

Т.М. Цивінська

Актуалізація питань оплати праці на підприємствах

У статті розглянуто основи управління оплатою праці на рівні підприємства на сучасному етапі становлення ринкової економіки в Україні, проблеми функціонування системи стимулювання та планування оплати праці на вітчизняних підприємствах, обґрунтовано напрями підвищення її ефективності.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, функції заробітної плати, методи планування фонду оплати праці, стимулювання праці.

This article considers the principles of management of remuneration of labour at the enterprise level in current formation of market-oriented economy in Ukraine. It also deals with the problems of incentive systems and planning wage payments in domestic businesses. The areas for increasing its efficacy have been justified.

Keywords: wages, remuneration of labour, functions of wages, methods of planning wage fund, labour incentives.

Вступ. Оплата праці, з одного боку, є визначальним джерелом доходу працівників, а з другого – одним із дієвих важелів впливу на результативність їхньої діяльності, вагомою статтею в структурі витрат підприємства. Водночас принципи і правила регулювання на підприємстві оплати праці, що збереглися на багатьох із них ще з радянських часів, у сьогоднішніх реаліях не відповідають вимогам мінливого ринку і потребам бізнесу, особливо в ситуації економічної кризи, внаслідок чого виникає об'єктивна необхідність вдосконалення системи планування оплати і стимулювання праці персоналу підприємств.

Зважаючи на двоїсту природу оплати праці, вважаємо актуальним розгляд основних засад її формування та планування на вітчизняних підприємствах.

Постановка завдання. Вагомий внесок у вирішення питань планування, організації, мотивації та оплати праці зробили зарубіжні вчені А. Маршалл, Дж.М. Кейнс, П. Самуельсон, А. Сміт, В. Майєр, А. Маслоу, К. Макконнелл, Е. Мейо, К. Маркс, Д. Рікардо та ін. Дослідженню теоретико-методологічних проблем оплати праці, визначенню її сутності та функцій в умовах ринкових перетворень соціально-трудових відносин присвячені наукові праці багатьох вітчизняних учених-економістів, а саме: А. Базиліюка, Н. Болотіна, С. Васильчака, С. Вовканича, О. Гадзевича, О. Грішної, В. Данюка, А. Калини, М. Карліна, М. Кравченко, А. Колота, В. Лукашевича, К. Мельничука, І. Петрової, В. Слінькова, В. Чанишева, О. Череватенко, П. Чингоса та ін. Однак більшість сучасних проблем організаційно-методичного забезпечення планування та стимулювання оплати праці залишаються невирішеними, про що сьогодні свідчить низький рівень добробуту та якості життя людей, особливо працездатного віку.

Мета статті – з'ясування теоретико-методологічних аспектів управління оплатою праці на сучасному підприємстві, обґрунтування необхідності дієвої системи її стимулювання та планування в умовах ринкової економіки.

Виклад основного матеріалу. Оплата праці є складним соціально-економічним явищем. Як показник

вона безпосередньо залежить від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності підприємства і є індикатором, що характеризує загальний рівень життя населення та визначає можливості розвитку економіки країни.

На сьогодні є багато трактувань сутності оплати праці й заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників. Більшість із них визначають заробітну плату та оплату праці як тотожні поняття. Так, В. Лукашевич вважає поняття “заробітна плата” і “оплата праці” рівноцінними, проте помічає між ними певну відмінність: видатки на заробітну плату здійснюються із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати – за рахунок підприємства або коштів спеціального призначення та цільових надходжень [5, с. 139]. Інші науковці вважають термін “оплата праці” більш широким, його цільове призначення спрямоване на організацію та стимулювання 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.

У зарубіжних дослідників не спостерігається чіткого розмежування цих понять, вони використовуються як рівнозначні. До структури заробітної плати відносять базову зарплату, умовну винагороду, грошові бонуси, методи довготермінового заохочення, акції, участь у прибутку або базову ставку й виплати у вигляді премій, бонусів, які залежать від результатів праці.

Згідно з Законом України “Про оплату праці” (ст. 1) “заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу”.

Досить детальну характеристику заробітної плати дав С.В. Мочерний, який вважає доцільним розглядати її з різних позицій:

– для підприємця це, по-перше, стаття витрат, що знижує прибуток; по-друге, правильна мотиваційна політика, що стає запорукою підвищення ефективності діяльності організації, оскільки зростає зацікавленість працівників у продуктивності та якості роботи, яку вони виконують;

– для працівника це основне джерело доходу і, як наслідок, детермінанта підвищення рівня життя;

– як елемент ринку праці, заробітна плата є ціною робочої сили і впливає на її попит та пропозицію;

– з позицій стосунків роботодавця і найманого працівника заробітна плата – це “грошове вираження вартості товару “робоча сила” і частково результативності її функціонування” [7, с. 584].

На думку автора, поняття “оплата праці” є значно ширшим, ніж “заробітна плата”.

В умовах сьогодення оплата праці не лише відіграє функції стимулювання та відтворення робочої сили, а й є важливим чинником розвитку суспільного виробництва, регулятором відносин на ринку праці.

За даними бюро статистики «Євростат», мінімальна вартість праці українця у два рази менша від мінімальної зарплати жителя найбідніших країн Євросоюзу. У маленьких зарплатах українців, на перший погляд, криються не тільки негативні моменти. У всякому разі, роботодавці можуть мати з цього певну користь. За рахунок невисокої вартості робочої сили українські експортери конкурують на світових ринках. Але це – шлях “у нікуди”, вважає В. Юрчишин: “у нас низька частка витрат на оплату праці, зате дуже висока сировинна частка. Це вбиває стимул до розвитку”. На думку аналітика, зарплату необхідно підвищувати за рахунок інноваційних технологій, які здешевлюють виробництво [Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://ua-reporter.com/print/123855>].

Сьогодні оплата праці є чи не єдиним і найвагомим мотивом, який спонукає працівників до кращого виконання своїх обов’язків, підвищення ефективності та продуктивності праці. Саме тому підприємства повинні у своїй політиці оплати праці дотримуватися принципів, які дозволяють у повному обсязі реалізовувати функції оплати праці та впроваджувати дієву систему планування фонду оплати праці для стимулювання діяльності працівників та оптимізації витрат підприємства.

У сучасній науковій літературі є різні погляди на функції оплати праці в ринковому середовищі та неоднозначне тлумачення їхньої сутності та змісту. Так, С.В. Мочерний серед основних функцій заробітної плати виділяє три: відтворювальну, стимулюючу та розподільчу [8, с. 398 – 399]; О.І. Гадзевич основною вважає стимулюючу (мотиваційну) функцію трудових доходів працівників, але при цьому розглядає також такі функції заробітної плати, як відтворювальна та соціальна [1, с. 12–13]; І.Л. Петрова, О.М. Череватенко розглядають чотири основні функції – стимулюючу, відтворювальну, соціальну та регулюючу [11, с. 220; 16, с. 2]. Деякі вчені додають до вищезазначених оптимізаційну функцію, інші – функцію формування платоспроможного попиту населення [3, с. 513; 9, с. 185]; О.А. Грішнова об’єднує усі перелічені функції [4, с. 400], а В.М. Сліньков, погоджуючись із О.А. Грішнвою, також виділяє шість функцій оплати праці, але замість оптимізаційної акцентує увагу на вимірально-розподільчій [13, с. 96–97].

Незважаючи на різноманітність зазначених функцій, кожна з них розкриває соціальну або економічну складову сутності заробітної плати, нерідко дублюючи одна одну. Саме тому ми вважаємо основними функціями заробітної плати такі:

– відтворювальна, згідно з якою рівень оплати праці повинен забезпечувати нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації;

– стимулююча, сутність якої полягає в тому, що рівень оплати праці повинен спонукати працівників до ефективної роботи на робочих місцях;

– регулююча – реалізує принципи диференціації рівня заробітку за фахом і відповідною кваліфікацією, важливістю та складністю трудових завдань;

– соціальна – забезпечує реалізацію принципу соціальної справедливості щодо одержання власного доходу.

Кожна з перелічених функцій має свій власний механізм реалізації.

Право вибору форм та систем оплати праці надано підприємству державою. У кожному окремому випадку повинна застосовуватись саме та форма оплати праці, яка найбільше відповідає організаційно-технічним умовам виробництва і тим самим сприяє поліпшенню результатів трудової діяльності. Розмір фонду заробітної плати безпосередньо впливає на собівартість продукції підприємства, отже, метою планування оплати праці є обґрунтоване визначення оптимального розміру фонду заробітної плати, виходячи із результативності господарської діяльності підприємства.

Плановим фондом заробітної плати вважається вся сума коштів, виділених для оплати праці працівників за виконану роботу та відпрацьований час, а також сума виплат і доплат, які передбачені державними законодавчими актами та діючими преміальними системами, в запланованому періоді, тобто плановий фонд заробітної плати складається з фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

На підприємстві планування заробітної плати включає визначення розміру фонду та середньої заробітної плати виробничого й невиробничого персоналу в цілому і за окремими категоріями працівників, а також фонду заробітної плати необлікового складу [8].

До завдань планування фонду оплати праці відносять: раціональний вибір форм і систем оплати праці відповідно до стратегії й тактики розвитку підприємства; визначення нормованого розміру витрат на оплату праці, що включають до собівартості продукції; розрахунок величини чистого прибутку, який спрямовується на оплату праці і включається у собівартість продукції; розрахунок середньої заробітної плати працівників підприємства; визначення й підтримка на запланованому рівні співвідношення між заробітною платою, продуктивністю й фондоозброєністю; розрахунок податків і відрахувань, встановлених залежно від величини фонду заробітної плати; забезпечення участі працівників підприємства у капіталі й прибутку, одержуваного за підсумками господарської діяльності [10, с. 82].

Вихідними даними для визначення розміру планового фонду заробітної плати персоналу є: виробнича програма; трудомісткість продукції; чисельність працівників за категоріями, професіями і кваліфікацією; тарифна система; штатний розпис працівників, спеціалістів, службовців; законодавча база України про оплату праці [6].

Сьогодні виділяють такі методи визначення планового фонду заробітної плати [10, с. 86–90]:

– за досягнутим рівнем базового фонду оплати праці - передбачає встановлення фонду оплати праці на основі вже досягнутих показників з корегуванням чисельності працівників, урахуванням планового рівня зростання обсягів виробництва та рівня розвитку техніко-технологічної бази. Недоліком цього методу є те, що в плановий фонд заробітної плати переносяться всі нераціональні виплати заробітної плати, що мали місце в базисному періоді;

– на основі середньої заробітної плати - розрахунок ведеться з урахуванням планової чисельності працюючих та планової середньорічної заробітної плати одного працівника певної категорії. Такий метод є більш точним, оскільки дає можливість врахувати планові показники, проте недоцільним є застосування даного методу в умовах інфляції;

– нормативний метод, який у практиці планування поєднує два підходи: рівневий та приростний. Рівневий нормативний метод розраховується на основі планового обсягу випуску товарної (валової, чистої) продукції у вартісному або в трудовому вираженні та планового нормативу заробітної плати на одиницю обсягу продукції. Застосування цього методу вимагає дотримання таких умов: нормативи повинні бути стабільними протягом усього планового періоду та однаковими для всіх однотипних підрозділів. Приростний нормативний метод визначає плановий фонд оплати праці з урахуванням нормативу приросту фонду заробітної плати на один відсоток приросту обсягу виробництва та планованого відсотка приросту/зменшення обсягу продукції відносно базисного року. Недолік той самий, що й у метода розрахунку планового фонду заробітної плати за досягнутим рівнем базисного фонду;

– метод прямого рахунку передбачає проведення розрахунку з урахуванням промислово-виробничого й непромислового персоналу всіх структурних підрозділів, а також за категоріями, професіями, посадами і кваліфікаціями. Планування фонду оплати праці за категоріями робітників передбачає врахування його залежності від характеру робіт і форми оплати праці. Проводиться окремо розрахунок фонду заробітної плати робітників з відрядною та погодинною формою оплати праці, фонду оплати праці керівників і спеціалістів. Цей метод є найефективнішим в умовах ринкової економіки, незважаючи на трудомісткість розрахунку.

Для сучасних підприємств характерною є висока плінність персоналу, викликана в основному незадоволеністю заробітною платою, в тому числі нерегулярністю її виплати. Нечіткі механізми управління витратами на оплату праці спричиняють їх неконтрольоване зростання, яке не виправдане економічним станом підприємства. Сформована на підприємствах система оплати і стимулювання праці, як правило, відрізняється низькою керованістю: невпорядковані процеси регламентації; відсутні єдині механізми оплати праці; система оплати і стимулювання праці складна і не прозора як для керівництва, так і для рядових співробітників; принципи, закладені в її основу, на практиці викривлюються або не дотримуються. Процес регулювання оплати праці має переважно суб'єктивний характер. Крім

того, система оплати і стимулювання праці є внутрішньо суперечливою, що знижує її стимулюючий ефект: диференціація заробітної плати має несистемний характер, порушується принцип рівної оплати за рівну працю; система колективного підряду часто не відповідає сформованим на підприємстві виробничим і економічним умовам, а принцип нарахування фонду оплати праці суперечить порядку його розподілу; оплата системи матеріального стимулювання є малоефективною, оскільки немає чіткого зв'язку між індивідуальною винагородою і оцінкою результатів праці; використовується надлишкова кількість тимчасових положень з оплати і стимулювання праці працівників, а постійно діючі регламенти не завжди узгоджені між собою, що суттєво знижує керованість системи оплати праці.

У процесі переходу на нові умови ринкової економіки та реформування всіх галузей економіки підприємства стали відчувати потребу в розробці принципово нових підходів до вдосконалення оплати і стимулювання праці, що ґрунтуються на законах і принципах ефективності діяльності на мікроекономічному рівні.

Висновки. Виходячи з аналізу сутності оплати праці, до якої належать базова заробітна плата, бонуси, преміальні та інші виплати, що залежать від результатів діяльності, та її функцій, можна зазначити, що вона відіграє одну з ключових ролей у забезпеченні ефективності діяльності підприємства, добробуті працівників та економічному розвитку країни. Саме тому доцільним і актуальним є запровадження дієвої системи планування фонду оплати праці на кожному підприємстві, незалежно від розмірів та організаційно-правових форм господарювання, адже рентабельність підприємств прямо пов'язана із продуктивністю праці найманих працівників та витратами на їх утримання.

Розвиток підходів до організації оплати праці працівників мав поступальний рух від систем з одною складовою, коли оплата здійснювалася за встановлену норму праці, до більш складних, а пізніше й до комплексних, що припускають використання різних видів і способів заохочення та стимулювання працівників для досягнення необхідного результату трудової діяльності. Тобто розвиток методології оплати й стимулювання праці працівників є свого роду відображенням розвитку економіки на макро- і мікрорівнях: будь-які зміни інфраструктури бізнесу й ринку завжди ведуть до перегляду систем управління бізнесом, зокрема систем оплати і стимулювання праці працівників.

Сьогодні найгострішими проблемами у сфері оплати праці, які, у свою чергу, можуть бути джерелами і причинами ряду інших негативних наслідків на підприємстві, слід визнати такі:

– різке падіння стимулюючої ролі оплати праці у розвитку економіки країни, обсягів виробництва на підприємствах;

– неефективна реалізація фізичних і інтелектуальних здібностей працівників;

– скорочення частки трудової частини в сукупному доході працівника, що сигналізує про посилення апатії до праці, зниження її престижності з усіма наслідками для суспільства, які з цього випливають;

– надмірна, необґрунтовано завищена диференціація в оплаті праці.

Побудова системи матеріального стимулювання персоналу являє собою процес визначення принципів і механізмів матеріального стимулювання, націлених на досягнення працівниками необхідних результатів праці та цільової виробничої поведінки. При цьому система стимулювання повинна відповідати декільком ключовим вимогам:

1) орієнтувати працівників на досягнення цілей підприємства, структурного підрозділу та результатів індивідуальної діяльності;

2) бути достатньо гнучкою, щоб не обмежувати можливість керівників до додаткового заохочення і спеціальної підтримки особливих результатів та ініціатив працівників;

3) бути простою і прозорою для розуміння;

4) охоплювати всі категорії працівників;

5) бути комплексною, тобто включати в себе всі необхідні елементи стимулювання.

Спираючись на практику останніх років, можна зробити висновок, що система оплати і стимулювання праці персоналу має забезпечувати послідовне вирішення комплексу основних завдань у цій сфері: з боку роботодавців – це забезпечення максимальної віддачі від вкладених інвестицій в персонал в частині фонду оплати праці; з боку менеджерів – забезпечення зв'язку результатів трудової діяльності працівників з рівнем трудового доходу; з боку персоналу – пошук роботи, що задовольняє ключові потреби і відповідає основним мотиваторам індивідуальної трудової діяльності. Від того, наскільки правильно визначені цілі та напрями вдосконалення оплати праці, залежить успішність заходів у межах побудови різних моделей системи стимулювання праці персоналу.

Список використаних джерел

1. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика / О.І. Гадзевич. – К. : КОНДОР, 2008. – 400 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішнова. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2007. – 559 с.

3. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
4. Кравченко М.А. Сутність оплати праці як економічної категорії [Електронний ресурс] / М.А. Кравченко. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/biznes
5. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини / В.М. Лукашевич. – Львів : Новий світ, 2008. – 248 с.
6. Мельничук К.В. Методичні підходи до планування оплати праці на підприємствах різних форм власності [Електронний ресурс] / К.В. Мельничук. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/14_NPRT_2011/Economics
7. Економічна енциклопедія : у 3 т. / редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) [та ін.]. – К. : Академія, 2008. – Т. 1. – 864 с.
8. Мочерний С.В. Політична економія / С.В. Мочерний. – К. : Знання-Прес, 2006. – 687 с.
9. Основи економічної теорії : підручник / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л.С. Шевченко. – Харків : Право, 2008. – 448 с.
10. Планування діяльності підприємства : конспект лекцій / О.Ю. Древаль. – Суми : Вид-во СумДУ, 2008. – 146 с.
11. Петрова І.Л. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. І.Л. Петрової. – К. : Фенікс, 2004. – 332 с.
12. Закон України «Про оплату праці» [Електронний ресурс] : [прийнятий 24 берез. 1995 р.]; за станом на 16 жовт. 2012 р. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
13. Слиньков В.Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда: Практические рекомендации / В.Н. Слиньков. – К. : Дакор КНТ, 2008. – 336 с.
14. Череватенко О.М. Моделювання стимулюючих функцій з оплати праці і преміювання робітників залізничного транспорту / О.М. Череватенко, В.В. Обертас // 36. наук. пр. УкрДАЗТ. – 2010. – № 112 – С. 1–4.

Стаття надійшла 11.02.2013

В Інституті підготовки кадрів державної служби зайнятості України 1 лютого 2013 р. відбулася робоча нарада державної служби зайнятості

На нараді виступила міністр соціальної політики України **Наталія Королевська**. Головну увагу вона зосередила на соціальних ініціативах Президента України Віктора Януковича – забезпеченні ефективного надання соціальних послуг населенню, розвитку сфери зайнятості, збереженні та розвиненні робочих місць, в тому числі для соціально вразливих верств населення.

У нараді взяли участь директори регіональних центрів зайнятості, керівники Державного центру зайнятості та ІПК ДСЗУ.

Увагу присутніх міністр акцентувала на забезпеченні безперервної роботи всіх підрозділів державної служби зайнятості на етапі її реформування в центральний орган виконавчої влади з питань зайнятості та трудової міграції. Крім того, Наталія Юрївна підкреслила важливість оновлення форм і методів діяльності центрів зайнятості всіх рівнів щодо вчасного отримання громадянами соціальних послуг і підтримки, зокрема виплат допомоги у зв'язку з безробіттям. Була відзначена необхідність розвитку соціально відповідального бізнесу шляхом прискорення укомплектування вакантних місць професійними кадрами в легальному секторі економіки.

Наталія Зінкевич, виконуюча обов'язки директора Державного центру зайнятості, свій виступ зосередила на організації виконання пріоритетних завдань Національного плану дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ та соціальних ініціатив Президента України В.Ф. Януковича підрозділами державної служби зайнятості України. Першочерговими завданнями центрів зайнятості вона визначила досягнення прогресу в працевлаштуванні громадян, отриманні ними нових конкурентних переваг на ринку праці завдяки професійному навчанню, активізації підприємницької діяльності та розвитку підприємницької ініціативи. Наталія Іванівна заголосила увагу на пріоритетах у наданні послуг щодо сприяння зайнятості жінкам, молоді, що шукає перше робоче місце, та особам старше 45 років.

Свої пропозиції відносно оперативного та ефективного запровадження сучасних форм надання державних соціальних гарантій у сфері зайнятості шукачам роботи та роботодавцям висловили керівники Волинського, Запорізького, Харківського та Херсонського обласних центрів зайнятості.

Учасники наради дійшли висновку, що організація належної роботи та ефективного функціонування системи державної служби зайнятості в перехідний період до її перетворення у центральний орган виконавчої влади – головна мета всіх разом і кожного окремого фахівця служби зайнятості.

За матеріалами сайту www.ipk-dszu.kiev.ua