

УДК 331.2.

Пилипенко В.В., к.е.н., доцент

Теоретико-методологічні засади організації оплати праці.

Бурхливий ріст економіки розвинених країн світу у другій половині ХХ сторіччя на основі впровадження досягнень НТП зумовив зміну акцентів у визначенні пріоритетних напрямів впливу на підвищення ефективності виробництва. Перехід на постіндустріальну, інформаційну основу розвитку зумовив стрімке посилення значення людського капіталу у набутті конкурентних переваг як окремою фірмою, так і країною в цілому. Ключове значення в розвитку людського капіталу, підвищенні зацікавленості та результативності роботи працівників відіграє оптимальна організація оплати праці, що й визначає актуальність досліджень в цьому напрямку. Численні праці науковців присвячені пошуку нових способів і методів побудови різноманітних моделей оплати праці, які спрямовані на підвищення ефективності виробництва, поглиблення зв'язку працівника із результатами його праці. Проте і сьогодні залишається чимало „білих плям” у питаннях, на перший погляд, суто теоретичних, але які, на наш погляд, відіграють не менш важливе значення, ніж розробка практичних моделей оплати праці. Мова йде про сутність заробітної плати, основні принципи вибору форм та побудови раціональної системи оплати праці, зв'язок та вплив зарплати на кінцеві результати виробництва.

Що ж таке заробітна плата? Існує чимало різноманітних визначень заробітної плати, але всі вони зводяться, по суті до чотирьох можливих варіантів:

1. зарплата – це вартість праці;
2. зарплата – це вартість робочої сили;
3. зарплата – це ціна праці;
4. зарплата – це ціна робочої сили. [1]

Можна погодитися з М.Волгіним, що визначення зарплати як вартості праці чи робочої сили є не зовсім правомірним, оскільки в цьому випадку мова може йти лише про просте відтворення витраченої робочої сили в процесі праці, і не більше. Для розвитку завжди необхідно отримувати більше, ніж витрачаєш, інакше він буде просто неможливий. Довгий час існування радянської економічної системи, основаної на марксистській теорії додаткової вартості (яка базується на єдиному джерелі створення додаткової праці – неоплаченій праці найманих працівників), сформував певні стереотипи у визначенні форм і систем оплати праці, величини диференціації зарплати в залежності від умов праці, кваліфікації та результатів виробництва. Говорячи про вартість праці чи її ціну, прихильники трудової теорії вартості (яка була основою марксистського економічного вчення) практично говорили про одне й теж саме, оскільки ціна в їх розумінні була лише грошовим виразом вартості. Відтак в Радянському Союзі панував підхід, згідно якого величина зарплати визначалася вартістю робочої сили, яка не дуже сильно відрізнялася для працівників різних професій та рівнів кваліфікації. Оскільки освіта, наука, культура, охорона здоров'я фінансувалися за рахунок бюджету, то зрівнялівка набула значних масштабів, що аж ніяк не сприяло високоефективній праці. Талановитий інженер отримував стільки ж, як і посередній, звичайний слюсар міг заробити більше, ніж інженер навіть при погодинній оплаті праці. Зниження темпів економічного розвитку на початку 70-х років зумовили пошук відповідних стимулів до високопродуктивної праці. Навіть в умовах планової економіки формування зарплати як вартості робочої сили виявилось неефективним. Усвідомлення негативного впливу зрівнялівки привело до появи таких систем оплати праці як бригадний (колективний) підряд, оплата в залежності від отриманого валового доходу, тощо. Таким чином стала набирати силу думка про необхідність посилення стимуляції праці і формуванні заробітної плати як ціни того корисного результату, який міг принести той чи інший працівник для підприємства.

Перехід до ринку, де панує споживач і ціна товару (в тому числі і такого специфічного як робоча сила) визначається саме споживачем, а отже відображає в першу чергу ту корисність, яку товар приносить його покупцю, визначив і зміну пріоритетів при формуванні систем оплати праці. Можна говорити, що у теоретичному плані заробітна плата є ціною робочою сили, яка відображає ту користь, яку працівник приносить підприємцю (споживачу робочої сили), тобто результати роботи. Водночас, з точки зору працівника заробітна плата повинна бути не менше, ніж вартість його робочої сили. Конкретний розмір зарплати визначається в певному діапазоні, де нижньою межею виступає вартість робочої сили, а верхньою – її гранична корисність, яка для праці визначається як добуток граничної продуктивності працівника на ціну виробленої продукції. В якій бік діапазону наблизитиметься розмір зарплати залежить від конкретних обставин, наприклад:

- хто більше зацікавлений в наймі – працівник чи підприємець (якщо працівника запрошують, то зарплата тягнеться до верхньої межі, якщо він сам проситься на роботу – то до нижньої);
- наскільки великий вплив працівника на кінцеві результати виробництва – якщо великий, то до верхньої, якщо ні, то до нижньої;
- можливість точного виміру кількісних та якісних параметрів праці – чим точніший вимір, тим ближче до верхньої межі;
- рівень кваліфікації та самовіддачі працівника – чим він вищий, тим ближче до верхньої межі.

Діалектичне поєднання двох різних складових величини заробітної плати – вартості та цінності робочої сили і визначає вибір оптимальних форм та систем заробітної плати.

Існує декілька основних принципів формування оптимальних систем оплати праці, причому у різних авторів вони відрізняються в залежності від того, на якому розглядається проблема – макроекономічному (народногосподарському) чи мікроекономічному (внутрішньогосподарському). На мікрорівні, на нашу думку, є два базових принципи, на яких ґрунтуються всі інші:

1. Платити треба за те, що Ви хочете отримати від працівника;
2. Платити треба за те, на що працівник може вплинути.

Перший принцип відображає бажання підприємця, другий – можливості працівника. Якщо буде порушений хоча б один з цих принципів, побудувати раціональну систему оплати праці, спрямовану на високоефективну працю, ніколи не вдасться.

Наймаючи працівників, підприємець чекає від них певного результату. Зрозуміло, що визначивши оплату праці в залежності від отриманого результату у вигляді розцінок, долі оплати у отриманому доході і т. ін., він стимулює працівника до самовідданої праці, оскільки мотивацією в даному випадку буде найголовніший стимул – особистий інтерес людини. Але, навіть якщо можливість підрахунку кількісного та якісного результату праці існує, це ще не означає, що відрядна форма оплати праці (по розцінках за отриманий результат) буде оптимальною. Можливі ситуації (які скоріше є правилом, ніж винятком), коли на результат впливає не тільки працівник, а й інші фактори. Наприклад, при визначенні оплати праці механізаторів в залежності від величини отриманого урожаю, не слід забувати про такі чинники, як: природнокліматичні умови, забезпеченість добривами та засобами захисту рослин, насіннєвий матеріал, наявна техніка та її стан і т.ін. якщо вказані чинники проігнорувати, то може скластися ситуація переоплати у сприятливі за погодними умовами роки і недоплати в посушливі. Ігнорування другого принципу визначення оптимальної системи оплати праці – можливості впливу на результат призвело свого часу у радянські часи до надмірного захоплення підрядними формами організації та оплати праці, які спрацьовували за сприятливих умов і приводили до розпаду колективів за несприятливих.

На нашу думку, це значною мірою стало недооцінкою важливої проблеми, яка мало висвітлена на теоретичному рівні. Мова йде про вплив заробітної плати на продуктивність праці. І сьогодні можна зустріти серед основних принципів організації оплати праці принцип випереджаючих темпів росту продуктивності праці над темпами підвищення зарплати. Нерозуміння різниці між *поняттям* і *показником* продуктивності праці приводить до невірних висновків.

В багатьох підручниках з економічної теорії поняття (категорія) продуктивності праці визначається як здатність людини виробляти певний обсяг продукції чи виконувати певний обсяг робіт за одиницю часу. В економічній енциклопедії продуктивність праці визначається як „ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг. Вимірюється кількістю продукції чи послуг, вироблених працівником за одиницю робочого часу...”[2, с.118]. Наявність категорії та показника з однаковою назвою – продуктивність праці, приводить до підміни понять. Коли говорять про випереджаючі темпи росту продуктивності праці над темпами підвищення зарплати, мова повинна йти саме про *ефективність* виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг, а не про *показник* продуктивності праці, який включає в себе крім власне ефективності праці, ще й її інтенсивність.

Поняття праці має два аспекти.

По-перше, це процес розумної, цілеспрямованої діяльності людей по створенню благ, які задовольняють людські потреби. Безумовно, процес не має ніяких одиниць вимірювання.

По-друге, праця – це витрати людини: фізичні, інтелектуальні, психоемоційні. Ці витрати можна наближено виміряти затраченою енергією (кКал чи кДж). В цьому розумінні, продуктивність праці визначає ефективність використання саме праці, яка може бути виміряна енергією. Але практична реалізація такого вимірювання настільки складна і недосконала, що при розрахунку показника продуктивності праці одночасно враховують інтенсивність праці, яка визначається кількістю витраченої праці за одиницю часу. Таким чином показник продуктивності праці визначається як добуток ефективності праці на її інтенсивність:

$$\text{ПП} = \text{Ефективність праці} \cdot \text{інтенсивність праці} = \frac{\text{результат}}{\text{праця}} \cdot \frac{\text{праця}}{\text{час}}$$

Необхідно чітко усвідомлювати, що на ефективність праці впливають в першу чергу капіталоозброєність праці, рівень науково-технічного прогресу, існуючі технології виробництва, тобто ті чинники, вплинути на які працівник не має можливості. Отже, будь-які системи оплати праці мало впливають на ефективність праці. Справедливості раді слід сказати, що рівень освіти та кваліфікації певною мірою впливають на ефективність праці, особливо в тих сферах діяльності, де значення матеріальних факторів виробництва не таке суттєве – сфера послуг, освіта, державне управління і т.д., але в галузях матеріального виробництва стимулююча роль оплати праці здійснює свій вплив практично лише на другу складову показника продуктивності праці – її інтенсивність.

В контексті вищезазначеного слід розуміти, що існує певна межа, яка визначає дієвість різноманітних систем оплати праці. Вона визначається досягненням середнього рівня інтенсивності праці. Перевищення його приводить до виснаження працівників і, як наслідок, до зниження ефективності праці.

Усвідомлення цього правила в розвинених країнах світу означало принципову зміну підходів до організації та оплати праці – від „потогінної” системи Тейлора початку ХХ сторіччя до оплачуваного відпочинку в кімнатах психоемоційного розвантаження під час робочого дня наприкінці ХХ сторіччя.

Отже, визначенню оптимальної моделі оплати праці повинний передувати глибокий системний аналіз, який включає в себе певні етапи:

1. Визначення кінцевих результатів роботи.
2. Аналіз і оцінка можливостей впливу працівників на результат.
3. Оцінка можливості вимірювання зусиль кожного працівника та відповідних результатів.
4. Визначення стратегічних цілей, розробка збалансованої системи показників.
5. Оцінка готовності колективу до перетворень.
6. Розробка стратегії мотивації персоналу.
7. Вибір варіанту моделі оплати праці [3].

Можна з певною долею категоричності стверджувати, що основою заробітної плати має бути тарифна частина, яка визначається вартістю робочої сили, а додаткові виплати – премії, надбавки, компенсації, пільги, повинні відображати цінність робочої сили, величину вкладу працівника в кінцевий результат. Доля цієї частини оплати праці повинна визначатися ступенем впливу працівника на результат – чим більший вплив, тим більшою має бути частка змінної частини оплати праці в загальному її обсязі. Ми вважаємо, що якщо можливо виміряти вплив працівника на результат (чи методом кореляційно-регресійного аналізу, чи іншими способами) у відсотках, то такий же відсоток в загальній частині оплати праці повинна займати перемінна складова.

Тільки врахування повною мірою базових принципів оплати праці сприятиме кращому стимулюванню ефективного використання людського капіталу і підвищенню загальної ефективності виробництва.

Список літературних джерел

1. Н.А. Волгин. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения). –М.: Издательство „Экзамен”, 2004. – 224с.
2. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.3 / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр „Академія”, 2002– 952с.
3. Чингос Питер Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США.: Пер. с англ. М.: Издательский дом „Вильямс”, 2004. – 416с.