

## СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПОНЯТЬ “ОПЛАТА ПРАЦІ” ТА “ЗАРОБІТНА ПЛАТА” ВИЗНАЧЕНИХ В НОРМАТИВНО-ПРАВОВІЙ БАЗІ УКРАЇНИ

*У статті досліджено важливі аспекти ефективної регламентації трудових відносин між роботодавцем і працівниками шляхом аналізу та розмежування основних теоретичних і правових засад чинної нормативно-правової бази України, пов'язаних з визначенням сутності понять “оплата праці” та “заробітна плата”, а також відмінностей між ними.*

*Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, працівники, роботодавець, вкладений капітал, трансформація.*

N.V. OVSYUK

Vinnytsia Institute of Trade and Economics of Kyiv National University of Trade and Economics, Vinnytsia, Ukraine

### ESSENCE AND PECULIARITIES OF CONCEPTIONS “EMPLOYEE BENEFIT” AND “WAGES” DEFINITED IN NORMATIVE-LAWFUL BASIS IN UKRAINE

*Abstract – The article reveals important aspects of effective improvement of relations between an employer and workers with the help of analysis and delimitation of main theoretical and law basis in Ukraine.*

*In the conditions of transition to market economy the sum of wages depends on working investment of workers, the final results of economical activity of an entrepreneur. Besides it's necessary to take into account the processes of privatization, so as a result of it any worker becomes a joint owner and receives income in accordance with size of invested capital. Due to transformational processes that take place in economy, the organization of payment of workers and mechanism of increasing stimulating role is changed fundamentally. So the problems of improvement normative-lawful basis of the pointed sector of financial economic activity demand appropriate changes.*

*Thus it's necessary to bring in changes and additions to present legislative acts regarding the definition of conception “Employee Benefit”, taking into account that appropriate elements of this category are in these suggested documents.*

*Keywords: Employee Benefit, wages, workers, employer, invested capital, transformation.*

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку країни, при переході до ринкової економіки, для ефективної регламентації трудових відносин між роботодавцем і працівниками як на підприємствах, так і в державі у цілому, необхідно чітко аналізувати та розмежувати основні теоретичні та правові засади бухгалтерського, трудового та податкового законодавства. Найпершим кроком до такого аналізу є розуміння сутності понять “заробітна плата” та “оплата праці”, а також різниці між даними поняттями.

Свочасність розгляду зазначеного питання обумовлена змінами в нормативно-правовій базі, пов'язаною з трудовими відносинами на підприємствах України.

Аналіз досліджень і публікацій. Теоретичні і практичні питання удосконалення трудових правовідносин між працівником і власником та пов'язаних з ними понять “оплата праці” та “заробітна плата” знайшли своє відображення в працях вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема І.О. Бланка, М.Т. Білухи, Д.П. Богині, Ф.Ф. Бутинця, О.І. Гадзевича, Л.О. Лігоненко, В.В. Сопка, А.М. Соколовської та ін.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Проблематика з'ясування понять “оплата праці” та “заробітна плата” по податковому, трудовому та бухгалтерському законодавству, а також визначення сутності, джерел та функцій оплати праці та заробітної плати по даним категоріям законодавства є досить актуальною, адже вітчизняні науковці попри значну кількість наукових досліджень у сфері розрахунків з оплати праці досі не здійснили чіткого розмежування вказаних понять відповідно до законодавчих критеріїв.

**Постановка завдання.** Питання вдосконалення нормативно-правової бази зазначеної ділянки фінансово-господарської діяльності суб'єктів підприємництва, потребує відповідних змін у зв'язку з трансформаційними процесами, що відбуваються в економіці нашої держави. Вказане обумовлює необхідність:

- визначити сутність понять “оплата праці” та “заробітна плата” в умовах формування ринкових відносин;
- з'ясувати зміст вказаних понять наведений в законодавчих та нормативних документах, що регулюють їх здійснення;
- встановити відмінності між термінами “оплата праці” та “заробітна плата” із врахуванням змін у механізмі формування заробітку персоналу підприємства.

В умовах переходу до ринкової економіки розмір заробітної плати залежить від трудового внеску працівника, кінцевих результатів господарської діяльності суб'єкта підприємництва. Крім того, потрібно враховувати процеси роздержавлення і приватизації, внаслідок яких працівник стає співвласником підприємства і отримує дохід відповідно до розміру вкладеного капіталу.

**Вклад основного матеріалу дослідження.** Позиції дослідників щодо визначення поняття “винагорода за працю” принципово розходяться. Одні вважають заробітну плату формою винагороди за працю, інші, навпаки, визначають її як сукупність винагород, треті сприймають обидва поняття однозначно.

З позиції розподілу заробітна плата – це основна частина коштів, що направляються на споживання, що є часткою доходу (чиста продукція), що залежить від кінцевих результатів роботи колективу і

розподіляється між працівниками відповідно до кількості і якості праці, що затрачена та реального трудового внеску кожного і розміру вкладеного капіталу[1, с.7].

Проте, виділяють наступні аспекти трактування даної економічної категорії (рис.1).

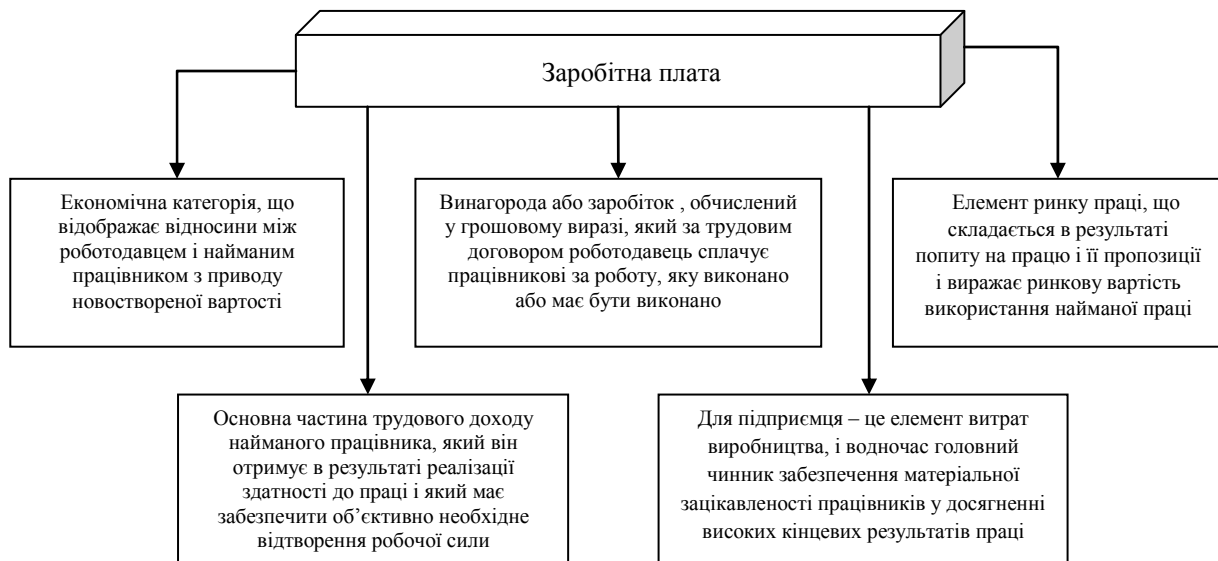


Рис. 1. Сутність категорії «заробітна плата» [2, с.215-216]

Згідно МСБО 19, який регламентує правила обліку та розкриття інформації про розрахунки з працівниками, компанії зобов'язані визнавати винагороду працівників у грошовій та негрошовій формах при наданні ними своїх послуг: заробітну плату, внески на соціальне страхування, щорічну оплачувану відпустку, допомогу по хворобі, участь у прибутках та премії, медичне обслуговування, забезпечення житлом тощо. Стандарт визначає заробітну плату як елемент винагороди зайнятих в даний час співробітників [3, с. 22].

Статтею 43 Конституції України гарантується право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він добровільно обирає або на яку добровільно погоджується. Держава створює умови для здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-трудового навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці суворо забороняється [4, с.18].

Оплата праці як система відносин характеризується багатьма елементами. Перш за все це один з головних елементів трудових відносин, які виникають з угоди між працівником і роботодавцем щодо виконання працівником трудової функції (роботи) за плату. Не менш важливий аспект відносин у системі оплати праці – організаційний, що характеризує міру праці і міру її оплати в межах і понад норм праці, що визначає форми, умови винагороди, порядок нарахування та виплат різних видів винагороди. Правові відносини оплати праці гарантують отримання працівниками заробітної плати та інших виплат відповідно до державних гарантій, укладених трудових договорів і досягнутих результатів праці. Соціально-економічні відносини формують корпоративний інтерес, заснований на зацікавленості працівників у праці та оптимізації витрат на заробітну плату. Таким чином, система оплати праці – це сукупність зобов'язань і гарантій, трудових, організаційних, правових, фінансових, соціально-економічних, етичних відносин між працівниками і роботодавцем з приводу винагороди персоналу організації [3, с. 19–20].

В умовах формування ринкового середовища докорінно змінюється організація оплати праці та механізм забезпечення зростання її стимулюючої ролі. Це зумовлено такими обставинами:

- оплата праці визначається як цінність товару “робоча сила”, її величина та динаміка формуються під впливом ринкових факторів, насамперед попиту і пропозиції робочої сили;
- виділяються два рівні соціальної орієнтації заробітної плати. Перший – державне регулювання оплати праці через визначення мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму, соціальних гарантій, які закріплені трудовим законодавством. Другий – забезпечується через визначені механізми оцінки кількості та якості праці, величини трудового вкладу у досягнуті кінцеві результати безпосередньо на підприємстві. Залежно від системи оплати праці та її організації на підприємстві мотиваційним стимулом для працівників може бути як величина заробітної плати, так і безпосередня оцінка їх заслуг;
- орієнтація в оплаті праці на зміни ринку праці, стан соціальної напруги, інфляційні процеси тощо[5, с.323-324].

На даний час в науковій та періодичній літературі, в законах та інших нормативних актах України спостерігається чітка закономірність: поняття “оплата праці” та “заробітна плата” сприймаються як тотожні. В багатьох законодавчих актах України, які стосуються питань оплати праці, визначено лише сутність поняття “заробітна плата”. Зокрема, яскравим прикладом є глава VII Кодексу законів про працю під назвою “Оплата праці”, де не зважаючи на красномовну назву глави, немає чіткого трактування її назви, а одразу у

Статті 94 наведено визначення заробітної плати як “винагороди, обчисленої, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу” [6, с.48]. Дана глава включає регламентування таких важливих положень як розмір заробітної плати, встановлення мінімальної заробітної плати та індексацію заробітної плати, тарифну систему оплати праці, оплату праці на підприємствах, установах і організаціях, оплату праці на важких роботах, оплату праці за сумісництвом та при суміщенні професій (посад) і виконанні обов’язків тимчасово відсутнього працівника, оплату праці у святкові і неробочі дні, строки виплати заробітної плати та інше, але не дає розмежувань чи тотожності цих понять.

Тобто, аналізуючи главу VII КЗпП України, присвячену оплаті праці, слід зробити логічний висновок, що попри досить якісний зміст даної глави, все ж таки, на наш погляд, слід було б зазначити, що заробітна плата є складовою цілої низки трудових відносин та засад, що виникають між роботодавцем і працівником з приводу виконаних трудових обов’язків в інтересах підприємства, які формують собою категорію оплати праці. Такий недолік є притаманним не лише КЗпП України, а й іншим нормативним документам, що стосуються оплати праці. Найбільш яскравим прикладом є Закон України “Про оплату праці”, який визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірного регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати [7]. Але, попри назву закону та його мету, він не містить чіткого визначення поняття “оплата праці”, а дефініція заробітної плати дублюється з рештою нормативних документів. Проте, в статті 4 цього закону визначено, що джерелом коштів на оплату праці працівників госпрозрахункових підприємств є частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок їх господарської діяльності [7, с.232].

Отже, є підстава погодитись з твердженням, що з позиції правового аспекту термін «оплата праці» ширший і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду [8, с.61], тобто заробітна плата є елементом оплати праці.

Існуючи підходи до розуміння сутності і регулювання понять “оплата праці” та “заробітна плата” згідно чинної нормативно-правової бази наведені на (рис.2).

Стосовно бухгалтерського законодавства, то Інструкція зі статистики заробітної плати містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень з метою одержання об’єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників. Інструкція не застосовується для нарахування внесків до фондів загальнообов’язкового державного соціального страхування. Дія Інструкції поширюється на всіх юридичних осіб, їхні філії, відділення, представництва та інші відособлені структурні підрозділи. Але самого визначення понять “оплата праці” та “заробітна плата” немає в даному документі.

З точки зору прав та обов’язків сторін трудового договору поняття “оплата праці” та “заробітна плата” є синонімами. Різниця між ними полягає лише в тому, що поняття заробітної плати акцентує увагу на об’єкті правовідносин між працівником і власником, а категорія оплати праці вказує на дію власника, яку він повинен здійснити на підставі наявних трудових правовідносин. Виявити ж будь-які особливості прав та обов’язків, умов їх реалізації та наслідків невиконання обов’язків залежно від застосування в тому чи іншому нормативно-правовому акті одного з двох названих понять неможливо.

Статтею 14, пп. 14.1.48 Податкового кодексу України зазначено, що під терміном “заробітна плата” розуміється “основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв’язку з відносинами трудового найму згідно із законом” [9, с.28]. Зазначимо, що основною ціллю трактування заробітної плати податковим законодавством є, звичайно, оподаткування доходів фізичних осіб. Тому, на наш погляд, відсутність визначення терміну “оплата праці” та визначення її відмінностей від заробітної плати є недоцільним, оскільки основна мета Податкового кодексу стосовно заробітної плати є цілком сформованою у наведеному трактуванні зарплати.

**Висновки.** Отже, в результаті аналізу бухгалтерського, трудового та податкового законодавства України, можна зробити висновки, що на даний час у нашій країні немає чіткого розмежування таких понять як “заробітна плата” і “оплата праці”. Трудові та бухгалтерські нормативні документи фактично ототожнюють дані категорії, надаючи таким чином лише офіційне та загальноприйняте визначення заробітної плати, описуючи одночасно в законодавчих рамках дещо більше, аніж питання регулювання заробітної плати. Ми вважаємо, що і в Кодексі законів про працю України, і в Законі України “Про оплату праці” слід зробити доповнення, яке стосується розшифрування змісту поняття “оплата праці” зважаючи на те, що всі складові категорії оплати праці містяться у даних документах. Що ж стосується оплати праці у податковому законодавстві, то аналізуючи поточну бухгалтерську практику оподаткування виплат працівникам, можна зробити висновок, що в цілому попри досить малий обсяг обґрунтування та визначення заробітної плати, цілі ПКУ є досить чітко сформованими та зрозумілими.

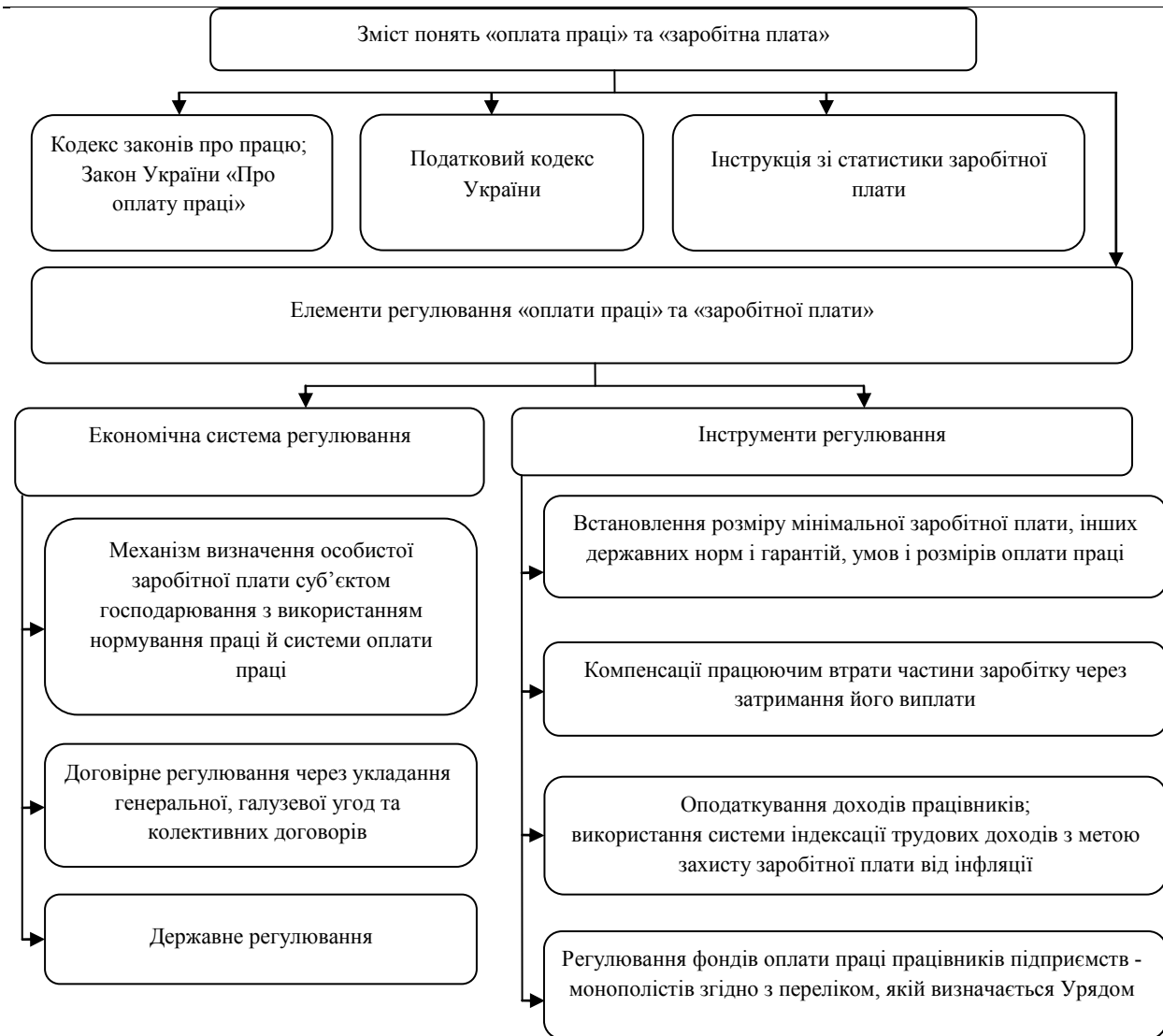


Рис. 2. Підходи щодо розуміння сутності і регулювання понять «оплата праці» та «заробітна плата»

### Література

1. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку : теорія, практика / О.І. Гадзевич. – К.: КОНДОР, 2008. – 400 с.
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – 3 –те вид. – К.: Знання – прес, 2002. – 313 с.
3. Евдовицкий Д.А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность, экономический анализ: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080109 “Бухгалтерский учет, анализ и аудит”, 080105 “Финансы и кредит” / Д.А. Евдовицкий, Л.А. Вострикова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 303 с.
4. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : чинне законодавство станом на 10.02.2011 р. (Відповідає офіц. текстові) – К.: Алерта; ЦУЛ. – 2011. – 96 с.
5. Череп А.В. Управління витратами суб'єктів господарювання.: монографія. Ч.І / А.В. Череп. – Х.: ВД «ИНЖЕК», 2006. – 368 с.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII : чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 1 груд. 2013 р.: (офіц. текст). – К.: ПАЛИВОДА А.В., 2013. – 120 с.
7. Збірник законів України про працю / Упоряд. Н.Б. Болотіна. – 2 – ге вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2008. – 349 с.
8. Козуб І. Умова про оплату праці як одна з умов трудового договору / І. Козуб // Підприємництво, господарство і право. - 2013. - №3. – С. 59 - 63.
9. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI, зі змінами і доповненнями, кодифікований станом на 01.09.2012 р.: (офіц. текст). – Дніпропетровськ: ВКК «Баланс – Клуб», 2012. – 496 с.

### References

1. Hadzevych O.I. Oplata pratsi v umovakh rynku : teoriia, praktyka. Kyiv, KONDOR, 2008, 400 p.

2. Bohynia D.P., Hrishnova O.A. *Osnovy ekonomiky pratsi: navch. posib.* Kyiv, Znannia – pres, 2002, 313 p.
3. Evdovytskyi D.A., Vostrykova L.A. *Voznazhzhdenye personala: rehulyrovanye, uchet y otchetnost, ekonomycheskyi analiz: ucheb. Posobyе dlia studentov vuzov, obuchaiushchysya po spetsyalnosti 080109 “Bukhhalterskyi uchet, analiz y audyt”, 080105 “Fynansy y kredyt”.* Moscow, YuNYTY-DANA, 2007, 303 p.
4. *Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 No. 254k/96-VR : chynne zakonodavstvo stanom na 10.02.2011 (Vidpovidaie ofits. tekstovi) – Kyiv, Alerta, TsUL, 2011, 96 p.*
5. Cherep A.V. *Upravlinnia vytratamy subiektiv hospodariuvannia. Ch.I : monografiya.* Kharkov, VD «INZHEK», 2006, 368 p.
6. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12.1971 No. 322-VIII : chynne zakonodavstvo zi zminamy ta dopovnenniamy stanom na 1 hrud. 2013(ofits. tekst).* Kyiv, PALYVODA A.V., 2013, 120 p.
7. Bolotina N.B. *Zbirnyk zakoniv Ukrainy pro pratsiu.* Kyiv, Znannia, 2008, 349 p.
8. Kozub I. *Umova pro oplatu pratsi yak odna z umov trudovoho dohovoru, Pidpriemnytstvo, gospodarstvo i pravo,* 2013, No. 3, pp. 59-63.
9. *Podatkovyi kodeks Ukrainy vid 02.12.2010 No. 2755-VI, zi zminamy i dopovnenniamy, kodyfikovanyi stanom na 01.09.2012 (ofits. tekst).* Dnipropetrovsk, VKK «Balans – Klub», 2012, 496 p.

Рецензія/Peer review : 26.4.2014 р.

Надрукована/Printed : 11.6.2014 р.

Рецензент: д.е.н., проф., завідувач кафедри фінансового контролю і аналізу Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ Денисюк

УДК 658.012.34

В.В. ТУРЧАК

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

## ОРГАНІЗАЦІЯ МІЖФУНКЦІОНАЛЬНОЇ ВЗАЄМОДІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ З ВИКОРИСТАННЯМ ПРОЦЕСНОГО ПІДХОДУ

*В статті розглядаються основні засади перепроєктування організаційної структури підприємства з використанням процесного підходу. Наведено пропозиції щодо вирішення проблеми організації взаємодії і чіткого узгодження функціональних обов'язків. Описані причини опору персоналу змінам та заходи щодо їх подолання.*

*Ключові слова: процесний підхід, міжфункціональні команди, опір змінам.*

VIKTORIA VYACHESLAVIVNA TURCHAK  
Vinnitsa Institute of Trade and Economics of KNUTE

### ORGANIZATION OF CROSS-FUNCTIONAL INTERACTION AT AN ENTERPRISE USING THE PROCESS APPROACH

*Abstract – Developing proposals on organizing cross-functional cooperation in the logistics systems that allows to delineate competence and responsibility for the logistics business processes is the aim of the article.*

*The basic principles of organizational structure redesigning at an enterprise using a process approach are considered in the article. Organizational approach to the interaction of logistics system parts which based on cross-functional teams for the business processes coordination is devised. We assume the existence of several cross-functional teams in the logistics system management. In particular, it can be team of control and regulation, deliberative team, team of maintenance and support. The reasons of staff resistance to change and measures to overcome them are described.*

*Thus, integrative properties of the logistic system are increased under conditions of cross-functional teams activities.*

*Keywords: process approach, cross-functional teams, resistance to change.*

**Постановка проблеми.** Різноманітність підходів та існування різних поглядів на форми організації логістики на підприємстві визначає проблему вибору такої організаційної структури управління, яка б відповідала цілям і завданням підприємства, її стратегічним орієнтирам, рівню розвитку. Слід відзначити перспективність нетрадиційних організаційних структур, орієнтованих на процес.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Проблемі перепроєктування організаційної структури підприємства присвячено праці таких вчених як Т.В. Алесинська, Я.Г. Берсуцький, А.Е. Воронков, Д.Г. Коноков, Н.П. Прищеп, К.Л. Рожков, А.А. Фатхудинов. Проте в умовах обмеженості ресурсів значна частка підприємств не може собі дозволити значні витрати, пов'язані з перепроєктуванням бізнесу. Використання функціонального підходу в управлінні не оправдовує себе через високий рівень конфліктів між різними структурними одиницями підприємства. Проблема не може бути усунена лише за допомогою оперативних заходів, що свідчить про необхідність подальших розробок у сфері організації між функціональної взаємодії.

**Формулювання цілей.** Метою статті є розробка пропозицій щодо організації між функціональної взаємодії у логістичній системі в її ієрархічно-організаційному розрізі, що дозволяє розмежувати компетенції та відповідальності за логістичні бізнес-процеси.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Реструктуризація підприємства може розглядатися в трьох основних напрямках перепроєктування контурів бізнесу [1, с.10]:

- 1) змін організаційної структури підприємства, які стосуються широкого спектру економічного розвитку;
- 2) перепроєктування організації, її діяльності на підставі корпоративної культури;
- 3) реструктуризація як елемент перепроєктування організації на основі реформування всіх