

## ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Фісуненко П.А., Бойченко К.В.

Придніпровська державна академія будівництва та архітектури

Досліджено основні поняття заробітної плати, їх форми та системи оплати праці на підприємстві. Проаналізовано основні переваги та недоліки, пов'язані з використанням на практиці різноманітних форм оплати праці. Запропоновані шляхи вдосконалення оплати праці на підприємстві.

**Ключові слова:** заробітна плата, номінальна заробітна плата, реальна заробітна плата, відрядна і погодинна оплата праці.

**Постановка проблеми.** На сьогоднішній день проблема використання трудових ресурсів і оплати праці досить актуальна. Заробітна плата є найсильнішим мотиватором трудового потенціалу більшості населення і основним джерелом доходів працівників. Проте в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не може виконувати цих функцій, її рівень забезпечує не більш як 20% відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих зарплат праці і не викликає зацікавленості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності. Заробітна плата нині виконує інші функції; а саме: збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною заниження заробітної плати; забезпечення соціальних гарантій; збереження попереднього статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем; стримування інфляції (шляхом заборгованості із заробітної плати); перерозподіл зайнятих по сферах і галузях економіки; поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості; посилення мобільності робочої сили. Для того, щоб повернути заробітній платі її попередні функції, необхідно переглянути існуючі системи праці та підвищити ефективність керування заробітною платою.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження проблем організації заробітної плати,

визначення та шляхи її покращення здійснюють такі вчені: М. Г. Грецак [3, с. 228], Г. Куликов [5, с. 12], Мурашко [6, с. 435], Й. М. Петрович [7, с. 406], Н. М. Суліма [8, с. 466]. За дослідженнями цих вчених, доцільним буде при оплаті праці персоналу використання декількох систем оплати праці. Комбінуючи їх, таким чином, щоб дохід підприємства збільшувався, зберігаючи мотивація робітників підприємства.

**Мета статті.** Метою даної статті є розгляд проблем оплати праці та дослідження шляхів формування ефективної системи оплати праці на підприємстві.

**Виклад основного матеріалу.** Оплата праці має важливе значення як для працівників, для більшості з яких вона є основним джерелом доходів, так і для підприємства, оскільки частка заробітної плати в додатковій вартості досить вагома, витрати на оплату праці в сукупних витратах на виробництво продукції досить значні.

Прийнятий і введений у дію з травня 1995 року Закон України «Про оплату праці» [1] об'єднав у собі основні законодавчі норми, які стосуються стрижневого питання будь-якої економіки – заробітної плати. У даному документі є таке визначення заробітної плати:

«Оплата праці (заробітна плата) – винагорода, визначена, як правило, в грошовому вираженні,

яку відповідно до трудового договору, власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу» [1].

Розмір та виплата заробітної плати ґрунтуються на Конституції України, Законах України «Про оплату праці», «Про колективні угоди» та в інших законодавчих актах.

Заробітна плата працівника незалежна від виду підприємства, а визначається його особистим трудовим вкладом, складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, залежить від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками і максимальними розмірами не обмежується.

Розмір, порядок нарахування і виплат заробітної плати регулюються чинним законодавством України, відповідними указами і постановами, галузевими інструкціями.

Підприємства самостійно встановлюють форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників згідно із чинним законодавством.

Як соціально-економічна категорія заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, зростання продуктивності праці, скорочення витрат на виробництві, засобом перерозподілу кадрів у галузях народного господарства [8].

Основними видами оплати праці є номінальна і реальна заробітна плата.

Номінальна заробітна плата – сума грошей, яку отримують працівники за свою працю за певний проміжок часу (годину, день, місяць). У ринкових умовах в будь-які періоди і в різних районах країни ціни на товари різні, тому на однакову заробітну плату можна придбати різну кількість товарів. Точнішою характеристикою доходів працівників є реальна заробітна плата. Вона відображає сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуг, які може придбати працівник за номінальну заробітну плату [5]. Якщо ціни на товари зростають швидше ніж номінальна заробітна плата, то реальна заробітна плата знижується. Така ситуація має місце сьогодні в Україні [5].

У країнах з розвинутою ринковою економікою, таких як Англія, Франція, Голландія, питома вага заробітної плати в собівартості продукції становить близько 40–45%. В Україні цей показник впродовж останніх двох десятиріч змінювався в різних напрямках, втім, не досягаючи ніколи рівня розвинутих країн.

Реальна заробітна плата – засвідчує кількість товарів і послуг, які працівник може придбати за зароблену суму грошей, або «купівельна спроможність» номінальна.

Реальна заробітна плата залежить від продуктивності праці та цін на товари і послуги. Зростання номінальної заробітної плати не завжди приводить до зростання реальної, яка може і знизитися, якщо ціни на товари і послуги зростають швидше за її зростання.

Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання і послуги. Ця залежність виражається такою формулою:

$$I_{\text{реал}} = \frac{I_{\text{ном}}}{I_{\text{ц}}} \quad (1.1)$$

де  $I_{\text{реал}}$ ,  $I_{\text{ном}}$  – індекси відповідно реальної і номінальної заробітної плати;

$I_{\text{ц}}$  – індекс цін.

З вказаної залежності видно: якщо ціни на товари зростають швидше, ніж номінальна заробітна плата, то реальна заробітна плата знижується [2].

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороду та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інша грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актам норми [4].

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені законодавством, або які проводяться понад встановлені законодавством норми [2].

Основними функціями заробітної плати є:

– відтворювальна – заробітна плата забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації;

– стимулююча – оплата праці спонукає працівників до ефективних дій на робочих місцях;

– регулювальна – реалізує принцип диференціації рівня заробітної плати залежно від кваліфікації, складності праці і завдань, фаху;

– соціальна – спрямована на забезпечення однакової оплати праці за однакову роботу, тобто реалізацію принципу соціальної справедливості щодо одержуваних доходів.

Організація оплати праці на підприємстві – це один із найважливіших інструментів, що визначає взаємозв'язок міри праці і міри її оплати. Міру праці визначають кількісні та якісні аспекти, а міру оплати – прожитковий рівень як вихідний її елемент [3].

На сьогоднішній день в країні найчастіше застосовують дві основні форми заробітної плати – відрядну і погодинну. Кожна з них відповідає певній мірі кількості праці: перша кількості виробленої продукції, друга – кількості відпрацьованого часу [9].

На підприємствах найчастіше використовують дві форми оплати праці: погодинну і відрядну.

Погодинна форма оплати праці застосовується:

1. За умови, коли у робітника відсутня реальна можливість для збільшення випуску продукції, наприклад, якщо його виробіток обумовлений режимом роботи устаткування, продуктивністю машин і агрегатів.

2. Якщо результати праці робітника не можуть бути конкретно виміряні і кількісно виражені (налагодження верстатів).

3. Коли економічно недоцільно стимулювати зростання виробітку понад оптимально-передбачений технологічними параметрами, а також коли перевиконання цих норм може досягатися через порушення технологічних режимів і відповідно погіршення якості робіт, а відтак і продукції.

Погодинна форма оплати праці – передбачає оплату праці залежно від відпрацьованого часу і рівня кваліфікації. Ця форма має такі системи:

- пряма погодинна;
- погодинно-преміальна;
- система посадових окладів є різновидом погодинно-преміальної системи. За цією системою оплачується робота працівників, яка має стабільний характер.

За простої погодинної системи розмір заробітку визначається залежно від тарифної ставки робітника і кількості відпрацьованого часу.

Застосування почасової оплати праці доцільне, коли:

- кількісний результат процесу визначається машиною або машинною системою, і працівник не може безпосередньо впливати на його величину;
- результат праці не можна вимірювати кількісно і відповідно немає можливості встановити норми виробітку і розцінки або коли така робота є надто трудомісткою;
- якість результатів праці, а отже, і якість самої праці є визначальним чинником; кількісний результат особливого значення не має;
- робота є небезпечною для працівника;
- завантаження роботою нерегулярне і має імовірнісний характер [3].

Зазначені умови властиві багатьом видам діяльності. Передусім тим, що пов'язані з комплексно механізованими та автоматизованими процесами, потоковими лініями, обслуговуванням устаткування, виготовленням оригінальних чи унікальних виробів (наприклад, інструментів), сфери управління тощо.

Ефективнішою системою ж почасово-преміальною, за якою оплачується праця як основних, так і допоміжних робітників. За цією системою заробіток робітників нараховується не тільки за відпрацьований час, а й за досягнення певних кількісних і якісних показників. Кількісними показниками можуть бути відпрацьований час, виконання планових і нормованих завдань, а якісними – завдання продукції з першого подання, підвищення сортності продукції, економія сировини і т. д.

При застосуванні почасово-преміальної системи з нормованими завданнями робітники-погодинники преміюються за виконання установлених їм нормованих завдань.

У разі застосування цієї системи до кожного робітника доводиться конкретне змінне або місячне завдання і результати враховуються під час нарахування премій за даний період. Введення цієї системи супроводжується посиленням нормування праці, впровадженням технічно-обґрунтованих норм і нормативів чисельності.

В умовах становлення ринкової економіки, подальшої індивідуалізації заробітної плати, дедалі більшого поширення набуває контрактна (форма) система оплати праці [9].

Умови оплати праці та матеріального забезпечення укладається контракт. Визначається угодою сторін. Розміри виплат не можуть бути меншими, ніж передбачено чинним законодавством, угодами й колективним договором, і залежать від виконання умов контракту.

У контракті можуть також визначатися умови підвищення або зниження обумовленого сторонами розміру оплати праці, встановлення доплат і надбавок, премій, винагород за підсумками роботи за рік чи інший період, участі у прибутках підприємства, організації чи громадянина-підприємця [6].

Відрядна форма оплати праці передбачає залежність суми заробітку від кількості виготовлених виробів або обсягу виконаних робіт за певний проміжок часу.

Відрядна форма має такі системи:

- пряма відрядна;
- відрядно-преміальна;
- відрядно-прогресивна;
- непряма відрядна. Використовується при оплаті праці допоміжних робітників і підсобників;
- колективна система оплати праці (бригадна) (при використанні цієї системи спочатку розраховується заробіток всієї бригади як прямої відрядної системи, використовуючи бригадні розцінки);
- акордна система – передбачає встановлення розцінки не за одиницю виконаної роботи, а відразу на весь обсяг робіт із встановленням строку його виконання [7].

При відрядній оплаті праці величина заробітку визначається відрядною розцінкою за одиницю продукції (роботи) і кількістю останньої. Таким чином, ця форма заробітної плати стимулює передусім кількісний результат праці – її продуктивність. Чим більша продуктивність праці, тим вищий заробіток. При цьому затрати заробітної плати на одиницю продукції залишаються незмінними – на рівні відрядної розцінки.

Основні переваги відрядної заробітної плати полягають у тому, що, як уже зазначалося, вона забезпечує прямий зв'язок між оплатою праці та її кількісним результатом і за належних умов видається справедливою.

Важливо і те, що обчислення заробітку є методично простим і зрозумілим для кожного працівника.

Одноразово відрядна форма оплати праці має певні недоліки, які проявляються по-різному залежно від конкретних умов. До них належать:

- можливе послаблення уваги до якості продукції з боку виконавців технологічних операцій з метою спрямування всіх зусиль на кількісний аспект роботи;
- спокуса порушення оптимальних режимів технологічних процесів, їх надмірної інтенсифікації, недодержання регламенту обслуговування машин, техніки безпеки, що призводить до додаткових витрат;
- складна і трудомістка робота з нормування праці й встановлення норми виробітку і відрядних розцінок, спорадичне невдоволення робітників їх рівнем [3].

Отже, відрядна оплата праці потребує посиленого додержання режимів технологічного процесу, регламенту його обслуговування і якості продукції.

Відрядну оплату праці раціонально застосовувати за таких умов:

- можливе чітке кількісне вимірювання результатів праці та їх залежності від одного або кількох працівників (бригади);
- працівники мають можливість збільшити виробіток чи обсяг виконаної роботи (продукції);
- існує точний облік роботи кожного виконавця;
- є потреба на певній ділянці стимулювати підвищення продуктивності праці або збільшення обсягу продукції;
- на належному рівні організовано нормування праці [6].

Зазначені умови притаманні передусім процесам, де ручна праця відіграє істотну роль у їх здійсненні. Це, наприклад, ручні складальні роботи (не в системі регламентованих конвеєрів), обробка деталей на індивідуальних машинних робочих місцях, пошиття одягу, виконання інших масових робіт (переміщення вантажу, видобуток сировини) та ін. З підвищенням рівня механізації та автоматизації виробництва, машинної регламентації виробничого процесу і при відповідній зміні функцій робітників сфера застосування традиційної відрядної оплати праці звужується. Проте вона завжди залишається дійовим стимулюючим інструментом у безпосередній чи модифікованій формі в конкретних умовах діяльності підрозділів підприємства.

Як показує досвід, застосування почасової оплати праці у її простій формі (залежність заробітку лише від тарифної ставки і відпрацьованого часу) здебільшого не забезпечує належного стимулюючого ефекту, недостатньо орієнтує працівників на кінцеві результати праці. Тому на практиці відповідно до конкретних умов застосовуються модифіковані системи почасової оплати праці, створюються гібридні форми почасової і відрядної оплати, ретельніше враховуються рівень кваліфікації, якості та умови праці тощо.

Найбільш поширеними, досить ефективними і легко впроваджуваними є системи оплати праці, у яких прості форми почасової та відрядної зарплати доповнюються преміюванням. Показники й умови преміювання вибираються такими, щоб нейтралізувати певною мірою недоліки простих форм оплати праці й підвищити їх стимулюючу роль у певному напрямку. Показники преміювання визначають величину премії за певною шкалою, а умови є достатньою підставою для її виплати.

У виробничих підрозділах, у яких треба збільшити випуск продукції без погіршення її якості, преміювання здійснюється за кількісні показники, а якісні є умовою нарахування премії. На дільницях (у бригадах), де за умовами виробництва немає змоги збільшити обсяг продукції або це не потрібно, премії встановлюються за якісні показники. Однак для того, щоб підвищена увага до якості продукції не призводила до зменшення обсягу її виготовлення, підставою для преміювання можуть бути і кількісні показники. У тих випадках, коли в певному виробничому підрозділі потрібно чи економічно доцільно збільшувати обсяг продукції й одночасно є резерви підвищення її якості, преміювання здійснюється за кількісні та якісні показники.

## Список літератури:

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
2. Кодекс законів України про працю // Кодекс України. – 2002. – № 5.
3. Грецак М. Г. Внутрішній економічний механізм підприємства / М. Г. Грецак, О. М. Гребешкова, О. С. Коцюба // КНЕУ. – 2001. – С. 228.
4. Іляш О. І., Гринкевич С. С. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. – Київ: «Ліра-К». 2010. – 476 с.
5. Куликов Г. Підвищення реальної заробітної плати як провідний фактор мотивації праці в перехідній економіці України // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 6. – С. 12–17.
6. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу / М. І. Мурашко. – Київ: Знання, 2008. – 435 с.
7. Петрович Й. М. Економіка і фінанси підприємства / Й. М. Петрович, Л. М. Прокопишин-Рашкевич. – Львів: Магнолія, 2014. – 406 с.
8. Суліма Н. М. Економіка і фінанси підприємства / Н. М. Суліма, Л. М. Степасюк, О. В. Величко. – Київ: «ЦП «КОМПРИНТ», 2015. – 466 с.
9. Трененков Е. М. Організація оплати праці робітників та службовців. – М., 1986. – 175 с.

**Фисуненко П.А., Бойченко Е.В.**

Приднепровская государственная академия строительства и архитектуры

## ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

### Аннотация

Исследованы основные понятия заработной платы, их формы и системы оплаты труда на предприятии. Проанализированы основные преимущества и недостатки, связанные с использованием на практике различных форм оплаты труда. Предложены пути совершенствования оплаты труда на предприятии.  
**Ключевые слова:** заработная плата, номинальная заработная плата, реальная заработная плата, сдельная и повременная оплата труда.

**Phisunenko P.A., Boichenko K.V.**

Prydniprovsk State Academy of Civil Engineering and Architecture

## **WAYS OF IMPROVING WAGE IN THE ENTERPRISE**

### **Summary**

The basic concepts of wages, their forms and the system of labor remuneration in the enterprise are investigated. The main advantages and disadvantages associated with the use in practice of various forms of labor remuneration are analyzed. Ways to improve the payment of labor at the enterprise are suggested.

**Keywords:** wages, nominal wages, real wages, piece-rate and time-based wages.