

*О.П. Пономаренко*

## СПЕЦИФІКА ОПЛАТИ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ ВИДОБУВНИХ ДІЛЬНИЦЬ І НЕОБХІДНІСТЬ УДОСКОНАЛЕННЯ ЇЇ СТИМУЛЮЮЧОЇ ФУНКЦІЇ

Специфіка оплати праці працівників видобувних дільниць на вугільних шахтах обумовлена особливостями їх роботи, а саме:

постійним переміщенням робочого місця в часі та просторі;

розташуванням видобувних дільниць на великій глибині шахти, що обумовлює високий гірничий тиск і обвалення порід покрівлі в робочий простір;

значною віддаленістю видобувних дільниць від стовбурів шахти;

обмеженими умовами праці, що призводить до значного травматизму працівників;

високою температурою;

наявністю в атмосфері робочого простору великого вмісту пилу, вологи і шкідливих газів;

чотиригодинним режимом роботи з одним загальним і одним змінним вихідним на тиждень (I зміна – з 8.00 до 14.00 години, II – з 14.00 до 20.00, III – з 20.00 до 2.00, IV зміна – з 2.00 до 8.00 години).

Робота в нічну зміну, а також регулярне чергування змін (кожного тижня шахтарі працюють у нову зміну) порушують біологічний ритм праці й відпочинку гірників, що спричиняє у них фізичний і моральний дискомфорт і зрештою призводить до зниження продуктивності праці і як наслідок – до зниження величини заробітної плати.

Ураховуючи стратегічну роль вугільної галузі в економіці країни і важкі умови праці шахтарів, заробітна плата гірників протягом багатьох років

була найвищою серед працівників інших галузей. І сьогодні зарплата вугільників вища, ніж у цілому по промисловості. Так, середня зарплата шахтаря, зайнятого у вугільній галузі, складає 2621 грн. Люди, що працюють в очисному вибої, отримують у середньому 4068 грн. Протягом 2008 р., за чинним законодавством, зарплата шахтаря зросла на 17%, а зарплата робочих очисного вибою склала 4663 грн. [1].

Проте до теперішнього часу стимулююча функція заробітної плати працівників видобувних дільниць і вугільної галузі в цілому використовується далеко не повною мірою. Існуюча система оплати не створює дієвої матеріальної зацікавленості в постійному нарощуванні обсягів виробництва. Це є однією з причин того, що сьогодні заробітна плата у вугільній промисловості нижча, ніж у чорній і кольоровій металургії, газовій і нафтопереробній промисловості, морському й авіаційному транспорті, електроенергетиці, фінансовій сфері та в деяких інших.

*Метою* статті є визначення основних напрямів удосконалення стимулюючої функції заробітної плати працівників видобувних дільниць вугільних шахт.

Результати досліджень потреб начальників і робочих видобувних дільниць показали: із 64 начальників дільниць, опитаних методом письмового анкетування, 81% респондентів на перше місце поставили потреби існування, на друге – потреби соціальні (56%), на третє

– потреби у визнанні (44%) і на четверте місце – потреби в самореалізації (41%). Група потреб існування, у свою чергу, складалася з таких потреб, як гідна заробітна плата, гарантія стабільного доходу, постійне робоче місце, можливість роботи після виходу на пенсію та забезпечення безпечних умов праці. Результати досліджень дозволяють зробити висновок, що для 66% начальників і 95% робочих видобувних дільниць головною потребою існування є гідна заробітна плата [2].

Підтверджують цей висновок і результати дослідження рейтингу групи потреб у визнанні, який був визначений за методикою, зміст якої детально викладено в роботах [3, 4]. До цієї групи входили такі потреби як:

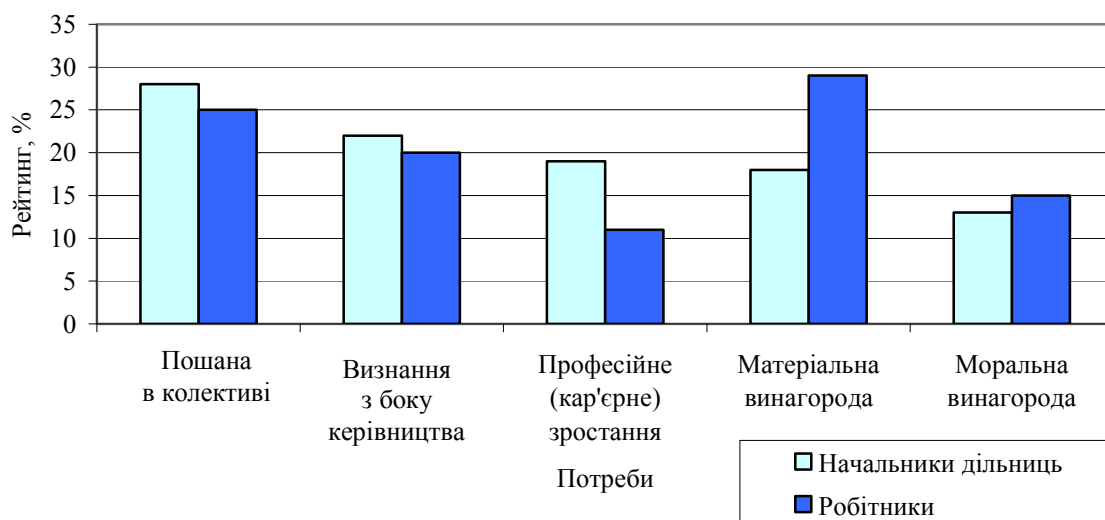
- пошана в колективі;
- визнання з боку керівництва;
- професійне (кар'єрне) зростання, у тому числі підвищення кваліфікації,

отримання суміжних спеціальностей, навчання у вузі (технікумі) за рахунок підприємства;

матеріальна винагорода (премія, надбавка до окладу, цінний подарунок);

моральна винагорода (подання до нагороди, почесного звання, подяка, дошка пошани, публічне визнання заслуг).

Порівняння рейтингу потреб начальників і робочих видобувних дільниць (див. рисунок) свідчить, що робочі відчувають значно більшу потребу в матеріальній винагороді (29%), ніж начальники дільниць (18%). Мабуть, система матеріальної винагороди робочих видобувних дільниць не враховує ефективності особистого внеску кожного працівника в загальному результаті роботи всього колективу. Тому цю систему необхідно змінювати у напрямі вдосконалення стимулюючої функції заробітної плати.



*Рисунок. Порівняння рейтингу потреб у визнанні начальників і робочих видобувних дільниць*

Треба відзначити, що серед західних дослідників існує думка, що заробітна плата хоч і є важливим чинником, який стимулює високопродуктивну працю, але не слід перебільшувати її значення при розробці

системи мотивованої праці на підприємстві. Наприклад, один із засновників і керівників найбільшої транснаціональної корпорації світу «Сору» Акіо Моріта, досліджуючи рушійну силу японського підприємництва, пише:

«У Японії ми йдемо на ризик, обіцяючи людям постійну зайнятість, і потім змушені весь час їх стимулювати. Усе ж таки я вважаю великою помилкою думку про те, що гроші – це єдиний спосіб винагороди людей за працю» [5, 171].

Аніскільки не применшуючи ролі нематеріальної складової мотивації праці, відзначимо, що в економічно розвинутих країнах життєвий рівень населення значно вищий, ніж в Україні. Тому не дивно, що за результатами соціально-економічних досліджень, потреба працівників цих країн у гідній заробітній платі стоїть не на першому місці серед інших потреб. Проте Ф. Херцберг, який є одним із найвідоміших учених, що займаються цією проблемою, і без посилання на якого не обходиться жоден навчальний курс, пов'язаний із мотивацією праці, узагальнивши дані своїх численних досліджень на американських підприємствах, а також результати досліджень інших авторів, пише: «Розмір заробітної плати не рідко знаходиться на самому верху списку чинників, що містяться у відповідях на питання: «Що вам більше всього не подобається у Вашій роботі?», що фігурують у дослідженнях морального клімату. Серед відповідей на питання: «Чого б ви хотіли від своєї роботи?» вони знаходяться в середині списку. Таку різницю в акцентах можна пояснити встановленою нами відмінністю між чинниками, що приводять до задоволеності роботою, і чинниками, на яких ґрунтується незадоволеність нею» [6, 191].

У нашій же країні заробітна плата розглядається як гігієнічна потреба, незадоволення якої ослабляє або взагалі анулює дію мотивуючих чинників. І якщо люди не отримуватимуть за свою працю грошей, які їм належать, у них не буде мотивації продуктивно працювати.

Цікаво відзначити, що навіть у такій країні, як Польща, яка входить до ЄС, і в якій життєвий рівень населення вищий, ніж в Україні, заробітна плата стоїть на першому місці серед інших чинників мотивації праці. До такого висновку дійшов професор Катовицької школи економіки С. Дурка, який проводив дослідження, аналогічні нашим, серед польських гірників.

Тому структура заробітної плати має служити базисом стимулювання і винагороди співробітників мотиваційної системи праці. У зв'язку з цим розглянемо існуючу структуру зарплати робочих очисних вибоїв із позиції виконання нею стимулюючої функції.

У зв'язку з численністю понять, що використовуються як вітчизняними, так і зарубіжними фахівцями, під заробітною платою у статті розуміються грошові виплати, що відшкодовують витрати відповідно до трудового законодавства у вигляді монетарних компенсаційних виплат (total cash) – грошової частини компенсаційних виплат (total compensation), заробітної плати, що складається з фіксованої та змінної частин, у грошовій формі.

Монетарні компенсаційні виплати включають:

постійну частину заробітної плати (оклад і базову ставку, яку працедавець виплачує співробітникові за виконання роботи згідно із посадовими обов'язками);

змінну частину заробітної плати, яка виплачується залежно від результативності діяльності співробітників [7, 21].

В Україні економічні, правові й організаційні основи оплати праці робітників, які перебувають у трудових відносинах на підставах трудового договору з підприємствами всіх форм власності та господарювання, визначаються Законом України «Про

оплату праці» [8]. Відповідно до цього закону розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Основна заробітна плата – це постійна її частина. Це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це змінна її частина. Це винагорода за працю понад установлені норми за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, що пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій [8].

Крім того, цей закон передбачає заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні й інші грошові та матеріальні витрати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми. Зараз в Україні функціонують шахти з різними формами власності (державною, приватною, орендною). У зв'язку з цим і джерела коштів на оплату праці на цих підприємствах є різними. Оскільки перелік та аналіз цих джерел і механізм підвищення ефективності поповнення обсягу коштів на оплату праці знаходяться поза межами цієї статті, зауважимо тільки нижченаведене. Джерелом коштів на оплату праці робітників господарських

підприємств є частина доходу й інші кошти, одержані у результаті їх господарської діяльності, а об'єднання громадян оплачують працю найманих працівників із коштів, які формуються згідно з їх статутами. Тому розгляд заробітної плати робітників видобувних дільниць будемо проводити з позицій удосконалення її стимулюючої функції незалежно від форм власності на вугільних шахтах.

Основна (постійна) заробітна плата формується за допомогою тарифної системи, яка включає: тарифні сітки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою заробітної плати та диференціації її розмірів.

Розмір основної заробітної плати робочого видобувної дільниці визначається кількістю робочих змін, помноженою на розмір денної тарифної ставки. Ця зарплата виплачується робітнику, якщо він виконував роботу, не пов'язану з видобутком вугілля або пов'язану з видобутком, але план (завдання) видобутку не був виконаний.

Додаткова заробітна плата (змінна частина заробітної плати) формується з премії за виконання та перевиконання плану (завдання) з видобутку вугілля.

Слід зазначити, що основні принципи й елементи тарифної системи, яка діє у вугільній галузі, були закладені ще в роки існування планово-розподільної системи і не відповідають сучасним умовам господарювання. Для даної тарифної системи характерні такі недоліки, як діапазони, які не відповідають реальній диференціації заробітків за кваліфікаційними градаціями (розрядами, посадами).

У ній недостатньо враховуються чинники складності, тяжкості, шкідливості, небезпеки і непривабливості шахтарської праці. Практично не беруться до уваги такі особові характеристики працівників, як відповідальність, ініціативність, комунікабельність, адаптивність тощо.

Одним із серйозних недоліків чинних шкал тарифних ставок є недостатнє розмежування складності й умов праці, властивих вугільній галузі. Несприятливі умови роботи в шахті враховуються «у середньому» шляхом загального підвищення (щодо інших виробництв) тарифних ставок і окладів, виходячи з невизначеного поняття «загальногалузеві умови». Як відомо із практики, ці умови можуть істотно відрізнятися не тільки на сусідніх шахтах, але навіть на одній і тій же шахті, де розробляються поклади різної потужності, на різній глибині та з бічними породами різної міцності та стійкості. Крім того, складність праці значною мірою відрізняється за видами робіт і конкретними робочими місцями.

Не сприяє виконанню належним чином зарплатою своєї соціальної та стимулюючої функції те, що в галузі, як і в країні в цілому, чітко не визначений порядок перегляду оплати праці у зв'язку з інфляцією. Як показує практика, періодичне збільшення ставок і окладів, яке здійснюється на основі галузевої тарифної угоди, що приймається приблизно один раз на два роки, відстає від підвищення цін на харчування, споживчі товари і послуги, що особливо характерно було для 2008 р. Це спонукає керівників шахт удаватися до штучного регулювання зарплати шляхом заниження норм фіктивних доплат, що ослабляє стимули до праці й не забезпечує зростання реальної заробітної плати.

Додаткова (змінна) частина заробітної плати формується за рахунок

премій за виконання і перевиконання плану (завдання) із видобутку вугілля, якщо експлуатаційна норма зольності видобутого вугілля по дільниці не перевищена, а також премій за виконання завдань у дні підвищеного видобутку вугілля.

Відрядно-преміальна система оплати праці, що діє на видобувних дільницях, є «потогінною» і не відповідає сучасним умовам виробництва і господарювання. Це, по суті, видозмінена «прогресивка», яка продовжує діяти із 30-х років минулого століття. Для неї характерні різкі перепади в заробітках залежно від виконання норм і планових завдань. При розробці крутих і крутопохилених покладів в очисних вибоях, у яких відбійка вугілля здійснюється кожним робочим за допомогою пневматичних молотків. Тому ця система певною мірою є виправданою. На пологих пластах, на яких видобувається більша частина корисних копалин у галузі, ця система є багато в чому архаїчною. В очисних вибоях при розробці пологих пластів використовується високопродуктивна і дорога техніка (комплекс машин і механізмів). Тому акценти у стимулюванні праці необхідно зміщувати з інтенсифікації праці на інтенсифікацію виробництва.

Компенсаційні виплати за роботу у святкові дні та нічний (вечірній) час, у години наднормової роботи, виплати винагород за вислугу років, а також доплати за нормативний час пересування працівників у шахті до початку зміни від стовбура до робочого місця і назад після закінчення зміни є абсолютно виправданими, проте вони не є чинником, що стимулює високопродуктивну працю.

Удосконалення оплати праці гірників на видобувних дільницях і реалізацію на практиці її стимулюючої

функції необхідно проводити з урахуванням об'єктивних тенденцій, що склалися у вугільній галузі України, із запозиченням передового вітчизняного досвіду мотивації та оплати праці на підприємствах вугільної та інших галузей, стосовно сучасних умов виробництва і господарювання. Цю задачу неможливо вирішити без перебудови організації оплати праці у всій галузі. Це потребує зміни форм і систем зарплати, які б ураховували сучасні умови виробництва і реалії ринкової економіки, формування фондів оплати праці на підприємствах галузі залежно від кінцевих економічних результатів їх господарської діяльності.

Удосконалення тарифної системи має вестися у напрямі вироблення правил підвищення тарифних ставок і окладів залежно від інфляції. При цьому необхідно оптимізувати діапазони тарифних ставок за видами трудової діяльності працівників різних професій і складністю виконання ними робіт.

Заробітна плата працівників видобувних дільниць має бути орієнтована в першу чергу на стимулювання інтенсифікації виробництва шляхом досягнення і підтримки великих навантажень на очисні вибої. Це особливо актуально у зв'язку з тим, що при високій питомій вазі постійних витрат нарощування обсягів видобутку і випуску готової вугільної продукції шахти отримують більший прибуток, який може бути реальним джерелом збільшення коштів на оплату праці.

Проте, слід відмітити, що прогресивна система оплати праці має враховувати не тільки обсяг видобутку вугілля, але і його якість, і собівартість, що також сприятиме збільшенню коштів на оплату праці.

Сучасна шахта являє собою не тільки окремі виробничі ділянки з різними технологічними процесами,

різноманітним і досить складним гірничим устаткуванням, але і великі колективи людей, що працюють у різних сферах виробничої діяльності. Тому функціонування цього багатогранного виробничого комплексу може бути ефективним тільки при чіткій взаємодії всіх його елементів і частин. Одним із головних елементів ефективної роботи колективу шахти може і має стати трудова мотивація, складовою частиною якої є гідна заробітна плата.

У той же час, необхідно відзначити, що в такому багатогранному виробничому комплексі, як шахта, основною структурною одиницею є дільниця з видобутку вугілля. Від успішної роботи очисних вибоїв, у яких безпосередньо здійснюється видобуток корисної копалини на видобувних дільницях, залежать обсяг видобутку вугілля та інші техніко-економічні показники шахти. У свою чергу, успішна робота очисних вибоїв багато в чому визначається їх безаварійною роботою, скороченням кількості та тривалості простоїв, які відбуваються з різних причин.

Нами проведено дослідження причин простоїв очисних вибоїв, їх тривалості та втрат із видобутку вугілля в результаті цих простоїв [2]. Аналіз простоїв за шість років за даними диспетчерських служб п'яти шахт, що входять до об'єднання «Селидіввугілля», установив нижченаведене. За аналізований період часу зафіксовано 18746 випадків простоїв очисних вибоїв, сумарною тривалістю 75005 год. Втрати з видобутку вугілля склали 4 млн. 195 тис. т. Середня тривалість одного простою дорівнює 4 год. Ураховані втрати з видобутку вугілля за 1 год. простою очисних вибоїв склали 55,9 т.

Так, понад 36% втрат видобутку вугілля припадає на відмови внутрішньошахтного транспорту і гірничошахтного устаткування. Ці втрати

можна істотним чином скоротити, якщо підвищити мотивованість робочих у безаварійній роботі технологічних ланцюжків, по яких корисна копалина транспортується від очисного вибою до поверхні [2].

Форми і системи оплати праці, що використовуються в допоміжних і обслуговуючих ланках виробництва на шахтах, недостатньо враховують специфіку робіт працівників того або іншого підрозділу в забезпеченні безперебійного, ефективного функціонування очисних вибоїв і всього підприємства. Так, серйозна аварія на стрічковому конвейєрі (при повній конвейєризації шахти) або на головному стовбурі призводить до зупинки видобутку вугілля відразу в усіх очисних вибоях. Цього можна уникнути, якщо заробітна плата працівників, обслуговуючих технологічні ланцюжки, залежатиме від забезпечення ними безперебійної роботи очисних вибоїв. У даний час працівники, що обслуговують технологічні ланцюжки, преміюються за виконання плану видобутку вугілля по шахті в цілому незалежно від якості їх основної роботи. У зв'язку із цим необхідно переглянути зарплату робочих технологічних ланцюжків, щоб вона виконувала як відтворювальну (соціальну), так і мотиваційну функцію. Це дозволить не тільки знизити простої очисних вибоїв, скоротити втрати вугілля, але й істотним чином підвищити зацікавленість працівників у добросовісній і якісній праці. При цьому зросте і розмір заробітної плати робітників видобувних дільниць.

Перехід до ринкової економіки і функціонування самостійних шахт із різною формою власності призвели до децентралізації оплати праці на вугільних підприємствах. Установлення на деяких шахтах жорсткої залежності оплати від результатів праці, відмова від штучного її регулювання, гарантія

заробітків, цілеспрямоване стимулювання інтенсифікації виробництва, забезпечення послідовного і міцного базису стимулювання і винагороди співробітників відповідно до масштабу їх посади і ролі, особистої ефективності та внеску в загальну справу, участь працівників у процесі управління винагородою дозволили на практиці реалізувати стимулюючу функцію заробітної плати; вивчити, узагальнити і розповсюдити цей досвід – одне з головних завдань вугільної галузі.

### Література

1. <http://www.regnum.ru/news/968886.html>.
2. Пономаренко А.П. Материальное стимулирование труда работников добычных участков угольных шахт // Проблемы і перспективи розвитку підприємництва: Зб. матеріалів наук.-практ. конф. – Ч. 2. – Харків: Вид-во ХНАДУ, 2007. – С. 56-58.
3. Пономаренко О.П. Визначення рейтингу чинників мотивації праці за допомогою модифікованої матриці // Механізм регулювання економіки: Міжнар. наук. журн. – 2007. – № 1 (29). – С. 171-181.
4. Пономаренко О. Рейтинг потреб начальників видобувних дільниць вугільних шахт // Схід. – 2008. – № 3 (87). – С. 42-47.
5. Морито А. Sony. Сделано в Японии: Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 290 с.
6. Херцберг Ф., Моснер Б., Снидерман Блох Б. Мотивация к работе: Пер. с англ. – М.: Вершина, 2007. – 240 с.
7. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 133 с.
8. <http://www.job.poltava.org/usefuls/oplata.shtml>.