

ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Анотація. В статті розглянуто сутність поняття “принципи організації заробітної плати” та визначені найбільш значимі для організації оплати праці принципи.

Ключові слова: організація оплати праці, принципи організації заробітної плати, закон розподілу.

Annotation. The author of the article gives the definition of the core factors, which affect the formation of payment.

Keywords: distribution law, principle, payment formation

Вступ. Практичне здійснення заходів, спрямованих на удосконалення організації оплати праці має ґрунтуватися на певних принципах, які, в свою чергу, базуються на таких економічних законах, як закон відшкодування витрат на відтворення робочої сили, закон вартості, закон розподілу та ін.

Постановка проблеми. У даний час навряд чи можна говорити про остаточну розробленість принципів організації оплати праці, хоча по деяких основних теоретичних положеннях вироблені досить чіткі загальні погляди, думки, позиції.

Почнемо з аналізу думок щодо визначення самого поняття “принцип” стосовно до організації оплати праці: чи об’єктивні вони за своєю природою, чи є визначеними суб’єктивними положеннями, висунутими дослідниками. Крім того, з’ясування сутності поняття “принципи організації заробітної плати” пов’язано з виявленням основних її моментів.

Єдиної думки з цього питання поки що немає. Більш того, тільки в трьох роботах зроблена спроба визначити сутність поняття “принципи організації оплати праці” (Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А., Колот А.М., Рофе А.И., Жуков А.Л.). У зв’язку з цим вважаємо необхідним звернутися до цього питання з позиції розгляду принципів організації оплати праці як фундаментальних категорій.

Результати досліджень. У різних словниках наводиться загальне визначення поняття “принцип” (від лат. Principium – початок, основа) – це основне вихідне положення будь-якої теорії, учення, науки, світогляду. Спираючись на дане визначення, А. М. Колот вважає, що стосовно організації оплати праці принципи мають основоположний характер і представляють собою сукупність заходів, спрямованих на реалізацію функцій заробітної плати (6.С. 63). На підставі подібних міркувань В. В. Адамчук, Ю. П. Кокін, Р. А. Яковлев також вважають, що принципи організації заробітної плати є об’єктивними, науково обґрунтованими положеннями, котрі відбивають дію економічних законів і спрямовані на реалізацію функцій заробітної плати (1. С. 153). З цих визначень випливає, що принципи організації заробітної плати мають носити основний

характер, відбивати дію економічних законів і бути спрямованими на реалізацію основних функцій заробітної плати.

Інші автори дещо по іншому формулюють свою точку зору. Так, А. І. Рофе й А. Л. Жуков вважають, що принципи організації оплати праці – це узагальнення, засновані на аналізі різноспрямованих механізмів економіки (9. С. 232). Свою позицію вони пояснюють кардинальною зміною поведінки індивідів і господарюючих суб'єктів на етапі становлення ринкової економіки і вважають, що рівень заробітної плати формується під впливом складних різноспрямованих механізмів соціально орієнтованої ринкової економіки. У зв'язку з цим виділення й обґрунтування принципів організації заробітної плати вимагає аналізу й узагальнення значного обсягу фактичного матеріалу.

З нашого погляду, пропоноване цими авторами визначення не повністю відбиває зміст поняття “принципи організації заробітної плати”, тому що в ньому відсутня первісна сутність самого поняття “принцип”. Досліджувана економічна категорія має відбивати найбільш загальні сторони, форми, відносини об'єктивних і реальних економічних явищ в організації оплати праці і виражати в узагальненому вигляді суть реальних відносин з приводу розподілу доходів у ринковій економіці.

Обравши критерієм відображення принципами організації оплати праці найбільш істотні ознаки одного з основних законів ринкової економіки – закону розподілу, пропонуємо дати таке визначення цьому поняттю. Принципи організації оплати праці є істотними ознаками закону розподілу в ринковій економіці, котрі визначають основні умови реалізації функцій оплати праці.

Однак, необхідно зазначити, що методологічним ключем загального аналізу принципів оплати праці є не тільки визначення суті самого поняття, а й виявлення змісту і зв'язку між законом розподілу, принципами організації і функціями заробітної плати.

Комплексний підхід до аналізу цього взаємозв'язку ще достатньо не розроблений. Тому визнаючи об'єктивний характер природи принципів організації оплати праці і суб'єктивну форму їх вираження нами проведено аналіз поглядів учених і визначені найбільш значимі для організації заробітної плати принципи.

Огляд економічних робіт понад 30-ти провідних економістів, які працюють в галузі оплати праці, дозволив проаналізувати їх погляди на принципи її організації. Деякими вченими (Адамчук В.В., Деслер Г., Завиновська Г.Т., Нельсон Б., Палкін Ю., Климко Г.Н. та ін.) в якості основного принципу висувається положення про те, що при механізмі нарахування заробітної плати має дотримуватися простота, логічність і доступність для розуміння її безпосередніми виконавцями. Звичайно, дуже важливо, щоб працівник міг розрахувати ефективність своєї праці і свій заробіток, мав можливість перевірити нарахування платежів і установити, наскільки добре він працює в будь-який момент протягом оплачуваного періоду. Це може слугувати додатковим стимулом до підвищення продуктивності його праці. Разом з тим, ми поділяємо думку А. М. Колота, котрий не згодний з виділенням даного положення як принципу організації оплати праці, оскільки воно є не основним, а лише інформативним. Інші положення, які виділені авторами як принципи, носять другорядний і уточнюючий характер

Висновки. Проведене в такий спосіб групування дозволяє розташувати найбільш значимі для організації оплати праці принципи в такій послідовності(табл.1):

Список літератури:

- 1.Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда: Учебник/Под ред. В.В. Адамчука. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999.- 431 с.
- 2.Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 440с.

- 3.Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник.- К.: Кондор, 2004.- 432с.
- 4.Завиновська Г.Т. Економіка праці: Підручник. – К.: КНЕУ, 2003. – 328с.
- 5.Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
- 6.Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навч. посібник. – к.: КНЕУ, 1998. – 192с.
- 7.Палкін Ю., Шпильовий С. Сучасне розуміння сутності заробітної плати// Україна: аспекти праці, 1996. - №1. – С.24-26.
- 8.Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість: Навчальний посібник. – К.:МАУП, 1997. – 120с.
- 9.Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда: Учебник для студентов вузов.- М.:Мзд-во «МИК», 1999.-336с.
- 10.Экономика труда. 2-е изд./ Под ред. Н.А.Горелова.- СПб.: Питер, 2007.- 704с.

Таблиця 1

Включення пропонованих науковцями принципів до системи найбільш значимих

Система найбільш значимих принципів						
Всебічна диференціація заробітної плати	Взаємозв'язок продуктивності праці та заробітної плати	Залежність заробітної плати від результатів роботи підприємства	Державне регулювання оплати праці	Урахування впливу ринку праці	Підвищення реальної заробітної плати по мірі зростання ефективності виробництва та праці	Рівна оплата за рівну працю
- оплата праці найманого робітника в залежності від його особистого вкладу, кількості та якості витраченої праці; - оплата праці шляхом нормування; - роздержавлення та демонополізація тарифікації заробітної плати; - персоніфікація оплати праці; - принцип сегментації рівня оплати праці.	- створення переваг в оплаті тим, від кого залежить прискорення темпів науково-технічного прогресу.	- використання системи матеріальних стимулів для поліпшення показників ефективності виробництва; - гнучкість оплати праці, коли частина заробітної плати ставиться в залежність від загальної ефективності роботи підприємства; - використання наданих підприємствам прав в галузі праці з тим,	- забезпечення розміру заробітної плати не нижче мінімальної оплати праці; - урахування впливу профспілок на рішення питань з оплати праці; - оплата праці робітників регулюється прибутковим податком; - індексація індивідуальної заробітної плати в період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати; - гарантування рівня основної заробітної плати робітнику при виконанні ним норми праці незалежно від результатів діяльності підприємства;	- вибір систем оплати цілком і повністю є прерогативою роботодавця; - регулярний перегляд заробітної плати в залежності від рівня економічного розвитку, доходів та зміни вартості життя; - посилення заінтересованості робітників у виконанні робіт меншою кількістю працюючих.	- дольове співробітництво між робітниками та роботодавцями; - ліквідація будь-якої зрівнялівки та верхньої межі в оплаті праці.	- посилення соціального захисту робітників; - справедливості розподілу між робітниками з тим, щоби структура оплати праці відповідала обсягу роботи.

		щоби її рівень забезпечував нормальне відтворення робочої сили.	- заробітна плата виплачується в грошових знаках, банківськими чеками через ощадні банки або натурою; - працюючі за сумісництвом отримують заробітну плату за фактично виконану роботу; - принцип маргіналізації рівня оплати праці.			
--	--	--	---	--	--	--