

Напрямки вдосконалення організації оплати праці на підприємствах

Ладунка І.С.

кандидат економічних наук, доцент,
Бердянський державний педагогічний університет

Зажерило А.І.

студент
Бердянського державного педагогічного університету

Стаття присвячена актуальним питанням організації оплати праці на вітчизняних підприємствах. Проаналізовано та систематизовано фактори, що впливають на організацію оплати праці на підприємстві. Досліджено форми та системи оплати праці на підприємствах. Окреслено напрямки вдосконалення організації оплати праці на підприємствах.

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

Ладунка И.С., Зажерилло А.И. НАПРАВЛЕНИЯ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Статья посвящена актуальным вопросам организации оплаты труда на отечественных предприятиях. Проанализированы и систематизированы факторы, влияющие на организацию оплаты труда на предприятии. Исследованы формы и системы оплаты труда на предприятиях. Определены направления усовершенствования организации оплаты труда на предприятиях.

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

Ladunka I.S., Zazherilo A.I. AREAS OF IMPROVEMENT OF THE ORGANIZATION OF LABOR REMUNERATION AT ENTERPRISES

The article is devoted to the actual issues of organization of labor remuneration at domestic enterprises. The factors influencing the organization of labor remuneration at the enterprise are analyzed and systematized. The forms and systems of labor remuneration at enterprises are investigated. The directions of improvement of the organization of labor remuneration at enterprises are outlined.

Keywords: labor remuneration, forms and systems of remuneration, rationing of labor, wage organization, wages.

Постановка проблеми. За сучасного стану соціально-економічного розвитку вітчизняних підприємств України істотно зростає актуальність проблеми підвищення реального рівня та вдосконалення організації оплати праці. Питання організації заробітної плати, визначення її рівня завжди перебувають у центрі уваги як роботодавців, так і найманих працівників (їх об'єднань). Зміна зовнішніх умов ведення господарських процесів в Україні вимагає перегляду економічного змісту категорії «заробітна плата», зокрема її розуміння не лише як джерела фінансового забезпечення, а й інструменту впливу на результати діяльності працівників.

Вагомим питанням в організації оплати праці є її нарахування, справедливість та прозорість якого стали пріоритетними характеристиками для працівників. При цьому до роботодавця висуваються нові критерії оцінювання ефектив-

ності управління фондом оплати праці, що враховують характерні особливості та специфіку ведення бізнесу, структуру, політику й культуру управління персоналом, загальні цілі на ринку.

Діючі на сучасних підприємствах різних видів економічної діяльності системи оплати праці мають ряд суттєвих недоліків. Головний полягає в тому, що заробітна плата недостатньо чітко, а найчастіше – взагалі не пов'язана з кінцевими результатами роботи. Результати праці колективні, а оплата – індивідуальна. Щоб перебороти цей недолік, необхідно або чітко індивідуалізувати результати трудового внеску кожного працівника, або колективізувати систему оплати їх праці.

Таким чином, до недоліків системи оплати праці на підприємствах відносять: ріст оплати праці не пов'язаний з ростом ефективності діяльності; діюча система не зорієнтована на співробітництво; система оплати праці є недо-

статньо гнучкою; відсутність орієнтації діючих систем оплати праці на колективне співробітництво проявляється у роз'єднаності працівників, і насамперед – підлеглих і керівників.

Правильна організація оплати праці сприяє більш повному заохоченню працівників, а отже, і підвищенню ефективності виробництва на конкретному підприємстві. Рівень заробітної плати значною мірою визначає можливість повноцінного відтворення робочої сили.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Велика кількість проблем оплати праці, оцінки її ефективності і продуктивності розглянуто у роботах таких науковців: Д. П. Богиня, О. В. Бондарук, В. М. Гончаров, А. М. Гриненко, В. М. Данюк, Г. А. Дмитренко, Н. В. Дудіна, Г. Т. Завіновська, А. В. Калина, А. М. Колот, Т. А. Костишина, Г. Т. Куліков, Н. Д. Лук'яненко, О. Ф. Новікова, Н. О. Павловська, О. Н. Уманський, О. А. Турецький., М. О. Волгін, Б. М. Генкін, О. П. Єгоршин, А. Я. Кібанов, Ю. П. Кокін, Р. П. Колосов, Б. Г. Мазманов, В. Д. Ракот, Г. Є. Слезінгер, Е. А. Уткін, Р. А. Яковлев.

Однак, незважаючи на наявні здобутки в роботі цієї багатогранної проблематики, недостатньо вивченими є питання вдосконалення організації оплати праці в сучасних реаліях. Вирішення цього завдання потребує подальших досліджень та наукового обґрунтування.

Метою статті є дослідження напрямків вдосконалення організації оплати праці на підприємствах.

Результати дослідження. У сучасних умовах організація оплати праці на підприємстві є надзвичайно актуальною проблемою. Організація оплати праці на підприємстві є складним багатоаспектним процесом, який ґрунтується на врахуванні законодавчих норм, фінансових можливостей підприємства та має передбачати стратегію подальшого розвитку персоналу як передумову розширення виробничої діяльності. Зауважимо, що в більшості наукових джерел подано тлумачення термінів «заробітна плата» та «оплата праці». При цьому одні науковці вважають, що ці поняття є синонімами, а інші – переконані, що це різні економічні категорії.

У Законі України «Про оплату праці» подано визначення лише поняття «заробітна плата». Згідно з українським законодавством, цей термін означає «винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавця виплачує працівникові за виконану ним роботу» [1]. Таким чином, на законодавчому рівні також немає чіткого розмежування між поняттями «оплата праці» та «заробітна плата».

Проведений аналіз сутності двох вище зазначених економічних категорій дає підстави стверджувати, що вони не є тотожними. На базі проаналізованих дефініцій Складанна К.І. для поняття «оплата праці» таке визначення: ціна робочої сили, яку погоджено в трудовій угоді між роботодавцем і працівником та яка буде отримана останнім у разі виконання визначеного обсягу роботи. Для терміну «заробітна плата» пропонує таку дефініцію: це трудовий дохід працівника, зазвичай у грошовому виразі, який нарахований та сплачений йому за певний обсяг виконаної роботи згідно з умовами трудової угоди [2].

Також треба визначити поняття «організація оплати праці». М. Неклюдова дає таке визначення поняттю «організація оплати праці»: «це побудова системи оплати праці на базі сукупних елементів (нормування праці, тарифної системи, премій, доплат і надбавок), що визначає взаємозв'язок між кількістю виконаної роботи та її оплатою у грошовому виразі» [3, с. 29]. Це визначення більше відповідає сутності терміна «організація оплати праці».

С. Глухова та А. Зотова тлумачать термін «організація оплати праці» так: «це система організаційно-правових засобів, які спрямовані на встановлення сутності та порядку запровадження засад оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці при відхиленні від тарифних умов, форм і термінів виплати заробітної плати, порядку обчислення середнього заробітку, індексації зарплати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін, компенсації зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати» [4, с. 698].

Складанна К.І. запропонувала таке тлумачення поняття «організація оплати праці»: це об'єднання сукупності елементів оплати праці, що визначають відносини роботодавця та працівника, для забезпечення досягнення цілей підприємства. На відміну від існуючих, запропоноване визначення відображає основний зміст цієї економічної категорії [2].

Суб'єктами організації оплати праці можуть бути: місцеві органи влади, державні органи влади, роботодавці (власники підприємства, об'єднання власників, їх представники), профспілки, об'єднання профспілок, їх представники, працівники.

Фактори, що впливають на організацію оплати праці, поділяють на зовнішні (державне та ринкове регулювання) та внутрішні (вплив профспілки та фактори підприємства).

На думку багатьох дослідників, система організації оплати праці повинна забезпечувати виконання таких завдань:

- забезпечити роботодавцю прибутковість і конкурентоспроможність за рахунок ефективного використання трудових ресурсів та оптимального розподілу витрат на персонал;
- гарантувати працівнику своєчасну та повну виплату заробітної плати, яка забезпечить гідний рівень його життя й відповідатиме результатам виконаної роботи.

М. Рябуха вказує, що головними вимогами до організації оплати праці є забезпечення необхідного рівня оплати праці з дотриманням принципу мінімізації витрат підприємства на одиницю продукції та збереженням гарантії підвищення заробітної плати для працівників у разі зростання ефективності діяльності суб'єкта господарювання [5, с. 344].

До базових елементів організації оплати праці належать такі: система нормування праці, яка включає норми праці та нормативи праці; системи та форми оплати праці (почасова, відрядна, комісійна, комбінована форми та їх системи); тарифна та безтарифна системи організації оплати праці; система стимулюючих виплат: премії, надбавки; система компенсаційних виплат: компенсації, доплати.

Класифікація форм та систем оплати праці представлено на рис. 1.

Тарифні системи є найбільш поширеними на українських підприємствах, але вони вже досить застарілі й мають низку суттєвих недоліків. Безтарифні системи є більш сучасними та ефективними, але на практиці вони досить рідко зустрічаються.

Як зазначає І. Щирба, тарифна система являє собою таку організацію оплати праці, яка передбачає диференціацію роботи (за складністю, інтенсивністю, відповідальністю, особливістю умов), урахування кваліфікації працівника та фінансових можливостей підприємства [6, с. 60].

Стаття 96 Кодексу законів про працю визначає, що до складу тарифної системи входять тарифні сітки, схеми посадових окладів, тарифні ставки, професійні стандарти [7].

На промислових підприємствах найбільшого поширення набули пряма відрядна та відрядно-преміальна системи оплати праці, значно менше поширені відрядно-прогресивна і, особливо, непряма відрядна системи заробітної плати. Залежно від форм організації праці в промисловості використовуються як індивідуальна, так і колективна оплата праці.

Таким чином, організація оплати праці складається з таких елементів як: система нормування праці, яка включає норми праці та нормативи праці; системи й форми оплати праці (почасова, відрядна, комісійна, комбінована



Рис. 1. Класифікація систем оплати праці за їх формами [2]

форми та їх системи), тарифна та безтарифна системи оплати праці, система стимулюючих виплат, система компенсаційних витрат.

Таким чином, в сучасних умовах в Україні теж запроваджуються гнучкі форми і системи оплати праці. До гнучких форм і систем оплати праці слід віднести контрактну форму найму і оплати праці та участь працівників у прибутках. Зарубіжні фірми для посилення мотивації працівників успішно використовують різні форми участі працівників у прибутках і створення робітничої власності. Досвід показує, що застосування такої форми приводить до додаткового приросту продуктивності праці. Це досягається завдяки більш тісній «прив'язки» працівників до результатів праці та до власності фірми. У західноєвропейських країнах одержали розповсюдження такі форми участі у прибутках: у ФРН – «створення власності робітників» шляхом відрахування зарплати, робітниче нагромадження і акціонерство персоналу; у Франції – участь у прибутках через формування «спеціального резерву участі» з реалізацією прибутку під-

приємства і соціального партнерства; у Швеції – формування робітничих фондів інвестування через відрахування від зарплати. Справедливий, чіткий і зрозумілий для всіх розподіл частини прибутку між власником, адміністрацією, спеціалістами, робітниками стає визначальним не тільки для створення соціально-психологічного клімату, а й для процвітання компанії.

Висновки. Таким чином, в сучасних умовах мінливої кон'юнктури організація оплати праці мають запроваджуватися принципово нові форми й системи. У структурі сучасних форм організації оплати праці слід виділити погодинно-преміальну. Поряд з існуючими повинні запроваджуватись гнучкі системи оплати праці, а саме: контрактна й система участі працівників у прибутках. При більш глибокому обґрунтуванні набуває чинності й колективна форма організації і оплати праці, зокрема, колективне стимулювання, що забезпечує зв'язок доходів працівника з виробничо-фінансовим, комерційними результатами діяльності підприємства.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про оплату праці: Закон України від 26 листопада 2015 р. № 848-VIII/Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 3. 25 с.
2. Складанна К.І. Методи удосконалення організації оплати праці на підприємствах: дис....канд.екон. наук: 08.00.04. Запоріжжя, 2017. 218 с.
3. Неклюдова М. Ю. Управление внутрифирменной политикой оплаты труда : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Тюмень, 2014. 185 с.
4. Глухова С. В., Зотова А. А. Підходи до сутності заробітної плати. Молодий вчений. 2016. № 12.1 (40). С. 698-701.
5. Рябуха М. С. Напрямки удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. Вісник ХНАУ. Сер. «Економіка АПК і природокористування. 2008. № 9. С. 342-347.
6. Щирба І. Тарифна система як основа оплати праці на підприємстві. Галицький економічний вісник. 2009. № 1. С. 57-64.
7. Кодекс законів про працю України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/- laws/main/322-08>.

REFERENCES:

1. The Law of Ukraine "On Labor Remuneration" № 848-VIII (2015, November, 26).
2. Skladanna K.I. (2017) *Metody udoskonalennja orghanizaciji oplaty pracj na pidpryjemstvakh* [Methods of improving the organization of labor remuneration at enterprises] (PhD Thesis), Zaporizhzhia: Classic Private University.
3. Neklyudova M. Y. (2014) *Upravlenie vnutfirmennoj politikoy oplaty truda* [Management of the intrafirm labor remuneration policy] (PhD Thesis), Tyumen.
4. Glukhova S.V., Zotova A.A. (2016) *Pidkhody do sutnosti zarobitnoji platy* [Approaches to the essence of wages]. *Young scientist*, vol. 12.1 (40), pp. 698-701.
5. Ryabukha M.S. (2008) *Napryamky udoskonalennja orghanizacijno-ekonomichnogho mekhanizmu upravlinnja oplatoju pracj* [Directions of improvement of the organizational and economic mechanism of management of labor remuneration]. *Herald KhNUU. Ser. "Economics of agroindustrial complex and nature management*. vol. 9. pp. 342-347.
6. Shchirba I. (2009) *Taryfna systema jak osnova oplaty pracj na pidpryjemstvi* [Tariff system as the basis of labor remuneration at the enterprise]. *Galician Economic Herald*. vol. 1, pp. 57-64.
7. The Labour Code. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/- laws/main/322-08>.