

Комплексне визначення тарифної системи оплати праці

Наведено та проаналізовано різноманітні визначення тарифної системи оплати праці. Встановлено, що за своїм змістом вони досить різноманітні та неадекватно відображають її сутність. Доведено, що тарифна система оплати праці є складною економічною категорією та запропоновано її комплексне визначення.

тарифна система, тарифна ставка, тарифна сітка, тарифний коефіцієнт, схема посадових окладів, тарифно-кваліфікаційний довідник

Тарифна система поряд із технічним нормуванням праці, формами і системами оплати праці та преміюванням є одним із найважливіших складових елементів організації заробітної плати робітників. Це пояснюється тим, що за її допомогою здійснюється державне регулювання заробітної плати за галузями та видами виробництва різних груп і категорій працюючих залежно від їх кваліфікаційного рівня, умов праці, складності, важкості, інтенсивності та відповідальності виконуваних робіт, а також географічного розташування підприємств. Врахування цих факторів забезпечує визначення тарифної частини заробітної плати, яка є базою її формування, диференціювання та регулювання як на макро-, так і мікроекономічному рівнях.

Соціально-економічне значення тарифної системи полягає в тому, що вона дозволяє забезпечити: гарантованість оплати праці; необхідну єдність міри праці та міри її оплати; реалізацію принципу рівної оплати за рівну працю; всебічну диференціацію основної частини заробітної плати залежно від ознак, що характеризують якість праці робітників. Ці обставини вимагають постійного розвитку й удосконалення тарифної системи плати праці, приведення всіх складових її елементів до вимог і потреб науково-технічного та соціально-економічного прогресу суспільства. Особливе значення це набуває в теперішній час, коли в Україні відбувається ринкова трансформація національної економіки та створюються нові умови господарювання. Останні вимагають вироблення нових та більш ефективних підходів до формування тарифної системи оплати праці робітників. У зв'язку з цим, вкрай актуальною постає проблема з'ясування деяких теоретико-методологічних аспектів розуміння суті тарифної системи оплати праці та її функцій у сучасних умовах господарювання.

Метою даної статті є аналітична оцінка існуючих підходів до розуміння сутності тарифної системи оплати праці та формування її комплексного визначення як інтегрованої економічної категорії.

У науковій, навчальній, навчально-методичній та різноманітній довідковій літературі існує досить багато різноманітних визначень сутності тарифної системи оплати праці. По суті, кожний автор дає їй своє трактування.

Так, Завіновська Г.Т. пише, що “вона являє собою сукупність нормативів, що регулюють основну частину заробітної плати робітників і службовців” [1, с.87].

Колот А.М. стверджує, що “тарифна система – це інструмент диференціації заробітної плати залежно від таких чинників як складність і умови праці” [2, с.39].

На думку Калини А.В. “тарифна система представляє собою сукупність елементів, за допомогою яких суспільство встановлює вихідну диференціацію в оплаті

праці різних груп працівників залежно від складності та умов праці, особливостей окремих галузей та виробництв, кліматичних умов даної місцевості з метою забезпечення єдності у масштабах країни міри праці та її оплати” [3, с.169].

Слезінгер Г.Е. вважає, що “головним інструментом диференціації оплати праці є тарифна система. Вона включає сукупність нормативів – тарифні ставки і схеми посадових окладів, тарифні сітки, тарифно-кваліфікаційні довідники, районні коефіцієнти та різного роду надбавки і доплати тарифного характеру, які призначені для використання при встановленні ставок і окладів працівникам та при визначенні розмірів їх винагороди за виконану роботу” [4, с. 259].

Богиня Д.П., Грішнова О.А. під тарифною системою розуміють “сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці” [5, с. 228].

Серед інших визначень суті тарифної системи найбільш типовими є наступні модифікації її трактування:

“Тарифна система являє собою сукупність положень і розрахункових умов, на основі яких здійснюється оплата праці робітників у залежності від ступеня складності та конкретних умов виконуваної роботи, здійснюється регулювання та диференціювання заробітної плати усередині підприємства, а також у галузевому розрізі та по районах країни” [6, с. 31].

“Тарифна система – комплекс нормативів, за допомогою яких здійснюється організація та регулювання заробітної плати працівників на мікро- та макрорівнях залежно від складності, умов праці та її інтенсивності, а також значення сфери діяльності праці” [7, с. 549].

“Тарифна система являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємств залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці” [8, с. 154].

“Система тарифна, сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється організація заробітної плати у масштабах суспільства, галузі, території, на окремому підприємстві” [9, с. 731].

“Тарифна система, сукупність нормативно-встановлених ставок, тарифних коефіцієнтів, згідно з якими встановлюється та змінюється рівень заробітної плати працівників, що оплачуються за тарифом” [10, с. 332].

“Тарифна система представляє собою сукупність різноманітних нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників на підприємстві залежно від кваліфікації працівників (складності робіт), умов праці, географічного розташування підприємства та інших галузевих особливостей” [11, с. 106].

Вищенаведені визначення тарифної системи та багато інших подібних їм з різноманітними інтерпретаціями її сутності часто-густо зустрічаються у загальноекономічній та спеціальній літературі. Вони свідчать, що в сучасній теорії та практиці організації тарифної системи оплати праці відсутнє однакове її розуміння та єдине трактування. Це створює певні теоретико-методологічні перешкоди щодо створення ефективного механізму тарифного нормування оплати праці робітників у сучасних умовах господарювання. Аналіз цих визначень свідчить, що їм властиві наступні недоліки.

По-перше, визначення досить урізані за своїм обсягом та спрощені за своїм змістом. Поверхово акцентуючи увагу лише на окремих сторонах, властивостях та ознаках тарифної системи оплати праці, вони не відображають у повній мірі й з достатнім ступенем ясності та чіткості внутрішню сутність цієї достатньо складної економічної категорії.

По-друге, визначення досить суперечливі. У них не має єдиного підходу щодо розуміння визначальної суті тарифної системи оплати праці. В одному випадку вважають, що вона являє собою сукупність нормативів, у другому – сукупність елементів, у третьому – сукупність нормативних матеріалів, у четвертому – сукупність нормативно-встановлених ставок, у п'ятому – сукупність положень і розрахункових умов і т. ін.

По-третє, визначення по-різному трактують призначення тарифної системи оплати праці. У деякої частки з них пишеться, що за допомогою нормативів (нормативних матеріалів, нормативно-встановлених ставок, тарифних коефіцієнтів тощо) тарифної системи оплати праці встановлюється або регулюється рівень заробітної плати чи основна її частина. В інших визначеннях підкреслюється, що тарифна система – це інструмент диференціації заробітної плати чи оплати праці. Є визначення де стверджується, що за допомогою нормативів тарифної системи здійснюється або організація, або організація та регулювання заробітної плати тощо.

По-четверте, у вищенаведених та багатьох інших визначеннях сутності тарифної системи оплати праці різні автори називають різні фактори, що впливають на визначення розміру тарифної частини заробітної плати, а саме: складність праці; умови праці; особливості окремих галузей та виробництв; кліматичні умови даної місцевості; інтенсивність праці; значення сфери діяльності праці; кваліфікація працівників; географічне розташування підприємства тощо.

Таким чином, з вищезазначеного закономірно випливає висновок, що в сучасній економічній теорії немає єдиного трактування сутності тарифної системи оплати праці. А існуючи її багаточисельні визначення носять спрощений характер, досить суперечливі та анахронічні. Вони не розкривають у необхідній мірі зміст цього поняття і не забезпечують його достатньо повного уявлення.

Для чіткого і більш глибокого розуміння тарифної системи оплати необхідно мати на увазі, що вона виражає виробничі відносини, що складаються між кожним найманим робітником будь-якого підприємства (незалежно від його галузевої належності, форм власності та господарювання) і суспільством у цілому. З одного боку, від робітників вимагається безумовне виконання встановлених їм норм праці (норм часу, норм виробітку, норм обслуговування, норм часу обслуговування, норм чисельності тощо) та вимог, що пред'являються до якісних характеристик їх праці. З іншого боку, держава забезпечує гарантовану оплату їх праці у відповідності з умовами та вимогами оплати їх праці. Регулювання цих взаємовідносин регулюється Законом України “Про оплату праці”, Кодексом законів про працю України, генеральною тарифною угодою, положення якої набувають подальшої конкретизації у галузевих і регіональних тарифних угодах та колективних договорах підприємств, установ, організацій.

З вищезазначеного слідує, що тарифна частина заробітної плати представляє деяку суму трудових грошових доходів робітників, що гарантується державою. Це означає, що будь-який робітник за реалізацію своїх здібностей до праці (незалежно від сфери застосування своєї праці, рівня кваліфікації та результатів праці) має право на отримання деякої гарантованої оплати праці. Як правило, державою встановлюється нижня межа оплати праці у вигляді мінімальної заробітної плати, нижче якої працю оплачувати забороняється. В різних країнах рівень національної мінімальної заробітної плати неоднаковий. Він визначається можливостями країни і залежить, насамперед, від економічної ефективності функціонування народногосподарського комплексу країни, обсягу і динаміки зростання її національного доходу, соціальної спрямованості внутрішньої політики держави тощо. При інших рівних умовах він тим вище, чим вище рівень соціально-економічного розвитку країни та навпаки.

Окрім цього, слід підкреслити наступні особливості тарифної системи оплати праці, що дозволяють забезпечити найбільш повне уявлення про її сутність, а саме:

– за своїм змістом тарифна система оплати праці являє собою комплексну економічну категорію. Вона включає безліч різноманітних нормативів (тарифні коефіцієнти, тарифні ставки, районні коефіцієнти до заробітної плати, різноманітні нормовані надбавки і доплати тарифного характеру тощо) та нормативних матеріалів (тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифікатори робіт, інструкції з класифікації робіт і робітників, схеми посадових окладів тощо), що знаходяться у тісному зв'язку та залежності;

– тарифна система оплати праці формується під впливом та в результаті динамічної взаємодії державного, ринкового та колективно-договірного регулювання оплати праці;

– за своїм призначенням тарифна система оплати праці забезпечує: необхідну єдність міри праці й міри оплати за працю; реалізацію принципу рівної оплати за рівну працю; належну диференціацію основної частини заробітної плати робітників залежно від якісних та кількісних характеристик праці;

– тарифна система слугує гарантією держави в отриманні будь-яким робітником (незалежно від сфери застосування його праці, рівня кваліфікації, умов та результатів праці) грошового трудового доходу на рівні не менше законодавче встановленого мінімуму заробітної плати;

– нижня межа тарифної частини заробітної плати визначається можливостями суспільства на даному етапі його економічного і соціального розвитку. Верхньої межі не існує. Будь-яке підприємство, виходячи зі своїх фінансово-економічних можливостей, вирішуваних задач та прийнятої концепції соціального забезпечення трудового колективу, може цілком самостійно підвищувати встановлений державою мінімальний рівень тарифної частки заробітної плати;

– за допомогою тарифної системи здійснюється державне регулювання та диференціація заробітної плати різних категорій працюючих з урахуванням різниці в їх кваліфікації, професійної майстерності, складності виконуваних робіт, інтенсивності праці, умов праці тощо;

– тарифна система оплати праці є водночас макроекономічною та мікроекономічною економічною категорією. Вона забезпечує регулювання оплати праці на різних рівнях її функціонування та управління, а саме: у масштабах країни в цілому, у галузях промисловості, економічних регіонах, видах виробництва, підприємствах, первинних трудових колективах та на рівні окремих працівників.

Таким чином, з вищенаведеного наочно видно, що тарифна система оплати праці є достатньо складною економічною категорією. Це об'єктивно вимагає її більш змістовного тлумачення та комплексного визначення з урахуванням всіх характерних для неї ознак і властивостей. Лише у розгорнутому вигляді на основі інтеграції всіх складових елементів тарифної системи можливо найбільш повне та адекватне відображення сутності цієї найважливішої економічної категорії. Отже, виходячи з вищезазначеного, пропонується наступне її визначення.

Тарифна система – це є інтегрована сукупність нормативів (тарифних коефіцієнтів, тарифних ставок, районних коефіцієнтів, нормованих доплат і надбавок до тарифних ставок і т. ін.) та нормативних матеріалів (законодавчих актів, тарифно-кваліфікаційних довідників, тарифікаторів робіт, інструкцій з класифікації робіт і робітників, схем посадових окладів та інших нормативних положень) в їх взаємозв'язку та залежності за допомогою яких здійснюється регулювання основної частини заробітної плати на різних рівнях її управління та сфер застосування праці (у країні в цілому, регіонах, галузях промисловості, видах виробництва та робіт, первинних трудових колективах тощо). За її допомогою здійснюється визначення розміру заробітної плати та її диференціація залежно від якісних та кількісних характеристик праці: складності робіт (кваліфікації різних категорій працівників), відповідальності

праці, рівня виконання встановлених норм праці, умов праці (важкості, шкідливості, непривабливості, інтенсивності тощо), суспільного значення окремих галузей промисловості, природнокліматичних особливостей тощо. Формування основних параметрів тарифної системи відбувається за принципом соціального партнерства шляхом складання системи взаємопов'язаних тарифних угод (генеральної, галузевої, регіональної тарифних угоди та колективного договору підприємства), за допомогою яких досягається баланс інтересів між найманими працівниками та власниками-роботодавцями. За своїм соціально-економічним призначенням тарифна система є гарантією держави в отриманні кожним працівником (незалежно від сфери застосування його праці, рівня кваліфікації, умов та результатів праці) трудового доходу на рівні не нижче законодавче встановленого мінімуму заробітної плати.

Таким чином, на основі аналізу та узагальнення вищенаведеної інформації про сутність тарифної системи оплати праці закономірно випливає висновок, що вона є досить складною економічною категорією. Це виключає її скорочене та спрощене трактування. Тому пропонується комплексне визначення тарифної системи оплати праці із зазначенням основних її ознак і властивостей. За своїм змістом воно достатньо повно і точно відображає її істинну природу та призначення в системі економічних розподільних відносин. Водночас воно створює необхідні науково-теоретичні підвалини більш глибокого розкриття властивих їй функцій, а саме: відтворювальної, стимулюючої, регулюючої та соціальної. Останні закономірно впливають з тих елементів виробничих відносин, які формує тарифна система між кожним найманим робітником будь-якого підприємства (незалежно від його галузевої належності, форм власності та господарювання) та суспільством у цілому.

Список літератури

1. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2000. – 200 с.
2. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: Фірма “Праця”. – 1997. – 192 с.
3. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб.-метод. пособие. – К.: МАУП, 1995. – 288 с.
4. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учебное пособие. – М.: ИНФРА – М, 1996. – 336 с.
5. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – С. 228
6. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 1998. – 384 с.
7. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.3 / Редкол.: ...С.В.Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр „Академія”, 2002. – С. 549-550
8. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Львів: “Новий світ-2010”, 2004. – 248 с.
9. Экономическая энциклопедия / Науч.-ред. совет изд-ва «Экономика»; Ин-т экон. РАН; Гл. ред. Л.И.Абалкин. – М.: ОАО «Издательство «Экономика», 1999. – С. 731
10. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М.: ИНФРА-М, 1996. – С. 332

Приведены и проанализированы многообразные определения тарифной системы оплаты труда. Установлено, что по своему содержанию они достаточно многообразные и неадекватно отображают ее сущность. Доказано, что тарифная система оплаты труда является сложной экономической категорией и предложено ее комплексное определение.

Resulted and analysed the varied determinations of the tariff system of payment of labour. It is set that on the maintenance they varied enough and inadequately represent its essence. It is well-proven that the tariff system of payment of labour is a difficult economic category and its complex determination is offered.