

Дробишева О.О., ст. викладач
викладач кафедри економіки підприємства
Домаш Д.В.
Запорізька державна інженерна академія
Domash_D@i.ua

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ, ФОРМИ ТА СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Дробишева О.О., Домаш Д.В. Економічна сутність, форми та системи оплати праці. У статті проведено дослідження сутності поняття «оплата праці» та узагальнені основні форми та системи оплати праці на підприємстві. Визначено основні напрями удосконалення організації оплати праці з метою підвищення ефективності виробництва.

Дробишева А.О., Домаш Д.В. Экономическая сущность, формы и системы оплаты труда. В статье проведено исследование сущности понятия «оплата труда» и обобщены основные формы и системы оплаты труда на предприятии. Определены основные пути усовершенствования организации оплаты труда с целью повышения эффективности производства.

Drobysheva A., Domash D. Economic nature, forms and systems of remuneration. The article investigated the essence of the concept of "pay" and summarizes the main formation and wage system in the enterprise. The main ways of improving the organization of wages in order to increase production efficiency.

Вступ. Оплата праці – найважливіша категорія у системі умов праці. У ній, як в жодній іншій сфері, відбиваються усі суперечності суспільства, усі досягнення і прорахунки. Тому підходити до економічних питань оплати праці необхідно розглядати через дослідження об'єктивних реальних суспільних відносин. Саме соціально-економічні аспекти дозволяють розкрити ті проблеми, які мають місце в сучасних умовах в Україні у сфері оплати праці, і розкрити ефективні засоби та форми їх вирішення.

В Україні існує ряд проблем у системі організації заробітної плати: розміри зарплати практично відірвані від кінцевих результатів праці працівників і підприємств; недосконала диференціація оплати праці; не визначена роль мінімальної зарплати. Всі названі проблеми загострила платіжна криза, яка привела багато підприємств до заборгованості по зарплаті.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Останнім часом багато уваги приділяється пошуку оптимальних форм оплати праці, а отже і нових підходів до управління працею, які були б адекватні ринковим відносинам. Ця проблема знайшла своє відображення в дослідженнях багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, серед яких Адамчук В.В., Балкін В.Н., Генкін Б.М., Жукова А.Л., Мак-Куллох Дж.Р., Мельнова М.А., Некрасова В.И., Олімських Н.Н., Робертс Дж., Сарабський А.А., Слезінгер Г.Е та інші.

Віддаючи належне науковому і практичному значенню розробок і пропозицій зазначених авторів, необхідно зауважити, що питання оплати праці на підприємствах потребує більш детального вивчення та доопрацювання.

Постановка проблеми. На створюваних у даний час підприємствах з різними формами власності встановлюються нові форми організації праці. У цій проблемі важливим моментом є матеріальне стимулювання працівників перш за все, забезпечення тісного зв'язку оплати праці з його конкретними результатами. Це вимагає, у свою чергу, застосування прогресивних систем і форм оплати, які дозволяли б враховувати індивідуальні особливості кожного члена колективу в його трудовій діяльності.

Мета статті: визначити економічну сутність поняття «оплата праці», розглянути сучасні форми та системи оплати праці на підприємстві та шляхи її удосконалення.

Основна частина. Ефективність функціонування та соціальний розвиток суб'єктів господарювання (трудових колективів) забезпечується передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації як: їх є оплата праці різних категорій персоналу.

Питання організації заробітної плати і формування її рівня становлять основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають 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.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» сутність заробітної плати визначається як «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [1].

В економічній теорії (оплата праці) заробітна плата - це ціна робочої сили, яка відповідає вартості предметів споживання і послуг, що забезпечують відтворення робочої сили, задовольняючи фізичні та духовні потреби працівника і членів його сім'ї.

Отже, сутність поняття «заробітна плата» складна, багатовимірна і потребує вивчення з різних позицій:

1. Заробітна плата - це економічна категорія, яка відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.

2. Заробітна плата - це винагорода або заробіток, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

3. Заробітна плата - це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту і пропозиції, виражає ціну використання робочої сили.

4. Для найманого працівника заробітна плата - це основна частина його доходу, який він отримує за реалізацію своєї здатності до праці.

5. Для роботодавця заробітна плата - це елемент витрат виробництва, що забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у високо продуктивній праці [2, с. 527-528].

Швиданенко Г.О дає таке тлумачення терміна «оплата праці» - це будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги. Оплата праці складається з основної заробітної плати й додаткової оплати праці. Розміри оплати найманого працівника залежать від результатів його праці з урахуванням наслідків господарської діяльності підприємства. Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці й визначається тарифними ставками, відрядними оцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірах, не вищих за встановлені чинним законодавством, рівень додаткової оплати праці здебільшого залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. Зазвичай до додаткової оплати праці відносять премії, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, а також надбавки й доплати, не передбачені чинним законодавством або встановлені понад розміри, дозволені останнім [3, с. 201].

В економічній літературі зустрічаються підходи до заробітної плати, коли автори намагаються поєднати марксистське і сучасне тлумачення заробітної плати. Зокрема, О. Воронін стверджує, що «вартість робочої сили (витрати на її відтворення) – це, насамперед, абстрактна, теоретична категорія. Взаємовідношення між роботодавцем і найманим працівником на ринку праці мають схожість з орендними відносинами. Роботодавця цікавить не стільки повна вартість майна (робочої сили), скільки величина плати за її використання (оплата праці) упродовж терміну оренди, оскільки орендодавець (найманий працівник) залишається власником своєї робочої сили» [4, с. 29].

У ринкових умовах заробітна плата трактується двояко – вона одночасно виступає як дохід і як витрати виробництва. З одного боку, заробітна плата є доходом найманого працівника, а з іншого – одним із елементів витрат виробництва. Найманий працівник зацікавлений у високій заробітній платі, а роботодавець – у її зниженні. В умовах ринкових відносин ця суперечність вирішується в результаті взаємодії попиту на працю відповідної кваліфікації з боку роботодавців і її пропозицією з боку найманих працівників, оскільки в результаті цієї взаємодії формується ринкова ціна використання найманої праці. Одночасно держава регулює ринок праці. Тому заробітна плата виступає не тільки економічною категорією, але, на наш погляд, що є суттєвим – виступає соціально-економічною категорією, оскільки, по-перше, поєднує і концентрує інтереси та потреби найманих працівників, роботодавців та держави, а по-друге – є найважливішим показником рівня життя.

Отже, заробітна плата – це оплата послуг праці робітника, яка відображаючи соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає можливість робітникові та його сім'ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє споживання. «Заробітна плата ... є концентрованим виявленням ефективності

економіки і соціальної політики держави та спроможності суспільства в цілому захищати право людини на гідне життя» [5, с. 133].

Основними вимірниками результатів (затрат) праці є кількість виготовленої продукції (обсяг наданих послуг) належної якості або витрачений робочий час, тобто кількість днів (годин), протягом яких працівник фактично був зайнятий (працював) на підприємстві (в організації). Такому поділу вимірників затрат праці відповідають дві форми заробітної плати, що базуються на тарифній системі, — відрядна та погодинна.

За відрядної форми оплата праці проводиться за нормами й розцінками, встановленими на підставі розряду працівника. Кваліфікаційний (тарифний) розряд працівника передбачає виконання роботи відповідної складності. Основними умовами застосування відрядної оплати праці є наявність кількісних показників роботи, що безпосередньо залежать від конкретного працівника і піддаються точному обліку, а також необхідність стимулювання зростання випуску продукції та існування реальних можливостей підвищення виробітку на конкретному робочому місці. Використання цієї форми оплати праці потребує встановлення обґрунтованих норм виробітку, чіткого обліку їхнього виконання і, що особливо важливо, воно не повинно призводити до погіршення якості продукції, порушень технологічних режимів, техніки безпеки, а також до перевитрачання сировини, матеріалів, енергії.

За погодинної форми заробітної плати оплата праці робітників здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками з урахуванням відпрацьованого часу та рівня кваліфікації, що визначається тарифним розрядом. Погодинна форма заробітної плати застосовується тоді, коли недоцільно нормувати роботи (наприклад, операції контролю за якістю продукції) або вони взагалі не піддаються нормуванню, оскільки зміст і послідовність виробничих операцій часто змінюються (роботи з ремонту та налагодження устаткування, обслуговування внутрішньозаводського транспорту, дослідно-експериментальні роботи тощо). Сучасна техніка висовує підвищені вимоги до точності та чистоти обробки, якості продукції. Саме погодинна, а не відрядна оплата праці значно більше сприяє дотриманню цих вимог. Погодинна оплата праці керівників, спеціалістів і службовців здійснюється, як правило, за місячними посадовими окладами (ставками).

Форми оплати праці будуть ефективними лише в тому разі, якщо вони відповідають організаційно-технічним умовам виробництва. Отже, вибираючи форму оплати праці для певної категорії робітників, необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці, специфіку виробництва тощо.

Основними (загальними) умовами застосування тієї чи іншої форми заробітної плати є рівень технічного оснащення виробництва, характер технологічного процесу та організації виробництва і праці, ступінь використання виробничих потужностей і устаткування, стан нормування праці тощо.

Кожна з названих форм заробітної плати охоплює кілька систем оплати праці для різних організаційно-технологічних умов виробництва. Можливі та

реально застосовувані системи оплати праці робітників виробничих підприємств (підрозділів організацій) показано на рисунку 1 [5, с. 213-214].

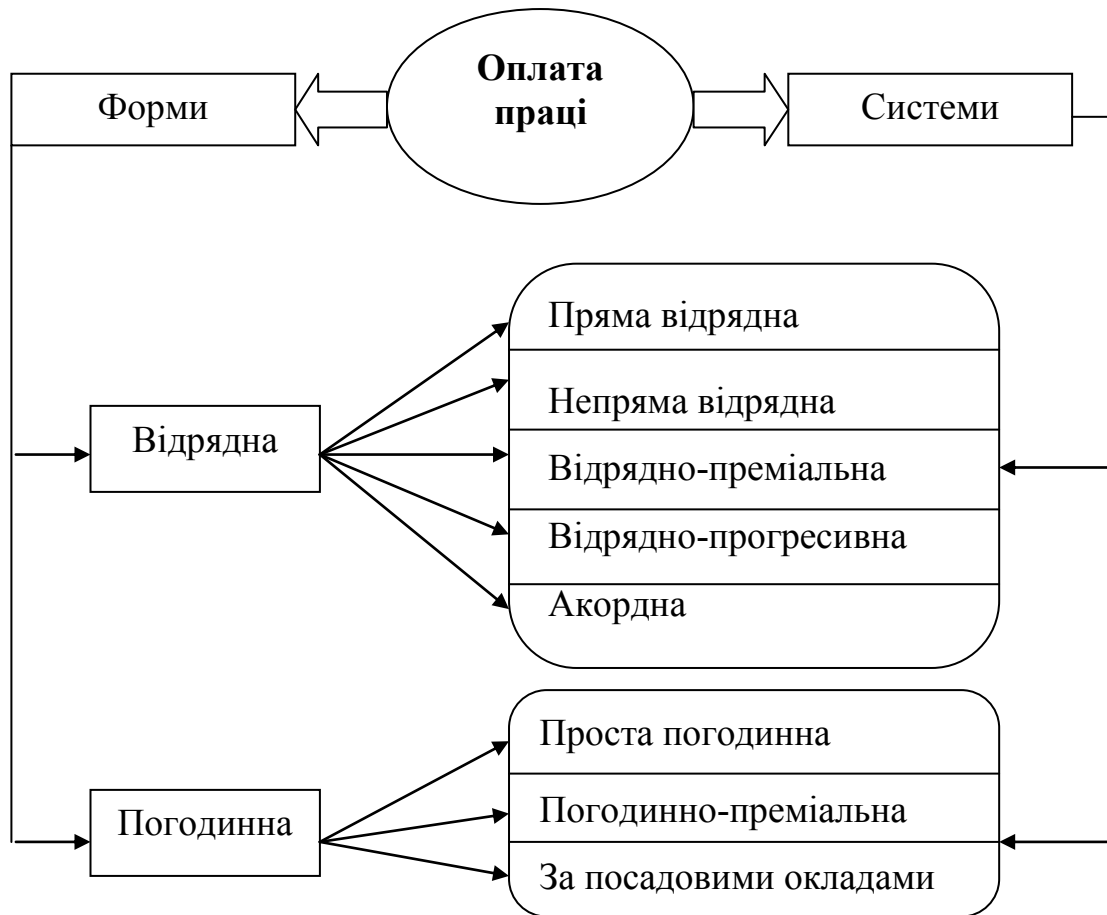


Рисунок 1 – Форми та основні системи оплати праці

За прямої відрядної системи заробіток працівника розраховується множенням кількості одиниць виробленої продукції та розцінки за одиницю продукції.

Розцінка визначається діленням погодинної тарифної ставки на норму виробітку або множенням погодинної тарифної ставки на норму часу (у годинах) на виготовлення одиниці продукції.

За непрямої відрядної системи заробіток працівника залежить не від його особистого виробітку, а від результатів праці працівників, що їх він обслуговує. Вона застосовується для оплати тих категорій допоміжних робітників (наладчиків, ремонтників, кранівників), праця яких не піддається нормуванню та обліку, але значною мірою визначає рівень виробітку основних робітників. Заробіток робітника за цієї системи розраховується за формулою:

$$D_{нвс} = s \cdot t \cdot k_{\text{вн}} \quad (1)$$

де s – погодинна тарифна ставка; t – фактично відпрацьована кількість годин цим робітником; $k_{\text{вн}}$ – середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіма робітниками, що обслуговуються.

Відрядно-прогресивна оплата праці передбачає оплату робіт, виконаних у межах встановленої норми (n_0) за звичайними відрядними розцінками (ρ), а робіт, виконаних понаднормативний (базовий) рівень (n_i) – за підвищеними розцінками (ρ_i) залежно від ступеня виконання завдання. Отже, заробіток у цій системі визначається за формулою:

$$D_{\text{в-прог}} = \rho \cdot n_0 + \rho_i \cdot n_i \quad (2)$$

За відрядно-преміальною системою заробіток працівника складається з відрядного заробітку (pv) та премії (m) за досягнення певних результатів:

$$D_{\text{внс}} = pv + m \quad (3)$$

Застосування цієї системи обмежується, як правило, дільницями, що стримують роботу всього підприємства, за браком у них стимулюючих факторів підвищення якості продукції або послуг [8, с. 183].

Відмінність акордної системи полягає в тому, що працівникові або групі працівників розцінки встановлюються не за окремі операції, а за весь комплекс робіт із визначенням кінцевого строку його виконання.

Погодинна оплата праці робітників здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками із застосуванням нормованих завдань або за місячними окладами. Погодинна оплата праці керівників, спеціалістів і службовців, як уже було сказано, проводиться, як правило, за місячними посадовими окладами (ставками).

За простої погодинної оплати заробіток працівника розраховується множенням годинної тарифної ставки відповідного розряду (s) на кількість відпрацьованих годин (t):

$$D_{\text{nn}} = s \cdot t \quad (4)$$

Через недостатній позитивний вплив на кількість і якість праці робітника цю систему застосовують досить рідко.

У погодинно-преміальній системі певною мірою усунуто цей недолік. За цієї системи окрім тарифного заробітку ($s \cdot t$) працівник одержує премію (m) за досягнення певних кількісних або якісних показників. Загальний заробіток визначається за формулою [9, с. 102]:

$$D_{\text{прем}} = s \cdot t + m \quad (5)$$

За застосування погодинно-преміальної системи з використанням нормованих завдань заробіток може складатися з трьох частин: 1) погодинного заробітку, що розраховується пропорційно до відпрацьованого часу, і доплат за

професійну майстерність та умови (інтенсивність) праці; 2) додаткової оплати за виконання нормованих завдань, що нараховується у процентах до погодинної оплати за тарифом; 3) премії за зниження трудомісткості виробів або робіт.

Різновидом погодинно-преміальної є система оплати за посадовими окладами, що застосовується на підприємствах усіх галузей економіки. За цією системою оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер (комірники, вагарі, прибиральники та ін.).

Заробітна плата є важливою мотиваційною складовою продуктивності зайнятості. Отже, система організації праці, її оплати, мотивації повинна бути спрямована на підвищення ефективності праці. При цьому повинні бути використані різні підходи, інструменти матеріального та морального стимулювання, організаційні заходи: підвищення заробітку, справедливості в оплаті праці, добра організація праці, поліпшення організації виробництва.

Для вдосконалення системи оплати праці в сучасних умовах господарювання необхідно: забезпечити підвищення рівня організації робочого місця; забезпечити своєчасну видачу робочого завдання; поліпшення технічного стану робочого місця, проведення своєчасного профілактичного і поточного ремонту, модернізації; вдосконалення координації робіт на певному робочому місці з роботою структурного підрозділу в цілому і технологічно взаємопов'язаного робочими місцями; інтенсивно упроваджувати ефективні моделі організації праці; розробити адаптовану для підприємства гнучку єдину тарифну сітку, власну прогресивну шкалу між розрядних коефіцієнтів, що враховують складність праці, рівень кваліфікації і відповідальність; забезпечити механізм послідовного встановлення мінімальної ставки першого тарифного розряду на рівні прожиткового мінімуму; підтримувати стабільність і своєчасність виплати заробітної плати, проводити її індексацію з урахуванням інфляції; розробити гнучку систему індивідуального і колективного матеріального преміювання за наслідками роботи за місяць, квартал, півріччя і рік; підвищити якість і зміцнити систему нормування праці у всіх структурних підрозділах з використанням різноманітних видів нормування (норм виробітка, норм обслуговування, норм часу); ширше використовувати різні форми контролю за роботою виконавців, забезпечити гласність результатів оцінки і контролю; визначити чітку відповідальність за різного роду порушення, упущення, конкретизувати заходи матеріальної і дисциплінарної відповідальності, забезпечити їх порівняння з важливістю роботи і важкістю провини; гарантувати затребуваність відповідальності; створити оптимальні умови для кар'єрного зростання добре працюючим працівникам [10, с. 18-22].

Висновки. Основним і визначальним елементом трудового процесу є працівник з його вмінням і кваліфікацією, ставленням до праці, потребами й можливостями їхнього задоволення. Аналіз, дослідження поняття оплати праці дало нам можливість визначити поняття заробітної плати, отже заробітна плата – це винагород, зазвичай, у грошовому вираженні, яка виплачується працівникові за виконану роботу, необхідна для подальшого існування людини та спроможності надалі працювати.

Заробітна плата повинна залежати безпосередньо від результатів праці й у той же час впливати на його показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність роботи, підвищення кількісних і якісних результатів праці.

Список літератури:

1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 14. – С. 121.
2. Іванілов О.С. Економіка підприємства : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / О.С. Іванілов. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.
3. Економіка підприємства : підручник / Швиданенко Г.О., Васильков В. Г., Гончарова Н.П. [та ін.] ; за заг. ред. Г.О. Швиданенко. – К. : КНЕУ, 2009. – 598 с.
4. Воронін О. Визначення показників економічної ефективності виробництва на основі модифікації ресурсного потенціалу / О. Воронін // Економіка України. – 2007. – № 10. – С. 29–37.
5. Пищуліна О.М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи / О.М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. – 2009. – № 4. – С. 140–147.
6. Економіка підприємства : Підручник / За ред. С. Ф. Покропивного. – К. : КНЕУ, 1999. – 295 с.
7. Крищенко К.І. Удосконалення організаційно–економічного механізму управління оплатою праці / Крищенко К.І. // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–10.
8. Гетьман О.О. Економіка підприємства : Навч. посіб. / Гетьман О.О., Шаповал В.М. – [2-ге видання]. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.
9. Ильин А.И. Экономика предприятия. Краткий курс. – Мн. : Новое издание, 2007. – 236 с.
10. Варакута Ю.М. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах / Ю.М. Варакута, В.В. Бобиль // Збірник наукових праць. – Д. : Вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2012. – Вип. 3. – С. 18 – 22.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, форми оплати праці, системи оплати праці.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, формы оплаты труда, системы оплаты труда.

Key words: remuneration, wage, remuneration forms, remuneration systems.

Надійшла до редакції 03.06.2014 р.

Рецензент: к.е.н., доцент Шляга О.В.