

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У статті виділено основні теоретичні аспекти управління оплатою праці на підприємстві. Встановлено відмінність між оплатою праці та заробітною платою. Виявлено основні фактори, які впливають на формування останньої та проблеми, що виникають при виконанні функцій заробітної плати.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, принципи оплати праці, функції заробітної плати, винагорода, робоча сила, мотивація, стимулювання.

Підвищення добробуту населення є, як відомо, головною умовою соціально-економічного розвитку держави. Однак нині Україна займає найнижче місце в Європі за рівнем заробітної плати, що прямо впливає на купівельну спроможність працюючого населення. Наслідком проблем, наявних у сфері оплати праці (низький рівень реальної заробітної плати, невідповідність розміру зарплати й результатів праці, низька диференціація оплати кваліфікованої і некваліфікованої праці тощо), є зниження її значення для працівників. Важливо наголосити на тому, що заробітна плата має двійсту природу – є джерелом доходу для працівників і статтею в структурі витрат підприємства. Тому виникла гостра необхідність перегляду основних засад механізму формування оплати праці та його вдосконалення.

Мета статті – виділити основні теоретичні аспекти управління оплатою праці на підприємстві шляхом використання соціально-економічного механізму.

Для досягнення визначеної мети було вирішено наступні завдання:

- досліджено економічну природу оплати праці;
- розглянуто соціально-економічний механізм формування оплати праці;
- встановлено відмінність між оплатою праці та заробітною платою.

Проблемою реформування оплати праці займаються вітчизняні науковці Д. Богиня, А. Колот, О. Кузнецова, В. Лагутін, Е. Лібанова, Н. Павловська, Г. Ярошенко й ін. Аналізуючи останні публікації, можна зробити висновок, що проблема оплати праці є однією з найактуальніших, але все-таки залишається низка нерозв'язаних проблем. Про це свідчить низький рівень життя людей (особливо працездатного віку), відсутність зв'язку між розміром заробітної плати і кваліфікацією працівника та ін.

У Законі України «Про оплату праці» (ст. 1) зазначено, що «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [10]. Однак таке визначення є дуже поверхневим і не дає змоги для глибшого розуміння економічного значення поняття.

У науковій літературі є кілька десятків трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників. Однак її слід розглядати з кількох позицій, а саме: з позиції підприємця (по-перше, це стаття витрат, що знижує прибуток; по-друге, правильна мотиваційна політика є запорукою підвищення ефективності діяльності організації, оскільки зростає зацікавленість працівників у продуктивності та

якості роботи, яку вони виконують), із позиції працівника (є основним джерелом доходу і, як наслідок, детермінантою підвищення рівня життя); як елемент ринку праці (її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили); як «грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування» [6, с. 584]; а також – як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника [8, с.185].

Більшість науковців визначають заробітну плату та оплату праці як тотожні. Наприклад, В. Лукашевич вважає, що ці поняття – рівноцінні, хоча між ними і є певна відмінність: видатки на заробітну плату здійснюються із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати проводяться за рахунок підприємства або «коштів спеціального призначення та цільових надходжень» [4, с. 139]. Щодо правового аспекту, то Г. Чанишева та Н. Болотіна, вважають, що 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 [2, с. 81].

Проте у зарубіжній літературі автори або не розділяють ці поняття, або вживають їх як рівноцінні. Наприклад, М. Армстронг та Т. Стівенс [1, с. 16] відносять до структури заробітної плати базову зарплату, умовну винагороду, грошові бонуси, методи довготермінового заохочення, акції, участь у прибутку. П. Чингос зазначив, що до структури заробітної плати можна віднести «... базову ставку і виплати, які залежать від результатів праці, у вигляді премій, бонусів» [9, с. 33].

Отже, можна стверджувати, що термін «оплата праці» – ширший аніж «заробітна плата». Проте в окремих випадках, що не стосуються правового аспекту (адже це може суперечити принципу єдності юридичної термінології), їх можна використовувати як синоніми.

Винагорода за відпрацьований час та виконану роботу є сильним мотиватором, який спонукає найманих працівників до кращого виконання своїх обов'язків. Тому, провадячи політику оплати праці, необхідно дотримуватися низки принципів, що допомагають краще реалізувати її функції. Серед науковців виділяють наступні принципи організації оплати праці.

Принцип справедливості є визначальним фактором впливу на задоволеність працівника своєю роботою і на продуктивність його праці. Він діє в межах:

- співвідношення між винагородами працівників різних кваліфікацій (ранжування оплати праці);
- співвідношення між винагородою та виконаною

роботою.

Важливо наголосити, що обидва випадки однаково впливають на свідомість працівника.

Принцип матеріальної зацікавленості полягає у формуванні такого розміру оплати праці, який стимулюватиме працівника до підвищення продуктивності та якості роботи, економії ресурсів організації, підвищення кваліфікації.

Принцип гарантованості, передбачає виплату заробітної плати певного розміру в наперед визначені термини.

Принцип раціонального співвідношення темпів зростання продуктивності та оплати праці, визначає підвищення останньої швидшими темпами з метою дії матеріальної зацікавленості в результатах виконаної роботи.

Також виділяють принцип плановості оплати праці, диференціації, вирівнювання оплати праці; простоти, логічності та доступності форм і систем оплати праці й ін.

При здійсненні мотиваційної політики, особливо при формуванні оплати праці, слід пам'ятати про її значення як для підприємства в цілому, так і для окремого працівника. Адже нині заробітна плата перестала виконувати свої функції:

– відтворювальну (платня є основним джерелом доходів працівників, тому її рівень має бути таким, щоб забезпечити можливість задоволення первинних потреб, належних умов проживання, відпочинку та

оздоровлення. При цьому необхідно враховувати необхідність утримувати членів сім'ї. Лише в такому випадку працівник буде задоволений місцем роботи і працюватиме краще.

На думку С. Лебедевої [3], до структури відтворювальної функції необхідно віднести інвестиційну складову, оскільки заробітна плата є джерелом витрат на освіту, тобто відіграє роль інвестиції в людський капітал.

Однак нині, за даними Держкомстату України [11], за I квартал 2010 р. частка заробітної плати в структурі доходів займає лише 42,5%, а соціальні допомоги та інші отримані поточні трансферти – 42,9%. Це свідчить про те, що коштів, одержаних за виконану роботу, бракує для покриття найнеобхідніших витрат. Тому можна стверджувати, що відтворювальна функція не виконується належним чином);

– стимулюючу (заробітна плата є основним мотиватором для підвищення продуктивності та якості виконуваної роботи, що прямо впливає на ефективність діяльності організації. І. Морозова стверджує, що взаємозалежність оплати і продуктивності праці можна на графіку зобразити у вигляді синусоїди (її ще називають кривою стимулювання) (рис. 1) [5, с. 114].

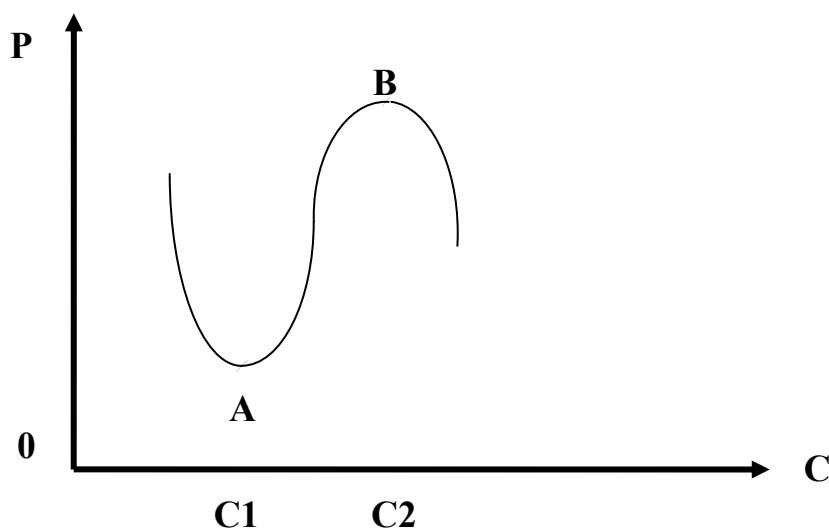


Рис. 1. Крива стимулювання [11, с. 114]

По осі абсцис (C) зафіксовано розмір матеріального стимулювання, а по осі ординат (P) – виробіток. У точці A – мінімум заробітної плати, а в точці B – рівень реальних потреб працівника. Із даного графіка видно, що розмір заробітної плати має гарантувати працівникові можливість забезпечувати певний рівень життєво необхідних потреб і одночасно відповідати внеску працівника в результати виробництва. Згідно з теорією автора, працівник, відчуваючи певну потребу, що потребує більших витрат, намагатиметься задовольнити її шляхом збільшення власного доходу, тобто підвищуючи продуктивність праці.

Однак 41,4% працівників отримують заробітну плату 744-1500 грн., 26,6% – 1500-2500 грн., 13,5% – 2500-3500 грн. і лише 11,5% – понад 3500 грн., тоді як прожитковий мінімум із 1.07.2010р. становить 888 грн. Це свідчить про ситуацію, на перший погляд, позитивну – більшість працівників можуть

задовольнити свої первинні потреби, а з іншого боку, зважаючи на недосконалість механізму формування споживчого кошика та розрахунку його вартості, можна сміливо стверджувати, що більша частина населення, яке працює, знаходиться на межі бідності;

– регулюючу – заробітна плата виконує роль інструмента оптимізації в процесі розміщення та перерозподілу робочої сили на ринку праці. Тобто працівники, які прагнуть задовольнити зростаючі потреби, шукають таке місце роботи (за галуззю, за регіоном тощо), яке б дало змогу краще забезпечити виконання даної вимоги. Також функція передбачає диференціацію розміру оплати праці залежно від фаху і кваліфікації працівника, важкості виконуваної роботи. Показник міжгалузевих співвідношень заробітної плати у 2008 р. становив 1:3,34, а це свідчить про те, що на розмір заробітної плати більше впливає вид економічної діяльності, а не результати праці чи кваліфікованість праці;

– соціальну – «відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманим працівником і власниками засобів виробництва» [7, с. 41] встановлення рівної оплати праці в однакових умовах; усунення будь-яких проявів дискримінації при її нарахуванні і виплати, тобто дана функція заробітної плати забезпечує соціальну справедливість. Однак найпоширенішою формою дискримінації на ринку робочої сили в Україні є гендерна. Оплата праці в галузях, де переважає персонал жіночої статі, нижча порівняно з тими, де працюють чоловіки. У сфері державного управління середньомісячна номінальна заробітна плата чоловіків в 2008 р. становила 2898 грн., а жінок – 2424 грн. (тобто лише 83,6 % заробітної плати чоловіків); у фінансовій діяльності відповідно 4763 грн. та 3279 грн. (68,8 %); у промисловості 2315 грн. і 1555 грн. (67,6 %); діяльності транспорту і зв'язку – 2474 грн. та 1829 грн. (85,6%).

Деякі науковці також виділяють такі специфічні функції заробітної плати, як формування платоспроможного попиту (Д. Богиня, П. Буряк, В. Гончаров, Н. Єсінова, Б. Карпінський та ін.), вимірвальна та розподільча (В. Гончаров, Н. Єсінова, Н. Тюленева), обліково-виробнича (М. Волгін), оптимізаційна (А. Колот) та ін. Тобто можна спостерігати прагнення деяких учених розширити категоріальний апарат заробітної плати і тим показати справжнє її значення для працівників, підприємства та держави загалом.

На розмір оплати праці впливає багато факторів, які можна розділити на дві групи – зовнішні та внутрішні. До першої групи доцільно віднести мінімальну заробітну плату, прожитковий мінімум, ціну робочої сили, яка сформувалася на ринку під впливом попиту і пропозиції (розмір оплати праці, що сформувався таким шляхом, дуже часто суперечить принципу справедливості, оскільки в даному випадку вона не залежить від складності виконуваної роботи і кваліфікації. На цей процес впливають лише потреба в людях певної професії і наявність такої пропозиції. Тому організація, що орієнтується на розмір оплати праці, який сформувався на ринку, ризикує втратити свої позиції і знизити рентабельність, а це потребує коригування даної статті витрат кожним підприємством «під себе») та ін.

До групи внутрішніх факторів належать фінансові можливості кожного підприємства, розмір отриманого прибутку, кваліфікація і спеціальність працівників, потрібних для нормального функціонування організації (чим рідкісніша спеціалізація і вищі вимоги до кандидата, тим вищий рівень оплати праці має запропонувати підприємство).

Фактори впливу на оплату праці випливають із таких економічних теорій та концепцій, як:

- трудова теорія вартості (більшість економістів не визнають теорію К. Маркса, адже ціна товару залежить від кількості вкладеної в нього праці, тоді як ринок, за теорією, не має жодного впливу на неї. Проте при оцінюванні посадових обов'язків оцінюють саме зміст і складність роботи, а ринкові показники до уваги не беруть);
- теорія людського капіталу (резерви виробничого капіталу підприємства формуються за рахунок знань і навиків працівників. А працівник, використовуючи знання та підвищуючи свою кваліфікацію розраховує на вищий дохід. Таким чином, організація, проводячи або оплачуючи навчання своїм працівникам, робить інвестицію, рентабельність якої в майбутньому виявиться у підвищенні прибутку, зниженні трудовітності продукції та підвищенні її якості);

– теорія ефективної заробітної плати або «економіки високої заробітної плати» (підприємства встановлюють високу заробітну плату з тим переконанням, що це мотивує працівників до підвищення продуктивності праці і знижує плінність кадрів);

– теорія інструментальності (суть у тому, що людина працює лише заради грошей. Вона має знати, що винагорода залежить від результатів її діяльності) та ін.

Отже, оплата праці є складною соціально-економічною категорією, до якої належать базова заробітна плата, бонуси, преміальні та інші виплати, залежні від результатів діяльності, а також соціальний пакет (медичне страхування, путівки тощо). Судячи із згаданих функцій і принципів, вона відіграє одну з ключових ролей у рентабельності підприємства, добробуті працівників та економічному розвитку держави. Тому доцільним є ранжування встановлення оплати праці для працівників установ й організацій, результати діяльності яких неможливо виміряти (наприклад, галузь освіти і науки, охорони здоров'я й ін.) та підприємств, рентабельність, яких залежить від продуктивності праці найманих працівників. Для останніх необхідно визначити такий розмір оплати праці, який складався б із базової ставки заробітної плати (її розмір має забезпечувати повне задоволення життєво необхідних потреб) та бонусної, яка прямо залежить від результатів діяльності працівника. У такому випадку заробітна плата виконуватиме сповна свої функції.

Список літератури

1. Армстронг, М. Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала [Текст] / М. Армстронг, Т. Стивенс; пер. с англ. под науч. рук. Т. В. Герасимовой. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2007. – 512 с.
2. Болотіна, Н. Б. Трудове право України [Текст] : підруч. / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : Знання, КОО, 2000. – 564 с.
3. Лебедева, С. Регулирование заработной платы и обеспечение устойчивого экономического развития: методологические и методические подходы [Текст] / С. Лебедева // Україна: аспекти праці. – 2008. – №8. – С. 12-22.
4. Лукашевич, В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини [Текст] : навч. посібник / В. М. Лукашевич. – Львів : Новий світ – 2004. – 248 с.
5. Морозова, І. Н. HR – менеджмент : справочник менеджера по персоналу [Текст] / І. Н. Морозова. – Ростов н/Д : Фенікс, 2006. – 256 с.
6. Мочерний, С. Економічна енциклопедія [Текст] : у 3-х т.-Т.1 / редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Академія, 2000. – 864 с.
7. Синяєва, Л. В. Теорія та практика формування і регулювання витрат на оплату праці в Україні [Текст] : монографія. / Л. В. Синяєва. – Запоріжжя, 2009. – 250 с.
8. Тимош, І. М. Економіка праці [Текст] : навч. посібник / І. М. Тимош. – Тернопіль : Астон, 2001. – 347 с.
9. Чингос, П. Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США [Текст] / П. Т. Чингос; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2004. – 416 с.
10. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
11. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2010/so_ek_r_u/soekru_u/arh_soekru_10.html.

РЕЗЮМЕ

Папуша Надежда

Теоретические аспекты управления оплатой труда на предприятии

В статье выделены главные теоретические аспекты управления оплатой труда на предприятии. Установлено различие между оплатой труда и заработной платой. Выделены главные факторы, которые влияют на её формирование и проблемы, что возникают при исполнении функций заработной платой.

RESUME

Papusha Nadiya

Theoretical aspects of management payment of labour on an enterprise

The article is concerned with payment of job in the enterprise. It was opened economical essence and nature of salary, difference between salary and payment of work, what role of salary in motivation system. It was put that ineffective existitive mechanism of organization payment of work need detail reconsiderance basic theoretical and practical advices.

Стаття надійшла до редакції 15.10.2010 р.