

Ефективною формою управління ПФГ (за досвідом розвинутих країн Заходу) є трастове управління. Його переваги: швидкість створення, для якого не потрібно значних фінансових коштів; ця форма забезпечує, з одного боку, керованість ПФГ, а з іншого – рухомість складу, гнучкість, можливість виходу учасників зі складу ПФГ; в перехідний період це, напевно, найбільш прийнятна форма економічного управління, яка не ставить перешкод акціонуванню і приватизації і не зачіпає інтересів підприємств, які входять в групу.

1. Закон України “Про промислово-фінансові групи в Україні” № 437/95-ВР від 21 листопада 1995 року. 2. Фролов Н.Ф. Инвестиционно – кредитные взаимоотношения субъектов промышленно-финансовых групп. – Донецк, 1999. – 20 с. 3. Бабаши С.И., Скубенко В.П. Формирование финансово-промышленных групп в экономике переходного периода. – Донецк, 1996. – 37 с. 4. Фролов Н.Ф. Промышленно-финансовые группы в национальной экономике. – Донецк, 1999. – 12 с.

УДК 331.22:334.722

В.Б. Люткевич
ПП “Берта–Сервіс”

ДОСЛІДЖЕННЯ ЗМІСТУ ФОРМ І СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

© Люткевич В.Б., 2001

Обґрунтовується необхідність уточнення понять форми, системи праці, виплат винагороди для найманих працівників. Пропонується їх тлумачення та класифікація в рамках організації оплати праці в підприємницьких структурах.

The necessity of making more precise definitions of wage and payment forms and systems for hired workers is grounded. Relative interpretation and classification are proposed in terms of wage and salary organization on private enterprises.

З переходом України на нові умови господарювання виникла необхідність додаткових теоретичних і методологічних досліджень сутності й особливостей розвитку систем і форм оплати праці найманих працівників. Вибір систем, форм оплати праці і виплат винагороди має визначальний вплив на продуктивність праці найманих працівників, використання знань, навичок, здібностей людини, віддачу від інвестицій в людський капітал. Аналіз закордонної практики свідчить про безперервне удосконалення старих і розробку нових систем і форм оплати праці найманих працівників. Тим більше такий процес є притаманним для перехідних умов господарювання в Україні.

Аналіз вітчизняних публікацій [1, 2, 3] свідчить про необхідність уточнення сутності категорій “система оплати праці”, “форма оплати праці”, “форма виплати винагороди”. Для цього з’ясуємо сутність процесу організації оплати праці, з яким безпосередньо пов’язані ці категорії. Саме “порядок і правила нарахування заробітної плати, тобто сам процес формування заробітної плати” [1, с. 32] визначають системи і форми оплати праці. Тому процес організації оплати праці ми розглянемо як послідовне формування (нарахування) заробітної плати. “Сукупність елементів матеріальної винагороди у відповідному поєднанні визначає процес

формування заробітної плати” [2, с. 28]. О. Черватюк, розглядаючи “процес організації заробітної плати”, розрізняє його три етапи: нормування праці, нарахування заробітної плати, виплати заробітної плати. Окрім двох сторін процесу організації заробітної плати, вказаних О. Черватюком, – роботодавця і працівника, – існує третя група суб’єктів господарювання, в яку входять державні та недержавні юридичні особи (податкові служби, пенсійні фонди тощо). Тому вважаємо за доцільне включати в процес організації заробітної плати етап оподаткування (нарахування і стягнення податку з доходів найманих працівників). Цей етап безпосередньо впливає на формування і розмір заробітної плати, є одним із засобів її державного регулювання (диференціації, встановлення рівня). Необхідно також включати у цей процес етап нарахування та стягнення виплат у пенсійні фонди та інших встановлених законодавством виплат. Ці етапи можна поєднати в один: “сплата податку з доходів та інші обов’язкові стягнення із нарахуваної заробітної плати”. З урахуванням сказаного процес організації заробітної плати можна представити чотирма етапами: 1) нормування праці; 2) нарахування заробітної плати; 3) сплата податку з доходів фізичних осіб та інші обов’язкові стягнення з нарахуваної заробітної плати; 4) виплата заробітної плати працівнику.

Системи оплати праці можна визначити як такі, що формуються з різних елементів основної та додаткової винагороди в різних варіаціях і створюють разом їх сукупність – загальну винагороду за працю. Дійсно, якщо розглядати поняття “система” (у перекладі з грецької – “ціле, утворене з частин, з’єднання”), то це – “множина елементів, які знаходяться у відносинах й зв’язках один з одним і створюють ціле”. В економічній літературі є різні підходи до розуміння сутності систем оплати праці. Так, з точки зору експертів Інституту держави і права НАН України “система оплати праці – це сукупність елементів, що встановлює співвідношення міри праці й міри винагороди за працю, а форма оплати праці є її вираженням: грошова або натуральна” (лист № 126/25 від 20.01.98 р.). Слід погодитись із думкою І. Ломанова, що таке формулювання системи оплати праці визначає не процес нарахування оплати, а процес нормування праці [1, с. 32]. Дійсно, відповідність трудового доходу працівника (колективу) кількості і якості праці, яка витрачена для одержання результату, є принциповим питанням. Така відповідність трактується як співвідношення між мірою праці й заробітної плати (винагороди). Але визначення затрат живої праці на виконання певного виду роботи в конкретних техніко-організаційних умовах і встановлення на цій основі міри оплати праці є сутністю нормування праці, а не нарахування оплати праці. А. Колот форми і системи формування заробітної плати визначає як “залежність заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів” [4, с. 120]. Щодо систем оплати праці – це спосіб зв’язку трудового внеску працівника з його заробітком [4, с. 121]. Це визначення є дещо обмеженим тому, що є сучасні системи, в яких оплата праці не пов’язана із трудовим внеском.

На наш погляд, конкретна система оплати праці відрізняється: певним набором елементів основної і додаткової заробітної плати і створеною на цій основі їх сукупністю – загальною винагородою; способом розрахунку заробітку; залежністю заробітної плати від якостей працівника, кількісних та якісних показників його роботи та підприємства загалом. Кожен дослідник використовує свої критерії побудови систем оплати праці. Це пояснюється багатоаспектністю проблем і цілей стимулювання праці, організації заробітної плати, взаємозалежністю елементів різних систем і викликає необхідність систематизації різних підходів. Запропонована нами на рисунку класифікація не може охоплювати всі критерії і різновиди систем.

Детермінантою систем оплати праці найманих працівників є форми оплати праці. На основі систематизації “елементів матеріальної винагороди” за певним способом нарахування заробітної плати одержують відповідні форми оплати праці, відмічає О. Черватюк. Такої самої думки дотримується І. Ломанов. Він вважає суттєвою ознакою економічного змісту форм оплати праці спосіб вимірювання заробітної плати [1, 2]. Такі підходи не протирічать загальному уявленню про зміст поняття “форма” (від лат. forma – вигляд, образ) – “зовнішній вираз чого-небудь, обумовлений певним змістом, сутністю”. Отже, форму оплати праці можна визначити як вираз (відображення) систематизації елементів матеріальної винагороди за певним способом нарахування (вимірювання) заробітної плати. До сучасних форм оплати праці належать почасова, відрядна, акордна, комісійна, комбінована, контрактна, за якими працівника. Вони відрізняються між собою за способом обліку результатів праці, мають свої переваги і недоліки.

За останні роки в Україні особливої актуальності набула проблема виплат заробітної плати, які завершують процес формування оплати праці. Удосконаленню виплат заробітної плати приділяють значну увагу в розвинутих країнах. Це пояснюється тим, що характер виплат відіграє важливу роль у мотивації найманих працівників. Аналіз законодавства України та вітчизняної економічної літератури свідчить про відсутність єдиного підходу до визначення сутності виплат заробітної плати. Головна помилка полягає в тому, що часто не розрізняють форми оплати праці й форми виплат винагороди. Наприклад, у визначенні, наданому у [1, с. 32], грошова або натуральна винагорода є формою її виплат. У статті Т. Костишиної розглядаються саме ці виплати, автор називає їх “формами заробітної плати” [3, с. 22].

На наш погляд, при визначенні сутності виплат заробітної плати потрібно виходити з таких міркувань. “Виплата” означає дію, “виплатити” – означає “видати плату за що-небудь”. “Оплата” означає дію за значенням дієслова “оплатити – оплачувати”. “Оплатити” – означає оплату грошей за що-небудь у відшкодування чого-небудь. Отже, виплату заробітної плати можна визначити як дію з боку наймача робочої сили з приводу видачі найманому працівнику заробітної плати, що йому належить згідно із встановленими нормами, формами і системами оплати праці, податкових та інших стягнень.

За умов планової економіки існували такі форми виплат: грошова, натуральна, у вигляді соціальних пільг, змішана. Тепер в Україні законодавчо визначено три форми виплат заробітку: грошова, натуральна й чекова. Грошова форма є основною, але, не зважаючи на її універсальність, в умовах платіжної кризи її дія значно обмежена. Але й натуральна форма не може вирішити проблему виплат в умовах кризи. Щодо чекової форми виплат, в Україні не визначено порядок і організаційно-технічні питання застосування банківських чеків у таких цілях. Не набули широкого розповсюдження такі форми виплат, як вексельно-кредитна, електронно-карткова, що використовуються за кордоном за договірними умовами.

В Україні у формах виплат заробітної плати набули розвитку різні тенденції. Перша тенденція – це поява “нетрадиційних форм взаєморозрахунків” [3, с. 23], які стали новими елементами змішаної форми виплат. “Нетрадиційними компенсаціями” стали такі: за роботу у вихідні і святкові дні, за виконання позаурочних робіт – у вигляді додатково оплачуваних відпусток, неявок з дозволу адміністрації; створення працівнику нових можливостей – для додаткового заробітку поза основним місцем роботи, збереження робочого місця і трудового стажу, нарахування пенсії за віком; отримання субсидій на комунальні послуги та ін. На

відміну від оплати праці, яка є винагородою за працю, більшість компенсацій, які ми вище розглянули, слід віднести, як правильно зауважує Т. Костишина, “до розрахунків (наймачів, держави) з працівниками за вимушену незайнятість” [3, с. 23].

Другою тенденцією є зміна співвідношень різних форм виплат. Значної питомої ваги набула натуральна форма виплат, бартерний обмін. До факторів, що прискорили зміни у формах виплат, слід віднести інфляцію і падіння реальної заробітної плати, зростання заборгованості підприємств, низьку платоспроможність населення і труднощі із збутом продукції, зловживання керівництва підприємств. Третьою тенденцією є розповсюдження виплат у сфері тіньової економіки, які можна віднести – на противагу офіційним (регламентованим) – до неофіційних (нерегламентованих). До такої ситуації приводять приховане безробіття, стійка незайнятість населення. До четвертої тенденції слід віднести введення нового виду компенсації для найманих працівників – індексацію за затримку виплат заробітної плати. Такі компенсації введені законодавчо, але призупинені для бюджетних установ і практично не існують для недержавного сектора.

Якщо оцінювати такі тенденції у виплатах заробітної плати, слід говорити про їх негативний вплив на відтворення робочої сили, організацію оплати найманої праці, ринок праці, функції заробітної плати, про загрозу ідеям ринкових перетворень. Викладені підходи до визначення основних складових організації оплати праці найманих працівників сприятимуть її удосконаленню, ефективному використанню на практиці, кращій обізнаності найманих працівників та роботодавців у сфері оплати праці.

1. Ломанов І. Про застосування у суспільній практиці понять форми і системи оплати праці // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 5. – С. 31–32. 2. Черватюк О. Сучасні проблеми організації заробітної плати в Україні й можливі шляхи їх вирішення // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 27–32. 3. Костишина Т. Еволюція форм заробітної плати в Україні у перехідний період // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 8. – С. 22–26. 4. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К., 1998. – 224 с.