

Daryna Fedotova, Graduate Student
Ukrainian State University of Science and Technologies
Dnipro, Ukraine

Tetiana Akimova, Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor
Ukrainian State University of Science and Technologies
Dnipro, Ukraine

Yuliia Raspopova, Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor
Ukrainian State University of Science and Technologies
Dnipro, Ukraine

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-417-7-18>

THEORETICAL ASPECTS OF THE ORGANIZATION OF WORK PAYMENT

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

В сучасних умовах розвитку суспільства створення дієвої системи щодо оплати праці робітників в усіх сферах діяльності є одним з найбільш актуальних завдань, що вимагає системного підходу і безперервного пошуку шляхів вдосконалення цієї системи. Заробітну плату застосовують як економічний важіль управління виробництвом, у зв'язку з цим важливими є виважена наукова організація праці та правильний облік праці та її оплати. Для цього спочатку необхідно дослідити теоретичні основи організації оплати праці.

При дослідженні фахових та законодавчо-нормативних джерел щодо поняття «заробітна плата» необхідно звернути увагу на те, що в умовах тривалого реформування економіки України досить часто змінюється нормативно-правова база з питань трудових ресурсів і заробітної плати. Сутність поняття «заробітна плата» складна і багатостороння, тому науковці розглядають її з різних позицій, з урахуванням, у тому числі, й постійно триваючих змін у законодавстві.

У таблиці 1 представлені виділені при дослідженні законодавчо-нормативних та літературних фахових джерелах трактування поняття «заробітна плата».

**Узагальнення результатів дослідження
щодо визначення поняття «заробітна плата»
в законодавчих та літературних фахових джерелах**

Джерело / автор	Визначення відповідно джерелу
Закон України «Про оплату праці» [1]	«...винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [1]
Податковий кодекс України [2]	«...основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом» [2]
Кодекс законів про працю України [3]	«...винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [3]
С.В. Мочерний та ін. [4]	«...грошовий вираз вартості й ціни товару «робоча сила», а також часткової оплати результатів праці з урахуванням виконуваних заробітною платою основних функцій» [4]
О.І. Іляш та ін. [5]	«...економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником щодо розподілу новоствореної вартості (доходу)» [5]
О.І. Гадзевич та ін. [6]	«...основна частина коштів, що направляються на споживання, що є часткою доходу (чиста продукція), що залежить від кінцевих результатів роботи колективу і розподіляється між працівниками відповідно до кількості і якості праці, що затрачена та реального трудового внеску кожного і розміру вкладеного капіталу» [6]
В.В. Жернаков та ін. [7]	«...встановлена угодою сторін (не нижче державного мінімуму) та передбачена колективними договорами, угодами систематична винагорода працівника за виконану роботу відповідно до трудового договору» [7]

Дослідження законодавчо-нормативних та літературних фахових джерел [1–7] показало, що можна виділити наступні аспекти трактування економічної категорії «заробітна плата»:

- з точки зору відносин між роботодавцем і працівником;
- з точки зору розвитку ринку праці;
- з точки зору кількісної оцінки;
- з точки зору розподілу прибутку;
- з точки зору формування витрат підприємства;
- з точки зору мотивації та ін.

Отже, узагальнюючи матеріали літературних та законодавчо-нормативних джерел щодо сутності поняття «заробітна плата», можна

сформулювати наступне визначення: заробітна плата – це винагорода, яку за трудовим договором працівник отримує від роботодавця, за виготовлену продукцію, виконану ним роботу або надані послуги, обчислена у грошовому виразі, розмір якої не повинен бути менший за держаний мінімум.

У сучасному світі ринкової економіки оплата праці персоналу виконує наступні функції:

- відтворювальна функція – полягає у забезпеченні умов для відновлення робочої сили суб'єктів господарювання;

- регулююча функція – полягає у забезпеченні вирішення проблем попиту та пропозиції щодо трудових ресурсів на ринку праці країни;

- стимулююча функція – полягає у встановленні залежності рівня заробітної плати від кількості вкладу працівників у виробництво продукту суб'єкта господарювання, тобто збільшення доходів його діяльності, що веде до підвищення його фінансового результату;

- соціальна функція – полягає в усуненні будь-якої дискримінації щодо оплати праці шляхом встановлення однакового рівня заробітної плати в однакових умовах праці.

Для виконання заробітною платою стимулюючої функції основну роль відіграє її розмір. Розмір заробітної плати кожного працівника залежить від складності завдань, умов, в яких виконуються роботи, витраченого робочого часу, кількості виконаної роботи тощо. Все це впливає на вибір керівництва щодо використання різноманітних систем та форм оплати праці, які наведені у таблиці 2.

Таблиця 2

Основні форми та системи оплати праці в Україні

Форми	Системи
Відрядна	Пряма відрядна, Відрядно-преміальна, Відрядно-прогресивна, Непрямо відрядна, Акордна
	За принципом нарахування: Індивідуальна, Колективна
Почасова	Пряма почасова, Почасово-преміальна, Почасова з контрольованим виробітком, Оплата за відпрацьовані дні
	За способом нарахування: Погодинна, Щоденна, Місячна
Гнучка	Контрактна, Тарифна, Оплата за рівнем кваліфікації

Використання на практиці кожної форми та системи оплати праці обумовлено специфікою діяльності суб'єкта господарювання. При цьому використовувані форми та системи оплати праці повинні

забезпечувати прагнення працівників підвищувати ефективність своєї роботи, що веде до підвищення результативності діяльності суб'єкта господарювання.

Слід також звернути увагу на закордонну практику організації оплати праці. Так, у таких розвинутих країнах як Швеція, Франція, США та інших, застосовувані форми та системи оплати праці направлені саме на мотивування бажання працівників до більш ефективної роботи.

Наприклад, у Швейцарії використовують, так звану, солідарну модель заробітної плати, яка представляє собою «рівну плату за рівну працю» на базі середньогалузевих показників з додаванням премій за якісну працю або у вигляді щорічно виплачуваних коштів, або «перекладних коштів», тобто коштів, які утворюють кредитний фонд: зараховуються на банківський рахунок працівника не раніше, ніж через 5 років [8]. Така система, крім мотивації, спрямована на зменшення різниці між мінімальним і максимальним розміром заробітної плати к країні.

У Франції застосовують модель «індивідуалізації». Здійснюється оплата за індивідуальний виробіток. При цьому, фіксована частина заробітку забезпечується кваліфікацією працівника, змінна частина – власними успіхами і результатами роботи команди [8]. Крім того враховується, також, стан ринку праці. У Франції, як і у Швейцарії, в якості премій використовується п'ятирічний кредитний фонд.

У США розповсюджена система оплати праці «оцінювання заслуг». Її сутність полягає у встановленні різних рівнів заробітної плати працівникам однакової кваліфікації з різними показниками якості виконуваних робіт. При цьому враховуються як виробничі показники (виконання норм, витрачений робочий час), так і особистісні (активність, творчі підходи, завзятість, сумлінність, емпатія, вміння працювати в команді). Крім того, заохочення здійснюється за допомогою премій, пенсійного забезпечення тощо [8].

Отже, можна зробити висновок, що у сучасному світі, у тому числі в Україні, організація оплати праці повинна бути направлена на стимулювання працівників до підвищення якості виконуваної роботи, трудової активності, творчого відношення до своїх повсякденних обов'язків.

Література:

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР із змінами / Законодавство України URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/108/95вр#Text>.
2. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI із змінами / Законодавство України URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII із змінами / Законодавство України URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
4. Мочерний С.В. Основи економічної теорії: Підручник / С.В. Мочерний та ін. / За ред. С.В. Мочерного. Київ : В-во «Знання», КОО, 2000. 601 с.
5. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : Навч. посібник / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. Київ : Знання, 2010. 476 с.
6. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика / О.І. Гадзевич. Київ : КОНДОР, 2008. 400 с.
7. Жернаков В.В. Трудове право: Підручник / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко / За ред. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
8. Рибалко О., Етібарян А. Застосування різних систем оплати праці в зарубіжних країнах та можливості їх використання в Україні. *Науковий вісник мну імені В.О. Сухомлинського: Економічні науки*. 2019. № 1(12). URL: <http://mdu.edu.ua/wp-content/uploads/Economic-visnik-1-2019-9.pdf>