

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІСТОРИКО-ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА АДМІНІСТРАТИВНОГО І ГОСПОДАРСЬКОГО
ПРАВА ТА ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ:
ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ТА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

Кваліфікаційна робота (проект)
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконала: студентка IV курсу 13-421 групи

Спеціальності: 081 Право

Освітньо-професійної програми «Право»

Волошинова Вікторія Олександрівна

Керівники: к.ю.н., доцент Казанчан А.А.,

к.ю.н., доцент Циганок С.В.

Рецензент: д.ю.н., професор Саїнчин О.С.

Херсон – 2020

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. Загальнотеоретична характеристика оплати праці	8
1.1. Поняття, зміст оплати праці в системі трудових відносин.....	8
1.2. Нормативно-правове регулювання оплати праці.....	13
РОЗДІЛ 2. Основні системи оплати праці працівників	20
2.1. Особливості сучасних систем оплати праці.....	20
2.2. Тарифна система як основа організації оплати праці.....	26
2.3. Роль та сутність відрядної та погодинної оплати праці.....	32
РОЗДІЛ 3. Проблеми та перспективи розвитку системи оплати праці працівників в Україні з врахуванням зарубіжного досвіду	37
3.1. Зарубіжний досвід регулювання системи оплати праці та можливості його використання в Україні.....	37
3.2. Проблеми та недоліки регулювання системи оплати праці, шляхи вирішення та удосконалення.....	43
ВИСНОВКИ	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	55

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Необхідність побудови в Україні соціально-орієнтованої ринкової економіки потребує підвищення рівня життя громадян. Одна із основоположних умов для такого підвищення – забезпечити перехід до високої вартості робочої сили і як наслідок зробити гідну заробітну плату.

Проте, сучасні реалії та постійний стан «кризи» в економічній складовій України дуже несприятливо відбиваються на рівні заробітної плати загалом та рівні життя працюючих громадян, зокрема. Зниження загального рівня доходів громадян впливає на скорочення платоспроможного попиту, який відображається і на зменшенні об'ємів виробництва. В умовах такої нестабільної ситуації роботодавці просто не в змозі підвищувати, а інколи і взагалі виплачувати заробітну плату. Саме тому одна із ключових проблем вітчизняної економіки є становлення сприятливої до сучасних умов системи оплати праці та її ефективне регулювання. В нашій державі, в сфері оплати праці сформувалось досить багато проблемних питань: рівень заробітної плати, який стабільно є низьким; надто велика міжгалузєва диференціація заробітної плати; оплата праці недостатнім чином пов'язана з працею, яка є продуктивною та виробництвом, яке є ефективним. Зазначені та інші недоліки в окресленій сфері прямо говорять про те, що в Україні немає ефективної та організованої системи оплати праці.

Сучасні умови організації системи оплати праці характеризують складний та багаторівневий процес, в якому інтереси держави, працівників та роботодавців тим чи іншим чином взаємопов'язуються. Однією із ключових задач соціальної політики є удосконалення організації оплати праці, базуючись на поєднанні двох складових

(ринковому та неринковому механізмі), реалізувати який можливо на підставі обґрунтованих рекомендацій.

Теоретичну основу дослідження щодо проблем оплати праці та системи її організації в Україні становлять праці таких вчених, як О.І. Амоша, О.М. Ансімова, В.П. Антонюка, А.В. Базилюка, В.Я. Брича, В.М. Данюка, О.А. Дороніна, Н.В. Дудіна, М.Д. Ведернікова, В.Ф. Волика, А.В. Каліни, А.М. Колота, Т.А. Костишина, Г.Т. Кулікова, С.С. Лукаша, Б.Г. Мазманової, К.Ю. Мельника, А.Ф. Нуртдінової, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Руденка, Я.В. Сімутіної, О.В. Смирнова, В.М. Толкунової, Н.М. Хуторяна, Г.І. Чанишевої, А.Г. Чухна, Л.В. Шаульської, О.М. Ярошенка та інших.

Таким чином, існуючі проблеми правового регулювання оплати праці та організації її системи на сучасному етапі становлення економіки мають важливе значення в контексті вагомого впливу на ефективність роботи та праці працівників. Це і обумовило вибір теми кваліфікаційної роботи та становить її актуальність і значимість.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Кваліфікаційна робота ґрунтується на положеннях Закону України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18 березня 2004 року № 1629-IV, Указу Президента України «Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» від 12 січня 2015 року № 5/2015, Указу Президента України «Про невідкладні заходи з проведення реформ та зміцнення держави» від 8 листопада 2019 року № 837, Указу Президента України «Про Концепцію Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 21 листопада 2002 року № 228-IV.

Кваліфікаційна робота виконана згідно напрямів наукових досліджень кафедри: «Адміністративно-правове регулювання

суспільних відносин у соціально-економічній, адміністративно-політичній сферах та правоохоронній діяльності» (номер державної реєстрації 0117U001733).

Мета та завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є теоретичний аналіз системи оплати праці в Україні, визначення проблемних питань та опрацювання можливих шляхів їх вирішення і удосконалення, враховуючи зарубіжний досвід зазначеної сфери.

Для досягнення поставленої мети дослідження було визначено такі **завдання:**

- розглянути поняття та зміст оплати праці в системі трудових відносин;
- встановити нормативно-правове регулювання оплати праці;
- визначити особливості сучасних систем оплати праці;
- дослідити тарифну систему як основу організації оплати праці;
- окреслити роль та сутність відрядної та погодинної оплати праці;
- узагальнити зарубіжний досвід регулювання системи оплати праці та визначити можливості його використання в Україні;
- охарактеризувати проблеми та недоліки регулювання системи оплати праці та з'ясувати шляхи їх вирішення та удосконалення.

Об'єкт дослідження – трудові відносини, які виникають під час організації та формування системи оплати праці.

Предмет дослідження – теоретичні напрацювання та нормативно-правове регулювання, яке регламентує організацію та функціонування системи оплати праці.

Методи дослідження. Для виконання поставлених задач в кваліфікаційній роботі та досягнення мети були використані загальнонаукові та спеціальні методи. Діалектичний метод надав змогу розглянути понятійний апарат та змістовний характер оплати праці; формально-логічний метод дозволив охарактеризувати нормативне регулювання оплати праці; метод системного аналізу сприяв аналізу

основних систем оплати праці; порівняльно-правовий метод дозволив розглянути зарубіжний досвід зазначеної сфери та виокремити можливості застосування окремих положень в Україні; формально-юридичний метод використовувався для визначення проблемних питань системи оплати праці та шляхів їх вирішення.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в кваліфікаційній роботі висновки та пропозиції можна використати:

– у правотворчій діяльності – для вдосконалення чинного законодавства України в частині внесення змін стосовно організації та формування системи оплати праці;

– у правозастосовній – під час вирішення проблем правового регулювання системи оплати праці;

– у навчально–методичній – при викладанні навчальних дисциплін з трудового права, права соціального забезпечення, а також під час підготовки та публікації навчальних посібників із відповідних навчальних дисциплін, наукових статей тощо.

Апробація результатів дослідження. Окремі положення дослідження було представлено у тезах доповіді на п'ятій Всеукраїнській студентській науково-практичній конференції «Реформування правової системи України під впливом євроінтеграційних процесів» (м. Херсон, 20 березня 2020 року).

Публікації. Теоретичні положення та висновки кваліфікаційної роботи знайшли відображення в публікації:

Волошинова О.В. Досвід зарубіжних країн щодо регулювання системи оплати праці та можливості його використання в Україні: *Матеріали п'ятої Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції* (м. Херсон, 20 березня 2020 року). [Електронний ресурс]. URL: http://www.kspu.edu/About/Faculty/Faculty_of_Law.aspx (дата звернення: 13.04.2020).

Структура роботи обумовлена метою, задачами, об'єктом та предметом дослідження й складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел.

Повний обсяг роботи становить 60 сторінок: основний текст – 54 сторінки, обсяг, що займає список використаних джерел і літератури (50 найменувань) – 6 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Поняття, зміст оплати праці в системі трудових відносин

Одна із ключових задач наукової спільноти на сьогоднішній день є вирішення проблем та знаходження адекватних рішень щодо функціонування вітчизняної економіки в ефективному напрямі. Якщо громадянин зацікавлений у праці та результатах, він якомога краще використовує свої набуті знання, кваліфікацію, досвід, час та старається з розумом витратити матеріальні ресурси. Однак, якщо матеріальні стимули слабкі, які б чудові умови не існували в діяльності громадянина – це не дасть змогу сформувати міцну трудову мотивацію. У зв'язку з чим, актуальності набуває питання стосовно дослідження системи оплати праці на підприємствах, бо саме оплата праці допомагає здійснювати зв'язок трудових та інших ключових показників діяльності.

На підприємствах система оплати праці має вагоме значення в економічному плані, оскільки від неї залежить не тільки фактичний результат праці, але і благополуччя та соціальний статус працівників, а також позитивний «клімат» в сформованому колективі. Застосовуючи неефективну або несправедливу систему оплати праці, це може призвести до пониження продуктивної праці, якості продукції, систематичного порушення трудової дисципліни, появи конфліктних ситуацій між працівником та роботодавцем, що як наслідок дуже негативно віддзеркалюється на остаточних результатах в діяльності підприємств. Наведене, в першу чергу, зумовлює необхідність акцентувати увагу на тому, що собою взагалі становить оплата праці, щоб в подальшому розглядати та аналізувати її систему.

Оплата праці є найважливішою складовою в системі умов праці. Не існує більше сфери, в якій би так проявлялися суперечності суспільства, досягнення та недоробки. Тому, розглядати питання оплати праці потрібно через аналіз об'єктивних та реальних відносин, які виникають в суспільстві.

Право на оплату праці існує абсолютно в кожній людині під час застосування праці через призму різноманітних форм. Проте, детальне регулювання оплати праці характерне тільки в трудових відносинах, бо в цивільно-правових відносинах сторони представлені як рівні та автономні, натомість в трудових працівник закріплюється за роботодавцем, який має намір реалізовувати свою «владу» для того, щоб мінімізувати витрати на заробітну плату, що зумовлює необхідність постійно його стримувати, в тому числі і за рахунок правових засобів [1, с. 81].

За трудовим правом винагороді характерні наступні ознаки:

- а) системний характер, який установлюється в порядку чинного законодавства;
- б) характерна правова організація, яка формується на підставі державної мінімальної заробітної плати;
- в) поділяється на основну та додаткову;
- г) існування праці, яка регулюється сферами державного та договірної регулювання [1, с. 83].

Наступною значною різницею є той факт, що в більшій частині випадків, право на винагороду мають як фізичні, так і юридичні особи, в той час, як в трудовому праві винагорода має відношення тільки до фізичної особи. Слід також додати, що не тільки юридична особа, але і група фізичних осіб, у яких немає прав юридичної особи, не можуть бути суб'єктом правоздатності стосовно винагороди.

Оплата праці в умовах ринкової економіки формує ціну робочої сили та залежить від попиту й пропозиції, на підставі яких здійснюється

продаж робочої сили, що оформлюється відповідною трудовою угодою. Тобто особа, яка здійснює реалізацію своєї здатності до праці являється пропозицією, а особа, яка використовує таку працю – попит, що являє собою дві складові ринку, результатом функціонування яких є зайнятість та оплата праці громадян [1, с. 85-86].

Встановлення сутності та значення заробітної плати завжди викликало інтерес та було основоположною задачею юридичної та економічної науки. Вчені в галузі економіки більше схиляються до матеріального змісту оплати праці, а юристи інтересуються в більшій мірі правами та обов'язками сторін в зазначеній сфері.

Розуміння оплати праці з точки зору її вартості як робочої сили:

1) іде акцент на ключову економічну властивість – бути тим еквівалентом, який має вартість для об'єму життєвих засобів, які потрібні для того, щоб нормально відновлювати робочу силу; 2) поділяється думка щодо залежності оплати праці кожного працівника з врахуванням кількості та якості праці, яка була витрачена; 3) існує думка, що оплата праці, будучи еквівалентом, який має вартість для об'єму життєвих засобів працівника, оплата праці в такому разі є не тільки ключовою формою для такого розподілу, а й основоположним матеріальним стимулом, бо для того, щоб задовольнити матеріальні і духовні потреби, працівники зацікавлені в підвищенні оплати праці, значить і у зростанні результатів такої праці [2, с. 117].

Наприклад Б.С. Сличинський, І.В. Зуб та В.Г. Ротань наголошують на тому, що: «з огляду на права й обов'язки сторін трудового договору поняття «оплата праці» є синонімом категорії «заробітна плата». Різниця ж між ними полягає в тому, що поняття «заробітна плата» (заробіток) акцентує увагу на об'єкті трудових правовідносин між сторонами, а «оплата праці» (роботи) вказує на дії роботодавця, які він зобов'язаний учинити на підставі трудового договору, тобто оплатити роботу» [3, с. 460].

В деяких нормативно-правових актах України, що мають відношення до оплати праці, визначається тільки сутність поняття «заробітна плата». Як приклад, глава VII Кодексу законів про працю (далі – КзпП), яка має назву – «Оплата праці» і незважаючи навіть на таку назву глави, відповідного трактування не існує і лише ст. 94 зазначеного Закону встановлює: «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [4].

Отже, проаналізувавши зазначене положення, слід відмітити, що не дивлячись на змістовність зазначеної глави, на нашу думку, треба було б законодавцю закріпити, що заробітна плата є елементом низки трудових відносин та основоположних засад, які виникають та формуються між роботодавцем і працівником стосовно виконаних трудових обов'язків в інтересах підприємства, що забезпечують таку категорію як оплата праці. Зазначена прогалина стосується не тільки КзпП України, але і інші закони. В тому ж проекті Трудового кодексу України, відповідно до ст. 206 встановлено: «заробітна плата – це обчислена у грошовому виразі оплата, встановлена трудовим договором, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [5]. Така ж ситуація і в Законі України «Про оплату праці», який: «визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати» [6]. Знову ж таки, незважаючи на те, як звучить закон та яку він має мету, конкретної статті, яка дає визначення «оплата праці» не існує, а тільки дублюється «заробітна плата». Однак, відповідно до ст. 4 встановлено: «джерелом

коштів на оплату праці працівників госпрозрахункових підприємств є частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок їх господарської діяльності» [6].

Як узагальнення, зазначимо, що є всі підстави для того, щоб погодитись з думкою про те, що в контексті правового аспекту поняття «оплати праці» ширше і його цільове призначення схильне до організації оплати праці, регламентації її окремих складових та всього комплексу правових засобів в зазначеній сфері, в той час як термін «заробітна плата» схиляється до права окремого працівника отримувати винагороду в грошовому еквіваленті, тобто заробітна плата виступає як складова оплати праці.

Продовжуючи, виділимо думку О.І. Процевського, який зазначає: «категорії «оплата праці» та «заробітна плата» можна порівняти з термінами «можливість» і «дійсність». Можливість характеризує ступінь, тенденцію розвитку такого явища, яким є оплата праці, це шанс, який можна отримати за певних умов. Дійсність є результатом реалізації можливості, це вже об'єктивно існуюча, зароблена працівником сума (заробітна плата) як винагорода в грошовому вираженні. Для перетворення правової можливості (оплати праці) на правову дійсність (заробітну плату) потрібен юридичний факт, наявність якого впливає на коло й зміст прав та обов'язків сторін трудового договору. Саме праця та її результат (як юридичний факт) і трансформують правову можливість у правову реальність, тобто оплату праці в заробітну плату. Учений зазначає, що «оплата праці» – це категорія, яка може перетворитися на заробітну плату, а може й не перетворитися» [7, с. 16-17].

З позиції Н.Б. Болотіна та Г.І. Чанишева: «категорія оплата праці є ширшою, її цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, на регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як категорія заробітна плата спрямована на

права працівника в трудових відносинах, на отримання грошової винагороди» [8, с. 189-192]. Тобто, оплата праці – це змодельоване оцінювання праці, яке враховує конкретні умови, що зазначається в трудовому договорі; під час оперування заробітної плати як категорії, йде мова про винагороду, яка виражена в грошовому контексті, за вже виконану роботу з додержанням всіх умов, які закріплені за нормами про оплату праці.

Таким чином, оплата праці як інститут є одним із основоположних в трудовому праві, який направлений на те, щоб забезпечити право працівників на життя.

В деяких нормативно-правових актах України, що мають відношення до оплати праці, визначається тільки сутність поняття «заробітна плата». Відповідно до чинного КзпП України встановлено наступне визначення: «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу».

Оплата праці має і свою систему під якою необхідно розуміти економічний механізм, який взаємопов'язується між показниками, що встановлені на підприємстві та визначає норму і міру її оплати згідно до результатів праці, які були досягнуті або тарифних умов оплати праці та ціною робочої сили, яка погоджена між працівником і роботодавцем.

1.2. Нормативно-правове регулювання оплати праці

Діюче законодавство України приділяє значно уваги питанням щодо організації оплати праці. Заробітна плата завжди була і буде ключовим показником, який демонструє якість економіки держави. Властивістю правового регулювання зазначеної сфери є те, що воно регламентується комплексною системою нормативно-правових актів,

які прийняті органами від державного до місцевого рівня, в тому числі за участю трудових колективів і профспілок [9, с. 17].

За дослідженням О. Валецької під назвою «Правове регулювання оплати праці» дуже наглядно та прозоро вказується, що: «головною метою державного регулювання оплати праці є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою усіх властивих їй основних функцій, а також стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов'язаного з обсягами виробництва і реалізації продукції (робіт, послуг)» [10, с. 38].

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про оплату праці» зазначено: «держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов та розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників» [6].

В свою чергу, згідно до ст. 207 проекту Трудового кодексу України встановлюється наступне: «Держава здійснює регулювання оплати праці працівників шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і мінімальних гарантій в оплаті праці, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників суб'єктів господарювання державної і комунальної форм власності, працівників юридичних осіб, що фінансуються чи дотуються з бюджетів» [5].

Враховуючи ці положення, встановимо сутність та розглянемо основні елементи механізму регулювання оплати, який існує в нашій державі.

В Україні правове забезпечення щодо організації оплати праці представлено великою кількістю нормативно-правових актів різного рівня регулювання, наприклад конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) з питань оплати праці, акти компетентних державних органів – Закони України, КЗпП України, Укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, накази та інструкції профільних міністерств, комітетів та відомств України, а також накази керівників підприємств, рішення органів місцевого самоврядування та колективні угоди і договори тощо. Охарактеризуємо їх більш детально.

До міжнародних документів, які регулюють оплату праці, можна виділити Конвенцію МОП № 95 від 1949 року «Про захист заробітної плати» та Конвенцію МОП № 131 від 1970 року «Про мінімальну зарплату» [11;12].

В цілому, наша держава ратифікувала 54 конвенції МОП, з яких 46 – чинні, це стосується і фундаментальних конвенцій. За часи незалежності, Україна ратифікувала 10 конвенцій. Починаючи з 90-х рр. ХХ століття, в Україні запрацювало бюро статистики МОП, основною задачею якого є реформувати статистику праці, формувати інформаційну систему ринку праці на державному та місцевому рівні.

Проте, не можна не відмітити, що багато положень законодавчих актів України у сфері регулювання оплати праці та застосування їх на практиці, в окремих моментах не відповідають нормам, які закріплені за міжнародним трудовим правом, дія яких має поширення і на територію України. Як приклад, можна згадати практику виплати заробітної плати в натуральній формі або ж постійна затримка її виплати в роки жорсткої кризи.

На державному рівні ключовими актами, які здійснюють правове регулювання оплати праці є Закон України «Про оплату праці» [6]; КЗпП України [4]; Податковий кодекс України [13]; Закон України «Про колективні договори і угоди» [14], Закон України «Про збір та

облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [15]; Постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [16] та ін.

Без сумніву, якщо порівнювати їх зміст та надавати йому оцінку, можна сказати, що існує безліч недоліків. Досить правильно відмічає Л. Шульгінова: «ст. 6 ЗУ «Про оплату праці» визначає, що основою формування заробітної плати є тарифна система, а оскільки мінімальну зарплату, яка покладена в основу тарифної сітки, встановлює держава фактично одноосібно, то вся колективно договірна система формування зарплати набуває значною мірою формального характеру» [17, с. 67].

Тут же, слід відмітити, що відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачається: «можливість формування заробітної плати шляхом переговорів та укладання угод між соціальними партнерами на різних рівнях» [14]. Більш того, колективно-договірне регулювання оплати праці являється однією з ключових складових соціального партнерства, про що ми більш детально акцентуємо увагу в ключовому розділі кваліфікаційної роботи.

Загалом, хоч нормативно-правова база, яка здійснює регулювання сфери оплати праці в Україні, більш-менш діє за міжнародними стандартами, однак вона аж ніяк не дає гарантію захисту заробітної плати працівника, бо досі не прийнято новий Трудовий кодекс України та багато інших законодавчих актів, які б надали змогу набагато ефективніше захищати права працівників на оплату праці.

Продовжуючи, виокремимо повноваження Верховної Ради України в зазначеній сфері, серед яких основним є встановлення засад, які регулюють працю. Деякі автори зазначають, що: «засади регулювання праці – це набагато вужче, ніж навіть прийняття КЗпП та

Закону України «Про оплату праці», оскільки в названих актах містяться чисельні норми, які до засад ніяк не віднесеш» [3, с. 559].

Більш широкі повноваження Конституція надає Кабінету Міністрів України. Так, відповідно до положень Конституції України: «Кабінет Міністрів України забезпечує проведення політики у сферах праці і має право видавати постанови і розпорядження, які є обов'язковими до виконання» [18]. Тут, на нашу думку, слід відзначити, що положення Конституції явно схиляються в сторону підзаконного регулювання таких відносин зазначеної сфери, а це не допускається у правовій державі.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України» від 17 червня 2015 року № 423 встановлено, що одним із ключових завдань є: «формування і реалізація державної політики стосовно визначення державних соціальних гарантій щодо прав громадян на працю, оплату праці, а також щодо нормування та стимулювання праці, професійної кваліфікації робіт і професій, умов праці» [19] тощо.

В свою чергу, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96 «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці», одним із основоположних завдань можна виділити наступне: «здійснює державний контроль за дотриманням вимог законодавства про працю, зайнятість населення в частині дотримання прав громадян під час прийому на роботу та працівників під час звільнення з роботи; використання праці іноземців та осіб без громадянства; наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця; дотримання прав і гарантій стосовно працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню;

провадження діяльності з надання послуг з посередництва та працевлаштування» [20] тощо.

Не можна оминати і момент оподаткування, оскільки він є досить впливовим на розвиток економіки, тобто він здійснює перерозподіл доходів, який сприяє тому, щоб створювати регулюючі процеси, які впливають на існування держави. Основними податковими надходженнями є доходи та прибутки громадян, одним із яких є заробітна плата. Існує два види оподаткування заробітної плати: 1) той, що нараховується на заробітну плату; 2) той, що утримується із заробітної плати. Нарахування на заробітну плату здійснюються за рахунок роботодавця (підприємство, організація тощо). Роботодавець під час нарахування заробітної плати працівнику зобов'язаний в той же час нараховувати Єдиний соціальний внесок (ЄСВ). В свою чергу, утримання із заробітної плати також здійснює роботодавець, проте за рахунок працівника. Таким чином, заробітна плата, отримана працівником дорівнює нарахованій заробітній платі, яка зменшена на ту суму, що буде утримуватися. Відзначимо пункт п. 163.1 ст. 163 Податкового кодексу України: «об'єктом оподаткування платника податку (як резидента, так і нерезидента) є, зокрема загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід, який складається із суми оподатковуваних доходів, нарахованих (виплачених, наданих) протягом такого звітного податкового місяця» [13].

Окремо виділимо ст. 1 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», яким встановлено: «максимальна величина бази нарахування єдиного внеску – максимальна сума доходу застрахованої особи на місяць, що дорівнює п'ятнадцяти розмірам мінімальної заробітної плати, встановленої законом, на яку нараховується єдиний внесок» [15]. З 1 січня 2020 року ЄСВ сплачується у розмірі 1039,06 грн на місяць.

Наостанок виділимо момент, який також має місце бути в механізмі регулювання зазначеної сфери – індексація грошових доходів населення, що здійснюється, коли величина індексу на споживчі ціни перевищила встановлений поріг індексації, встановлений на законодавчому рівні у розмірі 101 %. Обчислюється індекс споживчих цін за формулою наростаючого підсумку, який було розпочато з 2003 року відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» [21].

Так, за положеннями зазначеного Закону встановлюється: «для проведення подальшої індексації грошових доходів населення обчислення індексу споживчих цін починається за місяцем, у якому індекс споживчих цін перевищив поріг індексації. Індексації підлягають грошові доходи громадян, одержані у гривнях на території України, які не мають разового характеру, серед них: пенсії (з урахуванням надбавок, доплат, підвищень до пенсії, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги на прожиття, державної допомоги та компенсаційних виплат); стипендії; оплата праці найманих працівників підприємств, установ, організацій у грошовому виразі, яка включає оплату праці за виконану роботу згідно з тарифними ставками (окладами) і відрядними розцінками; доплати, надбавки, премії, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством, а також інші компенсаційні виплати, що мають постійний характер» [21].

Підсумовуючи, зазначимо, що в Україні правове забезпечення щодо організації оплати праці представлено великою кількістю нормативно-правових актів різного рівня регулювання.

В цілому, хоч нормативно-правова база, яка здійснює регулювання сфери оплати праці в Україні, більш-менш діє за міжнародними стандартами, однак вона аж ніяк не дає гарантію захисту заробітної плати працівника та окремі її складові не відповідають реаліям сьогодення.

РОЗДІЛ 2

ОСНОВНІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Особливості сучасних систем оплати праці

Сучасний розвиток економічного стану України говорить про те, що керівництво держави прагне зрівнятися з державами, в яких розвинена така економіка та реалізовані кардинально відмінні форми й системи оплати праці, в тому числі величезна кількість систем, які матеріально заохочують працівників та стимулюють їх на те, щоб підвищувалась результативність діяльності. На сьогоднішній день, м'яко кажучи, ті системи оплати праці, які використовуються в Україні є морально застарілими, оскільки не враховують специфіку підприємств, заробітна плата зазвичай зовсім не відповідає посаді, яку займає особа, у зв'язку з чим, питання сучасних систем оплати є дуже актуальним та вимагає свого розгляду.

Нашою державою загальноприйнято використовувати дві основні форми заробітної плати: відрядна та погодинна, які в свою чергу поділяються на системи, однак цим системам ми приділимо увагу в іншому підрозділі, щоб не виходити за межі нашого дослідження.

Як вже було зазначено, в зарубіжних країнах застосовуються кардинально інші форми та системи оплати праці, серед яких виділимо та коротко проаналізуємо наступні:

1) Диференційовані системи заробітної плати. За цією системою передбачено застосовувати тарифні ставки (розцінки) для оплати праці працівників, які в свою чергу чітко виконують та навіть перевиконують норми, які встановлені. Відповідно, працівники, що не виконали норми, отримують оплату за зниженими ставками.

2) Системи заробітної плати, які є емпіричними. Вони допускають оплату праці, яка є підвищеною за відповідною скоригованою тарифною ставкою та які застосовуються на підставі виконаних норм.

3) Системи, які є відрядно-регресивними. Зазначені системи сформовані так, що коли починається певний рівень виробітку, наприклад 100 % і вище, то норма праці оплачується працівнику за підвищеною тарифною ставкою.

4) Комбіновані системи визначені як взаємопоєднуючі диференційовані та відрядно-регресивні системи. Цим системам властиве встановлення певного рівня вироблення, досягнувши якого і тарифна ставка працівника також буде підвищена.

5) Системи заробітної плати, які є одноразовими та встановлюють зміну рівня заробітної плати, враховуючи лише один чинник – вироблення. Зазвичай, вони розповсюджені на підприємствах, де присутній низький рівень механізації та використовується переважно ручна праця.

6) Системи заробітної плати, які є багатofакторними, що мають вплив на високо механізованих виробництвах. Багатofакторні системи заробітної плати є різновидом погодинної і відрядної оплати праці, які застосовуються у високо механізованих виробництвах та характеризують встановлення технологічних надбавок до норм часу і направлені на те, щоб підвищити інтенсивність праці працівника [22, с. 257-258].

Зазначений перелік сучасних систем був узагальненим, тепер звернемо увагу і на інші системи оплати праці, які були сформовані по іменам їх авторів: оплата праці за системою Тейлора, оплата праці за системою Мерріка, оплата праці за системою Ганта, оплата праці за системою Емерсона, оплата праці за системою Барта, оплата праці за системою Роуена, оплата праці за системою Хелсі та Бедо [23, с. 167]. Охарактеризуємо кожну з систем детальніше.

1. За системою Фредеріка Тейлора встановлено, що для того, щоб праця на підприємстві була ефективною, треба сформувати таку систему управління, яка здатна забезпечити максимальне зростання продуктивності праці, використовуючи при цьому мінімум видатків. Сам Тейлор стверджував: «для підвищення заробітної плати і зниження витрат рекомендується кожному працівникові: по можливості доручати таку роботу, яку він спроможний виконувати і яка б максимально відповідала його вмінням і можливостям; стимулювати кожного працівника, щоб його виробіток досяг рівня кращого працівника того ж розряду; працівникам, які досягли найвищої продуктивності праці, доплачувати залежно від характеру роботи надбавку від 30 до 100 % порівняно із середнім заробітком працівників того ж самого розряду» [24, с. 31].

В його системі були і недоліки, бо Тейлов був необ'єктивний, тобто мається на увазі, що поведінка робітника як об'єкта управління зумовлена виключно економічними мотивами та не враховує аспекти психології та фізіології під час продуктивності праці. Як підсумок, залежність оплати праці від норм виробітку по факту не є правильною, тому що під штраф попадали працівники як малих, так і середніх рівнів [24, с. 32].

2. Оплата праці за системою Мерріка встановлює три ставки: 1) найнижча ставка використовується під час виконання норм до 81 %; 2) середня – від 81 до 100 %; 3) найвища – від 100 % та більше [24, с. 32]. По суті, ця система дублює те, що встановлено за системою Тейлора, тому аналізувати її змістовніше немає сенсу.

3. Оплата праці за системою Ганта. Перше за все, треба сказати, що Гант був учнем Тейлора та бачив людський фактор як основоположний в сфері промисловості та стверджував, що робітнику необхідно надавати можливість не тільки знайти джерело для існування, але і для задоволення.

За цією системою передбачено використання в один час змінної та відрядної системи, які в свою чергу, функціонують на підставі того, який рівень продуктивності праці. Наприклад, якщо поставлена задача виконана менше ніж на 100 %, використовується почасова оплата за ставками, які є низькими, якщо задача перевиконана, відповідно використовується відрядна система за ставкою, яка є вищою.

Зі слів самого Ганта можна змістовніше окреслити його систему: «Основні відмінності між найкращою сьогоднішньою і колишньою системами полягають у способах планування і розподілу завдань, а також способах розподілу заохочень за їх виконання» [24, с. 33].

4. Оплата праці за системою Емерсона полягає в тому, щоб по можливості надавати премію робітникам, якщо було виконано понад 80 % норми, яка встановлена. Тобто, принцип досить простий, чим більше % перевищення норм, тим більше фактичний розмір премії [24, с. 34].

5. Оплата праці за системою Барта, в основу якої покладено економію часу, який не дає гарантії для того, щоб зберегти тарифну ставку у разі перевиконання встановленої норми. За цією системою заробітна плата та її величина формується на підставі множення тарифної ставки з добутку часу, який є нормативним та фактичним. Якщо коротко, ця система надає стимул робітнику, щоб той виконував встановлені норми в більшій мірі, ніж за прямою відрядною оплатою праці [24, с. 35].

6. Оплата праці за системою Роуена заключається в тому, що під час виконання праці формується норма часу та почасова ставка, яка є гарантованою і навіть якщо робітник не виконав встановлену норму, винагорода за працю встановлюється з частки почасової ставки та друга частина від часу, яку зекономив робітник. Її розмір залежить від показника, за яким зростає продуктивність праці і який встановлено як різницю між фактичним і нормативним часом. Тобто, за означеною

системою робітник не отримує премію, а навпаки, із його заробітку формується утримання. Для цієї системи властиво те, що робітник ніколи не зможе досягти своєю працею 200 % тарифної ставки [24, с. 36].

7. Оплата праці за системою Хелсі включає дві частини: а) фіксована почасова ставка; б) відрядний підробіток (премія) за те, щоб затрати праці були меншими ніж ті, що встановлені нормами.

Заробітна плата та її величина встановлюється тарифною ставкою з врахуванням економії часу і є коефіцієнтом, що визначає, яку саме частку часу, який зекономлено, необхідно оплачувати. Внаслідок чого іде зниження витрат на робочу силу. Зазвичай, ця система використовується на роботах, які постійно змінюються і у зв'язку з цим досить складно сформувані фіксовану норму часу [24, с. 37].

8. Оплата праці за системою Бедо встановлює, що робітнику оплачується виключно робота, яка була фактично виконана та визначена конкретними нормами і виражається так званими одиницями Бедо, тобто нормо-хвилини. Досягнувши працівником виробітку 60 бедоодиниць, йому гарантується часова тарифна ставка. Якщо зазначена норма була перевиконана, то заробітна плата обчислюється на підставі ставки, яка є розрахунковою та перевищує почасову. Це виключно показовий елемент зазначеної системи, оскільки за наявності постійного безробіття, роботодавець не триматиме жодного працівника, який не виконує встановлені норми. Тобто, система будується таким чином, що перевиконати норми можна лише в разі інтенсифікації праці, при чому, виконання поставлених 60 бедоодиниць за годину є обов'язком для кожного робітника [24, с. 38].

Особливий інтерес викликає механізм, який спрямований на матеріальний стимул робітників та заснований на системі грейдів [25, с. 71].

Система грейдування визначається як формування тарифікатора посади. Грейди виступають як група посад, які рівнозначні по цінності для компанії. Для кожного грейда існує конкретний розмір окладів, при цьому, до грейду можуть потрапляти громадяни різноманітних спеціальностей: бухгалтер, менеджер із продажу, юрист тощо.

Загалом, грейдингова система оплати праці ґрунтується на тому, що роботодавець платить працівнику за наданий результат роботи. Проте, окрім представленого результату, в основу ще входить кваліфікація робітника, його стаж, трудова дисципліна тощо. Більш того, за цією системою враховується навіть поведінка людини та її зовнішній вигляд. Також слід зазначити, що ця система представлена у вигляді таблицю про ранги, тобто кожному працівнику на підприємстві вручається конкретний ранг, за яким встановлюється рівень заробітної плати. Ще система грейдів сприяє тому, щоб створювати якісну методику під час формування винагороди та дає змогу оновлювати фонд заробітної плати на підприємстві. Отже, робітник більш ніж усвідомлює, що та яким чином йому необхідно робити для того, щоб розмір заробітної плати збільшувався [25, с. 72].

В нашій державі зазначена система також має місце бути і є досить важливою для роботодавців, бо в умовах жорсткої конкуренції, керівники компаній почали приділяти більшій уваги персоналу та мотивації їх діяльності, яка слугує матеріальним та нематеріальним стимулом [26].

Таким чином, підводячи загальний підсумок дослідження, зазначимо, що розглянувши сучасні системи праці, які сформовані та використовуються сьогодні, можна стверджувати, що всі вони в більшій мірі направлені на мотивацію робітника, тобто використовуються з однією метою, щоб у самого працівника з'являлося бажання продуктивно та ефективно працювати.

Без сумніву, використовуючи сучасні системи оплати праці в нашій країні дозволять підвищити ефективність діяльності підприємств загалом та працівників, зокрема.

2.2. Тарифна система як основа організації оплати праці

На сьогодні, одним з не менш актуальних питань є проведення змістовного аналізу системи оплати праці в діяльності підприємств. Враховуючи те, що економіка України трансформувалась до ринкових умов, внаслідок чого з'явилися нові форми власності, змінилися відносини між працівниками та роботодавцями – усе це свідчить про необхідність встановлення сучасного розуміння тарифної системи оплати праці.

Відповідно до ст. 96 КзпП встановлено: «системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики). Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати» [4]. Стаття 212 проекту Трудового кодексу України [5] по суті дублює положення КзпП і не вносить нічого нового.

Розглянемо кожен зі складових тарифної системи детальніше.

1. Тарифна сітка – це шкала, яка співвідносить оплату праці робітників, які мають різну кваліфікацію та виконують різну по складності роботу. Тобто, вона слугує базою для того, щоб регулювати професійно-кваліфікаційний поділ працівників. Основними ознаками для цієї складової є кількість розрядів, тарифні коефіцієнти та співвідношення тарифних коефіцієнтів в діапазоні їх крайності.

Деякі вчені в економічній сфері зазначають: «елементом тарифної сітки є тарифна ставка» [27, с. 86]. Проте, більшість правознавців вважають: «тарифна ставка не є елементом тарифної сітки, а є елементом тарифної системи» [28, с. 313]. На нашу думку, тарифна ставка є структурним елементом тарифної системи, а її сітка слугує виключно як диференціація для кількісного вираження.

Продовжуючи, зазначимо, що тарифний розряд – це показник, що встановлює рівень кваліфікації робітника, який потребується для того, щоб виконувати конкретний вид праці. В свою чергу, тарифний коефіцієнт – це показник, що встановлює наскільки тарифні ставки другого та інших розрядів більше, ніж тарифна ставка першого розряду. До речі, тарифному коефіцієнту відводиться ключова роль щодо диференціації оплати праці залежно від її складності та кваліфікації робітників [29, с. 53-54].

Залежно від характеру змін тарифних коефіцієнтів, тобто від розряду до розряду, застосовуються такі побудови тарифних сіток: а) відносно рівномірний та абсолютно прогресивний, коли ріст тарифних коефіцієнтів здійснюється за однаковим розміром; б) відносно прогресивний та абсолютно прогресивний, коли тарифні ставки високих розрядів зростають у більш відносному розмірі, ніж ті, які є нижчими; в) відносно регресивний та абсолютно змішаний, коли тарифні ставки за нижчими розрядами зростають за більш відносним розміром, ніж ті, які є вищими; г) відносно змішаний та абсолютно змішаний, коли тарифні ставки можуть включати в себе три елементи вищенаведених видів тарифних сіток [29, с. 55].

Також залежно від типу, під час наростання тарифних коефіцієнтів на підприємстві можна здійснювати регулювання дефіциту робітників конкретної кваліфікації. Проте, такі заходи повинні відбуватися в межах раціональності, бо існують і інші засоби для стимулу робітників дефіцитних професій (доплати, надбавки, тощо) [29, с. 55].

Вибору типу наростання тарифних коефіцієнтів належить велике значення. Найбільш раціональним варіантом є збалансоване та прогресивне зростання тарифних коефіцієнтів, бо саме такі варіанти стимулюють робітників систематично здійснювати підвищення свого кваліфікаційного рівня. Що стосується змішаного типу наростання тарифних коефіцієнтів, на нашу думку, їх необхідно впроваджувати під час тривалого дефіциту кваліфікованих робітників, оскільки для них в обов'язковому порядку треба посилювати прогресію тарифних коефіцієнтів відповідно до встановлених розрядів. І останнім, найбільш демотивуючим типом, як нам здається є регресивний тип. Цей тип, на нашу думку, потрібно використовувати під час дефіциту малокваліфікованих робітників, оскільки плинність зазначених кадрів можна стримати, якщо підвищувати тарифні коефіцієнти за нижчими розрядами.

Останньою ознакою тарифної сітки слід вважати її діапазон, що характеризується співвідношенням між крайніми розрядами. Тобто темп, який нарощує тарифні коефіцієнти та діапазон тарифної сітки може як розширюватись, так і звужуватись, залежно від конкретних умов, які встановлені в діяльності підприємств [29, с. 57].

2. Тарифна ставка – це виражений в грошовому еквіваленті розмір оплати праці робітника, відповідно до встановленої одиниці робочого часу (година, день, місяць). Для вибору одиниці робочого часу, важливу роль відіграє система обліку виробітку та нормування праці в окремих галузях промисловості. Тобто, якщо нормування праці встановлюється за нормами виробітку, то прийнято застосовувати годинні тарифні ставки. На їх підставі також встановлюються додаткові виплати робітникам (праця в нічний час, доплати бригадирам, за роботу понад норму тощо) [30]. Враховуючи вказане, слід зазначити, що абсолютно кожне підприємство незалежно від того, яким видом діяльності воно займається, зобов'язане здійснювати погодинні тарифні ставки.

Наприклад денні тарифні ставки використовуються у тих випадках, коли нормування праці виконується на основі норм виробітку, які є змінними. В свою чергу, місячні тарифні ставки застосовуються зазвичай на роботах, що не впливають на результати виробництва, які є кількісними.

Продовжуючи, відмітимо, що під час тарифікації, виділяють тарифікацію праці і робітників. Тарифікація праці – це комплекс методів обліку і порівняння витрат праці за різними видами робіт, не враховуючи при цьому показників під час її виконання. Тарифікація робітників виражається у присвоєнні кваліфікаційного розряду згідно до кваліфікації робітника. Така кваліфікація визначається обсягом спеціальних знань, навиків, які застосовуються на практиці та вимог, які встановлюються до конкретного виконання робіт.

Звісно ж, оплата праці керівників та інших категорій співробітників на підприємствах базується на основі схеми посадових окладів. В першу чергу зазначимо, що посадовий оклад – це фіксований розмір оплати праці під час виконання трудових обов'язків залежно від їх складності, об'єму та рівня відповідальності. Схеми посадових окладів – це список посад та розміри місячних окладів, які встановлюються за кожною професією окремо.

Відмітимо і ст. 96 КзпП, в якій зазначається: «тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі: мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України; міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів. Мінімальний посадовий

оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року» [4].

3. Знову ж таки, згідно зі ст. 96 КзпП встановлено: «вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників» [4]. Зазначені кваліфікаційні характеристики та професійні стандарти закріплені в Наказі Міністерства соціальної політики України від 31 травня 2017 року № 918 «Про затвердження Порядку розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик» [31] та Постанові Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 року № 373 «Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів» [32].

В цілому, необхідно зазначити, що тарифна система оплати праці є актуальна і по сьогоднішній день. Проте, на нашу думку, критиці в цій системі підлягають її елементи, які виражаються в кількісному еквіваленті, що її формують, тому що від того, як будуть враховуватись в цих елементах обставини, що встановлюють об'єктивні та існуючі відмінності в системі оплати праці, буде залежати і безпосередньо ефективність функціонування такої системи.

Не можна оминати увагою і безтарифну систему оплати праці, яку почали практикувати в сучасних ринкових умовах економіки, причиною виникнення якої послугувало ускладнення в роботі підприємств. Це пов'язується в першу чергу з тим, що бувають випадки, коли підприємство не в змозі здійснювати виплати усім робітникам за тарифною системою. Враховуючи те, що безтарифна система оплати праці є як унікальна модель, яка реалізована керівництвом на конкретному підприємстві, то можна виділити наступні характерні риси такої системи:

- робітникам гарантується тільки мінімальний рівень заробітної плати, який встановлено на законодавчому рівні;

- спочатку встановлюється загальна сума заробітної плати, яка була зароблена колективом, а вже потім з неї вираховується сума мінімальної оплати, яка буде гарантованою для всіх без виключення робітників на підприємстві. Тут чітко прослідковується те, що безтарифні системи належать до колективних систем організації праці і всі члени в колективі мають зацікавленість в тому, щоб покращити кінцеві результати спільної праці;

- рівність в умовах стосовно можливості впливати на розмір заробітної плати всіма працівниками підприємства, незалежно від того, яка категорія чи посада;

- ключовим проблемним моментом є реалізація розподілу колективного заробітку так, щоб найбільш ефективно направляти робітників на те, щоб вони покращували показники своєї праці, які є важливим елементом в кінцевому результаті. Тобто, тут йде мова про питання соціальної справедливості, яка досить високо цінується, саме тому однією з умов ефективності під час використання безтарифних систем організації оплати праці є існування колективу, в якому члени добре знають одне одного та відразу можуть оцінити працю інших колег і довіряють своєму начальству [33, с. 81-83].

Загалом, безтарифні системи можуть використовуватись на різних підприємствах (промислові або ті, які мають відношення до невиробничої сфери тощо).

Отже, як підсумок, зазначимо, що тарифна система оплати праці відображає комплексну систему її диференціації за основними ознаками (складність, відповідальність, інтенсивність, умови праці) та враховує кваліфікацію робітників і фінансові можливості роботодавців, ціллю якої є забезпечити єдність міри праці та її оплати.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

В сучасних ринкових умовах економіки почали практикувати і безтарифну систему оплати праці, основною перевагою якої є оптимальне поєднання індивідуального та колективного інтересу в тому, щоб покращувати результати роботи. Безтарифна система оплати праці дає змогу сильно підвищити мотивацію робітників загалом та продуктивність і ефективність праці, зокрема.

2.3. Роль та сутність відрядної та погодинної оплати праці

Основним джерелом доходів для працівників є заробітна плата, якій надається найбільша вага під час розрахунків. Здійснювати вплив на дохід працівника можна безпосередньо за рахунок його матеріального стимулу, розмір якого в цьому випадку залежить від результатів його діяльності. Для цього потрібно використовувати прогресивні форми та системи оплати праці, які здатні враховувати результати діяльності кожного працівника.

В сучасних реаліях сьогодення, підприємства поширюють використання двох основних форм заробітної плати, які є базисом тарифної системи: відрядна та погодинна, що дозволяють вимірювати результати праці (кількість продукції, яка була виготовлена та належної якості) або ж робочий час, який було витрачено (години, дні), за якими робітник працював на підприємстві [34, с. 30]. Отже, охарактеризуємо зазначені форми змістовніше.

1. Відрядна оплата праці здійснюється за встановленими нормами та розцінками, базуючись на розряді робітника. Зазначена форма заробітної плати виступає стимулом для продуктивної роботи працівників, бо чим більша продуктивність, тим вище буде оплата.

Основними підставами, за якими застосовується відрядна оплата праці є наявна кількість показників праці, які в першу чергу, залежать від робітників та піддаються чіткому обліку, при цьому потрібно ще стимулювати зростання випуску продукції та знаходити реальні можливості для того, щоб підвищувати виробіток на робочому місці. Застосування зазначеної форми потребує впровадження аргументованих норм виробітку, конкретного обліку для того, щоб їх виконувати і, що є досить важливим моментом, ця форма не повинна спонукати до того, щоб погіршувалася якість продукції, порушувались технологічні режими, техніка безпеки, а також до перевитрачання необхідних матеріалів [35, с. 239] тощо.

Відрядну оплату праці на підприємствах, на нашу думку, необхідно використовувати за умов: а) коли є можливість встановити конкретний облік об'єму робіт, які будуть виконуватись; б) коли є велика кількість замовлень на продукцію, яка виготовляється, а кількість працівників обмежена; в) коли використання зазначеної системи не буде негативно відобразитись на якості виготовленої продукції; г) коли є першочергова необхідність в тому, щоб збільшити випуск продукції по підприємству.

Продовжуючи, зазначимо, що системами відрядної форми оплати праці є наступні:

– пряма відрядна система вказує на те, що заробіток робітника розраховується на підставі множення кількості одиниць продукції, яка була виготовлена та розцінки за одиницю продукції. В свою чергу, розцінка формується за рахунок ділення почасової тарифної ставки на норму виробітку або ж за рахунок множення такої ставки на норму часу для того, щоб виготовити одиницю продукції;

– непряма відрядна система вказує на те, що заробіток робітника формується не за рахунок особистого виробітку, а від того, які результати по факту виконаної праці. Зазвичай, така система

використовується для таких категорій працівників як (наладчики, ремонтники, краники), праця яких не залежить від нормування та обліку, проте в значній мірі встановлює рівень виробітку основних працівників;

– відрядно-прогресивна система оплати праці встановлює оплату робіт, які виконані в граничних межах встановлених норм за звичайними відрядними розцінками. В свою чергу, роботи, які були виконані понаднормативний рівень – встановлено підвищені розцінки, залежно від ступеня задачі, яка виконувалась;

– відрядно-преміальна система оплати праці встановлює заробіток робітника, який формується з відрядного заробітку та премій, які надаються за позитивні результати, що були досягнуті.

Слід відмітити, що використання зазначеної системи має обмеження у вигляді ділянок, які стримують роботу всього підприємства у зв'язку з нехваткою факторів, які стимулюють та підвищують якість продукції (послуг) [36, с. 183];

– акордна система оплата праці. За цією системою норма та розцінка для виконавця формується не за виготовлення конкретних одиниць продукції або виконання поставлених операцій, а за весь об'єм праці, в якому зазначено кінцевий термін для того, щоб його виконати [30]. Кошти, що передбачаються на оплату праці, виплачуються по факту закінчення праці, незалежно від того, були виконані терміни чи ні.

Також ця система є стимулом для виконання в першу чергу задач, які є терміновими та для яких використовується мінімальна кількість робітників. Використовується вона зазвичай в будівельній сфері, а також для того, щоб усувати наслідки аварій чи виконувати ремонтні роботи тощо.

2. Одна із ключових мотивацій праці для окремих категорій робітників є її погодинна оплата, тобто система заробітної плати, за якою праця оплачується по чітким годинним, тарифним ставкам

(окладам), відповідно до часу, який було відпрацьовано в зазначений період розрахунку.

Так, з 1 січня 2010 року, відповідно до Закону України від 25 червня 2009 року № 1574-VI «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно погодинної оплати праці» [37], в нашій державі було реалізовано погодинну оплату праці. На сьогодні, з 1 січня 2020 року, погодинна оплата праці при мінімальній зарплатні у вигляді 4723 грн., становить 28, 31 грн.

Продовжуючи, виділимо Постанову Кабінету Міністрів України від 5 травня 2010 року № 330 «Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі», за якою передбачається: «встановлення погодинної оплати праці не є підставою для скорочення нормальної тривалості робочого часу» [38].

За погодинною оплатою праці передбачається залежність заробітної плати робітника від тарифної ставки, яка встановлена відповідно до одиниці праці (година) і тривалості часу, за яким він відпрацював роботу в розрахунковому періоді. Також у випадку підвищення продуктивності праці, величина витрат на підприємстві щодо заробітної плати, яка припадатиме на одиницю продукції, буде як зменшуватись, так і зростати. Тобто, існує необхідність в тому, щоб створити належні умови для підтримки нормальної та інтенсивної роботи. Якщо ж цього не робити, є ризик того, що собівартість продукції, робіт та послуг буде підвищуватись у зв'язку з низькою продуктивністю праці.

Погодинна форма оплати праці також має свої основні складові:

– проста погодинна оплата праці формується за множенням годинної тарифної ставки на відповідний розряд та кількість годин, які було відпрацьовано. Враховуючи недостатність позитивного впливу на кількість і якість робіт працівників, таку систему використовують достатньо рідко;

– погодинно-преміальна система оплати праці встановлює з-поміж тарифного заробітку ще і премію, яку працівник може отримати, досягнувши конкретні кількісні чи якісні показники [36, с. 196].

За цією системою заробіток може складатися з врахуванням трьох частин: 1) погодинний заробіток, який формується пропорційно до часу, що був відпрацьований і доплат за професійність діяльності, а також за інтенсивність роботи; 2) додаткова оплата, яка встановлюється за виконання нормованих задач та нараховується у конкретних процентах згідно з погодинною оплатою за тарифом; 3) премії за зниження трудомісткості виробів або робіт;

– система оплати праці за посадовими окладами як підвид погодинно-преміальної системи. Зазначена система використовується на підприємствах усіх галузей економіки. По цій системі, оплата здійснюється робітникам, у яких специфіка праці носить стабільний характер (комірники, прибиральники тощо) [30].

Як підсумок наведеному вище, відзначимо, що під час використання систем, які слугують стимулом, ключове значення надається правильному вибору форми оплати праці.

На підставі вищевикладеного, слід зазначити, що відрядна та погодинна форми оплати праці, які є базисом тарифної системи становлять собою досить слабку мотивацію для того, щоб продуктивність праці зростала.

Відрядна форма оплати праці здійснюється за встановленими нормами та розцінками, базуючись на розряді робітника. Зазначена форма заробітної плати виступає стимулом для продуктивної роботи працівників, бо чим більша продуктивність, тим вище буде оплата.

Погодинна форма оплати передбачає собою систему заробітної плати, за якою праця оплачується по чітким годинним, тарифним ставкам (окладам), відповідно до часу, який було відпрацьовано в зазначений період розрахунку.

РОЗДІЛ 3

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ З ВРАХУВАННЯМ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

3.1. Зарубіжний досвід регулювання системи оплати праці та можливості його використання в Україні

В Україні рівень оплати праці по сьогоднішній день залишається на низькому рівні, особливо якщо порівнювати з розвиненими країнами Європейського Союзу (далі – ЄС). Зазвичай, заробітна плата в більшості випадків для працівників, які наймаються, являється незначною виплатою у вигляді соціальної допомоги. Це досить плачевна ситуація, яка впливає на те, що у працівників просто не має зацікавленості в тому, щоб досягати ефективного кінцевого результату. Система оплати праці буде мати ефект тільки в тому разі, коли в повній мірі буде задовольняти інтереси суб'єктів відносин, які пов'язані з оплатою праці, але так чи інакше, завжди будуть існувати сторони, яких щось не задовольнятиме в оплати праці [39, с. 178]. У зв'язку з цим, за доцільне буде проаналізувати зарубіжний досвід, який надасть змогу запозичити корисні механізми для того, щоб побудувати нову та якісну систему оплати праці в Україні.

Країни ЄС проходили значну кількість етапів щодо становлення системи оплати праці, де здійснювався так званий відбір, ліквідувалися несприятливі моменти та виокремлювалися нові системи, які відрізнялись своєю ефективністю.

Один із найдієвіших та ефективних засобів державного регулювання заробітної плати в зарубіжних країнах є мінімальний рівень доходів громадян, який забезпечується належним чином. Держава встановлює, які функції поширюються на сферу управління щодо оплати

праці. З досвіду країн-членів ЄС, в яких сформована ринкова економіка, система державних гарантій у зазначеній сфері визначає: мінімальну заробітну плату та прожитковий мінімум, процедуру їх зміни в залежності від того як зростають ціни, порядок регулювання заробітної плати в залежності від місця, в якому проживає особа та наскільки шкідлива її праця.

Обґрунтовуючи мінімальний рівень заробітної плати в Європейському Союзі, необхідно включати такі фактори, як диференціацію (порівняння) рівня життя декількох верств населення, розміри соціальних виплат, наскільки зайняте населення та яка продуктивність їх праці [40, с. 160-161]. Якщо вести мову про сам порядок встановлення та механізм, за яким переглядається мінімальна заробітна плата, то в кожній країні це встановлюється по-різному: законами, генеральними угодами національного рівня, тарифними угодами, які є галузевими, спеціальними та місцевими органами влади тощо.

Наступним основоположним елементом, який здійснює регулювання системи оплати праці країн-членів ЄС є впроваджений механізм, який формує ставку щодо оплати праці, базисом якого являється ціна робочої сили. Слід відмітити, якщо під час обґрунтування мінімальної заробітної плати, яка є основою для того, щоб встановлювати не тільки тарифні ставки, але і пенсії, соціальні допомоги, стипендії, орієнтир спрямовується на середній прожитковий мінімум, то під час встановлення мінімальної тарифної ставки основним аспектом є заробіток працівника. Тобто, так чи інакше, потрібно використовувати прожитковий мінімум людини, яка працездатна та враховувати податкове навантаження.

Досить важливим питанням є достатнє і нормальне відтворення робочої сили для гарантування тарифних ставок щодо конкретних категорій персоналу, що в більшій мірі залежить виключно від

прийнятого на підприємстві розміру мінімальної і максимальної тарифної ставки (окладу). Чим таке співвідношення вище, тим буде нижче рівень заробітку некваліфікованих працівників, який гарантується. Враховуючи «закони» ринку, тарифні ставки (оклади) різноманітної кількості професійно-кваліфікаційних груп працівників в країнах Європи забезпечуються за рахунок впливу науково-технічного прогресу, співвідношення попиту та пропозиції на робочу силу [40, с. 162].

Продовжуючи, виділимо таку країну як Німеччина, в якій державне регулювання щодо системи оплати праці поділяється на тарифну і надтарифну. Слід зазначити, що такий поділ можна спостерігати в переважній більшості країн-членів ЄС. Саме такий поділ є тією основою для сучасної оплати праці і становить результат функціонування підприємств в умовах середовища, яке є конкурентним. При цьому, тут йде врахування того, що працівники прагнуть отримувати відповідну освіту, також враховується підвищення нервово-психічних навантажень і зниження фізичних та неприйнятних умов праці, які включаються до структури оцінки праці.

В Німеччині заробітна плата регулюється основними видами тарифних угод, серед яких: типові тарифні угоди до предмету яких включаються умови праці (звільнення, відпустка, робочий час); тарифні угоди, які стосуються заробітної плати робітників і службовців; тарифні угоди щодо оплати праці. Перелічені угоди встановлюються протягом року один раз і залежно від того, як підвищуються доходи з врахуванням інфляції та зміни економічних результатів в конкретній галузі.

Здійснивши короткий аналіз досвіду Європейського Союзу, слід виокремити позитивні моменти, які можуть бути корисними для нашої державі на прикладі Німеччини, в якій система оплати праці будується на основі стимулу та зростанні продуктивності під час використання індивідуальних контрактів. Зазначене впровадження

надасть змогу давати мотивацію працівникам, внаслідок чого працівники будуть виготовляти якісну та в більшому об'ємі продукцію, а при укладенні індивідуальних контрактів – прописувати всі необхідні умови праці, а це в свою чергу, дозволить більш ефективно захищати права працівників, які наймаються.

Розглядаючи світовий досвід, не можна оминати увагою таку країну як США, в якій державні механізми в комплексі слугують для того, щоб посилювати тенденцію до індивідуалізації трудових доходів, базуючись на врахуванні як індивідуальних результатів праці, так і особистих якостей, серед яких: відповідальність, творчість, швидкість та точність під час виконання поставлених задач. Система індивідуалізації заробітної плати призначена, щоб поєднувати інтереси обох сторін на виробничому процесі (працівника та роботодавця), шляхом застосування гнучких механізмів при визначенні та співвідношенні розміру заробітної плати і витрат на одиницю продукції, з ціллю збільшити конкуренцію та прибутковість. З кожним роком можна спостерігати зниження питомої ваги тарифної частини заробітної плати і зростання в частині її змінної, що залежить від власного внеску працівників у фінансовий стан фірми. Тобто, зростання заробітної плати, хоч і повільними кроками, але здійснюється саме за рахунок заробітку, частина якого є індивідуалізованою [41, с. 50].

Для України досвід США можна використати в частині удосконалення організаційно-економічного аспекту під час регулювання системи оплати праці, зокрема:

- використання тарифної системи заробітної плати на підприємствах, яка може слугувати стимулом для того, щоб підвищувати кваліфікацію працівників та особистих результатів праці;
- використання проміжної моделі під час формування мінімального розміру заробітної плати, яка буде прописуватись в

колективних угодах, укладатися кожного року та розповсюджуватися на абсолютно усіх зайнятих осіб [42, с. 24-25].

Продовжуючи розгляд, зазначимо, що досвід розвинутих країн свідчить про те, що зазвичай, в переважній більшості застосовуються єдині тарифні сітки для всіх видів працівників. В свою чергу, якщо розглядати Японію, то тут сформована досить специфічна організація оплати праці. Оплата праці в Японії є структурним елементом в системі так званого найму на все життя [43, с. 14].

Матеріальне стимулювання в цій країні різниться від країн ЄС та США в моменті того, що економічна зацікавленість працівника до праці встановлюється не шляхом взаємозв'язку з його результатами, а в контексті задоволення усіх необхідних, першочергових потреб в житті. Тобто, система заробітної плати, яка діє в Японії, визначає рівень оплати не за рахунок виробництва, а саме за вартістю життя працівника.

Особливим видом матеріального стимулювання в Японії є «пожиттєва зарплата», значення якої виражене в тому, що в японській фірмі стимулом є не стільки праця, скільки сам робітник та його творчий потенціал як індивіда. Місячна заробітна плата – це основна складова не тільки «пожиттєвої» зарплати, але і сукупність витрат на робочу силу. На неї припадає близько 70% цих витрат. В цілому, заробіток за місяць формується з постійної та змінної частини. Постійна частина – це тарифна ставка та відповідно надбавки до неї, змінна – оплата понадурочного часу [44, с. 49].

Відповідно до прийнятих умов в Японії, розмір основного заробітку формується за наступними показниками: вік, стаж, професійний розряд і результативність праці. Особиста тарифна ставка як складова частина синтезованої системи, базується на основі двох параметрів: вік і стаж працівника.

Синтезована система заробітної плати допомагає японським компаніям уникати автоматичного підвищення заробітку залежно від

перебування працівника у складі фірми, не враховуючи кінцевий результат, як це було раніше в цій країні. Розмір трудової тарифної ставки пов'язаний з грошовою винагородою працівника в контексті ефективного виконання праці. У зв'язку з цим, в сітці трудових ставок їх значення по горизонталі диференціюється за розрядами, які є професійними та відображають ступінь кваліфікації, а по вертикалі враховують результат праці, в основу якого входять бали та оцінки, які були отримані під час переатестації або конкурсу [44, с. 50].

Підводячи підсумок по Японії, можна відзначити, що досвід цієї країни в системі оплати праці загалом та в її стимулюванні, зокрема, для України без сумніву становить значний інтерес, однак враховуючи те, що в Японії досить специфічна організація оплати праці, тому для нашої країни з досить слабкою економікою цей досвід є не зовсім прийнятним.

Отже, проведене вивчення досвіду організації оплати праці у розвинутих країнах дає змогу виділити основні тенденції, які мають місце бути і в Україні:

- 1) мінімальне втручання держави в питанні системи оплати праці;
- 2) договірне регулювання оплати праці, яке базується на соціальному партнерстві між роботодавцями, працівниками та органами державного управління, які чітко реалізуються трьома рівнями: національний, галузевий та виробничий;
- 3) широке застосування різних форм і методів, які слугують для морального і матеріального заохочення по конкретним показникам, починаючи від якості виконуваної роботи та закінчуючи відносинами, які склалися у колективі.

Для того, щоб використовувати системи оплати праці зарубіжних країн в сучасних економічних умовах України, звичайно потрібний певний проміжок часу, який дозволить адаптувати організаційно-

технічні умови підприємств до міжнародних норм та стандартів, які існують в сучасній діяльності виробництва.

Враховуючи те, що економічний стан України просто не дозволяє в повній мірі використовувати досвід матеріального стимулювання, який існує в розвинених країнах, необхідно займатися пошуками перехідних систем стимулювання, які будуть актуальними в існуючих реаліях. Унаслідок цього, державне регулювання оплати праці повинно базуватись на нормативно-методичній базі, що ґрунтується на науково-дослідних розробках рекомендацій щодо працівників в різних сферах економіки та форм власності. Наявність значної нормативно-методичної бази, яка регламентує питання організації оплати праці, враховуючи вітчизняний та зарубіжний досвід, специфічні властивості підприємств окремих видів діяльності та форм власності надасть змогу не тільки удосконалити та систематизувати підходи до формування надійного механізму в зазначеній сфері, але й підштовхне перейти до вищого ступеня над розв'язанням проблемних питань, внаслідок чого буде можливість здійснювати та реалізовувати підпорядковану єдину ціль стратегії державної політики стосовно системи оплати праці.

3.2. Проблеми та недоліки регулювання системи оплати праці, шляхи вирішення та удосконалення

Забезпечити право на своєчасну та справедливую оплату праці робітників в Україні є одним із пріоритетних та ключових задач в правовій політиці незалежної України. В зазначеному аспекті, важливим є своєчасно виявляти проблеми та недоліки, які існують у сфері правового регулювання системи оплати праці та вирішувати їх відповідно до міжнародних стандартів.

Стрімкий розвиток соціально-економічних відносин вимагає вчасно реагувати зі сторони законодавця на зміни, що відбуваються в

сучасному суспільстві. Однак ми можемо простежувати лише тенденцію «застарівання» законодавчої бази, в тому числі і в зазначеній сфері, а це є чинником, який обумовлює несприятливі наслідки у правовій сфері держави через призму невідповідності законодавства, постійних колізій, невизначеності в термінології тощо. Зазначені проблеми стосуються і інституту оплати праці.

Викликає дискусію ст. 97 КзпП, в якій зазначено: «оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці» [4]. Тобто, попередня стаття визначає, що в основі організації оплати праці є тарифна система, а в наступній законодавцем наводяться інші системи, при цьому, не встановлюючи жодної класифікації. Відмітимо, що більшість підручників з трудового права має близьку позицію, де тарифна оплата є основою, грубо кажучи, дублює положення КзпП України [45, с. 212]. На нашу думку, зазначений виклад є дещо застарілим, оскільки сучасні етапи ринкових змін, що відбуваються в Україні, вимагають більш сучасної та оновленої ідеології при формуванні системи оплати праці, яка, сподіваємося в найближчому майбутньому стане одним із ключових, який дозволить підвищити ефективність в управлінні та продуктивність в праці. Отже, є безумовна потреба в тому, щоб привести норми чинного КзпП в логічно-структурований порядок. З нашої позиції, за доцільне бачиться встановити чітку класифікацію системи оплати праці, в основі якої закріпити, наприклад, критерій у вигляді індивідуалізації праці і вже відходячи від нього поділяти оплату праці на тарифну та безтарифну.

Взагалі, досить негативне ставлення до тарифних ставок (окладів), яке сформувалось останнім часом, зумовлюється тим, що вони викликають асоціацію з деяким рівнем кількості та якості праці, перевищувати яку робітнику, з матеріальної точки зору просто не вигідно. Діючий порядок, за яким встановлюється міра оплати праці є попереду визначення міри праці та припускає виплату ставок (окладів),

не досягаючи при цьому конкретних результатів зі сторони робітників. Тобто, підходи в організації оплати праці, які існують сьогодні, потрібно в першу чергу, адаптувати до ринкових відносин і забезпечувати реалізацію нових нетрадиційних підходів для формування системи оплати праці у зв'язку з тим, що є значні недоліки в контексті використання тарифних ставок та посадових окладів, серед яких:

- 1) гальмують інтерес у робітників до високопродуктивної праці;
- 2) не викликають інтересу у робітників для того, щоб досягати високі кінцеві результати;
- 3) діють за адміністративно-командними методами, а не сучасними, які сформовані в ринковій економіці;
- 4) не відповідають ринковим принципам під час створення коштів на оплату праці [46, с. 26-27].

Продовжуючи, зазначимо, що у Законі України «Про оплату праці» взагалі немає повного розуміння, що таке система, а що таке форма оплати праці. Так, як нами вже розглядалося, за ст. 6 згадується виключно тарифна система і ні слова про інші форми (відрядна та погодинна). Однак, слід відзначити, що Закон то був прийнятий у 1995 році, що значно пізніше, ніж КзпП України, тобто це все є досить нелогічним та неправильним зі сторони законодавця.

Розглянемо і те, як законодавець розкриває це питання у проекті Трудового кодексу України. Враховуючи те, що редакцій проектів було досить багато, звернемо увагу конкретно на останньому від 2014 року, в якому положення, які стосуються системи оплати праці, просто дублюють те, що в КзпП. Знову ж таки і за проектом Трудового кодексу України встановлюється лише тарифна система, про види інших систем та їх характеристику немає ні слова. Отже, можемо стверджувати, що законодавець сам немає єдиного підходу для того, щоб вирішити це питання. Однак виділимо і те, що в проекті Трудового кодексу України є стаття під назвою «Форми оплати праці», яка згадує відомі нам почасову

та відрядну та наводить короткий зміст, але знову ж таки через призму тарифної системи.

Наступним проблемним моментом можна виділити питання удосконалення державного та колективно-договірного регулювання оплати праці, яке має ґрунтуватись на дослідженні сутності, змісту та задач соціального партнерства, визначати прогалини в сучасному його вираженні та формулювати основні шляхи для того, щоб соціальне партнерство було ще більш ефективним в сфері оплати праці [47, с. 72].

Соціальне партнерство – це метод, який дозволяє вирішувати ключові соціально-економічні проблеми та регулювати трудові відносини, базуючись на переговорах між працівниками, які наймаються, роботодавця та включати сюди і державу. Основна мета такого партнерства – регулювати відносини між суб'єктами ринкової економіки з ціллю забезпечити ефективну співпрацю та узгоджувати інтереси на підставі досягнення компромісних рішень, які дозволять досягти соціальної злагоди. Проте існують і деякі недоліки зазначеного регулювання. Колективні договори укладають далеко не всі підприємства, а більша частина до зазначеного питання відноситься формально. Також колективні договори та угоди, які укладені, не мають узгоджених між соціальними партнерами конкретних шляхів для того, щоб вирішувати основні питання в зазначеній сфері та які б дійсно могли кардинально змінити стан заробітної плати, хоча саме в цьому і є головне призначення колективних договорів і угод.

Зазначені та інші прогалини щодо оплати праці схиляють до того, що державне регулювання повинно здійснюватись на основі стратегічної державної політики і сформувати нормативно-методичну базу з питань організації заробітної плати [48].

Розглянувши основні проблемні питання та виокремивши деякі шляхи по їх вирішенню, перейдемо безпосередньо до удосконалення оплати праці. Цей процес повинен задіювати економічні структури,

які займаються формуванням та розподілом доходів громадян. Відзначимо і те, що удосконалення самого механізму щодо надання заробітної плати не є швидким процесом, це планомірний, триваючий комплекс дій, на який потрібні значні кошти, час та людський ресурс. Отже, основними напрямками удосконалення механізму оплати праці можна виділити наступні:

1) знаходження балансу між основною заробітною платою та її ключовими цілями щодо винагородження працівників: а) встановлення системи, яка є збалансованою в показниках підприємств (компаній) та під час діяльності робітників; б) формування системи рейтингу робочих місць за критерієм їх значимості для підприємств (компаній);

2) реалізація сучасних схем оплати праці (гнучкі тарифи, єдині тарифні сітки);

3) запровадження заходів, які допоможуть взаємопов'язати продуктивність, ефективність та рівень оплати праці [49, с. 82-83].

В свою чергу, для того, щоб ефективно формувати та в подальшому розподіляти кошти, необхідно забезпечити:

1) вчасний перегляд норм виробітку і розцінок;

2) організацію праці, щоб ефективність праці була більшою, ніж темпи її оплати;

3) зменшувати витрати на оплату праці у зв'язку з автоматизацією, якщо це є можливим на підприємстві [49, с. 82].

Зазначені заходи однозначно посприяють тому, щоб мотивувати працівників, закріплювати за робочими місцями високопродуктивних працівників, реалізувати раціональне використання фонду оплати праці [50, с. 344].

Узагальнюючи вищевикладене, зазначимо, що оплата праці є досить невизначеною та нерегульованою. Забезпечити зазначену сферу на належному рівні є однією із ключових проблем держави. Від того, наскільки вдало будуть вирішуватися проблеми, залежить не тільки те,

наскільки буде підвищуватися ефективність виробничої діяльності, але і благополуччя громадян в цілому.

Серед нагальних проблем в системі оплати праці, що є досить актуальними і на сьогоднішній день є наступні:

- заробітна плата, яка виплачується працівникам не відповідає сучасним реаліям;

- відсутність в окремих випадках нормування праці, що як наслідок породжує невідповідність між витратами та винагородою за виконану працю;

- відсутня чітка стратегія, яка б сформувала структуровану оплату праці;

- немає зв'язку між оплатою праці і результатами роботи.

Ці проблеми спричиняють те, що громадяни незадоволені умовами праці, падає мотивація до праці та загалом знижується якість життя громадян.

До основних напрямів удосконалення, які сприятимуть сформувати належну оплату праці та вирішити багато проблем, що пов'язані із заробітною платою, можна виділити наступні:

- доопрацювати та прийняти трудовий кодекс України, який «освіжить» трудове право та зазначену сферу;

- конкретними заходами стимулювати внутрішнє споживання та тим самим підвищувати купівельну спроможність;

- переглянути політику регулювання системи оплати праці, особливо в частині встановлення та розподілу витрат.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі представлено теоретичне узагальнення, що полягає в теоретичному аналізі системи оплати праці в Україні, визначенні проблемних питань та опрацюванні можливих шляхів їх вирішення і удосконалення, враховуючи зарубіжний досвід зазначеної сфери. За результатами дослідження сформульовано такі основні висновки:

1. Оплата праці як інститут є одним із основоположних в трудовому праві, який направлений на те, щоб забезпечити право працівників на життя.

В деяких нормативно-правових актах України, що мають відношення до оплати праці, визначається тільки сутність поняття «заробітна плата». Відповідно до чинного КзпП України встановлено наступне визначення: «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу».

Оплата праці має і свою систему, під якою необхідно розуміти економічний механізм, який взаємопов'язується між показниками, що встановлені на підприємстві та визначає норму і міру її оплати згідно до результатів праці, які були досягнуті або тарифних умов оплати праці та ціною робочої сили, яка погоджена між працівником і роботодавцем.

Серед основних ознак оплати праці слід виділити наступні:

- а) системний характер, який установлюється в порядку чинного законодавства;
- б) характерна правова організація, яка формується на підставі державної мінімальної заробітної плати;
- в) поділяється на основну та додаткову;
- г) існування праці, яка регулюється сферами державного та договірною регулювання.

2. В Україні правове забезпечення щодо організації оплати праці представлено великою кількістю нормативно-правових актів різного рівня регулювання, наприклад конвенції Міжнародної організації праці з питань оплати праці, акти компетентних державних органів – Закони України, КЗпП України, Укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, накази та інструкції профільних міністерств, комітетів та відомств України, а також накази керівників підприємств, рішення органів місцевого самоврядування та колективні угоди і договори тощо.

В цілому, хоч нормативно-правова база, яка здійснює регулювання сфери оплати праці в Україні, більш-менш діє за міжнародними стандартами, однак вона аж ніяк не дає гарантію захисту заробітної плати працівника та окремі її складові не відповідають реаліям сьогодення.

3. Розглянувши сучасні системи праці, які сформовані та використовуються сьогодні, можна стверджувати, що всі вони в більшій мірі направлені на мотивацію робітника, тобто використовуються з однією метою, щоб у самого працівника з'являлося бажання продуктивно та ефективно працювати.

Без сумніву, використовуючи сучасні системи оплати праці в нашій країні, вони дозволять підвищити ефективність діяльності підприємств загалом та працівників, зокрема.

Серед основних сучасних систем оплати праці загальноприйнято виділяти узагальнені, серед яких: 1) диференційовані системи заробітної плати; 2) системи заробітної плати, які є емпіричними; 3) системи, які є відрядно-регресивними; 4) комбіновані системи визначені як взаємопоеднуючі диференційовані та відрядно-регресивні системи; 5) системи заробітної плати, які є одноразовими; 6) системи заробітної плати, які є багатофакторними.

Існують і інші системи оплати праці, які були сформовані по іменам їх авторів: 1) оплата праці за системою Тейлора; 2) оплата праці за системою Мерріка; 3) оплата праці за системою Ганта; 4) оплата праці за системою Емерсона; 5) оплата праці за системою Барта; 6) оплата праці за системою Роуена; 7) оплата праці за системою Хелсі та Бедо.

Також використовується окремо грейдингова система, яка базується на тому, що роботодавець платить працівнику за наданий результат роботи.

4. Тарифна система оплати праці відображає комплексну систему її диференціації за основними ознаками (складність, відповідальність, інтенсивність, умови праці) та враховує кваліфікацію робітників і фінансові можливості роботодавців, ціллю якої є забезпечити єдність міри праці та її оплати.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

В сучасних ринкових умовах економіки почали практикувати і безтарифну систему оплати праці, основною перевагою якої є оптимальне поєднання індивідуального та колективного інтересу в тому, щоб покращувати результати роботи. Безтарифна система оплати праці дає змогу сильно підвищити мотивацію робітників загалом та продуктивність і ефективність праці, зокрема.

5. Відрядна та погодинна форми оплати праці, які є базисом тарифної системи становлять собою досить слабку мотивацію для того, щоб продуктивність праці зростала.

Відрядна форма оплати праці здійснюється за встановленими нормами та розцінками, базуючись на розряді робітника. Зазначена форма заробітної плати виступає стимулом для продуктивної роботи працівників, бо чим більша продуктивність, тим вище буде оплата.

Системами відрядної оплати праці є: пряма відрядна, непряма відрядна, відрядно-прогресивна, відрядно-преміальна, акордна система.

Погодинна форма оплати передбачає собою систему заробітної плати, за якою праця оплачується по чітким годинним, тарифним ставкам (окладам), відповідно до часу, який було відпрацьовано в зазначений період розрахунку.

Системами погодинної оплати праці є: проста погодинна оплата, погодинно-преміальна система та система оплати праці за посадовими окладами як підвид погодинно-преміальної системи.

6. Досвід організації оплати праці у розвинутих країнах дає змогу виділити основні тенденції, які мають місце бути і в Україні:

- 1) мінімальне втручання держави в питанні системи оплати праці;
- 2) договірне регулювання оплати праці, яке базується на соціальному партнерстві між роботодавцями, працівниками та органами державного управління, які чітко реалізуються трьома рівнями: національний, галузевий та виробничий;
- 3) широке застосування різних форм і методів, які слугують для морального і матеріального заохочення по конкретним показникам, починаючи від якості виконуваної роботи та закінчуючи відносинами, які склалися у колективі.

Для того, щоб використовувати системи оплати праці зарубіжних країн в сучасних економічних умовах України, то для цього звичайно потрібний певний проміжок часу, який дозволить адаптувати організаційно-технічні умови підприємств до міжнародних норм та стандартів, які існують в сучасній діяльності виробництва.

Враховуючи те, що економічний стан України просто не дозволяє в повній мірі використовувати досвід матеріального стимулювання, який існує в розвинених країнах, необхідно займатися пошуками перехідних систем стимулювання, які будуть актуальними в існуючих реаліях. Унаслідок цього, державне регулювання оплати праці повинно

базуватись на нормативно-методичній базі, що ґрунтується на науково-дослідних розробках рекомендацій щодо працівників в різних сферах економіки та форм власності. Наявність значної нормативно-методичної бази, яка регламентує питання організації оплати праці, враховуючи вітчизняний та зарубіжний досвід, специфічні властивості підприємств окремих видів діяльності та форм власності надасть змогу не тільки удосконалити та систематизувати підходи до формування надійного механізму в зазначеній сфері, але й підштовхне перейти до вищого ступеня над розв'язанням проблемних питань, внаслідок чого буде можливість здійснювати та реалізовувати підпорядковану єдину ціль стратегії державної політики стосовно системи оплати праці.

7. Оплата праці є досить невизначеною та неврегульованою. Забезпечити зазначену сферу на належному рівні є однією із ключових проблем держави. Від того, наскільки вдало будуть вирішуватися проблеми, залежить не тільки те, наскільки буде підвищуватися ефективність виробничої діяльності, але і благополуччя громадян в цілому.

Серед нагальних проблем в системі оплати праці, що є досить актуальними і на сьогоднішній день є наступні:

- заробітна плата, яка виплачується працівникам, не відповідає сучасним реаліям;
- відсутність в окремих випадках нормування праці, що як наслідок породжує невідповідність між витратами та винагородою за виконану працю;
- відсутня чітка стратегія, яка б сформувала структуровану оплату праці;
- немає зв'язку між оплатою праці і результатами роботи.

Ці проблеми спричиняють те, що громадяни незадоволені умовами праці, падає мотивація до праці та загалом знижується якість життя громадян.

До основних напрямів удосконалення, які сприятимуть сформувати належну оплату праці та вирішити багато проблем, що пов'язані із заробітною платою, можна виділити наступні:

- доопрацювати та прийняти трудовий кодекс України, який «освіжить» трудове право в цілому та зазначену сферу, зокрема;

- конкретними заходами стимулювати внутрішнє споживання та тим самим підвищувати купівельну спроможність;

- переглянути політику регулювання системи оплати праці, особливо в частині встановлення та розподілу витрат.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гончарова Г.С. Оплата праці: сучасний стан та перспективи. Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: *Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнар. наук._практ. конф.*, 7–8 жовтня 2011 р. / За ред. В.В. Жернакова. Харків, 2011. С. 78–92.
2. Збірник законів України про працю / упоряд. Н.Б. Болотіна. 2–ге вид., випр. і доп. Знання, 2008. 349 с.
3. Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. 5-е вид., випр. і допов. А.С.К., 2003. 1072 с.
4. Кодекс законів про працю: Закон УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII (останні зміни: 13.02.2020) / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради Української України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
5. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року: реєстраційний номер 1658 [Електронний ресурс]. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511-53221 (дата звернення: 17.03.2020).
6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР (останні зміни: 13.02.2020) / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
7. Процевський О.І. Визначення права на заробітну плату. *Юридичний вісник України*. 2008. № 1. С. 16–19.
8. Болотіна Н.Б. Трудове право: [підручник] / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. Знання, 2000. 564 с.
9. Корягін М.В. Аспекти законодавчо-нормативного регулювання оплати праці. *Юридичний журнал України*. 2011. № 3. С. 15–20.

10. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці. *Право України*. 2010. № 5. С. 34–39.
11. Конвенція про захист заробітної плати від 1 липня 1949 року № 95. [Електронний ресурс] / Міжнародна організація праці. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146 (дата звернення: 17.03.2020).
12. Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються від 3 червня 1970 року № 131. [Електронний ресурс] / Міжнародна організація праці. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_149 (дата звернення: 17.03.2020).
13. Податковий кодекс України: Закон України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI (останні зміни: 29.12.2019) / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 13(17). Ст. 112.
14. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII (останні зміни: 27.12.2019) / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
15. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 8 липня 2010 року № 2464-VI (останні зміни: 13.02.2020) / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 2(3). Ст. 11.
16. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 / Кабінет Міністрів України. *Офіційний вісник Верховної Ради України*. 2002. № 1298.
17. Шульгінова Л.А. Механізми державного регулювання заробітної плати в Україні: сутність і складові. *Теорія та практика державного управління*. 2011. Вип. 4 (35). С. 66–70.
18. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96 – ВР (останні зміни: 01.01.2020) / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

19. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 423 / Кабінет Міністрів України. *Офіційний вісник Верховної Ради України*. 2015. № 423.

20. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96 / Кабінет Міністрів України. *Офіційний вісник Верховної Ради України*. 2015. № 96.

21. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 3 липня 1991 року № 1282-ХІІ (останні зміни: 11.10.2017) / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 42. Ст. 551.

22. Штик Ю.В. Організація оплати праці на підприємстві в сучасних умовах економічного розвитку України. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2014/1. №1. С. 256–259.

23. Грішнова, О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. 5-те вид., оновлене. Київ, 2011. 390 с.

24. Брезицька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці. *Управління розвитком*. 2013. № 8 (105). С. 30–39.

25. Данюк В.М. Грейдинг у системі управління персоналом. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 4. С. 70–73.

26. Побудова системи грейдів своїми силами. [Електронний ресурс]. URL: <http://pravo-ukraine.org.ua/blogs/hr/rekryting/4429-pobudova-sistemi-grejdiv-svojimi-silami> (дата звернення: 17.03.2020).

27. Організація, нормування та оплата праці на підприємствах / Ю.Н. Шумаков, В.І. Єремін, С.В. Жариков, В.Б. Панов / За ред. Ю.Н. Шумакова. М.: Колос, 2008. 304 с.

28. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 440 с.

29. Організація та регулювання оплати праці: Навч. посібник / За ред. М.Є. Сорокіної. М.: Вузівський підручник, 2006. 272 с.
30. Дробишева О.О. Економічна сутність, форми та системи оплати праці. [Електронний ресурс]. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_8_048.pdf (дата звернення: 17.03.2020).
31. Про затвердження Порядку розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик: Наказ Міністерства соціальної політики України від 31 травня 2017 року № 918 / Міністерство соціальної політики України. *Офіційний вісник Верховної Ради України*. 2017. № 918.
32. Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів: Постанова Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 року № 373 / Кабінет Міністрів України. *Офіційний вісник Верховної Ради України*. 2017. № 373.
33. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навчальний посібник. К.: КНЕУ, 2012. 224 с.
34. Воронін О. Визначення показників економічної ефективності виробництва на основі модифікації ресурсного потенціалу. *Економіка України*. 2012. № 10. С. 29–37.
35. Економіка підприємства: підручник / Швиданенко Г.О., Васильков В.Г., Гончарова Н.П. [та ін.]; за заг. ред. Г.О. Швиданенко. К. : КНЕУ, 2013. 598 с.
36. Гетьман О.О. Економіка підприємства: Навч. посіб. / Гетьман О.О., Шаповал В.М. [2-ге видання]. К.: *Центр учбової літератури*, 2010. 488 с.
37. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно погодинної оплати праці: Закон України від 25 червня 2009 року № 1574-VI / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 1. Ст. 8.

38. Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі: Постанова Кабінету Міністрів України від 5 травня 2010 року № 330 / Кабінет Міністрів України. *Офіційний вісник Верховної Ради України*. 2010. № 330.

39. Проблеми економічної інтеграції України в Європейський Союз: регіональні і соціально-економічні аспекти: Матеріали третьої міжнародної наукової конференції, 14-16 вересня 2012 року, Київ, 2012. 390 с.

40. Матюх С.А. Мінімальна заробітна плата в системі регулювання економіки країн ЄС. *Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту*. 2014. № 4. С. 159–163.

41. Холод Н. Світовий досвід застосування мінімальної заробітної плати для регулювання доходів населення праці. *Держава і право*. 2015. № 7. С. 46–51.

42. Федірко Н. Державне регулювання оплати праці: світовий досвід і практика України. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 5. С. 22–30.

43. Андрійчук Ю.А. Зарубіжний досвід мотивації персоналу в розрізі японської моделі. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2016. № 8. С. 12–18.

44. Лазарев С.В. Японський варіант управління мотивацією праці працівників. *Мотивація та оплата праці*. 2015. № 1. С. 48–53.

45. Трудове право: підручник / М.І. Іншин, В.І. Щербина, Д.І. Сіроха та ін.; за ред. М.І. Іншина та В.І. Щербини. К.: НікаНова, 2012. 560 с.

46. Войнаренко М.П. Проблеми оплати праці за умов ринкових відносин. *Вісн. ХНУ*. 2015. № 5. С. 25–30.

47. Павловська Н. Удосконалення державного та колективно-договірного регулювання оплати праці. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 6. С. 71–76.

48. Савка Т.М. Проблеми оплати праці в Україні та шляхи їх вирішення. [Електронний ресурс]. URL: http://www.rusnauka.com/2_KAND_2012/Economics/10_99164.doc.htm (дата звернення: 17.03.2020).

49. Жадан О.В. Напрями реформування державного регулювання оплати праці. *Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр.* Х.: Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2016. № 2 (24). Ч. 1. С 81–86.

50. Рябуха М.С. Напрямки удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. *Вісник ХНАУ. Сер. «Економіка АПК і природокористування*. 2015. № 9. С. 342–347.