

**Г. А. Семенов**  
академік АЕН України

**А. Г. Семенов**  
академік АЕН України

**О. В. Ярошевська**  
канд. екон. наук  
м. Запоріжжя

## ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

**І. Вступ.** Ринкові відносини в міру свого розвитку вносять суттєві зміни щодо організації оплати праці найманих працівників. Вплив цих факторів на заробітну плату відбувається зростаюче як кількісно, так і – головне – якісно. У даний час на основі накопиченого досвіду за минулі роки після початку реформ досить чітко вимальовуються кілька основних напрямів зміни механізму організації оплати праці на підприємстві:

- передача усіх питань організації оплати праці на розсуд господарюючих суб'єктів;
- вирішення питань організації оплати праці на ринкових принципах, коли робоча сила стає товаром;
- поява нових елементів оплати праці;
- відставання нормативної бази оплати праці від змін у механізмі її організації;
- використання доходу як перетвореної форми оплати праці підприємця.

Передача господарюючим суб'єктам права вирішувати усі питання організації оплати праці – об'єктивний процес, обумовлений переходом права власності на засоби виробництва від держави у приватні руки. Матеріальною базою цієї передачі служить джерело оплати праці, що цілком формується за рахунок результатів діяльності господарюючих суб'єктів. Природним наслідком зазначеної передачі стало значне спрощення механізму організації оплати праці, коли відпала необхідність у багатьох раніше централізовано встановлених елементах оплати і, насамперед, у тарифних ставках і посадових окладах, які раніше утворювали основу системи, на якому базувалися інші елементи заробітної плати. Закономірно, що за допомогою тарифних ставок і посадових окладів виплачувалася основна частина заробітної плати. У ринкових умовах керівник господарюючого суб'єкта вже не має об'єктивної потреби дотримуватися таких державних пропорцій оплати праці у залежності від її складності, умов і відповідальності.

Відсутність державного регулювання розміру фонду оплати праці відкриває перед підприємцями широкі можливості щодо організації оплати праці у межах наявних засобів. Ніхто з державних органів краще від підприємця не знає особливостей і умов стимулювання праці найманих робітників. Більш того, право керівника вирішувати питання оплати праці поєднується з його відповідальністю за результати прийнятих рішень, що можна вважати позитивним і природним. Але спрощення механізму організації оплати праці має і недоліки, оскільки створило ілюзії у бухгалтерів або кадровиків, що займаються тепер питанням оплати праці. Непрофесіоналізм негативно позначається на стимулюючій функції заробітної плати і, як наслідок, на ефективності використання ко-

штів, що направляються на її виплату. Зниження стимулюючого значення заробітної плати до деякої міри компенсується страхом залишитися без роботи. Однак праця під пресом страху, як відомо, не може бути високопродуктивною і якісною. Непрофесійна організація оплати найманого робітника недостатньо стимулює інтерес до прояву ініціативи і заповзятливості.

**ІІ. Постановка завдання.** Метою статті є дослідження особливостей організації оплати праці на підприємствах в сучасних умовах.

**ІІІ. Результати.** Ринкові відносини додають організації оплати праці властивість товарності, що виявляється у відсутності у підприємця обов'язку платити заробітну плату, коли заплановані результати не досягнуті. Таким чином, риси товарного характеру оплати праці вимагають від найманих робітників прояву активності при встановленні трудових відносин з підприємцем і при досягненні виконання умов угоди. У цьому зв'язку зростає роль трудового договору, у якому фіксуються права й обов'язки обох сторін.

Ще одним проявом товарного характеру оплати праці є повний розрахунок за виконану роботу. Ринкові відносини не терплять ніяких розстрочок, тому важливого значення набувають гарантії такого розрахунку. Справа у тім, що тепер держава усе більше звільняє себе від соціальних обов'язків перед своїми громадянами. На доходи господарюючих суб'єктів по наростаючій перекладаються витрати на освіту, житлово-комунальне і медичне обслуговування тощо. У принципі це об'єктивний процес, що є наслідком розвитку ринкових відносин. Зростання важливості гарантованості повного розрахунку по виплаті нарахованої заробітної плати підсилюється загальною кризою довіри до сили законів. Склад інструментарію механізму організації оплати праці не може залишатися незмінним під впливом нових задач і умов стимулювання праці у зв'язку з розвитком ринкових відносин.

Проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що у ринковій економіці при організації оплати праці переважає мікроекономічний підхід при другорядній ролі макроекономічного, тобто першочергового значення набувають виробничі відносини «працівник – підприємство» або «працівник – роботодавець» без гарантії зайнятості і визначеного рівня доходу.

Економічні відносини періоду ринкових реформ вносять корективи у визначення категорії «заробітна плата» – основного стимулу працівника, коли вона розглядається як винагорода, що обчислюється, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за ви-

конану роботу [1]. На практиці відбувається поступовий перехід використання закону трудової вартості до застосування теорії попиту і пропозиції. У цьому випадку заробітна плата може виражатися формулою, запропонованою професором О. Турецьким:

$$\Delta ZП = \Delta ZП'_{n.m} + \Delta ZП c, \quad (1)$$

де  $ZП$  – загальний розмір заробітної плати;

$\Delta ZП'_{n.m}$  – частка заробітної плати, що формується на основі прожиткового мінімуму;

$\Delta ZПc$  – соціальна надбавка до зарплати понад прожитковий мінімум.

У інтерпретації професора М.І. Карліна ця формула набуває такого вигляду [1]:

$$ZП = \Delta ZП'_{n.m} + \Delta ZПc \times Inp.np., \quad (2)$$

де  $Inp.np$  – річний приріст продуктивності праці, який визначається як різниця між індексом продуктивності праці у поточному і попередньому роках. В остаточному вигляді можна запропонувати формулу

$$ZП = \Delta ZП'_{n.m} \times (1 + Inp.np). \quad (3)$$

У формулах (2) та (3) замість  $\Delta ZП'_{n.m}$  вживається законодавчо встановлений прожитковий мінімум.

Організація заробітної плати у системі управління персоналом покликана забезпечити мотивацію трудової поведінки працюючих, використати їх особистий потенціал для покращення своїх та колективних показників. Основні вимоги до організації оплати праці на підприємстві відображені на рис. 1.

У міру ускладнення внутрішньої структури підприємства на досягнення загальної мети впливають результати праці кожного підрозділу і працівника, тому оцінка їх праці має бути максимально об'єктивною і структурною.

В механізмі організації оплати праці має бути реалізований принцип рівної оплати за рівну працю, неухильне дотримання недопущення дискримінації.

Згідно з економічними концепціями системи заробітної плати у ринкових умовах притаманні такі загальні принципи:

– заробітна плата повинна задовольняти працівника, який зорієнтований на постійну і плідну співпрацю з підприємством;

– періодичне підвищення зарплати, пов'язане як з процесами інфляції, немінучими у ринкових умовах, так і зростанням доходів підприємства, має бути істотним, а не символічним;

– заробітна плата повинна бути адекватною результатам праці, тому відповідно до нових організаційно-технічних умов виробництва необхідно удосконалити форми її зв'язку з результатами праці;

– для праці з повною віддачею працівники мають сприймати заробітну плату як справедливу щодо її диференціації за рівнем кваліфікації, умовами праці, стажем роботи тощо;

– заробітна плата є оцінкою праці, виконаної за певний період, тому пунктуальність її своєчасної виплати є обов'язковою економічною і соціальною умовою.

В умовах низького рівня доходів працюючих та поглиблення перекосів у

їх диференціації спостерігається криза мотивації трудової діяльності, наслідком

якої є низька трудова активність, неповне використання наявного трудового потенціалу, зниження ролі праці у доходах. Правда, впродовж кількох останніх

років після майже десятилітнього падіння реальних доходів вони почали дещо зростати.

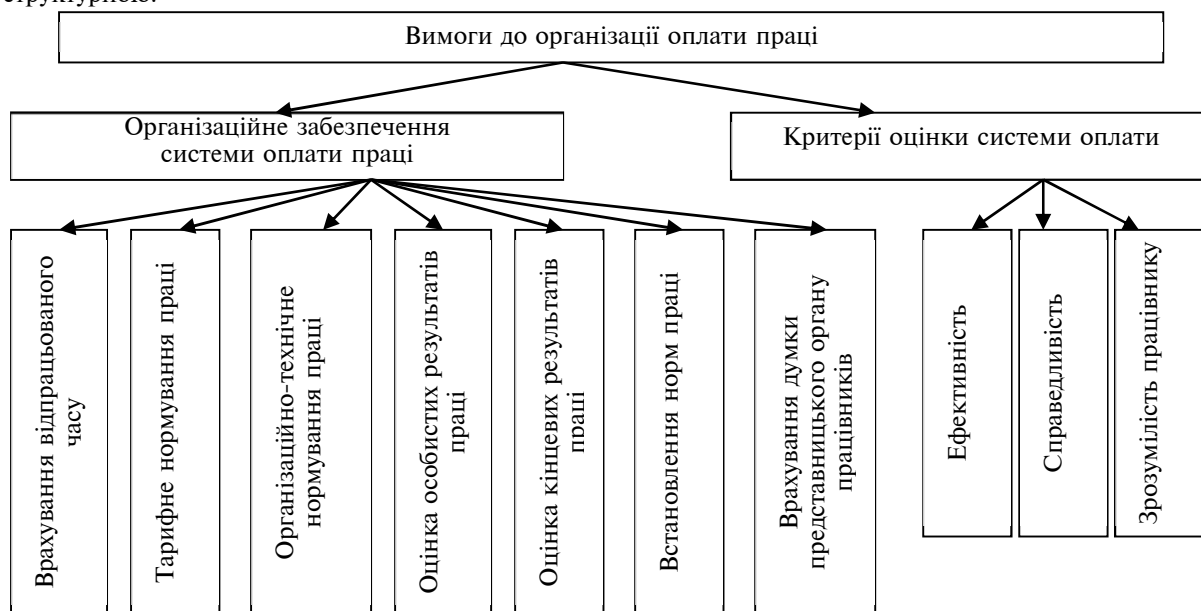


Рис. 1. Основні вимоги до організації оплати праці на підприємстві

Проте навіть ці обнадійливі тенденції не варто переоцінювати, оскільки проблема доходів працюючих є дуже складною і важливою як у масштабі економіки держави в цілому, так і з огляду інтересів конкретної людини [2]. До того ж у деяких публіка-

ціях неправомірно просте збільшення обсягів виробництва ототожнюється з економічним зростанням [3].

Середньозважену структуру доходів населення України приведено на рис. 2.

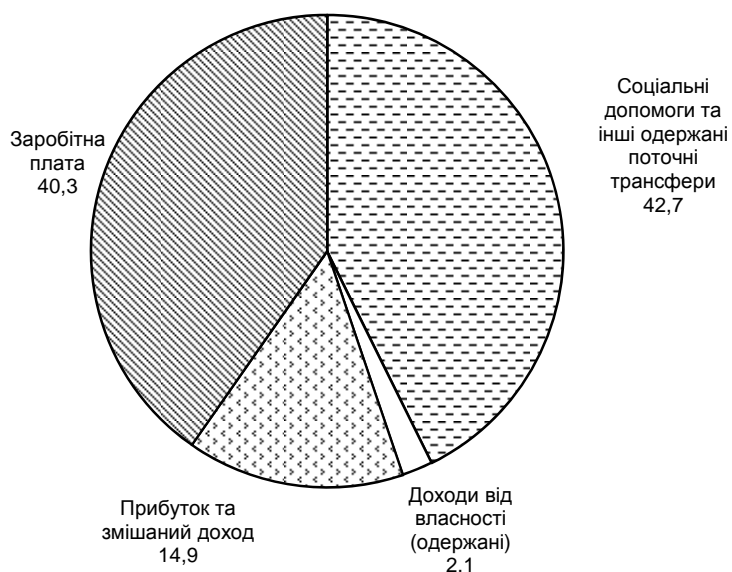


Рис. 2. Середньозважена структура доходів населення України за даними Держкомстату України

Якщо витрати на виробництво продукції і надалі зростатимуть швидше від обсягів виробництва, це буде свідченням зниження ефективності виробництва, а не його економічного зростання. Процес економічного зростання обов'язково має передбачати посилення стимулюючої спрямованості оплати праці. Механізм стимулювання заробітної плати ґрунтується на встановленні безпосередньої її величини від кінцевих ринкових результатів праці і виробництва.

На перших етапах ринкових реформ фактичне ослаблення ролі держави у механізмі організації оплати праці, відсутність відповідної інфраструктури, не сформованість системи соціального партнерства та недостатнє науково – методичне опрацювання цієї проблематики не тільки не вирішило завдання щодо оптимізації умов оплати праці та її розмірів, але й, навпаки, породило низку нових проблем: значну поляризацію у рівнях доходів, високий рівень бідності у суспільстві, значні міжгалузеві та міжрегіональні диспропорції у рівнях оплати працюючих тощо. Досвід країн з ринковою економікою свідчить, що механізм регулювання ринку праці передбачає формування певних важелів і методів ефективного впливу на економічні процеси стосовно створення, розподілу і реалізації суспільного продукту, динаміки цін, інвестиційних процесів, використання і відтворення робочої сили, удосконалення соціально-економічної системи в цілому. У науковій літературі, на наш погляд, до цього часу не знайшло адекватного висвітлення та розкриття поняття «економічний механізм організації оплати праці». Саме поняття «механізм» грецького походження (гр. - *mechine*) [4]. Вперше в економічній літературі у науковий обіг поняття «економічний механізм» увів французький вчений Шарль Ріст і запропонував власну концепцію дослідження економічних механізмів, хоч і не зробив чіткого розмежування між економічними механізмами та інститутами, в межах яких реалізується дія механізмів.

Разом з тим важливим відправним концептуальним моментом з'ясування суті економічного механізму стала висловлена ним думка, що про економічний механізм може йти мова лише у тому випадку, коли певні початкові економічні явища зумовлюють ви-

никнення ряду інших, без додаткових імпульсів. Вони йдуть одне за одним у певній послідовності до конкретних результатів. Це означає, що економічний механізм визначається або природою початкового явища, або кінцевим результатом серії явищ. Але складовими елементами механізму завжди одночасно виступають як початкові явища, так і кінцеві результати, тобто увесь процес, що відбувається у цьому зв'язку.

Економічний механізм можна дослідити головним чином через постійне спостереження, оскільки він передбачає певну послідовність економічних явищ. Теза про те, що логічне дослідження економічного механізму не вимагає вартісних оцінок, однак не означає, що аналіз умов та обставин його функціонування виключаються. Об'єктивний характер економічного механізму не виключає і можливого впливу зовнішніх факторів.

Щодо загальної характеристики організаційно-економічного механізму, слід зазначити, що він є багатоаспектним поняттям, яке варто розглядати під кутом зору використання:

- економічних законів;
- вирішення протиріч економічної системи в цілому й розподільчій зокрема;
- реалізації законів власності;
- економічних інтересів роботодавців та найманих робітників.

У функціонуючій в Україні системі оплати праці діє певний економічний механізм, що включає у себе взаємодію трьох основних ринкових чинників: попиту, пропозиції та ціни. Пропозиція знаходиться у прямій залежності від ціни, а попит – у зворотній. Попит є тим явищем, що спонукає до дії ринковий механізм. При визначенні теоретико-методичних основ сутності економічного механізму системи оплати праці слід враховувати, по-перше, що зміст економічного механізму і характер його дії визначаються метою певного способу виробництва; по-друге, слід мати на увазі, що не економічний механізм формує систему економічних відносин у суспільстві, а, навпаки, соціально-економічна система формує відповідний соціально - економічний механізм; по-третє, що у

рамках системи загального економічного механізму існують досить складні структурні господарські елементи, які регулюють функціонування окремих сегментів соціально - економічної системи країни [5].

Однією з таких складових є організаційно-економічні засоби і важелі регулювання, використання і відтворення робочої сили. Тому функціонуюча в Україні система організації оплати праці має бути спрямованою на встановлення розміру заробітної плати, достатнього для відтворення робочої сили, забезпечення тісного взаємозв'язку з досягненням кращих результатів праці і її продуктивності, забезпечення справедливого розподілу між працівниками.

Із сукупності методів і важелів впливу на стимулювання праці у ринкових умовах можна виділити такі суттєві елементи:

- багаторівневу колективно-договірну систему, яка дозволяє в достатній мірі відобразити інтереси усіх учасників переговорів при встановленні умов праці та її оплати;

- систему забезпечення мінімальних гарантій у сфері оплати праці і захисту від негативних явищ у ринковій економіці;

- податкову систему регулювання оплати праці у складі індивідуальних доходів і витрат роботодавця на роботу силу;

- сукупність форм і методів оплати праці, які використовуються у низових ланках.

Сутність організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати можна визначити як сукупність методів і важелів впливу на оптимізацію форм і систем заробітної плати на основі законодавчих актів, тарифних угод, колективно-договірного регулювання з метою гарантування оплати праці кожному працівнику у відповідності з результатами праці і ринковою вартістю робочої сили.

Слід зазначити, що усі основні групи елементів організаційно - економічного механізму регулювання системи заробітної плати в ринкових умовах як економічні, так і організаційні системи, взаємозалежні, причому, чим більше вони взаємопов'язані, тим більша вірогідність одержання оптимальних результатів.

В економічній літературі останнім часом посилюється увага до проблем критеріїв адекватності оплати праці ринковим механізмам, що формуються в Україні. Професор І.Л. Петрова називає декілька таких критеріїв, яким має відповідати заробітна плата:

- продуктивності праці на підприємстві;
- законодавчо і нормативно встановленим регуляторам заробітної плати у державних та договірних документах;
- фінансовим можливостям підприємства;
- результатам оцінювання індивідуального трудового внеску;

Важливе значення мають і результати колективної праці, тобто рівень успішності підприємства на ринку товарів та послуг. Вибіркові спостереження показали, що оплата праці в основному залишається традиційною, орієнтованою на тарифну систему, елементи якої на кожному з підприємств визначаються галузевими особливостями і закріплюються у галузевих угодах і у колективних договорах. Впродовж останніх років в Україні щорічно укладаються десятки тисяч колективних договорів, якими охоплено понад 9 млн працівників. Динаміка охоплення працюючих за видами економічної діяльності в Україні впродовж чотирьох останніх років має стабільний характер.

Проте встановлені колективними угодами тарифні ставки здебільшого не переглядаються на підприємствах і установах у зв'язку із зростанням цін. Механізм утворення фонду оплати праці на підприємствах не завжди залежить від динаміки показників ефективності виробництва. В оплаті праці працівників на більшості обстежених підприємствах залишилася така негативна тенденція, як «зрівнялівка». Поряд з тарифними ставками і окладами складовими елементами заробітної плати є надбавки і доплати.

Найбільш розповсюджені на досліджуваних підприємствах надбавки за професійну майстерність, за суміщення професій, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Проте надбавки повинні ще враховувати рівень освіти як свідчення підготовленості до виконання відповідних трудових функцій, ділові якості працівника, які відображають його професійну компетентність і організаційні здібності, показники результативності праці, складність виконуваних функцій у межах посади і кваліфікаційної групи.

Величина премій встановлюється у відсотках до сум відрядного і погодинного заробітків. Якісні показники нерідко залишаються поза системою стимулювання. При такому підході зберігаються такі негативні риси традиційного преміювання, як обов'язковість, регулярність, масовість, зрівнялівка. Вихід із ситуації бачиться у відмові від традиційної схеми преміювання і формування доходів працівників. Умовою преміальних виплат має бути забезпечення якісного рівня діяльності підприємства. Заробітна плата повинна виражати нормативний рівень результативності праці, а премія - перевищення цього рівня з врахуванням якісних аспектів діяльності працівника. Ліквідація недоліків в оплаті праці вимагає такої її організації, яка б забезпечувала необхідне зростання заробітної плати при зниженні витрат на одиницю продукції і гарантії підвищення оплати праці кожного працівника в міру зростання ефективності діяльності підприємства. Тому дуже важливо врахувати передовий досвід організації оплати праці на підприємствах.

Зараз кожне підприємство має самостійно формувати і використовувати фонд оплати праці без обмежень з боку держави. Потрібно поступово витіснити використання на підприємствах залишкового методу визначення фонду оплати праці. Використання цього фонду повинно здійснюватися з метою формування мотиваційних механізмів підвищення трудової активності працівників. В умовах ринкової системи господарювання фонд штати праці складається з індивідуальних заробітних плат і визначається елементами організації оплати праці (тарифна система, нормування, форми і системи заробітної плати), а також сукупністю результатів роботи кожного працівника.

#### IV. Висновки.

1. Фонд оплати праці відображає сумарні витрати підприємства на оплату праці персоналу, кількісний і якісний бік праці, створюючи на даному підприємстві все більшу масу споживчих вартостей і в їх складі новоствореної вартості. Його обсяг має залежати від зростання доходів підприємства.

2. Підводячи підсумки аналізу заробітної плати у системі стимулювання праці, необхідно наголосити, що заробітна плата відображає як ціну робочої сили, так і ціну праці (ціну послуг, що надає найманий працівник). При організації стимулювання праці потрібно враховувати, що не можна досягнути високої результативності праці, якщо через заробітну плату працівник не отримує можливості відтворювати на-

лежним чином свою робочу силу. Це – вимога закону вартості робочої сили, яка поки що не існує в Україні. Тому у перспективі необхідно суттєво підвищити як мінімальну, так і середню заробітну плату.

#### Список використаних джерел

1. Орлов О.О. Планування діяльності промислового підприємства / О.О. Орлов. – К.: Скарби, 2002. – 336 с.
2. Оцінка, аналіз, планування фінансового становища підприємства: науково-методичне видання /

за ред. д.е.к., проф. А.В. Чужа. – Суми: Видавництво «Довкілля», 2001. – 404 с.

3. Авдеенко В.Н. Производственный потенциал промышленного предприятия / В.Н. Авдеенко, В.А. Котров. – М.: Экономика, 1989. – 240 с.

4. Оберемчук В.Ф. Стратегія підприємства: короткий курс лекцій / В.Ф. Оберемчук. – К.: МАУП, 2000. – 127 с.

5. Адынбаев Т.А. Экономический потенциал и эффективность его использования / Т.А. Адынбаев. – Алма-Ата: Наука, 1990. – 369 с.

**А. В. Сериков**

член-корреспондент АЕН України

**И. Н. Коваль**

г. Харьков

## ТЕАТР КАК ХОЗЯЙСТВУЮЩИЙ СУБЪЕКТ В СФЕРЕ РЕКРЕАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

**Формулирование проблемы.** Законодательство Украины [1] и стран СНГ [2] рассматривает театр как заведение культуры (предприятие, учреждение, организацию) или коллектив, деятельность которого направлена на создание, публичное исполнение и публичный показ произведений театрального искусства, особенностью которого является художественное отражение жизни с помощью сценического действия актеров перед зрителями. В соответствии со статьей 4 Закона Украины [1] «... граждане независимо от расы, цвета кожи, пола, политических, религиозных и других убеждений, этнического и социального происхождения, имущественного состояния, местожительства, языковых и иных признаков имеют право доступа к театральному искусству как культурного приобретения украинского народа. Общедоступность театрального искусства обеспечивается бюджетным финансированием государственных и коммунальных театров, установлением их льготного налогообложения и кредитования, а также предоставлением необходимой помощи, льгот и гарантий отдельным категориям граждан для реализации ими права относительно общедоступности театрального искусства».

Декларируемая в Законе общедоступность театрального искусства за счет бюджетного финансирования обеспечивается фактически за счет исключительной преданности своему делу со стороны театральных коллективов. Объемы финансирования из года в год сокращают и их хватает лишь на заработную плату театральным коллективам (об этом может свидетельствовать, например, отчет начальника управления культуры и туризма Харьковской облгосадминистрации [3]). На театры смотрят как на планово-убыточные организации, финансируемые по остаточному принципу. Такой подход, к сожалению, распространен не только в Украине. Так, еще в 1980-2000 гг. в ряде европейских стран (Швейцария, Нидерланды, Германия) были проведены комплексные исследования на предмет вклада сферы культуры в экономическое развитие регионов, которые привели к выводам о том, что «... искусство и культура – не нахлебники государства», «...культура рентабельна»

[4, С. 9-24]. Анализ программ выполненных в европейских странах исследований приводит к выводу о том, что в них не полностью учтено влияние театра на жизнь социума и человека. По непонятной причине экономисты не видят рекреационную сущность театра. Представляется, что назрела необходимость исследований по данной проблеме.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Какие-либо исследования, посвященные театру, как хозяйствующему субъекту в сфере рекреации человеческого капитала, авторам данной работы неизвестны.

**Цель данной работы** - обосновать взгляд на театр, как хозяйствующий субъект в сфере рекреации человеческого капитала.

**Изложение основного материала.** В Советском энциклопедическом словаре дается следующее определение [5, с. 1117]: «... рекреация (польск. *rekreacja* – отдых, от лат. *recreatio* – восстановление), ...3) отдых, восстановление сил человека, израсходованных в процессе труда; во многих странах рекреационное обслуживание – крупная отрасль экономики».

В приведенном определении зафиксирован общепризнанный взгляд на человека как носителя производительной силы, которая нуждается в восстановлении. Адам Смит, исследуя природу и причину богатства народов, такую силу отнес к одной из статей вовлеченного в производство капитала, которая складывается «... из приобретенных и полезных способностей всех жителей или членов общества. Приобретение таких способностей, учитывая также содержание их обладателя в течение его воспитания, учебы или ученичества, всегда требует действительных расходов, которые являются основным капиталом, который как бы реализуется в его лице. Эти способности, будучи частью состояния такого лица, вместе с тем становятся частью богатства всего общества, к которому лицо принадлежит. Большую ловкость и умения рабочего можно рассматривать из той же точки зрения, как и машины и орудия производства, которые сокращают или облегчают труд и которые, хотя и требуют известных расходов, возмещают эти расходы вместе с прибылью» [6, с. 293-295].