

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ**

Циклова комісія економіки та управління

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини»
вибіркових компонент
освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Облік і аудит

за темою № 9 - Політика доходів і оплата праці

Харків 2021

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 23.09.21 № 8

СХВАЛЕНО

Методичною радою
Кременчуцького льотного
коледжу
Протокол від 22.09.21 № 2

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 22.09.21 № 8

Розглянуто на засіданні циклової комісії економіки та управління, протокол
від 31.08.21 № 1

Розробники:

викладач циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС, к.п.н.,
спеціаліст вищої категорії, викладач-методист Носач І.В.
викладач циклової комісії економіки та управління, спеціаліст вищої
категорії, викладач – методист Бондаренко Л.Ф.

Рецензенти:

1. Голова циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС, к.е.н.,
спеціаліст вищої категорії, викладач – методист, Цимбалістова О.А.
2. Професор кафедри бізнес адміністрування, маркетингу і туризму
Кременчуцького національного університету імені Михайла
Остроградського, д.е.н., професор Дружиніна В.В.

План лекції

1. Формування політики доходів в організаціях.
2. Сутність заробітної плати як економічної категорії.
3. Види, форми і системи оплати праці на підприємстві.
4. Формування фонду оплати праці на підприємствах.

Рекомендована література:

Основна

1. Назарова Г. В. Економіка праці : навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с.
2. Шкільов О. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підручник / О. В. Шкільов, О. Д. Балан, В. А. Ткачук, Є. О. Ланченко, І. П. Гаврилюк. – Київ : Компринт, 2015. – 749 с.
3. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Карпіщенко. – Суми; Сум. держ. ун-т, 2015. – 389 с.
4. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання / В. М. Прасол; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова. – 2-ге вид. доп. та перероб. – Х. : ХНУМГ, 2014. – 307 с.
5. Скворцов І. Б. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. Б. Скворцов, В. В. Войцеховська, О. Я. Загорецька, І. М. Дашко, М. І. Клімковський; ред.: І. Б. Скворцов; Нац. ун-т "Львів. політехніка". — Львів, 2016. – 265 с.
6. Черчик Л. М. Економіка праці й соціально-трудові відносини: теоретичний курс : підручник / Л. М. Черчик, Н. В. Коленда, С. М. Бортнік, І. В. Турчик, І. В. Шубала, О. М. Шубалий; ред.: Л. М. Черчик; Луц. нац. техн. ун-т, Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк : РВВ Луц. НТУ, 2015. – 413 с.

Додаткова

7. Багрова І. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. В. Багрова, Н. І. Редіна, О. О. Гетьман, Т. С. Яровенко; Дніпропетр. держ. фінанс. акад. - Дніпропетровськ, 2014. - 581 с.
8. Безродна С. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини : збірник тестів і практичних завдань для студентів економічних спеціальностей / Безродна С. М. – Чернівці : ПВКФ «Технодрук», 2017. – 70 с.
9. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. / А. В. Калина; Міжрегіон. акад. упр. персоналом. - Київ : Персонал, 2014. - 498 с.

10. Мікловда В.П. Економіка праці й соціально трудові відносини. Навч. посіб. / Мікловда В.П., Кубіній Н.Ю., Ножова Г.М., Голубка О.Я., Завадяк Р.І., Югас Е.Ф., Асаулюк Я.П., Данча О.О., Ціцак Л.М., Мінкович В.Т., Кубіній В.В. – Ужгород: УНУ, 2012. – 282 с.

11. Никифорак В. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. для студентів ВНЗ / В. А. Никифорак, Л. Д. Водянка, З. І. Кобеля, О. Я. Никифорак; Чернів. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. - Чернівці : Рута, 2013. – 331 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Офіційний портал Верховної Ради України: Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua>
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
3. Офіційний сайт «Вісник податкової служби України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.visnuk.com.ua>.

Текст лекції

1. Формування політики доходів в організаціях

Головною ланкою в соціальній політиці держави є політика формування доходів населення. Доход є показником результатів економічної діяльності суб'єктів господарювання. В економічній літературі поняття “дохід” розглядається як перевищення вартості виробленого продукту над витратами на його виробництво, а також як частка кожного класу, соціальної групи чи окремої особи у виробленому або присвоєному нею продукті.

Рівень доходів членів суспільства є важливим показником їх добробуту, оскільки визначає можливості матеріального й духовного життя індивіда: відпочинку, отримання освіти, підтримання здоров'я, задоволення нагальних потреб. Серед факторів, що безпосередньо впливають на величину доходів населення, крім розмірів самої заробітної плати – динаміка роздрібних цін, ступінь насиченості споживчого ринку товарами та ін.

Кошти, що отримує населення, працюючи по найму в порядку винагороди від власних робочих місць, складають домінуючу частину доходів цієї групи населення. Аналіз тенденцій перспективного розвитку оплати праці свідчить про те, що такий дохід зберігає свою провідну роль у формуванні загального обсягу грошових доходів на довгострокову перспективу.

Суттєвий вплив на формування доходів населення справляють виплати за програмами державної допомоги. За рахунок цих джерел здійснюється пенсійне забезпечення, утримання тимчасово непрацездатних громадян, виплачується різного виду допомога (на догляд за дітьми, медичне обслуговування, малозабезпеченим сім'ям на дітей, по безробіттю).

Співвідношення доходів населення в частці трансфертних виплат заробітної плати відіграє важливу роль як у формуванні економічної поведінки індивіда, його мотивації до праці, так і економічної політики держави. При домінуючій ролі заробітної плати в загальній сумі доходів формуються такі якості, як підприємливість та ініціатива. У разі підвищення ролі виплат по лінії державних програм допомоги нерідко відбуваються за рахунок формування пасивного ставлення долі виробничої діяльності, психології утриманства.

Грошові доходи населення, які отримуються через фінансово-кредитну систему, надаються у вигляді: виплат з державного страхування; банківських позик на особисте житлове будівництво, господарське придбання молодим сім'ям, членам споживчих товариств (наприклад, на садове будівництво); процентів із вкладів у ощадних банках, які нараховуються за підсумками року; доходів від збільшення вартості акцій, облігацій, виграшів і погашень за позиками; виграшів по лотереях; тимчасово вільних коштів, що утворюються в результаті покупки товарів у кредит; виплат різного роду компенсацій (у випадку каліцтва, збитків та ін.). Інші грошові надходження включають виручку населення від продажу речей через комісійні та скупні магазини.

В умовах кризи та інфляції особливе місце займає питання забезпеченості рівня життя, який характеризується рядом синтетичних показників: фондами споживання у використовуваному національному доході; номінальною та реальною заробітною платою робітників і службовців; доходами селян від громадського господарства; суспільними фондами споживання; обсягом роздрібного товарообороту.

Життєвий рівень населення визначається його доходами. Тому важливою соціально-економічною проблемою є її розподіл. Слід вказати на те, що при цьому виявляється нерівномірність.

Стратегія планування доходів населення передбачає заходи щодо поступового підвищення життєвого рівня населення на основі загального зростання особистих доходів та забезпечення її реальності, скорочення розриву між фактичним доходом і його рівнем, що має статус достатнього, упровадження таких мотивів економічної діяльності населення, як підприємництво.

Політика доходів – це політика державного адміністративного регулювання цін, грошових доходів населення й підприємства. Політика доходів, розроблена кейнсіанцями в таких основних формах, які тим чи іншим чином впливають на динаміку заробітної плати:

- “заморожування заробітної плати”;
- установлення державою лімітів на збільшення номінальної заробітної плати за перевищення яких компанія сплачує вищі податки і навпаки;
- індексація, тобто підвищення номінальної заробітної плати, відповідно до зростання цін;
- стримування темпів зростання заробітної плати в поєднанні зі

встановленням обмежень на зростання цін і прибутків компаній.

Основними суб'єктами політики доходів є держава, підприємці та об'єднання.

Визначальною формою політики доходів є встановлення державою лімітів на збільшення номінальної заробітної плати. Однак компанії можуть порушувати ці ліміти лише з дозволу спеціальних арбітражних органів за досягнення високих темпів зростання продуктивності праці.

Політика доходів активно використовувалась в розвинутих країнах світу в 50-70-х роках XX ст. і характеризувалась “заморожуванням” заробітної плати, темпів її зростання за відсутності належного контролю за підвищенням цін, прибутків корпорацій, що призводило до відставання реальної заробітної плати від темпів зростання продуктивності праці.

Раціональні форми політики доходів (наприклад, підвищення номінальної заробітної плати відповідно до зростання цін) доцільно запроваджувати і в Україні, заздалегідь здійснюючи індексацію, оскільки вітчизняний платоспроможний попит значною мірою відстає від пропозиції.

Політика доходів персоналу полягає перш за все у формуванні заробітної плати у виробничій сфері. Формування заробітної плати має провідне значення в умовах ринкових відносин і має свої особливості: “...заробітна плата є не тим, чим вона здається, не вартістю або ціною праці, а лише замаскованою формою вартості або ціною робочої сили”.

Карл Маркс вводить поняття “ціна праці” для того, щоб визначити дійсну величину погодинної оплати. Ціна праці є особливою формою вираження вартості робочої сили. Вона представляє собою відношення денної вартості робочої сили до кількості годин робочого дня. У ціні праці, таким чином, виражається ціна робочого часу. “Знайдена таким чином ціна робочої сили слугує одиницею вимірювання ціни праці”.

Заробітна плата представляє собою перетворену форму вартості і відповідно й ціни специфічного товару робоча сила, тобто спроможності людини до праці. З точки зору відношень розподілу заробітна плата – це грошова форма основної частини необхідного продукту, котра надходить в індивідуальне споживання працівникам фірми у відповідності з якістю й кількістю витраченої праці.

Фірма виплачує заробітну плату в грошовій формі, що обумовлено наявністю товарно-грошових відношень і ринку. У цивілізованій економіці розподіл необхідного продукту не може відбуватися в натуральній формі. Грошова заробітна плата – найбільш гнучкий засіб обліку витрат і результатів праці, розподілу товарів і послуг. Фірма оплачує куплену робочу силу не під час купівлі, а лише тоді, як мине певний час її продуктивного використання, наприклад, через два тижні праці працівника. При цьому праця стає умовою оплати вартості робочої сили. Тим самим ціна робочої сили набуває перетворену форму ціни її функції, тобто ціни праці. Винагорода за працю набуває перетворену форму оплати праці, тобто форму заробітної плати.

Для кожної країни в певний історичний період вартість робочої сили певна, що історично склалася, величина визначена. Їй відповідає певна величина робочого дня, що історично склалася. Праця протягом робочого дня знаходить вираження в певній кількості годин. Вона обмінюється на гроші, що виплачуються у формі заробітної плати. У такому випадку можна записати, що вартість денної праці дорівнює денній вартості робочої сили. Ціна години праці представляє одиницю виміру ціни праці. Ціна праці – це ірраціональна категорія, оскільки праця не має вартості. Тим самим і не може мати ціни як її вартісного вираження.

Але та обставина, що праця, не маючи вартості, набуває ціну, є об'єктивною реальністю. Ціна праці використовується фірмою в якості основи нарахування заробітної плати з таким само успіхом, як вона використовує вагу для важення вантажу, який надійшов. У ціні праці втрачається зв'язок між вартістю робочої сили і необхідним для її виробництва часом. Весь час праці протягом робочого дня набуває видимість необхідного робочого часу. Тільки, працюючи протягом усього робочого дня, працівник може отримати свою денну заробітну плату і тим самим відтворити денну вартість своєї робочої сили.

Ціна праці представляє природний результат суспільного розвитку. Як економічна категорія, вона набуває міцності і законності свого існування. Ціна праці змінюється в залежності від динаміки вартості робочої сили, яка є її внутрішнім змістом. У той же час вона коливається під впливом попиту й пропозиції на робочу силу, що складається на ринку праці.

Ціни на працю коливаються на ринку так як і ціни на інші фактори виробництва. Попит і пропозиція робочої сили мінливі. Наприклад, тиск багатомільйонної армії безробітних сприяє зниженню ціни праці. Кризи й падіння виробництва можуть призвести до того, що ціна праці може впасти нижче денної вартості робочої сили. Звідси стає зрозумілим, що ціна праці як основа формування заробітної плати дає можливість:

- виразити в грошових одиницях різну кількість праці;
- порівняти кількість праці з її оплатою;
- ставити величину заробітної плати в залежність від кількості і якості праці.

Теоретично заробітна плата повинна забезпечуватися на суспільно необхідному рівні. Це такий рівень, котрий разом з іншими доходами працівника (допомоги, пільги, доходи від садівництва і городництва), забезпечує розширене відтворення його робочої сили, що допустиме рівнем розвитку продуктивних сил.

Регулювання заробітної плати здійснюється фірмою й державою. Перш за все встановлюється міра праці. Вона відображає кількість праці (величина мускульної і нервової енергії, що витрачається) інтенсивність праці і якість праці (ступінь складності й значимості роботи). У результаті появляються норми часу, норми виробітку, норми обслуговування на тих чи інших роботах. Фірма й держава проводять нормування праці. Виконана норма – це

перш за все кількість праці певної якості, віддана працівником фірми. За це він отримує грошову винагороду у формі заробітної плати.

Важливішим питанням є також мотивація оплати праці. З точки зору процесуальних теорій мотивації оплату праці може стимулювати не реальне, а очікуване задоволення потреб. Здійснюючи будь-які дії, людина докладає зусиль, які призводять до певного результату. Останній передбачає певну винагороду. Вона, у свою чергу, відповідає або не відповідає очікуванням цієї людини (валентність). Зусилля, результат, винагорода і валентність пов'язані в один нерозривний ланцюг – очікуванням. Чим більше реальна винагорода відповідає очікуваній, тим вища ступінь валентності.

Отже, мотивація дорівнює ступеню відповідності очікування «Зусилля – Результат», помноженому на ступінь відповідності очікування «Результат – Винагорода» і помноженому на «Валентність» винагороди. Послаблення кожної з цих ланок знижує мотивацію. Тобто, кожний працівник повинен знати, що його зусилля приведуть до позитивної зміни результату, а кращий результат приведе до підвищення винагороди і вона буде відповідати його очікуванням.

Згідно філософії японського менеджменту саме висока заробітна плата веде до високої ефективності виробництва, а не навпаки. Висока заробітна плата підвищує купівельну спроможність населення, а вдосконалення процесу виробництва, використання новітніх ресурсо-енерго-зберігаючих технологій веде до зниження виробничих витрат, що зумовлює зниження рівня цін. Велика товарна маса успішно поглинається ринком, чому сприяє висока заробітна плата. Суб'єкти ринку отримують вищі доходи і прибутки, що є, у свою чергу, стимулом для нарощування обсягу виробництва і подальшого зростання рівня оплати праці. Такий підхід до оплати праці є діаметрально протилежним до тез про те, що темпи росту продуктивності праці повинні випереджувати темпи росту заробітної плати.

Таким чином проявляється особливість японської моделі стимулювання, що пріоритетного значення задоволенню матеріальних потреб працівників надає високопродуктивна праця, за допомогою якої досягаються цілі підприємства.

Оплата праці виступає елементом витрат на виробництво. Зростання оплати праці робітника повинно, як правило, поєднуватись зі зниженням її витрат на одиницю продукції.

У відповідності з Господарським кодексом України від 16 липня 2003 року згідно ст. 19 “Трудові доходи працівника підприємства”: підприємство має право самостійно визначати фонд оплати праці без обмеження його росту з боку державних органів. Заробітна плата кожного робітника повинна визначатись кінцевим вкладом робітника, як це робиться у всіх розвинутих країнах світу.

2. Сутність заробітної плати як економічної категорії

Заробітна плата – це одна з найважливіших економічних категорій і одне

з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва й ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, то питання організації заробітної плати й формування її рівня з питаннями забезпечення та зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, так як включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Сутність поняття “заробітна плата” складна й багатостороння, тому розглядати її потрібно з різних позицій.

По-перше, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником із приводу розподілу новоствореної вартості. У цьому розумінні доречнішим є поняття “оплата праці”, яка крім власне заробітної плати, включає й інші витрати роботодавця на роботу силу.

По-друге, 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. Це загальновизнане визначення, що подається в Законі України “Про оплату праці” від 1 травня 1995 року і найточніше відповідає терміну “заробітна плата”.

По-третє, в умовах ринкової економіки заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. У цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.

По-четверте, для найманого працівника заробітна плата – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об’єктивно необхідне відтворення робочої сили.

По-п’яте, для підприємця заробітна плата – це елемент витрат виробництва, й водночас і головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Сутність заробітної плати проявляється у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення.

Серед вчених-економістів не має однозначної думки щодо кількості виконуваних заробітною платою функцій. Проте більшість вчених, зокрема, Л. І. Шваб, І. М. Бойчик, С. Ф. Покропивний, А. М. Шегда та інші виділяють чотири основні функції заробітної плати:

1. Відтворювальна функція заробітної плати полягає в тому, що вона забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації.

2. Стимулююча функція передбачає встановлення таких розмірів оплати праці, які б спонукали працівників до підвищення продуктивності праці, досягнення найкращих результатів на робочих місцях.

3. Регулююча функція оплати праці реалізує принцип диференціації рівнів заробітної плати залежно від кваліфікації, складності праці, напруженості завдань, фахової підготовки.

4. Соціальна функція, спрямована на забезпечення однакової оплати праці за однакову роботу, тобто реалізацію принципу соціальної справедливості щодо одержуваних доходів.

В. О. Крушельницька і Д. П. Мельничук виділяють ще таку функцію заробітної плати як оптимізаційна. Оптимізаційна функція, за їх визначенням, передбачає стимулювання ресурсозбереження, підвищення ефективності виробництва, яке веде за собою забезпечення зниження заробітної плати на одиницю продукції та оптимізацію співвідношень між зростанням продуктивності праці і заробітної плати.

Держава й фірма встановлюють наступні принципи диференціації заробітної плати:

- Величина заробітної плати залежить від складності праці, професійних навичок і кваліфікації робітника. Даний принцип диференціації заробітної плати здійснюється на основі тарифної системи, котра включає в себе тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифні сітки і тарифні ставки;
- Величина заробітної плати залежить від умов праці, від її важкості, шкідливості для здоров'я. Праця у важких і шкідливих умовах оплачується вище. Прикладами можуть слугувати праці в гарячих цехах, хімічній промисловості, на підземних роботах;
- Рівень заробітної плати залежить від макроекономічного значення того чи іншого виду економічної діяльності. У пріоритетних макроекономічних видах економічної діяльності, що забезпечують технічний прогрес і розвиток передових технологій, величина заробітної плати може бути відносно підвищена;
- Величина заробітної плати залежить від результативності не тільки індивідуальної праці робітника, але й виробничої діяльності фірми в цілому. Особливого розвитку цей принцип набув в умовах поточного і автоматизованого виробництва. Індивідуальна (основна) заробітна плата забезпечується робітникові тарифною системою, а колективна (додаткова) залежить від результатів роботи фірми, від розмірів спеціальних фондів, що формуються з прибутку підприємства.

Фірма, контролюючи міру праці і міру споживання (міру винагороди), головну увагу приділяє встановленню правильності співвідношення між зростанням заробітної плати й підвищенням продуктивності праці. Джерелом збільшення фонду заробітної плати слугує необхідний продукт, котрий зростає за мірою зростання національного доходу і сукупного суспільного 126 продукту. Головним фактором збільшення обсягу виробництва продукції фірми є зростання продуктивності праці.

Заробітна плата в Україні постійно зростає. Збільшення заробітної плати повинно мати міцну економічну основу у вигляді зростання продуктивності праці. Динаміка цих двох економічних процесів і показників, що їх

відображають, пов'язана наступною закономірністю: темпи зростання продуктивності праці повинні випереджувати темпи зростання заробітної плати. Об'єктивний характер дії даної закономірності викликаний наступними причинами:

- продуктивність праці є головним фактором збільшення виробництва продукції фірми, а це означає і головне джерело заробітної плати, що зростає;
- частка приросту продукції фірми не йде у фонд споживання, а використовується на зовсім інші, але абсолютно необхідні виробничі цілі: для збільшення фонду споживання, для освоєння новітніх технологій і досягнень науково-технічного прогресу, для створення резервів, для збільшення спеціальних фондів, для розвитку невиробничої діяльності фірми.

У сучасній економіці України діють багаточисельні фактори, котрі призводять до прямо протилежних тенденцій у співвідношенні продуктивності праці та її оплати.

Дію закономірності, що аналізується, на наш погляд, не можна приймати в абсолютному розумінні, як абсолютну тенденцію. В окремі періоди економічного розвитку, особливо в умовах глибоких економічних реформ, темпи зростання заробітної плати можуть перевищувати темпи збільшення продуктивності праці.

Ступінь випередження продуктивністю праці збільшення заробітної плати залежить від конкретних економічних умов. Міра підвищення заробітної плати зазвичай диференціюється в залежності від факторів зростання продуктивності праці:

- якщо підвищення продуктивності праці здійснюється за рахунок зростання кваліфікації працівників, то темпи зростання заробітної плати наближуються до темпів зростання продуктивності праці;
- якщо підвищення продуктивності праці йде за рахунок упровадження нової техніки, то розрив у темпах співвідношення динаміки даних показників буде більш високим. У цьому випадку фірма з отриманого приросту продукції відшкодовує затрати, пов'язані з інвестиціями в нову техніку;
- конкретне співвідношення темпів зростання продуктивності праці і її оплати в окремі періоди може бути різним. Але, як показує світова та вітчизняна практика, воно, як правило, коливається від 0,5 до 0,8% зростання заробітної плати на 1% зростання продуктивності праці.

3. Види, форми і системи оплати праці на підприємстві

Розрізняють два види заробітної плати: номінальну й реальну.

Номінальна заробітна плата – це грошовий вираз тієї заробітної плати, яку працівник одержує за свою працю відповідно до її кількості і якості за певний період. Грошова форма заробітної плати дає змогу працівникові здійснювати її обмін на відповідні товари, необхідні для споживання. У ринкових умовах у будь-які періоди і в різних країнах ціни на товари різні, тому на однакову заробітну плату можна придбати різну кількість товарів. Однак розміри номінальної заробітної плати не дають уявлення про життєвий

рівень працівника, рівень його споживання. Номінальна заробітна плата характеризує рівень заробітної плати без зв'язку з цінами на товари та послуги.

Найточнішою характеристикою доходів працівників є реальна заробітна плата.

Реальна заробітна плата – це сукупність матеріальних та культурних благ, а також послуг, які може придбати працівник за номінальну заробітну плату. Реальна заробітна плата – це “купівельна спроможність” номінальної заробітної плати. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати й рівня цін на предмети споживання й послуги, обсягів вилучення частини доходів через механізм оподаткування. Реальна заробітна плата обчислюється як частка від ділення номінальної заробітної плати на індекс вартості життя. Вона прямо пропорційна змінам номінальної заробітній платі й обернено пропорційна змінам рівня цін і величини податків (прямих і непрямих).

З реальною заробітною платою тісним чином пов'язані такі поняття як “прожитковий мінімум” і “споживчий кошик”.

Прожитковий мінімум – мінімум засобів, необхідних для забезпечення життєздатності працівника й членів його сім'ї, для оновлення затраченої в процесі праці робочої сили та продовження роду. Прожитковий мінімум існує у двох основних формах:

- фізіологічний мінімум (життєві засоби, необхідні для задоволення лише головних фізіологічних потреб;
- соціальний мінімум (крім потреб фізіологічного мінімуму, включає мінімальні духовні й соціальні потреби)

Для визначення абсолютного рівня прожиткового мінімуму найточнішим є метод споживчого кошика.

Споживчий кошик – це розрахунковий набір, асортимент товарів, що характеризує місячне (річне) споживання людини чи сім'ї. Такий набір використовується для розрахунку мінімального споживчого бюджету (прожиткового мінімуму), виходячи з вартості споживчого кошика в діючих цінах. Споживчий кошик є базою порівняння розрахункових і реальних рівнів споживання. Залежно від рівня цін прожитковий мінімум змінюється. Затверджується споживчий кошик Верховною Радою України.

Особливе місце в системі оплати праці посідає мінімальна заробітна плата.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці, яка встановлюється щорічно.

Оплата за працею припускає порівняння праці різної якості. Диференціація заробітної плати працівників на підприємстві залежно від складності й умов праці здійснюється за допомогою тарифної системи.

Тарифна система являє собою сукупність нормативних матеріалів, за

допомогою яких установлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки й доплати до тарифних ставок. Схеми посадових окладів і тарифнокваліфікаційні характеристики (довідники). Тарифна сітка – сукупність кваліфікаційних тарифних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за якими визначають розмір тарифних ставок оплати праці працівників залежно від складності виконуваних робіт та кваліфікації працівників. Кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що показує, у скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. Важливим елементом тарифної системи є тарифна ставка. Тарифна ставка визначає розмір заробітку за годину, день або місяць роботи. Ставка 1-го розряду – це мінімальна заробітна плата працівника, визначена в колективному договорі. Тобто вона відображає законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю, нижче від якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг роботи). Тарифні ставки у наступних розрядах розраховують множенням тарифної ставки 1-го розряду на відповідний тарифний коефіцієнт.

Система надбавок і доплат до тарифних ставок є нормативним документом. Більшість із них регламентується трудовим законодавством, деякі встановлюються безпосередньо на підприємстві. В будь-якому випадку, прийнята на підприємстві система надбавок і доплат до тарифних ставок не повинна створювати для працівників умови гірші, ніж передбачені чинним законодавством та генеральною тарифним угодами. Тарифно-кваліфікаційні довідники містять систему “цензів”, яким повинні відповідати робітники певної професії й кваліфікації.

Цензи – це вимоги, які повинен задовольняти робітник кожної професії (спеціальності) і кожної кваліфікації. Таких “цензів” є три:

- що робітник повинен знати;
- що робітник повинен уміти;
- взірєць роботи, яку робітник повинен виконати.

Схема посадових окладів передбачає тарифне регулювання заробітної плати керівників, спеціалістів і службовців. Схеми посадових окладів доповнюються системою показників і характеристик для внесення працівників до певної групи по оплаті праці. Схеми посадових окладів містять перелік посад усіх найменувань і розмірів місячних окладів щодо кожної посади (“вилки” окладів).

Як було зазначено вище тарифна система є основою організації оплати праці. Проте економічні свободи, що їх одержали підприємства з початком перехідного до ринкової економіки періоду. Сприяли зростанню активності в пошуках найраціональнішої організації праці та її оплати. Це спричинило виникнення й поширення так званих безтарифних моделей організації оплати

праці, яка є більш радикальною (і ефективною) формою реформування діючого механізму оплати праці на підприємстві. В її основі лежать співвідношення в оплаті праці різної якості (у залежності від кваліфікаційних груп працівників, розрядів робітників, професій, посад і т.д.). З урахуванням даних співвідношень і слід потім розподіляти кошти, які призначені на оплату праці (фонд оплати праці), між працівниками. Причому співвідношення в оплаті праці працівників різних категорій не повинні бути “точковими”, їх доцільно встановлювати у вигляді “вилок” із достатньо широким діапазоном, що дозволить більш активно стимулювати творчу, ефективну працю, відповідальне відношення працівників до своїх обов’язків на виробництві. Конкретні розміри співвідношень у заданому їх інтервалі у відповідності з розробленим механізмом можуть визначати ради бригад, трудові колективи, безпосередньо керівники з урахуванням конкретного фактичного трудового вкладу працівників у кінцеві результати роботи підприємства і його виробничих підрозділів. Тим самим “вилки” співвідношень створять умови для того, щоб в оплаті праці враховувати не тільки кваліфікацію працівників, їх потенційні можливості, але й реальний трудовий вклад.

Питання раціонального застосування форм оплати праці та їх систем є одним із ключових при організації виробництва. Але кожна категорія промислово-виробничого персоналу потребує своєї оплати праці. Застосування форм і систем заробітної плати у виробництві було й залишається основним питанням, яке завжди є актуальним.

Форми й системи оплати праці повинні бути використані в умовах організації праці так, щоб вони сприяли найбільшій мотивації праці. Форми й системи заробітної плати – це механізм установлення розміру заробітку в залежності від кількості та якості праці і її результатів.

Система оплати праці – сукупність взаємопов’язаних форм і видів (підсистем) заробітної плати, принципів її організації, що відповідають вимогам розвитку продуктивних сил – людини (людини-працівника, людини-власника).

Виходячи з того, що заробітна плата є грошовим вираженням вартості ціни робочої сили, з одного боку, і результатами праці – з іншого, то й система оплати праці відображає взаємозв’язок цих двох субстанціональних основ і принципів їхньої організації, а саме:

- 1) стимулювання продуктивності праці;
- 2) стимулювання якості продукції;
- 3) упровадження передових досягнень науки й техніки;
- 4) економія матеріальних, нематеріальних та людських ресурсів (посилення зацікавленості у скороченні кількості зайнятих) ресурсів;
- 5) стимулювання підвищення кваліфікаційного, загальноосвітнього та культурного рівнів працівників;
- 6) стимулювання за гірші умови праці;
- 7) стимулювання морального та соціального клімату;

8) усунення зрівнялівки.

Форма заробітної плати – це внутрішня організація руху змінного капіталу та спосіб зв'язку між власністю робочої сили (її вартості й ціни) і результативністю її функціонування.

Підприємства застосовують дві основні форми заробітної плати – відрядну й погодинну.

Погодинна оплата праці – це оплата за працю певної тривалості (годину, день, місяць). Вона включає декілька систем оплати праці:

1) проста погодинна (заробіток (Пп) залежить від тарифної ставки (С), що відповідає присвоєному працівникові тарифному розряду, та відпрацьованого ним часу (Ч)), яку можна розрахувати за формулою: $З_{пп} = С \times Ч$. Через недостатній позитивний вплив на кількість і якість праці робітника цю систему застосовують досить рідко.

2) почасово-преміальна (заробіток (Зппр) залежить від тарифної ставки відпрацьованого часу та премії (П) за досягнення певних кількісних або якісних показників), яка розраховується за формулою: $З_{ппр} = С \times Ч + П$

3) система посадових окладів є різновидом почасово-преміальної системи. За цією системою оплачується праця працівників, робота яких має стабільний характер.

В умовах становлення ринкової економіки дедалі більшого поширення набуває контрактна система оплати праці, яка може застосовуватися разом із наявною на підприємстві системою оплати праці.

Сутність відрядної форми заробітної плати полягає в тому, що її розмір залежить від кількості виробленої робітником продукції (виконаної роботи) належної якості на основі попередньо встановлених норм часу (виробітку) і розцінок з урахуванням складності та умов праці.

Основою відрядної оплати праці є норма виробітку (часу) і тарифна ставка. Вона включає такі системи оплати праці:

1) пряма відрядна (відрядний заробіток (Зв) розраховується множенням кількості виробленої продукції (Кпр) на її розцінку (Ц)): $З_{в} = К_{пр} \times Ц$

2) відрядно-преміальна (оплата праці (Звп) включає відрядний заробіток (Зв) і премії (П) за досягнення результатів, що заохочуються): $З_{вп} = З_{вх} + П = К_{пр} \times Ц + П$

3) відрядно-прогресивна (робота, виконана в межах установленої норми (Н_о), оплачується за звичайними розцінками (Ц_о), а робота, виконана понад норму (Н_п) – за прогресивно зростаючими розцінками (Ц_п)): $З_{прог} = Н_{о} \times Ц_{о} + Н_{п} \times Ц_{п}$. Застосування цієї системи обмежується, як правило, дільницями, що стримують роботу всього підприємства, за браком у них стимулюючих факторів підвищення якості продукції або послуг.

4) непряма відрядна (заробіток працівника (Знв) залежить від результатів праці працівників, що ним обслуговуються (коефіцієнта виконання норми виробітку (К_{вн})): $З_{нв} = С \times Ч \times К_{вн}$ 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.

5) акордна (розмір заробітку встановлюється за виконання всього комплексу робіт із визначенням терміну виконання). Ця система заохочує до скорочення строків виконання робіт і тому використовується передусім для усунення наслідків аварій, термінових ремонтів, будівельних робіт тощо.

6) акордно-преміальна (передбачає ще й премії за якісне або дострокове виконання робіт);

7) особливим різновидом відрядних систем заробітної плати є відсоткова (3), за якої її розмір встановлюється як частка (n) певних показників (результатів) роботи, що заохочуються (P) – відсоток від виторгу, товарообігу, доходу, прибутку тощо: $Z = n \times P$

Зрозуміло, що цим переліком далеко не вичерпуються всі різноманітня систем заробітної плати. Вибір чи розробка конкретної системи заробітної плати є прерогативою роботодавця. Адміністрація підприємства, виходячи із завдань обсягів, якості й термінів виробництва, розробляє конкретні системи заробітної плати, роз'яснює їх працівникам і додає до колективної угоди.

4. Формування фонду оплати праці на підприємствах

Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, рівня продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку з оплатою праці. Зі зростанням продуктивності праці утворюються реальні передумови для підвищення рівня її оплати.

При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати так, щоб темпи зростання продуктивності праці перевищували темпи зростання її оплати. Тільки за таких умов утворюються можливості для нарощування темпів розширеного відтворення. У зв'язку з цим аналіз використання коштів на оплату праці на кожному підприємстві має велике значення. У процесі його слід проводити систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати (оплати праці), виявити можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці й зниження трудомісткості продукції.

Фонд заробітної плати – це загальна сума грошових коштів, спрямована на оплату праці робітників і управлінського персоналу підприємства за визначений обсяг виконаної роботи або виробленої продукції, а також на оплату невідпрацьованого часу, який підлягає оплаті відповідно до чинного законодавства.

Фонд оплати праці відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Міністерства статистики України від 11.12.1995 року № 323 складається з:

- 1) фонду основної заробітної плати;
- 2) фонду додаткової заробітної плати;
- 3) інших заохочувальних та компенсаційних виплат

Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові

обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До інших заохочувальних винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами й положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або, які проводяться понад установлені норми, зазначеними відповідними актами.

Залежно від одиниці виміру, за якою обчислюється фонд заробітної плати (людино-година, людино-день, людино-місяць тощо), розрізняють годинний, денний, місячний (квартальний, річний) фонд заробітної плати.

Годинний фонд заробітної плати являє собою заробітну плату, нараховану робітникам за фактично відпрацьовані години в умовах нормальної тривалості зміни.

Денний фонд заробітної плати складають суми, нараховані за час фактичної роботи, а також суми, нараховані за невідпрацьований час. Він характеризує оплату фактично відпрацьованих людино-днів. До суми денного фонду заробітної плати включають: годинний фонд заробітної плати, доплати за роботи в понаднормований час і святкові дні, оплату внутрішньозмінних перерв у роботі не з вини робітника; оплату перерв у роботі матерів, які годують дітей; оплату внутрішньозмінного часу, витраченого на виконання державних та громадських обов'язків.

До місячного (квартального, річного) фонду оплати праці включають: денний фонд заробітної плати; оплату чергових відпусток; винагороди за стаж роботи; виплату вихідної допомоги; оплату людино-днів, витрачених на виконання державних і громадських обов'язків; виплату заробітної плати робітникам, відрядженим на інші підприємства або для проходження навчання без виключення зі списків підприємства; оплату цілоденних простоїв не з вини робітника.

При плануванні й аналізі рівня оплати праці та використання фонду заробітної плати на підприємствах обчислюються показники середньої годинної, середньої денної, середньої місячної (квартальної) заробітної плати.

Середньогодинна заробітна плата характеризує рівень оплати праці за час чистої роботи й визначається діленням годинного фонду на кількість відпрацьованих людино-годин.

Середньоденна заробітна плата обчислюється аналогічно.

Найбільш повною характеристикою, яка відбиває величину заробітної плати на підприємстві у галузі чи в економіці в цілому є середня місячна (річна) заробітна плата. Середня місячна заробітна плата визначається діленням місячного фонду оплати праці на середньомісячну облікову

чисельність працівників.