

### СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ ВУГІЛЬНИХ ШАХТ НА ОСНОВІ ДИФЕРЕНЦІЙОВАНИХ РОЗРЯДНИХ ПОГОДИННИХ ТАРИФНИХ СТАВОК

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку відповідно до трудового договору власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконання роботи, професійно — ділових якостей працівника, результатів його праці й господарської діяльності підприємства.

Цей Закон також визначає, що основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт у залежності від їхньої складності, а працівників залежно від їхньої кваліфікації за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування й диференціації розмірів заробітної плати [1].

В останні роки в суспільно-політичній і науковій літературі, у виступах політиків і економістів все частіше підіймаються питання реформування оплати праці найманих працівників на основі поширення почасової оплати. При цьому проблема реформування оплати праці розглядається у двох аспектах. З одного боку, мова йде про законодавче встановлення мінімального розміру погодинної оплати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником погодинну норму праці. З іншого боку, мова йде про впровадження почасової оплати праці для тих працівників, які зараз працюють за відрядною формою оплати.

Мінімальна погодинна оплата законодавчо закріплена в багатьох країнах світу. В Україні склалася практика законодавчого встановлення мінімальної місячної заробітної плати. З 1.10.2008 р. вона складає 545 грн/міс., а з 1.12.08 — 605 грн/міс. З нашої точки зору, формальний перехід на встановлення мінімальної погодинної оплати в рамках існуючої місячної мінімальної заробітної плати, без зміни її розміру, сам по собі не вирішує суттєвих проблем. Мінімальна почасова ставка може бути розрахована для використання виходячи з діючого розміру мінімальної місячної заробітної плати і тривалості робочого часу за кожний конкретний місяць. Однак встановлення мінімальної погодинної оплати праці створює в національній економіці передумови для переходу до почасового найму робочої сили та неповної зайнятості працівників. У подальшому, при погодинній оплаті праці, можна припустити, що роботодавці зможуть більш ефективно використовувати кошти фонду оплати праці, а наймані працівники матимуть додаткові соціальні проблеми.

Другим важливим аспектом в частині впровадження погодинної оплати праці є її розповсюдження на ті роботи, які зараз виконуються працівниками з відрядною формою оплати праці.

Як правило, головною метою реформування систем оплати праці є вдосконалення стимулювання виробничої поведінки працівників, пов'язаної з підвищенням ефективності роботи підприємств.

На відміну від усіх попередніх реформ оплати праці працівників вугільних шахт, остання реформа має головною метою забезпечення безпечного

виконання гірничих робіт. Урядом України ухвалено рішення про переведення на погодинну оплату праці шахтарів, які працюють в умовах підвищеного ризику. В якості наступного кроку розглядається питання переведення на погодинну оплату праці усіх робітників, які працюють під землею.

Виходячи з світових тенденцій у частині реформування форм і систем оплати праці найманих працівників, рішення Уряду України щодо оплати праці шахтарів, зараз актуалізуються завдання науково-практичної проробки питань переведення робітників-відрядників на погодинну оплату праці.

На думку багатьох фахівців, переведення робітників очисних і підготовчих вибоїв шахт на погодинну оплату праці усуне штурмівщину, прагнення виконати й перевиконати виробничий план за всяку ціну, навіть порушуючи правила безпечного ведення гірничих робіт.

З 1 липня 2008 р. на сімох шахтах Міністерства вугільної промисловості України був проведений трьохмісячний експеримент з нової системи оплати праці. Після підбиття його підсумків будуть прийняті рішення щодо його подальшого поширення в галузі. Міністр вугільної промисловості Віктор Полтавець зазначає, що погодинна оплата — це, в першу чергу, підвищення безпеки праці. Сьогодні заробітна плата залежить від обсягів видобутку вугілля. Навіть, якщо життю працівника існує загроза, він продовжує виконувати роботу, намагаючись видобути більше. Погодинна оплата праці розглядає можливість працівника припинити роботу з цієї причини без втрати заробітної плати. Це ніяким чином не призведе до зниження ефективності праці. Обсяги виробітку були, є і залишаться. Норма погодинної оплати буде діяти й тоді, коли працівник за об'єктивними причинами не може виконувати роботу. Якщо ж він просто не працює, то у керівника є право знизити йому заробітну плату за рахунок того чи іншого коефіцієнта [2].

Намір уряду запровадити погодинну оплату праці шахтарів є задоволенням вимог, які незалежна профспілка гірників висувала на протязі останніх 17 років. Про це заявив лідер профспілки Михайло Волинець. За його словами, теперішня залежність оплати праці шахтарів від обсягів видобутого вугілля примушує їх удаватися до порушень техніки безпеки заради заробітку. Впровадження погодинної оплати не тільки звільнить робітників від цієї залежності, але й буде стимулювати керівництво копалин впроваджувати нові гірничі технології, щоб забезпечити належний рівень видобутку.

Зволікання з модернізацією галузі призвело до того, що ефективність праці українських шахтарів нижче, ніж у Європі та Росії [3].

Серед негативних сторін переведення робітників відрядників на погодинну оплату праці відзначають-

ся можливе зниження обсягів видобутку вугілля й збільшення собівартості видобутку вугілля через зростання витрат на оплату праці на 30—40 %. Це пов'язується зі зниженням матеріальної зацікавленості працівників у кінцевих результатах праці при погодинній оплаті праці, а також з тим, що для підтримки сформованих пропорцій в оплаті праці окремих категорій працівників виникає необхідність в істотному підвищенні діючих тарифних ставок.

Зокрема, О. І. Амоша і Л. Л. Стариченко вважають, що: «Масове запровадження почасової оплати на очисних і гірничопідготовчих роботах українських шахт видається передчасним: при нинішньому рівні механізації та організації робіт, виробничої культури воно може призвести до зменшення обсягів виробництва з відповідними негативними соціально-економічними наслідками. Цю форму оплати можна запроваджувати на окремих шахтах, а в подальшому поширювати в міру набуття досвіду» [4].

Директор із видобутку і збагачення вугілля ДТЕК Є. Романшин вважає, що «у США погодинна оплата праці дає гарний результат тому, що фізична праця зведена до мінімуму, частка ручної роботи зведена до мінімуму» та «кінцева продуктивність підприємства не залежить настільки від того, з якою інтенсивністю працює той чи інший співробітник» [5].

Безумовно, що зростання рівня механізації та організації робіт, виробничої культури створить більш сприятливі умови для поширення почасової оплати праці.

Однак і нині є значні можливості поширення впровадження почасової оплати праці.

Дослідження, які проведено, показують, що використання спеціальної системи оплати праці на основі диференційованих розрядних погодинних тарифних ставок може виключити багато недоліків, які властиві традиційній системі погодинної оплати праці.

Досконалість систем оплати праці зазвичай оцінюється повнотою обліку принципів організації оплати праці. Економічною теорією і практикою сформовано наступні основні принципи організації оплати праці:

- заробітна плата не повинна бути нижче законодавчо встановленого мінімуму;
- оплата за витратами і результатами праці;
- матеріальна зацікавленість у підвищенні ефективності праці;
- стимулювання за якість праці й сумлінне відношення до праці;
- рівна оплата за рівну працю;
- оплата праці відповідно до стратегії організації;
- підвищення рівня оплати праці при підвищенні ефективності виробництва;
- підтримка ефективної міжгалузевої і внутрішньокорпоративної диференціації заробітної плати;

## Економіка праці, соціальна економіка та політика

рівень заробітної плати повинен враховувати співвідношення пропозиції та попиту на робочу силу;  
розмір заробітної плати не повинен бути вище того рівня, за яким працівники готові продуктивно й сумлінно трудитися;

прозорість і зрозумілість системи оплати праці для працівників;

можливість участі найманих робітників у зміні систем оплати праці;

конструктивна взаємодія адміністрації з профспілками;

матеріальне покарання за допущений брак і безвідповідальне ставлення до своїх обов'язків.

Система оплати праці на основі диференційованих розрядних погодинних тарифних ставок, яка пропонується, у порівнянні зі звичайною погодинною дозволяє повніше врахувати принципи, що забезпечують дієвість системи оплати праці.

Диференційовані розрядні погодинні тарифні ставки пропонується встановлювати в інтервалі від однієї до двох діючих погодинних тарифних ставок. Це дозволяє врахувати в диференційованих розрядних погодинних тарифних ставках фактично сформовану частку тарифної частини заробітку працівників у загальному заробітку. На ряді шахт Мінвуглепрому України тарифна частина заробітку становить 40 %. Для збереження можливості виплати фактично сформованого розміру заробітної плати працівникам цих шахт за диференційованими розрядними погодинними тарифними ставками інтервальний коефіцієнт пропонується встановлювати на рівні «2» для V та VI розрядів і «1,5» для I–IV розрядів. У табл. 1 наведено діючі тарифні ставки на підземних роботах з особливо важкими й особливо шкідливими умовами праці. У табл. 2 наведено запропоновані інтервали, в межах яких можуть встановлюватися диференційовані розрядні погодинні тарифні ставки для тих же працівників.

Модель гнучкого (рухливого) тарифу (окладу) з перехресним наростанням широко використовується за кордоном. Перехресне наростання означає, що нижня межа «вилки» кожного наступного розряду перебуває в діапазоні попереднього. На думку ряду фахівців, такий підхід сильніше мотивує працівників, дозволяє підвищити частку тарифної частини заробітної плати, регулярно переглядати тарифні ставки в залежності від результатів роботи, індексувати індивідуальну заробітну плату [7].

Перехресне наростання «вилки» посадових окладів керівників і фахівців використовується й у нашій країні. Воно визначено у Галузевій угоді між Міністерством палива і енергетики України і всеукраїнськими галузевими профспілками вугільної промисловості [8], однак питань оплати праці робітників на основі перехресного наростання «вилки» оплати воно не розглядає.

Таблиця 1. Погодинні тарифні ставки для працівників підприємств і організацій вугільної промисловості й працівників, зайнятих на гірничо-капітальних роботах по будівництву (реконструкції, технічному переозброєнню) вугільних шахт і розрізів (виписка) [6]

(у копійках)

	Розряди					
	I	II	III	IV	V	VI
На підземних роботах (у тому числі на гірничо-капітальних роботах, капітальному ремонті гірничих виробіток) з особливо важкими й особливо шкідливими умовами праці						
I група ставок	1127	1229	1351	1521	1745	2029
II група ставок	1223	1334	1467	1652	1896	2202

Таблиця 2. Запропоновані інтервали встановлення диференційованих розрядних погодинних тарифних ставок для категорій працівників, розглянутих у таблиці 1

(у копійках)

	Розряди					
	I	II	III	IV	V	VI
На підземних роботах (у тому числі на гірничо-капітальних роботах, капітальному ремонті гірничих виробіток) з особливо важкими й особливо шкідливими умовами праці						
I група ставок мінімальна	1127	1229	1351	1521	1745	2029
максимальна	1690,5	1843,5	2026,5	2281,5	3490	4058
II група ставок мінімальна	1223	1334	1467	1652	1896	2202
максимальна	1834,5	2001	2200,5	2478	3792	4404

При використанні запропонованої системи тарифікації є можливість виконувати «Галузеву угоду» в частині оплати праці, в основному підтримувати досягнутий рівень оплати праці робітників і зберегти матеріальну зацікавленість робітників у результатах праці.

Система диференційованих розрядних погодинних тарифних ставок дозволяє формування багатьох різновидів систем оплати праці. У гнучких годинних тарифних ставках повною мірою можуть бути враховані результати праці, умови праці – важкі й особливо шкідливі, інтенсивність праці, непривабливість робіт та ін.

Широке розповсюдження системи оплати праці працівників на основі диференційованих розрядних погодинних тарифних ставок вимагає внесення певних змін і доповнень до трудового законодавства – Закону «Про оплату праці», до галузевої угоди між Міністерством вугільної промисловості України і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості тощо. Це пов'язано з тим, що багато різних складових заробітної плати та соціальних виплат робітнику залежить від розміру тарифної ставки.

У всякому випадку, з нашої точки зору, усі нарахування доплат і надбавок повинні виконуватись

з конкретно встановленого робітнику рівня тарифної ставки.

Впровадження системи оплати праці робітників на основі диференційованих розрядних погодинних тарифних ставок передбачає підвищення відповідальності керівників за організацію виробництва, технічний стан обладнання, за забезпечення безпечних умов праці робітників. Вважаємо за доцільне законодавчо закріпити право робітників на отримання оплати на рівні базової тарифної ставки у разі простоїв внаслідок організаційно-технічних причин і на рівні встановленої робітнику погодинної тарифної ставки у разі простоїв у наслідок виникнення загрози безпечному веденню робіт.

Якщо порівнювати систему оплати праці робітників на основі диференційованих розрядних тарифних ставок і єдиних тарифних ставок погодинної оплати праці, то в першій є ряд істотних переваг, а саме: на її основі є можливість реалізувати всі існуючі принципи оплати праці, що формують зацікавленість працівників у підвищенні ефективності праці, в якості праці, у сумлінному відношенні до праці.

Зазвичай під тарифною ставкою вважається фіксований розмір оплати праці за виконання норми праці (трудових обов'язків) певної складності (кваліфікації) за одиницю часу. Складність робіт (кваліфікації) керівників, фахівців і робітників у вугільній промисловості встановлюється згідно до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників [9]. До цього довідника включено професії працівників, специфічні для підприємств і організацій з видобутку та переробки вугілля, будівництва вугільних шахт і розрізів, а також гірничорятувальної служби.

Кваліфікаційні характеристики професій робітників розроблено згідно до шестирозрядної тарифної сітки. Розряди робіт встановлені за їх складністю для нормальних умов праці. Для кожної професії та кожного робітничого розряду в довіднику надано розділи – «завдання та обов'язки», «повинен знати» та «кваліфікаційні вимоги».

Слід зазначити, що розділ «завдання та обов'язки» робітників містить лише перелік комплексу робіт, які має виконувати робітник, але не їх обсяг.

Безумовно, кваліфікаційна характеристика робітника є однією з важливих складових результативності його праці. Однак такі науки, як психофізіологія праці, менеджмент виділяють інші некваліфікаційні не менш важливі складові результативності праці робітника. Серед них: вік робітника; його стан здоров'я; фізична, психічна та інтелектуальна витривалість; соціальна зрілість; рівень мотиваційності; здатність до концентрації уваги та пам'яті; фізіологічні та емоційно-вольові резерви працездатності; особиста самоорганізація, відповідальність; сумлінність; орієнтація на команду тощо.

Очевидно, що результативність і ефективність праці конкретного робітника або бригади може суттєво залежати від вищеназваних некваліфікаційних складових характеристик робітників. Згідно Закону України «Про оплату праці», а також виходячи з принципів організації оплати праці за витратами і результатами праці, матеріальної зацікавленості у підвищенні ефективності праці, стимулювання за якість праці й сумлінне відношення до праці, за результативність праці за некваліфікаційними складовими характеристиками робітника теж мають право на відповідні стимули. При відрядно-преміальній системі оплати праці ці стимули надаються за кінцевими виробничими результатами за місяць у вигляді премій. При почасовій системі оплати праці на тих роботах, по яких зараз оплата праці здійснюється за відрядно-преміальною системою, можна використовувати підвищенні диференційовані розрядні погодинні тарифні ставки.

Таким чином, диференційована розрядна погодинна тарифна ставка визначає фіксований розмір оплати праці за виконання нормованого завдання (трудових обов'язків) певної складності (кваліфікації) та певного обсягу за одиницю часу. На відміну від премії відрядно-преміальної системи оплати праці, конкретний підвищений розмір диференційованої розрядної тарифної ставки доцільно встановлювати під час видачі нормованого завдання і корегувати після оцінки рівня виконання нормованого завдання. З нашої точки зору, використання змінних, добових або інших нормованих завдань є важливою та необхідною умовою забезпечення дієвості системи оплати праці на основі диференційованих розрядних погодинних тарифних ставок.

Зазвичай під нормованими завданнями розуміються встановлені методами нормування праці зміст і обсяги робіт, які повинні виконати працівники за певний період часу з дотриманням вимог до якості виконуваних робіт. З огляду на мету впровадження погодинної оплати на шахтах України, важливою складовою частиною нормованого завдання повинна стати вимога дотримання правил безпечного ведення робіт.

При застосуванні змінних (для змінних бригад) або добових (для добових бригад), нормованих завдань є можливість конкретизувати роботи, а також об'єктивно оцінити їх виконання, тим самим зміцнюючи мотивацію працівників.

Конкретний показник тарифної ставки «вилки» пропонується встановлювати в перерахунку на зміну, виходячи зі змінного, добового, тижневого або місячного обсягу робіт, в залежності від напруженості завдання та його важливості для забезпечення високих кінцевих результатів роботи підприємства. Для цього на кожному підприємстві необхід-

но розробити положення з оплати праці на основі використання диференційованих розрядних тарифних ставок і нормованих завдань, які б урахували конкретні умови роботи робітників.

Перехід до використання нормованих завдань, як і всі нововведення, на першому етапі потребує певної психологічної перебудови керівників. Організація роботи з використанням нормованих завдань потребує створення особливої системи із планування, контролю та обліку нормованих завдань, системи обліку простоїв у роботі за різними причинами. Крім того, необхідно розробити реєстраційні журнали нормованих завдань, журнали обліку простоїв, спеціальні форми обліку та звітності, які були б пристосовані до діючої документації з нормування і планування.

Для впровадження системи гнучких тарифних ставок на основі використання нормованих завдань виникає потреба у розробці методики встановлення нормованих завдань. Одним із ускладнюючих факторів використання нормованих завдань для робітників підготовчих і очисних вибоїв є те, що на кожну чергову робочу зміну перелік робіт нормованого завдання не є однаковим. З цієї причини розрахунки нормованого завдання є працеземними і потребують спеціальних знань і вмінь. Однак за умови використання спеціального програмного забезпечення та сучасних інформаційних технологій це не буде проблемою.

*Висновки.* Поширення сфери використання почасової оплати праці по мірі зростання механізації та автоматизації виробництва є світовою закономірністю, яку не можна не враховувати у практиці хазяйнування в Україні. Не зважаючи на те, що рівень механізації та автоматизації виробництва на українських вугледобувних підприємствах значно нижчий ніж на шахтах у розвинених країнах світу, а зношення обладнання дуже велике, доцільність поступового впровадження почасової оплати праці, з нашої точки зору, є виправданою.

Пріоритетними для впровадження почасової оплати праці гірників очисних і підготовчих вибоїв

є шахти, які мають нове сучасне обладнання. Надалі, по мірі технічного переоснащення шахт і накопичення досвіду використання нової системи оплати праці, вона може бути широко розповсюджена.

### Література

1. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. — <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Что министр рассказал журналистам. Отчет о встречах с представителями СМИ с некоторыми дополнениями // Сбойка. — 2008. — № 6. — С. 2—4.
3. Почасовая оплата труда повысит уровень безопасности шахтеров. — <http://www.rbc.ua-РБК-Украина>.
4. Амоша О. І., Стариченко Л. Л. Щодо погодинної оплати праці шахтарів // Уголь Украины. — 2008. — № 8. — С. 4—6.
5. Почасовая оплата труда шахтеров — это «мина замедленного действия». — [www.fueltemative.com.ua/content//nview/ru/id.24022/pn.0/-31k](http://www.fueltemative.com.ua/content//nview/ru/id.24022/pn.0/-31k).
6. Розміри тарифних ставок (посадових окладів), розрахованих виходячи з мінімальної заробітної плати 525 гривень на місяць, встановленої Законом України «Про державний бюджет України на 2008 рік про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2007 р. № 107-VI / Міністерство вугільної промисловості України. — Київ, 2008. — 122 с.
7. Рыночные модели оплаты труда / Под общей редакцией Гончарова В. Н. Авторы: Радомский С. И., Гончаров Е. В., Киринос А. И., Киринос И. А. Задорожний В. П., Долгалева Е. В. — Харьков: Основа, 2000. — 247 с.
8. Галузева угода між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості з доповненнями та змінами / Міністерство вугільної промисловості України, профспілка працівників вугільної промисловості України, незалежна профспілка гірників України. — Київ, 2008. — 400 с.

*Подано до редакції 28.10.2008 р.*