуванням кваліфікації та трудових показників [5, 34]. В умовах командної економіки цю ідею було неможливо реалізувати: трудові показники встановлювалися централізовано за допомогою нормування праці. Перевищення цих показників автоматично вело до підвищення норм праці без належної грошової компенсації. Цікавою була думка С.І.Шкурка щодо щорічного підвищення тарифних ставок і посадових окладів залежно від результатів праці трудівника і змін в об'єктивних умовах праці. Але на практиці це вимагало щорічної перетарифікації мільйонів працівників, що практично не можна було здійснити.

Зменшити невідповідність між очікуваним і досягнутим рівнем якості праці можна шляхом посилення диференціації в тарифній оцінці якості праці трудівника, розширюючи для цього тарифний діапазон.

З метою підвищення якості праці інженерно-технічних працівників необхідно забезпечити вищі темпи зростання посадових окладів (і всього заробітку) для спеціалістів, ніж тарифів для робітників, які мають більше можливостей підвищити свій заробіток шляхом перевиконання норм, економії ресурсів тощо. У перехідний період максимальне співвідношення в основній зарплаті висококваліфікованих спеціалістів і низькокваліфікованих робітників, згідно з дослідженнями російських економістів, не може бути більше, ніж 7 до 1 [6, 90].

Тарифна оплата — важлива, але не єдина складова матеріального стимулювання якості праці трудівників. Вона націлена на врахування постійних характеристик того чи іншого процесу праці. Змінна характеристика процесу праці відображена в такому виді стимулювання праці як преміювання за якість продукції. Однак воно ще не відповідає вимогам ринкової економіки. Наприклад, існуюча на підприємствах машинобудування України система економічного стимулювання спрямована переважно на стимулювання технічних показників і мало спонукає підвищувати якість продукції: кількісні показники, як і раніше, домінують над якісними [7,25].

До вимог ринку можна, на наш погляд, пристосувати і комплексні системи управління якістю праці і продукції (КСУЯП), увага до яких значно зменшилась у 90-ті роки. Одна із причин цього полягає в тому, що в них більше уваги приділялося організаційним факторам, а не конкретній людині. Крім того, стимулювання працівників за зростання якості продукції здійснювалося із різних фондів (фонду заробітної плати, фонду матеріального заохочення та ін.), що вело до розпорошення коштів і зниження стимулюючого впливу цієї премії на працівника. Не сприяв підвищенню ефективності преміювання за якість продукції і порядок встановлення коефіцієнта якості праці (КЯП), коли на одних підприємствах премію підвищували за його зростання, а на інших – частково або повністю депреміювали своїх працівників за його зниження. Так, за даними обстеження автора, проведеного в 1998 р. на ВАТ «Луцький картонно-руберойдовий комбінат», розмір нарахування премії залежно від КЯП і КТУ встановлювався в різних розмірах (див. табл. 1.1).

### Таблиця 1

#### Процент зниження премії від загального коефіцієнта

**якості праці по цеху (комбінату)**

|  |  |
| --- | --- |
| Коефіцієнт якості праці | Розмір зниження премії |
| 1,0-0,9  0,89-0,9  0,79-0,7  0,69-0,65  0,64-0,6  0,59-0,5  0,49-1 і нижче | —  10  15  20  30  40  50 |

На наш погляд, такий підхід до преміювання за якість праці вступає в суперечність з принципами преміювання взагалі. Премія не може бути спочатку встановлена, а потім знижена. В такому випадку вона перетворюється в елемент тарифної оплати і втрачає свою стимулюючу роль у підвищенні якості праці трудівників.

На перших етапах перехідного періоду до ринку варто було б повернутися і до такого виду матеріального стимулювання, як преміювання за здачу продукції з першого пред'явлення. Це сприяло б посиленню матеріальної зацікавленості працівника в підвищенні якості своєї праці, до зростання конкурентоспроможності українських товарів на світовому ринку.

Не слід забувати також про коефіцієнт якості праці. В матеріальній сфері критерієм його збільшення повинен стати передусім показник здачі продукції з першого пред'явлення або зменшення рекламацій на виготовлену продукцію, в сфері послуг — зменшення повторних звернень і скарг споживачів. Коефіцієнт якості праці (К.я.п.) розраховується за формулою:

К.я.п. = К.я.н. + К.я.п.,

де: К.я.н. — нормативний коефіцієнт якості праці;

К.я.п. — приріст коефіцієнта якості праці в поточному місяці (році) в порівнянні з попереднім періодом (місяцем, роком). При його визначенні до уваги повинні братись відсоток зростання здачі продукції з першого пред'явлення або відсоток зменшення кількості рекламацій. Премія за якість продукції має корелюватися з рівнем коефіцієнта якості праці.

У зв'язку з розвитком речового фактора виробництва в епоху НТР преміювання за зростання якості продукції повинно удосконалюватися в напрямі посилення його взаємозв'язку з рівнем використання виробничого потенціалу підприємства. Вважаємо, що в такому випадку буде досягатися співпадання економічних інтересів найманих працівників і власників засобів виробництва щодо ефективного використання наявного обладнання з метою виробництва на ньому якнайбільше високоякісної продукції.

Загалом же добитися суттєвого підвищення якості продукції в пострадянських республіках можна, як показує зарубіжний досвід, за умови переходу від попередніх форм управління підприємством до системи тотального управління якістю (TQM). Основні елементи ТОМ наведені в таблиці 2 [8, 6].

##### Таблиця 2

**Основні елементи тотального управління якістю (ТQМ)**

|  |  |
| --- | --- |
| № з/п | Назва елемента |
| 1  2  3  4  5  6  7  8 | Постійний процес поліпшення  Багатоманітність невеличких змін Відповідальність кожного Повноваження за командами  Оперативні дані доступні щоденно кожному і про все  Постійна повага до службовців  Постійне навчання  Бачення і ціль, що ведуть до перемоги в конкуренції в тривалому періоді, є визначальними |

Суттєво може вплинути на ріст якості праці трудівника використання таких видів матеріального стимулювання, як надбавка за суміщення професій, яка є органічним доповненням до тарифної оплати, і премії за якість продукції. Суміщення професій враховує індивідуальні можливості працівника при виконанні різних за обсягом робіт і означає, що працівник повніше використовує свої здібності в процесі праці.

Важливим видом матеріального стимулювання якості праці трудівників має бути також і матеріальне стимулювання учасників руху раціоналізаторів і винахідників. Впливаючи на економічні інтереси працівника, воно заохочує його до підвищення своєї кваліфікації.

Поряд з наданням кожному структурному елементу зарплати функції реального стимулу якості праці трудівника важливо відновити цю функцію для всього заробітку насамперед шляхом його індивідуалізації. Певний досвід з цього питання накопичено в Болгарії, де в кінці 80-х років була введена шкала основних місячних окладів для робітників, спеціалістів, керівників замість існуючої раніше тарифної системи з сімома розрядами і чотирма тарифними сітками (див. табл.3).

##### Таблиця 3

Єдина кваліфікаційна шкала з початковою основною зарплатою у всіх галузях виробництва Болгарії (в левах)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категорія персоналу | Кваліфікаційний ступінь | | |
| I | II | III |
| Робітники  Спеціалісти та інші з вищою освітою  Керівники | 140  230  350 | 200  350  450 | 300  450  550 |

Для всіх категорій працюючих було передбачено три кваліфікаційні ступені. Для кожного з них визначається тільки початковий оклад (“К”=1), який в рамках певного ступеня міг збільшуватися необмежено (залежно від результатів праці). Лише коли він перевищував 80% відповідної ставки (“К”=1,8), тоді починали діяти регулятори процентного обкладання доходів. З урахуванням зростання зарплати, яке не обкладалося податком, діапазон в заробітках міг досягти у робітників 3,85, у спеціалістів — 3,22, у керівників — 3,0. В Україні використання подібного механізму в галузях, де результат виробництва вирішальною мірою залежить від реалізації особистого потенціалу кожного працівника (легка, харчова промисловість, будівництво і т.ін.), дозволило б суттєво вплинути на економічні інтереси працівників з метою підвищення якості їхньої праці.

Серед видів матеріального стимулювання підвищення якості праці в перехідній економіці важливе місце повинен зайняти такий його вид, як збільшення розміру пенсій залежно від рівня якості праці трудівника протягом всього трудового життя. Однією з причин низького рівня якості праці значної частини молодих працівників в умовах переходу до ринку є їхня матеріальна незацікавленість у повноті розкриття свого потенціалу на виробництві, оскільки це майже не впливає, як показала практика 90-х років, на рівень пенсії. Вихід із вказаної ситуації вбачаємо у суттєвому розширенні діапазону розміру пенсій залежно від стажу і якості роботи. Передусім це можна вирішити за допомогою введення персональних пенсійних рахунків, які (через неоднаковий рівень відрахувань від зарплати) будуть відображати якість праці трудівників. Важливо також надати право підприємствам вводити доплати до пенсії своїм найкращим працівникам. У майбутньому, коли економічна ситуація в Україні стабілізується і буде проведена пенсійна реформа, доцільно піти на зменшення страхових внесків у пенсійні фонди для найкращих працівників, переклавши розмір їхнього зменшення на доходи підприємств.

Види матеріального стимулювання підвищення якості праці мають бути доповнені відповідними видами морального заохочення (відзначення державними нагородами, присвоєння почесних звань, підвищення кваліфікаційного рівня тощо), які повинні супроводжуватися певною матеріальною винагородою. Наприклад, дієвим моральним стимулом підвищення якості праці зайнятих переважно творчою працею могло б бути врахування почесних звань, наукових звань і ступенів при визначенні розміру пенсій.

Ефективне використання особистого потенціалу вимагає належної організації праці, в якому ми вбачаємо організаційний вид стимулювання якості праці. За даними обстежень французьких компаній, понад 60% робітників і службовців не повністю розкривають свої здібності на роботі через низький рівень організації праці. За оцінками американських експертів, робітники пересічно використовують лише 20-25% своїх потенційних можливостей. За належної організації праці рівень реалізації їхніх потенціалів можна підняти до 70-80%. У розвинутих країнах формами організації праці, які стимулюють працівника максимально розкривати свій творчий потенціал, є: участь трудівників в органах управління підприємством та його підрозділами, гуртки якості, ротація в межах цеху і підприємства (для службовців) тощо. Ці форми організації праці можна розглядати як види соціального стимулювання якості праці. Їх доцільно застосовувати і в Україні.

Посилення творчого характеру праці супроводжується зростанням уваги сучасних працівників до цінностей, безпосередньо не пов'язаних з роботою на фірмі: можливість займатися спортом і активною суспільною діяльністю, підвищувати свій культурний і освітній рівень. Цю тенденцію в розвитку особистого потенціалу треба враховувати за допомогою таких нових видів соціального стимулювання якості праці, як запровадження гнучкого робочого часу, зменшення робочого часу для винахідників, раціоналізаторів та інших творчих працівників тощо.

До уваги треба брати і протилежну тенденцію: значна частина зайнятих у народному господарстві України є недостатньо ініціативною і професійно підготовленою, багатьом бракує належної самодисципліни та технологічної культури. Як вважає ряд дослідників, за роки незалежності, зокрема внаслідок масового безробіття і надмірно низької заробітної плати, ці негативні риси людини-працівника значно посилилися, що поглиблює нестабільність економічної системи, підриває моральну зацікавленість трудівників у зростанні якості їхньої праці. Тому в перехідній економіці необхідно застосовувати, крім позитивних, і негативні види стимулювання якості праці, насамперед матеріального і морального плану. Ними можуть бути зниження на певний строк надбавок і доплат, переведення на менш кваліфіковану роботу, відкрита інформація у трудових колективах про низький рівень якості праці окремих трудівників. У 90-ті роки подібні заходи морального впливу на недобросовісних працівників практично не застосовуються.

Аналіз практики стимулювання якості праці на ряді промислових підприємств Волині показує, що значного підвищення її рівня досягають там, де стимули якості праці використовуються в комплексі: позитивні стимули доповнюються негативними. Так, на Луцькому картонно-руберойдовому комбінаті використовуються такі доплати: за сумісництво професій (посад) — до 100% від тарифної ставки (окладу) суміщуваних посад при наявності економії; за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт – до 100% тарифної ставки (окладу) при наявності економії (при нормативній чисельності працівників); за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника — до 100% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника; надбавки за високу професійну майстерність (від 12 до 24% тарифної ставки робітника залежно від розряду), за високі досягнення в праці, за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання) — до 50% посадового окладу тощо. Поряд з позитивними на цьому комбінаті застосовуються і негативні стимули якості праці: за неякісну передачу зміни, а також з інших причин, які негативно впливають на економічні показники, начальнику зміни, бригадиру, а також іншим робітникам, винним у цьому, премії або місячний приробіток зменшуються згідно з коефіцієнтом якості, але не менше, як на 10% за кожний випадок; при погіршенні якості випущеної продукції, наявності випадків порушення технологічної дисципліни, недотримання стандартів і технічних умов, при надходженні рекламацій або поверненні недоброякісної продукції члени бригади чи окремі працівники позбавляються премії частково (на 25%) або повністю.

Використання тих чи інших видів стимулювання якості праці вимагає встановлення чітких критеріїв підвищення чи зниження якості праці. Її рівень можна виміряти за допомогою порівняння праці конкретного працівника з працею, прийнятою за еталон. Така праця розуміється як раніш встановлена обмежена сукупність властивостей праці без дефектів, що за конкретних умов забезпечує передбачені завданням результати. Можна також послуговуватися уніфікованими комплексними якісними показниками — коефіцієнтами трудової активності і бездефектності праці.

Загалом рівень якості праці окремого працівника можна визначити за допомогою прямих і опосередкованих показників. До перших належать ті, що характеризують освітній та кваліфікаційний рівень працівника. Вони визначають потенційні можливості найманого працівника щодо його праці. Найскладніше визначити опосередковані показники якості праці найманого працівника. До них, по-перше, можна віднести ті, які вказують на його ініціативність, творчий підхід до справи (участь у гуртках якості, раціоналізаторській роботі, вирішенні гострих проблем виробництва і управління на рівні бригади і цеху й т. ін.), по-друге, ті, що оцінюють повноту реалізації здібностей працівника, насамперед інтелектуальних. Їх можна визначити за допомогою показників результативності праці (продуктивність праці окремого працівника, розмір економії сировини і матеріалів, якість виготовленої продукції тощо). У перехідний період важливо розробити систему показників якості праці, яка б сприяла формуванню підприємницьких навичок у працівників.

Розглянемо, як позначаються на видах стимулювання якості праці такі складові економічного стимулювання праці, як ціни, податки, кредитні ставки. В умовах сталого ринку підвищення ціни стимулює зростання обсягів виробництва, одним із джерел якого виступає зростання продуктивності праці. Але не завжди підвищення ціни позитивно впливає на якість праці, особливо підприємств-монополістів, які ще домінують в економіці України. Якість праці на таких підприємствах може довгий час залишатися сталою: за допомогою цін збільшуються доходи зайнятих на них. Стрімке зростання податків і ставок за кредити змушує підприємства збільшувати продуктивність праці за рахунок необґрунтованого підвищення інтенсивності праці. При цьому якість праці може падати, адже ріст кількісних показників часто приводить до погіршення якості продукції (послуг). Ці та інші протиріччя, що виникають у процесі стимулювання зростання якості праці відповідно до змін у ціноутворенні й оподаткуванні, доцільно вирішувати за допомогою прогнозної проробки можливих наслідків, до яких можуть привести зміни у формах економічного стимулювання.

У перехідній економіці при формуванні нового механізму стимулювання праці складною проблемою в стимулюванні якості праці найманих працівників є проблема вибору видів стимулювання для тих працівників, що мають здібності якраз до вибраної роботи. Тут можуть бути недостатні тільки види матеріального і морального стимулювання — значно повинно розширитись використання видів соціального стимулювання, щоб працівник відчував залежність результатів праці колективу від реалізації своїх здібностей і пропозицій (раціоналізаторських, управлінських тощо). Західні вчені з ергономіки вважають, що для сучасних працівників має значення не стільки заробітна плата і пільги, скільки самовираження за допомогою роботи і надія на те, що вони зможуть внести свій вклад, який обов'язково буде відзначений [9, 214].

Ще більш складною проблемою при формуванні нового механізму стимулювання праці є проблема вибору видів стимулювання якості праці для тих працівників, що виконують свою роботу за необхідністю, хоча б хотіли займатися іншою працею. Досить часто такі працівники працюють упівсили, безініціативно, але їх тримає на роботі висока оплата праці та різні пільги. Про реальність такого становища свідчать масові приклади використання дипломованих спеціалістів на посадах, не відповідних їхній кваліфікації. Перехід до ринку ще більш загострює цю проблему (особливо в аграрних регіонах України). Виходом з вказаної проблеми повинна стати оптимізація підготовки спеціалістів у вищих закладах освіти.

При запровадженні нового механізму стимулювання праці досить складну проблему у виборі нових видів стимулювання якості праці породжує сучасна НТР. З одного боку, треба націлити економічний інтерес працівника на швидке пристосування до постійного вдосконалення виробництва і на періодичне підвищення своєї кваліфікації або зміну професії, а з іншого боку, стимулювати його до виконання вузькоспеціалізованих видів праці. Засобом вирішення цієї проблеми може стати створення умов для постійного оволодіння працівником новими знаннями і вміннями.

Щоб стимулювати працівника до повного розкриття свого потенціалу при формуванні нового механізму стимулювання праці доцільно було б використати такі види соціального стимулювання якості праці, як надання можливостей ініціативним, творчим працівникам працювати на новітньому обладнанні, на самоконтролі, самостійно вирішувати складні виробничі завдання, поставлені перед колективом бригади, дільниці.

При запровадженні тих чи інших форм господарювання і відповідних їм видів стимулювання якості праці необхідно також враховувати можливі негативні наслідки сучасного етапу НТР для реалізації особистого потенціалу працівників. Монотонна, одноманітна праця вимагає розкриття фізичних здібностей працівника, а не всіх інших складових особистого потенціалу працівника. На державних і недержавних підприємствах формами вирішення цієї проблеми можуть бути як підвищена оплата праці, так і скорочення робочого часу, збільшення перерв і відпустки, а також заохочення працівника до раціоналізації свого робочого місця, до його участі в самоуправлінні на рівні бригади, ділянки. Можливостей для цього набагато більше на підприємствах недержавного сектора економіки.

Підсумуємо аналіз актуальних проблем стимулювання якості праці в умовах перехідної економіки.

Необхідність удосконалення механізму стимулювання якості праці випливає із змін у відносинах, що характеризує категорія “якість праці” при переході від індустріального до постіндустріального етапу розвитку економіки. Головний напрям цих змін — оцінка не місця роботи, а потенціалу працівника, який виконує ту чи іншу роботу.

Реформування видів матеріального стимулювання підвищення якості праці трудівників має не допустити розвитку інфляційних тенденцій. Це можливо за умови збереження тарифної системи, яку необхідно суттєво удосконалити в напрямі розширення прав трудових колективів і власників підприємств у виборі тарифної системи. Важливо посилити роль тарифної оплати праці в стимулюванні якості праці трудівника.

У перехідний період політика в області індивідуального стимулювання якості праці повинна базуватися на оцінці рівня реалізації особистого потенціалу конкретного працівника, зайнятого на певному робочому місці, і сприяти появі у нього зацікавленості до повної реалізації своїх здібностей. При оцінці якості праці насамперед необхідно враховувати результативність праці трудівника, яка відображає рівень реалізації особистого потенціалу кожного працівника. Тому тариф має бути оцінкою як місця праці, так і якості праці конкретного трудівника і враховувати при цьому вимоги місця праці до працівника та результативність роботи. Для цього можна використати різні розміри тарифу для однойменних і близьких за складністю місць роботи. Тоді в оцінці якості праці повинен відображатися і об'єкт праці (місце роботи з його вимогами), і суб'єкт праці (працівник) шляхом врахування особистого вкладу трудівника в результати роботи підприємства (фірми). Тим самим можна наблизитися до індивідуалізації заробітної плати — тенденції, характерної для механізмів оцінки якості праці у країнах з ринковою економікою.

Необхідно посилювати диференціацію в оплаті різноякісної праці шляхом збільшення тарифного діапазону. Суттєвих змін потребує і механізм преміювання високоякісної праці в напрямі збільшення базового коефіцієнта якості праці при підвищенні якості продукції. Передчасним сьогодні є згортання механізму надбавок за суміщення професій. Розмір пенсій також повинен відображати рівень якості праці трудівника протягом всього трудового життя. В цілому треба чітко дотримуватися шляху, що веде до посилення диференціації у стимулюванні різноякісної праці. Тільки так можна добитися підвищення зацікавленості працівників у досягненні високого рівня якості праці.

Література

1. Основное направление реформирования заработной платы в государствах – участниках СНГ//Человек и труд. – 1988. – №6. – С.69-75.
2. Любимова В. Современные формы доходов работников наемного труда // Мир. эк-ка и междунар. отношен. – 1992. - №2. – С.80-89.
3. Сераков С. Гибкая оплата труда (из опыта стран Запада) // Соц. труд. – 1992. – №12. – С.71-79.
4. Цандер Э. Оплата труда на малых и средних предприятиях / Пер. с нем. – М.: ГЦИПК, 1995. - 244 с.
5. Ставницкий А. Совершенствование организации заработной платы // Эконом. науки. 1988. – №6. – С.30-36.
6. Дубовой П. Как разработать тарифную сетку хозрасчетного предприятия // Человек и труд. – 1993. – №1. – С.90-97.
7. Соколенко В.М. Управління якістю продукції в машинобудуванні. Автореферат дис. ... докт. економ. наук: 08.05.01/Одес. держ. екон. ун-т. – Одеса, 1994. – 39 с.
8. Силин Р.И. Человеческий фактор во внедрении современного тотального управления качеством// Вісник ТУП. Ч.I. – Хмельницький, 1998. – №6. – С. 5-7.
9. Человеческий фактор. В 6 т. Т.4. Эргоэкономическое проектирование деятельности и систем. Пер. с англ./Дж. О'Брайен, Х.Ван Котт, Дж.Векер и др. – М.: Мир, 1991. – 414 с.