

УДК 331.232

**Григор'єва О.В.***кандидат економічних наук, доцент  
Полтавського національного технічного університету  
імені Юрія Кондратюка***Шуткіна І.С.***студентка  
Полтавського національного технічного університету  
імені Юрія Кондратюка*

## ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

### APPLICATION OF MODERN SYSTEMS OF LABOUR REMUNERATION IN ENTERPRISES OF UKRAINE

#### АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена питанню застосування сучасних систем оплати праці на підприємствах. Метою дослідження є розгляд сучасних систем оплати праці, що практикуються у зарубіжних країнах. Для досягнення мети було розглянуто сучасні форми і системи оплати праці, що застосовуються на підприємствах розвинутих країн, проведена аналогія, та висвітлено можливості із застосуванням систем оплати праці на вітчизняних підприємствах.

**Ключові слова:** оплата праці, форма оплати праці, система оплати праці, тарифна ставка, виробіток.

#### АННОТАЦИЯ

Статья посвящена вопросам использования современных систем оплаты труда на предприятиях. Целью исследования является рассмотрение современных систем оплаты труда, которые практикуются в зарубежных странах. Для достижения цели были рассмотрены современные формы и системы оплаты труда, которые используются на предприятиях развитых стран, проведена аналогия, и рассмотрены возможности использования систем оплаты труда на отечественных предприятиях.

**Ключевые слова:** оплата труда, форма оплаты труда, системы оплаты труда, тарифная ставка, выработка.

#### ANNOTATION

The article is devoted to the question of application of the modern systems of labour remuneration in enterprises. The research aims at consideration of the modern systems of remunerations of labour practiced in foreign countries. To accomplish the goal, modern forms and systems of labour remunerations, which are used on the enterprises of the developed countries, were considered. An analogy is made and possibilities of application of the systems of labour remuneration in domestic enterprises are reflected.

**Keywords:** labour remuneration, form of labour remuneration, system of labour remuneration, tariff rate, production.

**Постановка проблеми.** Оплата праці є одним з ключових аспектів соціально-економічного життя кожної держави. Ефективна оплата праці забезпечує як підвищення результативності виробництва, так і зростання добробуту людей.

Оплата праці є важливою складовою ринкових відносин. Вона є багатоаспектною категорією, яка займає значну роль в житті суспільства. З одного боку, оплата праці є основним джерелом доходу працівників, тому її величина характеризує рівень добробуту людини. А з іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак, безпосередньо впливає на

темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

У наш час в Україні більшість систем оплати праці, що використовуються на підприємствах, морально застаріли. Вони не враховують специфіки підприємства, заробітна плата досить часто не відповідає займаній посаді, тому питання застосування сучасних систем оплати праці є актуальними.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Проблеми, пов'язані із формами організації оплати праці, висвітлюються в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених, а саме: А.В. Базилюка, Д.П. Богині, Є.І. Бойко, С.Й. Вовканича, В.М. Данюка, Г.А. Дмитренка, А.В. Каліни, М.І. Карліна, А. Маршалла, Дж.М. Кейнса, П. Самуельсона, В. Майєра, А. Маслоу, К.Р. Макконелл, Е. Мейо та ін. Проте, незважаючи на велику кількість досліджень, проблеми ефективності оплати праці не втрачають своєї актуальності та необхідності подальшого детального вивчення, тому що повинні відповідати сучасному стану та тенденціям розвитку економіки, що є динамічним процесом, який постійно перебуває під впливом як об'єктивних так і суб'єктивних чинників.

**Мета статті.** Дослідження сучасних систем оплати праці, що застосовуються на підприємствах розвинутих країн, та можливостей їх застосування на підприємствах України.

**Виклад основного матеріалу.** Ефективність оплати праці обумовлена результатами живої праці, що має своє вираження у фактичному обсязі виготовленої продукції, виконаних роботах або наданих послугах. В той же час багато функцій, що виконуються працівниками підприємств та організацій, не мають реального втілення в матеріальний результат, а є частиною загальної роботи підприємства по досягненню запланованого результату. У цих умовах кращий механізм управління персоналом – це методи матеріального стимулювання, основна частина яких пов'язана безпосередньо з оплатою праці, тобто отриманням «живих» грошей.

Нові підходи до оплати праці й стимулювання її ефективності передбачають поступовий перехід від традиційних систем та їх заміну на оплату праці, яка складається з двох компонентів: базової ставки і додаткових стимулюючих виплат, що залежать від індивідуальних результатів та або ефективності роботи підрозділу або компанії [1].

У західних фірмах в даний час спостерігається тенденція до індивідуального встановлення заробітної плати, яка зводиться до:

- визначення певного розміру мінімального річного заробітку кожному працівнику з урахуванням усіх винагород;
- неоднакового підвищення заробітної плати у межах пропонованого приросту її загальнофонду;
- відмови від індексації у зв'язку із зростанням цін;
- врахування при визначенні персональних надбавок персональних заслуг працівників, а не їх стажу;
- регламентацію процедури урахування заслуг [2, с. 154].

На відміну від вітчизняних найбільш застосованих форм і систем оплати праці, а відтак, й матеріальної мотивації (відрядна, погодинна форми та їх системи) на підприємствах зарубіжних країн в управлінні матеріальною мотивацією застосовуються принципово інші форми й системи оплати праці працівників підприємств, найбільш розповсюдженими серед яких є наступні.

Диференціальні системи заробітної плати, які передбачають застосування підвищених тарифних ставок (розцінок) для оплати праці працівників, які виконують і перевиконують високі норми. Невиконання норм оплачується по зниженим ставками (розцінками). Ця система є подібною до відрядно-прогресивної, яка застосовується на підприємствах України, але без застосування регресивних розцінок, у разі не виконання запланованого або нормативного обсягу робіт.

Емпіричні системи заробітної плати, що передбачають коригування тарифної ставки при зростанні рівня виконання норм.

Комбіновані системи оплати праці, які поєднують у собі відрядну та погодинну форми оплати праці, при цьому заробітна плата складається з постійної та змінної частин.

Однофакторні системи заробітної плати передбачають зміну рівня заробітної плати в залежності тільки від одного фактору – виробітку. Вони застосовуються на підприємствах з низьким рівнем механізації і з високою питомою вагою ручної праці.

Багатофакторні системи заробітної плати являють собою різновид погодинної і відрядної оплати праці, які застосовуються у високо механізованих виробництвах та передбачають застосування технологічних надбавок до норми часу і спрямовані на підвищення інтенсивності праці працівника.

Відрядно-прогресивні системи, які побудовані таким чином, що, починаючи з певного рівня виробітку 100% і вище (норма) робочий оплачується за підвищеною тарифною ставкою, які мають своє застосування й на підприємствах України [5].

Всі ці системи оплати праці мають на меті підвищення вмотивованості працівника та направлені на зростання результативності живої праці. Головним при цьому стає необхідність розрахунку граничної межі, яка співвідносила зростання продуктивності праці та збільшення заробітної плати.

Наступні системи оплати праці пов'язані з іменами їх авторів – розробників, мають цілком визначену сферу свого застосування та ґрунтуються на наступних положеннях.

Оплата праці за системою Тейлора передбачає застосування диференційованої відрядної ставки, яка при невиконанні норм складає 0,8 базової величини, при виконанні та перевиконанні величина ставки коливається від 1,1–1,3 базового рівня оплати праці.

При застосуванні системи Мерика в оплаті праці персоналу підприємства застосовуються наступні підходи: при виконанні завдань до 60% працівнику загрожує звільнення; при виконанні завдання на 61–83% працівник одержує базову ставку оплати праці; виконання завдання від 81 до 100% ставка збільшується в 1,1 рази, більше 100% виконання норми – 1,2 базової ставки.

Система Гантта передбачає комбінування погодинної й відрядної форм оплати праці, які застосовуються залежно від досягнутого рівня продуктивності праці. При виконанні завдань менше 100% застосовується погодинна оплата за низькими ставками; при перевиконанні – відрядна оплата за підвищеною ставкою. Треба зазначити, що подібна система оплати праці на вітчизняних підприємствах застосовується при оплаті праці допоміжних та обслуговуючих робітників, праця яких впливає на результативність основних робітників, що виготовляють продукцію (непряма відрядна оплата праці), при цьому чим вищою буде продуктивність праці основних працівників, тим більшу плату праці отримує допоміжний або обслуговуючий робітник.

При використанні системи оплати праці Хелсі заробіток складається із двох частин: першу визначає фіксована погодинна ставка і фактично відпрацьований час, другу – відрядний підробіток або премія за те, що фактичні затрати праці були менші за нормативні. Величина відрядної оплати визначається на базі тарифної ставки з урахуванням коефіцієнту, який враховує частку зекономленого часу, який оплачується додатково в межах від 0,3 до 0,7 базової оплати.

Система Бедо враховує кожен робочу хвилину, яка називається «точкою». Працівник, крім основної заробітної плати, одержує винагороду,

яка визначається як добуток 0,75 кількості точок, виконаних працівником за годину, на 1/60 погодинної ставки.

Система Роурена передбачає, що на виконання роботи встановлюється певна норма часу, і гарантується погодинна ставка, якщо працівник не виконує норми. Винагорода складає частку погодинної ставки, рівну частці часу, яку й було зекономлено. Її розмір залежить від приросту продуктивності праці, який визначається як різниця між фактичним і нормативним часом. Таким чином, це погодинна оплата за фактично відроблений час плюс процент від цієї оплати.

Система оплати праці Варта не гарантує використання тарифної ставки при перевиконанні норми. Величина заробітної плати визначається шляхом множення тарифної ставки на квадратний корінь з добутку нормативного і фактичного часу.

Система Сканлона визначає основним показником преміювання зниження зарплатомісткості продукції за рахунок економії заробітної плати порівняно з нормативною величиною. Якщо витрати на заробітну плату були нижче нормативної величини, то формується преміальний фонд у розмірі 75% економії, з яких 20% спрямовуються на виплати у «скруті» часи, тобто при відсутності економії. Якщо такого не відбувається, то цей резерв розподіляється в кінці року. Розподіл преміального фонду здійснюється пропорційно партисипативній заробітній платі (включаючи оплату працівників, які знаходяться на випробуванні, виплати за відпустки, святкові дні, відсутність на роботі за особистими мотивами). Середній процент вираховується як відношення суми преміального фонду партисипативної зарплати до загального фонду оплати праці.

Система оплати праці Раккера передбачає виплату колективних премій за зниження частки витрат на оплату праці в структурі додаткової вартості, яка розраховується як середня величина за останні 3–7 років [6].

Характерною особливістю сучасних систем оплати праці на Заході є значне поширення системи заохочення за впровадження різноманітних нововведень. Так, більшість західноєвропейських фірм формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, але їх розмір залежить від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки у загальному обсязі виробництва. Причому розумова праця оплачується вище, ніж фізична. За даними спеціальних досліджень, заробітна плата працівників розумової праці у середньому перевищує заробітну плату робітників: у Німеччині – на 20%, в Італії і Данії – на 22%, у Люксембурзі – на 44%, у Франції та Бельгії – на 61% [3, с. 30].

До особливостей Німецької системи оплати праці на колективно-договірному рівні слід віднести індексацію заробітної плати у залежності

від галузі, яка визначається на рівні міжгалузевих тарифних угод.

Характерними рисами Шведської моделі оплати праці є діяльність профспілок, завдяки яким досягнута найменша у світі диференціація між доходами низькооплачуваних і високооплачуваних категорій працівників. Зниженню диференціації сприяє також податкова політика держави, відповідно до якої після сплати податків співвідношення доходів між будь-якими категоріями населення не перевищує 1:3.

Французька система оплати праці має розширене використання накопичувального преміювання (за підсумками роботи працівника і підприємства за один, три, п'ять років). Тут проводиться планування й узгодження загального розміру фонду оплати праці з профспілками, а також здійснюється індексація заробітної плати після узгодження з профспілками.

На підприємствах країн ЄС широкого розповсюдження набула індивідуальна оплата праці, яку слід використовувати як при регулярній оцінці досягнень персоналу (рейтинг працівників, безтарифні системи), так і за допомогою особливої структури тарифної системи («плаваючі» розряди) [4, с. 157].

Ефективність застосування системи матеріального стимулювання персоналу в Австралії була досягнута завдяки впровадженню нових форм і систем заробітної плати. Структура загальної моделі оплати праці включає: основну заробітну плату (оклад); змінну частину, що включає додаткову винагороду у вигляді бонусу, відрядну оплату, оплату за понаднормовий час і надбавки; забезпечення на старість; асигнування на відпустку, страхування, особистий транспорт і житло.

Зростання заробітної плати на підприємствах Австрії залежить від трьох основних факторів: продуктивності праці, стажу роботи і віку працівника, що, власне, притаманне й для українських підприємств [7, с. 72–73].

Японська система оплати праці ґрунтується на залежності величини заробітної плати від віку і трудового стажу працівника, тобто має силу так звана «політика довічного найму». Використовуються дві тарифні ставки: особиста (на основі стажу та віку працівників) і трудова (залежно від кваліфікації та результативності праці). В даний час величина заробітної плати на 40% визначається стажем роботи в компанії. Крім того, велике значення в оплаті праці працівників підприємств Японії надається додатковим виплатам.

Оплата праці в США заснована на компетенції працівника, підвищеній увазі до його здібностей і його постійного розвитку, що особливо важливо в умовах економіки, заснованої на знаннях. До основних видів додаткової оплати праці в США відносять: премії залежно від отриманого прибутку підприємства, компенсаційні виплати при виході на пенсію, доплати за підвищення кваліфікації та стаж роботи,

продаж працівникам акцій компаній, преміювання на свята, тринадцята зарплата. Значну роль відіграє преміювання за раціоналізацію та винахідництво. Крім грошової винагороди, поширені пільги і безкоштовні послуги з фондів соціального споживання [8].

**Висновки.** Підприємствам України можна багато запозичити з зарубіжної практики. Основною тенденцією розвитку систем оплати праці на вітчизняних підприємствах повинен виступати поступовий перехід від традиційних відрядних та погодинних систем оплати до відрядно-преміальних та багатofакторних, диференційованих систем, а також систем колективного преміювання та участі в прибутку.

На сьогоднішній день складні економічні умови, певна дестабілізація економіки та її грошової одиниці змушують підприємства шукати шляхи зростання ефективності діяльності, у тому числі й оплати праці своїх працівників. У цих умовах заробітна плата повинна використовуватися як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва.

Удосконалення системи оплати праці повинно відбуватися в результаті оцінки величини робочої сили, в основі якої лежить вартість життєвих благ і послуг, необхідних для нормального життя працівника і членів його сім'ї, проте підвищення заробітної плати повинно природно ґрунтуватися на підвищенні продуктивності праці.

Оплата праці являється однією із основоположних категорій будь-якої економічної системи, а її розмір становить для найманого робітника той базис, на якому тримається його

життя, мало того, визначається його якість та вагомість. Для самого ж капіталіста оплата праці – це його витрати, але її якість та продуктивність становить джерело його доданої вартості. Тому підприємство повинно застосовувати такі форми та системи оплати праці, які б стимулювали персонал до саморозвитку та мотивації. Крім того, реалізація таких форм повинна виходити з середовища функціонування самого підприємства, із конкретного підрозділу підприємства, конкретної посади.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Ратне Г. Современные системы оплаты труда / Г. Ратне [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/management/people/motivation>.
2. Крушельницкая О. Управление персоналом: [учеб. пособ. для студ. выс. учеб. зав.] / О.В. Крушельницкая, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор. – 2003. – 295 с.
3. Брезницька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах / К.Ф. Брезницька // Управління розвитком. – 2011. – № 8 (105). – С. 30–31.
4. Матюх С.А. Західноєвропейський досвід організації оплати праці / С.А. Матюх // Вісн. ТУП. – 2003. – Ч. 2. – № 6. – С. 155–160.
5. Кокорев В. Мотивация в управлении: [курс лекцій] / В. Кокорев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://diplomart.ru/library/l0012-0132-0700.html>.
6. Управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ukrreferat.com/lib/manag/upravlinnya\\_personalom/17.htm](http://www.ukrreferat.com/lib/manag/upravlinnya_personalom/17.htm).
7. Данюк В.М. Грейдинг у системі управління персоналом / В.М. Данюк, О.О. Чернушкіна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 4. – С. 70–73.
8. Волгин Н.А. Современные модели оплаты труда: методика и рекомендации по внедрению: [учебник] / Н.А. Волгин. – М.: КНОРУС. – 2002. – 560 с.