

УДК. 657/656

*Олена Колумбет  
Валентина Рябчун*

### **ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

*Виділено основні теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. Встановлено відмінність між оплатою праці та заробітною платою. Виявлено основні фактори, які впливають на формування останньої та проблеми, що виникають під час виконання функцій заробітної плати.*

*Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, принципи оплати праці, функції заробітної плати, винагорода, робоча сила, мотивація, стимулювання.*

*Выделены основные теоретические основы формирования оплаты труда на предприятии. Установлено отличие между оплатой труда и заработной платой. Обнаружены основные факторы, которые влияют на формирование последней и проблемы, которые возникают при выполнении функций заработной платы.*

*Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, принципы оплаты труда, функции заработной платы, вознаграждение, рабочая сила, мотивация, стимулирование.*

*Basic theoretical bases of forming labour payment on an enterprise are selected. A difference between labour payment and ettlings is set. The basic factors, which influence on forming of last, and problems, which arise up during implementation of ettlings functions are defined.*

*Keywords: labor, wages, principles of remuneration of labour, the function of wages, remuneration, labour force, motivation, stimulation of the.*

**Актуальність теми.** Підвищення добробуту населення є, як відомо, головною умовою соціально-економічного розвитку держави. Однак нині Україна займає найнижче місце в Європі за рівнем заробітної плати, що прямо впливає на купівельну спроможність працюючого населення. Наслідком проблем, наявних у сфері оплати праці (низький рівень реальної заробітної плати, невідповідність величини зарплати й результатів праці, низька диференціація оплати кваліфікованої і некваліфікованої праці тощо), є зниження її значення для працівників. Важливо наголосити на тому, що заробітна плата має двоїсту природу – є джерелом доходу для працівників і статтею у структурі витрат підприємства. Тому правильно обрана система заробітної плати, яка враховує особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професію і кваліфікацію робітника, його особисті інтереси є ефективним організаційним засобом і значним мотивуючим фа-

© Колумбет О. П., Рябчун В. А., 2012

ктором. Тому аналіз практики організації заробітної плати, що включає і оцінювання ефективності використовуваних форм і систем, повинен провадитися систематично і кваліфіковано. Це сприятиме підвищенню результатів виробництва, оптимальному поєднанню інтересів найманого працівника і підприємця (власника).

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідження провідних науковців: проф. Бутинця Ф. Ф., Гарасима П. М., Голова С. Ф. та інших щодо проблемних питань з обліку оплати праці на даний час, доводить, що ці моменти так і залишаються не до кінця вирішеними.

Питання оплати як об'єкт дослідження висвітлювалось у працях відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема Д. П. Богині, О. А. Гришнєвої, В. В. Адамчука, А. В. Калини, А. В. Мерзляка, Б. М. Генкіна, А. М. Колота та ін., проте аналіз основних досліджень і публікацій з даної проблеми свідчить, що питання оплати праці потребує постійного вдосконалення та адаптації відповідно до сучасних економічних вимог.

**Мета статті** – виділити основні теоретичні аспекти управління оплатою праці на підприємстві шляхом використання соціально-економічного механізму.

Для досягнення визначеної мети були вирішені такі завдання:

- 1) досліджено економічну природу оплати праці;
- 2) розглянуто соціально-економічний механізм формування оплати праці;
- 3) встановлено відмінність між оплатою праці та заробітною платою.

**Виклад основного матеріалу.** З метою задоволення матеріальних й духовних потреб, повинні бути необхідні матеріальні кошти. Переважна більшість людей одержують винагороду, наймаючись на роботу як робітники та службовці, тобто отримують плату за свою працю.

У Законі України «Про оплату праці» (ст.1) зазначено, що «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [1]. Однак таке визначення є дуже поверховим і не дає можливість для глибшого розуміння економічного значення поняття.

У науковій літературі є кілька десятків трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників. Однак її потрібно розглядати з кількох позицій, а саме: з позиції підприємця (по-перше, це стаття витрат, що знижує прибуток; по-друге, правильна мотиваційна політика є запорукою підвищення ефективності діяльності організації, оскільки зростає зацікавленість працівників у продуктивності та якості роботи, яку вони виконують), із позиції працівника (є основним джерелом доходу і, як наслідок, детермінантою підвищення рівня життя); як елемент ринку праці (її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили); як «грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування» [15, с.584]; а також – як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника [18, с.185].

Більшість науковців визначають заробітну плату та оплату праці як тотожні. Наприклад, В. Лукашевич вважає, що ці поняття – рівноцінні, хоча між ними і є певна відмінність: видатки на заробітну плату здійснюються із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати проводяться за рахунок підприємства або «коштів спеціального призначення та цільових надходжень» [14, с.139]. Щодо правового аспекту, то Г. Чанишева та Н. Болотіна вважають, що термін «оплата праці» ширший, і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна пла-

та» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду [4, с.81].

Проте в зарубіжній літературі автори або не розділяють ці поняття, або вживають їх як рівноцінні. Наприклад, М. Армстронг та Т. Стівенс [3, с.16] відносять до структури заробітної плати базову зарплату, умовну винагороду, грошові бонуси, методи довготермінового заохочення, акції, участь у прибутку. П. Чингос зазначив, що до структури заробітної плати може належати «...базова ставка і виплати, які залежать від результатів праці, у вигляді премій, бонусів» [21, с. 33]. Отже, можна стверджувати, що термін «оплата праці» – ширший аніж «заробітна плата». Проте в окремих випадках, що не стосуються правового аспекту (адже це може суперечити принципу єдності юридичної термінології), їх можна використовувати як синоніми.

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми й системи оплати праці. Останні виступають, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а з другого – засобом досягнення певних якісних показників. Ці елементи організації оплати праці є способом встановлення залежності величини заробітної плати від кількості, якості праці та її результату.

Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, під-приємець або менеджер управляє інтенсивністю і якістю праці конкретного працівника або групи працівників, об'єднаних одним виробничим процесом і спільністю умов праці.

Відомі і широко випробувані світовою практикою дві форми оплати праці: погодинна й відрядна.

В Україні відрядна форма стала переважаючою на виробництві в кінці 20 – х - початку 30 - х років. І нині вона є провідною в основних виробничих цехах, хоча це вже не відповідає інтересам як виробництва, так і самих робітників. На основі як почасової, так і відрядної форм заробітної плати побудовані різні способи зв'язку трудового внеску робітника з його заробітком, які називаються системами оплати праці. У господарській практиці застосовують прості і преміальні, прямі й посередні (непрямі), акордні і прогресивні системи оплати праці; з преміюванням за індивідуальні і колективні досягнення в праці; системи, що побудовані на тарифній і безтарифній основі.

Сучасний етап розвитку економіки України характеризується необхідністю створення на підприємствах дієвої системи оплати праці. Збільшення вартості робочої сили, податкове навантаження на заробітну плату, заборгованість по заробітній платі – це далеко не повний перелік проблем оплати праці, з якими роботодавці та робітники стикаються дуже часто, тому удосконалення системи оплати праці є надзвичайно актуальним завданням. У ринково-конкурентній боротьбі виживуть ті підприємства, для яких удосконалення системи організації оплати праці буде не теоретичною абстракцією, а практичною справою, об'єктом номер один у повсякденних турботах.

Правильно обрана система організації оплати праці повинна вирішувати такі двоєдині завдання:

- забезпечити роботодавцю досягнення в процесі виробництва та реалізації робіт та послуг оптимального результату, який дозволив би йому після відшкодування витрат отримати прибуток та закріпити свої позиції на ринку;

- забезпечити працівнику вчасну оплату праці та гідний життєвий рівень відповідно до кількості, якості, результатів його праці та вартості відповідних послуг робочої сили на ринку праці даного регіону.

Організація оплати праці – це система, що утворюється з певної кількості складових та елементів. Основними складовими організації оплати праці є форми та системи оплати, нормування, тарифна система та система преміювання.

Вчені-економісти по-різному трактують елементи організації оплати праці, зокрема її форми та системи [9, 11, 15]. На наш погляд, найбільше відповідають сучасному періоду розвитку такі форми заробітної плати, як погодинна, відрядна, контрактна та безтарифна.

При погодинній формі оплати праці мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час.

При відрядній формі оплати праці мірою праці є вироблена працівником продукція (виконаний обсяг робіт), а розмір заробітку прямо пропорційно залежить від кількості та якості, зважаючи на встановлені відрядні розцінки [8].

Таким чином, у відрядній та почасовій формі оплати праці є одна спільна частина – тариф. Тариф розраховується на підставі тарифної системи, яка слугує основою для розподілу робіт залежно від складності виконання та кваліфікації робітників, яка є основою формування та регулювання, диференціації заробітної плати залежно від загальноприйнятих зарплатоутворювальних чинників.

Безтарифна форма оплати праці не має тарифної частини, заробітна плата при цьому має базову частину, що враховує мінімальну заробітну плату та інші фактори, що враховують оцінку заслуг працівника. Безтарифну форму оплати праці можна поділити на такі системи: оцінка

роботи, оплата по середньоденній продуктивності, оплата за продуктивність праці, командна, загальновиробнича, участь у доходах та прибутку підприємства.

На підставі погодинної і відрядної форм оплати праці підприємства застосовують різні, часом надто складні, системи оплати праці, які спрямовані на стимулювання зростання кількості та якості виробленої продукції, на інтенсифікацію праці. За їх допомогою власники підприємств намагаються зацікавити найманих працівників у найбільшій віддачі, у найкращому виконанні своїх трудових обов'язків, в ініціативності та винахідливості.

Для сучасного ринкового господарства характерне використання різноманітних систем оплати праці. Кожне підприємство вирішує цю проблему по-своєму, намагаючись реагувати на зміни як у масштабі суспільства, так і на підприємстві.

Найпоширенішими системами оплати праці є: тарифні, преміальні та колективні. Їх вибір залежить від трьох основних чинників: ступеня контролю робітником кількості і якості виробленої продукції; ретельності, з якою продукція може бути врахована; рівня витрат, пов'язаних із впровадженням певної системи оплати.

Основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

У процесі аналізу фонду оплати праці слід здійснювати систематичний контроль за формуванням та використанням фонду оплати праці, виявляти можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції [5].

Оплату праці аналізують у двох напрямках:

1) аналіз фонду оплати праці як елемента витрат на виробництво на підставі спеціальної статистичної форми;

2) аналіз оплати праці за окремими статтями калькуляції, насамперед за самостійною статтею – заробітна плата виробничих робітників.

Дослідження свідчать, що організації заробітної плати на підприємствах даний час притаманні недоліки: низькі рівні заробітної плати; невиправдане зближення рівнів оплати праці фахівців та інших категорій працівників; слабка матеріальна зацікавленість у підвищенні кваліфікації через незначні розходження в рівнях окладів працівників різної кваліфікації; недостатня стимулююча роль премій, надбавок.

Преміальні системи оплати праці пов'язують тарифні ставки з нормами витрат праці певної функціональної залежності. Їх застосовують там, де робота має характер одноманітних операцій, може бути вимірною й виконується в темпі, який підлягає контролю окремої особи або групи робітників. Застосування преміальних форм оплати праці базується на прийомах відрядної (відрядно-преміальної, відрядно-прогресивної) та погодинної (погодинно-преміальної) оплати праці.

Система преміювання виконує функції зацікавленості працівників у досягненні вищих результатів праці, є суттєвим мотиваційним механізмом на підприємстві. Залежно від методів мотивації премію можна розподілити за двома напрямками:

- створення преміальних систем, що забезпечують високу якість продукції при обов'язковому збільшенні кількісних показників у роботі;
- надання додаткових пільг відповідно до потреб робітника.

Це дозволить з одного боку, зацікавити працівників у ефективній праці, з іншого – дає можливість роботодавцю завжди прогнозувати фонд оплати праці. Системи преміювання повинні бути розроблені залежно від цілей підприємства, що забезпечить ефективність їх застосування.

У період формування ринкової економіки організація колективних систем оплати праці, особливо підрядних та орендних, потребує глибокого наукового підходу. За адміністративно-командної системи колективні форми організації й оплати праці впроваджувалися майже на всіх підприємствах навіть там, де це було неефективно й недоцільно.

На сьогоднішній день необхідно враховувати умови, які визначають доцільність і необхідність колективних форм організації й оплати праці. Застосування їх найдоцільніше тоді, коли об'єднання працівників у трудовий колектив зумовлене технологічною необхідністю, тобто для виконання певного технологічного комплексу потрібні спільні зусилля працівників, а кінцеві результати виробництва є безпосереднім результатом їхньої праці. Такими роботами можуть бути:

- спільне обслуговування апаратів, агрегатів, великого устаткування, складання і монтаж великих об'єктів (виробів);
- певні важкі роботи, які не можуть виконувати окремі працівники;
- роботи на конвеєрах, на яких досягнення кінцевого результату потребують від кожного працівника чіткого, злагодженого, синхронізованого за часом виконання операції;
- роботи, пов'язані з обслуговуванням технологічного процесу і контролем за його ходом.

Колективна (бригадна) форма оплати праці може застосовуватися тоді, коли у досягненні найкращих кінцевих результатів праці зацікавлена як бригада в цілому, так і кожен її член зокрема.

Праця в бригадах може оплачуватися із застосуванням як відрядної, так і почасової форм заробітної плати.

Відрядну форму оплати праці застосовують на тих ділянках і видах робіт, на яких самі робітники істотно впливають на кількісні та якісні результати праці. При цьому мають забезпечуватися:

- розрахунки кількісних показників виробітку і виконаних робіт, які правильно відбивають затрати праці робітників;
- виробничі умови для збільшення колективом бригади виробітку продукції або обсягу робіт проти установлених норм і завдань;
- умови для точного обліку фактично вироблених бригадою виробів, виконаних робіт або наданих послуг;
- преміювання членів бригади доцільно здійснювати за виконання і перевиконання установлених виробничих завдань, поліпшення якості продукції, економію сировини, матеріалів.

Почасову форму оплати праці найчастіше застосовують:

- коли робітники безпосередньо не впливають на збільшення обсягу випуску продукції, оскільки це визначається продуктивністю обладнання;
- коли відсутні кількісні показники виробітку, необхідні для установлення відрядної розцінки;
- коли організовано контроль і ведеться облік часу, який фактично відпрацьований робітниками;
- коли правильно застосовуються норми праці.

За почасовою оплатою доцільно преміювати членів бригади за виконання нормованих завдань, норм обслуговування, дотримання установлених якісних показників.

Розраховуючи загальний заробіток за відрядної форми оплати, важливо визначити бригадні розцінки.

Колективна відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_k = \frac{\sum TC}{N_{\text{бриг}}} \quad (1)$$

де  $\sum TC$  – сума тарифних ставок членів бригади, грн.;

$N_{\text{бриг}}$  – бригадна норма виробітку.

Інший варіант розрахунку колективної відрядної розцінки заснований на калькуляції трудомісткості виконуваної роботи. У цьому разі колективна відрядна розцінка визначається за формулою:

$$PK = \sum TC \times \sum Ztr \quad (2)$$

де  $TC = T1 + T2 + T3 + \dots + Tn$  – сума тарифних ставок, які відповідають розряду робіт, грн;

$Ztr = ZTP1 + ZTP2; + ZTP3 + \dots + Ztrp$  – сума трудових затрат за нормами по кожному розряду [19].

Для забезпечення ефективності роботи виробничих бригад важливе значення має розподіл заробітної плати між її членами з урахуванням кількості та якості їхньої праці, її результатів. Для цього використовують різні методи розподілу колективного заробітку, зокрема за:

- присвоєними робітникам розрядами і відпрацьованим часом (за допомогою коефіцієнта заробітку);
- тарифними коефіцієнтами і відпрацьованим часом (тобто нарахування відрядного заробітку, який припадає на 1 коефіцієнт-годину);

– присвоєними розрядами і відпрацьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі (КТУ).

Під час розподілу заробітку бригади між її членами необхідно забезпечити безпосередню залежність заробітку кожного робітника від його індивідуального внеску в загальні результати роботи. Перші два методи розподілу бригадного заробітку можуть урахувати цю вимогу тільки в тому разі, якщо складність роботи, яку виконували робітники відповідає їхній кваліфікації і продуктивність їхньої праці однакова. Проте, на практиці це буває рідко, оскільки внесок окремого робітника за однакової кваліфікації, одного й того самого затраченого часу буває різним, а заробітна плата – однаковою. Крім цього, якщо в бригаді велика різноманітність робіт, різний ступінь напруженості праці робітників та їхньої майстерності, то розподіл колективного заробітку розглянутими способами ще більшою мірою містить елемент зрівнялівки. У зв'язку з цим, прийнятним і досконалішим, є метод розподілу колективного заробітку праці в бригадах між членами бригади згідно з присвоєними їм розрядами і відпрацьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі (КТУ).

Сутність цього коефіцієнта полягає в тому, що кожному робітникові бригади установлюється коефіцієнт, який характеризує ступінь його участі у виконанні загального завдання. Кількісна оцінка трудового внеску кожного робітника бригади залежить від індивідуальної продуктивності праці та якості роботи, фактичного суміщення професій, виконання складніших робіт, збільшення зони обслуговування й підміни відсутнього робітника, допомоги іншим членам бригади, дотримання трудової та виробничої дисципліни. КТУ запроваджується тільки за згодою членів бригади і визначається кожному робітникові рішенням загальних зборів колективу бригади або радою бригади на підставі даних журналів виробітку та реєстрації трудових досягнень і порушень. Присвоєний кожному члену бригади КТУ чинний тільки на той період часу, за результатами роботи якого він був установлений. Величина КТУ пропонується бригадиром або майстром у таблиці-розрахунку, котрий разом з протоколом віддається в бухгалтерію для розрахунку.

На підприємствах КТУ застосовується для розподілу відрядного приробітку, всіх видів премій, доплат та інших видів колективної оплати.

Найдоцільніше встановлювати діапазони кількісних значень кожного критерію для того, щоб бригада могла вибирати ті з них, котрі найбільшою мірою відповідали б умовам і завданням її роботи. Досвід багатьох підприємств підтверджує ефективність застосування таких критеріїв оцінки праці:

а) підвищують величину КТУ:

– збільшення індивідуального середньодосягнутого виробітку, прийнятого в розрахунку завдання бригади – 0,1-0,4;

– на подання допомоги членам бригади в запобіганні дефектів, браку, неполадок – 0,03-0,05 (за кожний випадок);

– висока якість виконання операцій і робіт, яка забезпечує підвищення якості бригадної продукції і розмір бригадної премії – 0,05-0,15;

– суміщення професій та виконуваних функцій – 0,1-0,2;

– виявлення ініціативи щодо удосконалення трудових операцій і робочого місця, механізації праці, в результаті яких підвищилася продуктивність праці і скоротилися строки виконання завдання – 0,2-0,4;

б) знижують величину КТУ:

– зниження середнього рівня виконання норм виробітку порівняно з базисним періодом – 0,11-0,4;

- погіршення якісних показників порівняно з базисним періодом – 0,05-0,2;
- запізнення на роботу або передчасне її залишення – 0,1-0,15 (за кожний випадок);
- невиконання розпоряджень бригадира та інші порушення, які негативно впливають на результати колективної праці і виконання виробничих завдань – 0,05-0,1 (за кожний випадок);
- допущення браку з вини робітника – 0,2-0,25;
- недостатня кваліфікація і відсутність професійних навичок, низька інтенсивність праці, яка виражається у відставанні від загального темпу бригади – 0,25-0,3;
- порушення правил техніки безпеки, пожежної безпеки – 0,05-0,1;
- несвоєчасне усунення дефектів, виявлених у процесі роботи, відмова від виконання робіт за суміжними професіями (за наявності прав на виконання цих робіт) – 0,1-0,15;
- порушення правил експлуатації і незадовільний догляд за устаткуванням, незабезпечення чистоти і порядку на робочому місці та ін. – 0,05-0,1 (за кожний випадок) [4].

Основним показником, який характеризує трудову участь робітників у колективній праці, є індивідуальний виробіток, розрахований на основі міжгалузевих, галузевих та інших прогресивних нормативів.

Визначаючи кількісну оцінку КТУ, важливо правильно оцінити особистий внесок кожного члена бригади. Для цього на підприємствах необхідно установлювати КТУ щоденно, визначаючи результати роботи минулої зміни, або на підставі обліку бригадиром щоденних показників праці кожного в спеціально розробленому для цього документі.

Коефіцієнт трудової участі можна використовувати не тільки як критерій особистого трудового внеску, а й для обґрунтування підвищення або зниження розряду робітника. Умовою цього має бути формування КТУ з урахуванням усіх чинників, які впливають на досягнення бригадою кінцевого результату. Змінюючи розряд, необхідно брати до уваги передусім чинники, які відбивають кваліфікаційний рівень.

Важливим елементом організації праці є її нормування. Нормування праці надає можливість вдосконалювати організацію трудових та технологічних процесів на робочих місцях. Таким чином, нормування праці – це вид діяльності з управління виробництвом, задача якого – встановлення необхідних пропорцій між витратами та результатами праці, а також оптимальне співвідношення між чисельністю працівників різних кваліфікаційних груп і кількістю робочих місць. Це означає, що норми праці повинні відповідати найкращому використанню трудових ресурсів. Нормування праці є первинним носієм організації праці та базується на основі одного або декількох нормативів. У систему норм праці входять широко застосовувані норми: часу, виробітку, обслуговування, чисельності, керованості, нормовані завдання. Усі вони є похідними від норми часу, яка в свою чергу дає можливість удосконалювати оплату праці на підприємстві та бути об'єктивним вимірником.

Ще однією проблемою є проблема «тіньової» заробітної плати. Тіньова заробітна плата – це заробіток найманого працівника, який знаходиться за межами офіційного (державного) обліку і контролю.

Для подолання «тіньової» заробітної плати потрібно вжити заходів щодо, по-перше, ефективного обмеження «тіньової» оплати праці, а, по-друге, її легалізації. Необхідно створити такі економічні умови, щоб наймані працівники мали можливість законно працювати, працедавці законно платити їм заробітну плату і сплачувати податки до бюджету.



У системі організації заробітної плати існує ціла низка невирішених проблем: розміри заробітної плати практично відірвані від конкретних результатів праці окремих працівників і під-приємств в цілому; не створений дієвий механізм соціального партнерства; не визначені до кінця місце і роль заробітної плати в системі стимулів ринкової економіки. Система організації заробітної плати на підприємстві повинна базуватися на чіткій системі тарифної сітки з конкретно визначеними співвідношеннями шкал тарифів та залежності тарифних розрядів і посадових окладів.

Основним напрямком удосконалення тарифного регулювання заробітної плати є запровадження єдиної гнучкої тарифної системи. Єдина тарифна система (далі по тексту ЄТС) передбачає наявність двох тарифних сіток, пристосованих до категорій працівників (робітників і службовців) [18]. Головна перевага ЄТС – запровадження єдиного уніфікованого підходу щодо оцінки складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці, всіх категорій персоналу та підвищення стимулюючої ролі тарифної системи. Суттєвим є запобігання конфронтації позиції робітників, з одного боку, і службовців – з другого щодо диференціації тарифних ставок і посадових окладів, яка досить часто виявляється у відокремленій розробці тарифних умов праці. Важливим є також і спрощення формування єдиної тарифної системи.

Існуючі підходи до організації оплати праці треба пристосовувати до ринкових відносин і впроваджувати нові нетрадиційні підходи до побудови системи оплати праці. На даний момент можна запропонувати такі напрями:

- гнучкий тариф – дає можливість вирішити суперечність між погодинною формою оплати праці та потребою стимулювання зростання продуктивності праці. Існує декілька моделей застосування гнучкого тарифу: динамічна модель заробітної плати, система контрольованого денного виробітку (заохочувальна і незаохочувальна);

- безтарифна (пайова) системи оплати праці – суть полягає в паюванні колективного заробітку за заздалегідь встановленими коефіцієнтами співвідношень в оцінюванні праці різної складності. Основне призначення цієї системи – мотивація ефективної праці кожного працівника і колективу як єдиного цілого. Цю систему можна вважати методом паювання колективного трудового доходу залежно від індивідуального трудового внеску;

- єдина тарифна сітка для оплати всіх категорій персоналу – запроваджується єдиний уніфікований підхід щодо оцінки складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу. ЄТС спрощує формування тарифної сітки, сприяючи відмові від відокремленої розробки тарифних умов праці для робітників і службовців;

- непрямі методи мотивації праці – стратегія залучення й партнерства (враховуються внесок працівника у розвиток підприємства та кінцеві результати його діяльності), програми надання акцій співробітникам на пільгових умовах, відкриття особистих ощадних рахунків у формі участі в капіталі тощо [17, с. 24].

Для забезпечення тісної залежності розміру заробітної плати працівника і конкретних результатів його трудової діяльності пропонуємо застосовувати принцип горизонтальної диференціації оплати праці, сутність якого полягає у встановленні за кожним кваліфікаційним розрядом трьох рівнів тарифних ставок: мінімального, середнього і максимального.

Методика застосування нових підходів до організації тарифної системи оплати праці була впроваджена. Основою визначення індивідуальної заробітної плати є тарифна система, характерна риса якої – відокремлення формування тарифних ставок для оплати праці робітників і посадових окладів для оплати праці керівників, спеціа-

лістів та службовців. Рівень тарифної ставки визначається на підставі коефіцієнта оцінки праці, який розраховується за допомогою розроблених факторно-критеріальних моделей оцінки праці робітників, спеціалістів і керівників. Дані моделі містять фактори оцінки праці, ваги факторів, критерії факторів і їх значущість. Для робітників пропонуємо оцінювати результати праці, професійну компетентність, трудову і виробничу дисципліну, стаж роботи за спеціальністю і уміння працювати в колективі. Для керівників найвагомим фактором, що відображає результати їх праці, вважаємо результати роботи очолюваного ними підрозділу, а для спеціалістів – виконання посадових обов'язків. Решта факторів оцінки праці керівників і спеціалістів однакова (готовність/здатність до прийняття рішень, організаційні здібності, своєчасність виконання робіт і участь у системі безперервного підвищення кваліфікації), розрізняють лише значущості їх критеріїв [10, с. 31].

Отже, використання стратегічного підходу до формування системи оплати праці на підприємстві дозволить розробити систему оплати праці, яка була б сприйнятливою до змін зовнішнього і внутрішнього середовища і ефективною для всіх сторін соціально-трудових відносин.

**Висновки.** Вибираючи форму оплати праці для певної категорії робітників, на підприємстві необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці, специфіку виробництва тощо. Найчастіше застосовують дві основні форми оплати праці – відрядну й погодинну. Кожна з них відповідає певній мірі кількості праці: перша – кількості виробленої продукції, друга – кількості відпрацьованого часу. Відрядну оплату праці найдоцільніше використовувати на ділянках і видах робіт, де можливе формування й облік індивідуального та колективного трудового вкладу і кінцевого його результату. Для того, щоб відрядна форма оплати праці була ефективною, необхідно правильно вибирати систему оплати праці для окремих категорій працівників. Так для робітників основного виробництва доцільна відрядно-преміальна; недоцільні – погодинна проста, відрядна колективна, погодинна преміальна та безтарифна; для робітників допоміжного виробництва доцільна погодинно-преміальна; менш доцільна погодинна – проста; недоцільні – акордна, відрядна (всі форми) та безтарифна; для службовців – доцільна погодинна преміальна; менш доцільна – погодинна проста; недоцільна – відрядна (всі форми) та безтарифна; для професіоналів, фахівців та керівників доцільна – погодинна преміальна; менш доцільна – безтарифна; недоцільні всі інші.

Правильно організована відрядна оплата праці створює у робітників зацікавленість у збільшенні випуску продукції установленої якості, підвищенні кваліфікації, застосуванні передових методів і прийомів праці.

Використання погодинної системи оплати праці потребує дотримання певних вимог до організації погодинної оплати з тим, щоб її застосування не спричинило зниження ефективності роботи, що небажано в умовах конкуренції на ринку праці. Обов'язковою умовою застосування погодинної оплати праці має бути облік фактично відпрацьованих робочих годин та систематичний контроль за виконанням нормованих завдань.

До переваг погодинної оплати праці належать: підвищення ефективності використання робочого часу; сприяння запровадженню нових форм зайнятості в сучасних умовах господарювання; врегулювання сфери зайнятості та оплати праці тих осіб, які не укладали колективних договорів, а також забезпечення однакового для всіх працюючих соціального захисту. Значно доступнішим стає контроль за дотриманням трудового законодавства.

Недоліками може бути скорочення робочого часу, зайнятість на неповний робочий день, наслідком чого може стати неповний робочий стаж і скорочення пенсійних виплат. Але така форма заробітної плати не забезпечує достатньої напруженості та інтенсивності праці, якщо це не зумовлене самим виробничим процесом. Тому існує об'єктивна необхідність щодо вдосконалення існуючих форм і систем оплати праці, створення нових моделей оплати праці, які дали б можливість позбутися негативних і поєднати позитивні елементи погодинної та відрядної форм оплати праці. Зокрема, це стосується поширення моделей безтарифної системи оплати праці, які базуються на частковому розподілі зароблених коштів, призначених для винагороди працівників за певними критеріями.

Для вдосконалення існуючої системи оплати праці необхідно забезпечити тісний зв'язок між рівнем оплати праці, продуктивністю та ефективністю; ввести застосування системи участі у прибутках, що дозволить покращити систему оплати праці та підвищити зацікавленість працівників в результатах праці. Основним напрямком удосконалення всієї системи організації оплати праці є забезпечення прямої і твердої залежності оплати праці від кінцевих результатів господарської діяльності трудових колективів. У рішенні цієї задачі важливу роль відіграє правильний вибір і раціональне використання форм і систем оплати праці.

Таким чином, можна зробити висновок, що форми і системи оплати праці – це спосіб встановлення залежності між величиною заробітної плати працівника і кількістю та якістю праці, тобто між мірою праці та її оплатою. Форми і системи оплати праці постійно вдосконалюються, але вони будуть ефективними лише в тому разі, якщо вони відповідають організаційно-технічним умовам виробництва.

Отже, вибираючи форму оплати праці на підприємстві необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці, специфіку виробництва тощо.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua)
2. Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 №322-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua)
3. Армстронг М. Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг. – Днепропетровск : Изд-во «Баланс Бизнес Букс», 2007. – 512 с.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : Вид-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с.
5. Вербило О. Ф. Удосконалення обліку праці та її оплати / О. Ф. Вербило, Л. В. Мельянюкова // Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2010. – № 17. – С. 25-29.
6. Волгин Н. Оплата труда – болевая точка сегодняшней экономики [Текст] / Н. Волгин // Человек и труд. – 2009. – №7. – С. 19-24
7. Гамова О. В. Заробітна плата як економічна категорія [Текст] / О. В. Гамова // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2007. – №3. – С.60-64
8. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
9. Данюк В. М. Организация оплаты труда: Методические рекомендации / В. М. Данюк, А. М. Колот. – К.: Знание, 1993. – 28 с.
10. Дороніна О. А. Стратегія формування системи оплати праці на промисловому підприємстві: дис. канд. екон. наук: / Донецький національний ун-т. – Донецьк, 2008
11. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб.- метод. пособие / Калина А. В. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.

12. *Колот А. М.* Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення: Монографія – К.: Фірма «Праця». – 1997. – 192 с.
13. *Лепешинская М. И.* Заработная плата [Текст] / М. И. Лепешинская // Бюджетные организации. Экономика и учет. – 2008. – №10. – С. 52-66.
14. *Лукашевич В. М.* Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посібн. [Текст] / В.М. Лукашевич. – Львів : Вид-во «Новий світ». – 2004. – 248 с.
15. *Мерзляк А. В.* Економіка праці і соціально-трудова відносина: Навч. посібн. / А. В. Мерзляк, Є. П. Михайлов. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.
16. *Мочерний С.* Економічна енциклопедія. У 3-х т, Т. 1 /: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Вид-во «Академія», 2000. – 864 с.
17. *Організація оплати праці як важливий чинник забезпечення високої ефективності діяльності підприємства* [Текст] / І.І. Цигилик, В.Ф. Морицан, О.М. Морицан // Економіка. Фінанси. Право. – 2009. – №10. – С. 22-24.
18. *Сотченко Ю.К.* Оплата праці та напрямки її вдосконалення в умовах економічної кризи [Текст] / Ю.К. Сотниченко // Держава та регіони. – 2008. – №6. – С.433 – 437.
19. *Тимош І. М.* Економіка праці : навч. посібн. / І. М. Тимош. – Тернопіль : Вид-во «Астон», 2001. – 347 с.
20. *Цимбалюк С.* Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні [Текст] / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2009. – №4. – С.16-22
21. *Чингос П. Т.* Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США. / П.Т. Чингос : пер. с англ. – М. : ВД «Вильямс», 2004. – 416 с.
22. *Шульга Н.В.* Сутність оплати праці, її форми і системи [Текст] / Н.В. Шульга // Проблеми формування ринкової економіки: міжвідомчий науковий збірник. / Відп. ред. О.О.Беляев. – К.: КНЕУ, 2002. – Вип. 10. – С.73-77.