

**Яцук Юлія Ігорівна**  
Житомирський державний  
технологічний університет  
Науковий керівник:  
ст. викл. Мельничук О.П.

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ПІДПРИЄМСТВА**

*Розглянуто проблеми організації оплати праці в умовах підприємства*

У сучасному суспільстві будь-яке реформування економіки проводиться в цілях людини, для поліпшення її добробуту. З цієї причини сучасні концепції соціально-економічного розвитку виділяють сферу управлінської діяльності, пов'язаної з регулюванням доходів населення, і тієї частини, що пов'язана з трудовою діяльністю (тобто з оплатою праці, заробітною платою).

В силу зазначеного, на державному рівні, у кожній галузі, у кожному регіоні, на окремих підприємствах (організаціях, фірмах) виникає необхідність у виробленні власної політики доходів (і заробітної плати). В ній повинні враховуватися інтереси різних груп працівників і власників, передбачається ефективна система зайнятості населення і винагороди за працю, заходи для соціального захисту працівників, механізми підтримки доходів на певному рівні.

Проблема оплати праці – одна з ключових в українській економіці. Від її успішного рішення багато в чому залежить підвищення ефективності виробництва, зростання добробуту людей, а також формування сприятливого соціально-психологічного клімату у суспільстві.

В умовах переходу до системи ринкового господарювання відповідно до змін в економічному і соціальному розвитку країни істотно змінюється політика в області оплати праці, соціальній підтримці і захисту працівників. Складаються нові відносини між державою, підприємством і працівником з приводу організації праці. Багато функцій держави по реалізації цієї політики передано безпосередньо підприємствам, що самостійно встановлюють форми, системи і розміри оплати праці, матеріальне стимулювання її результатів. Перехід на ринкові відносини вніс зміни у форми регулювання трудових відносин. Тепер безпосередньою юридичною формою регулювання трудових відносин є тарифні угоди і колективні договори.

Поняття „заробітна плата” наповнилося новим змістом і охоплює усі види заробітків (а також різні премії, доплати, надбавки і соціальні пільги), нарахованих у грошовій і натуральній формі (незалежно від джерел фінансування), включаючи грошові суми, нараховані працівникам відповідно до законодавства за невідпрацьований час (щорічна відпустка, святкові дні і т.д.).

Поглиблення ринкових відносин вимагає розробки і практичної реалізації дієвого механізму формування і використання фонду оплати праці, який би забезпечив стабілізацію доходів працівників і був достатнім для розширеного відтворення робочої сили.

В нових умовах рішення проблем в області оплати праці неможливо без розвинутих механізмів соціального партнерства. У площині реформування заробітної плати знаходиться і проблема державних соціальних стандартів, що представляють нормативні показники рівня життя і соціального розвитку, що використовуються як цільові орієнтири в практиці державного керування процесами економічного і соціального розвитку.

Нові системи організації праці і заробітної плати повинні забезпечити співробітникам матеріальні стимули. Ці стимули можуть бути задіяні найбільш ефективно при твердій індивідуалізації заробітної плати кожного працівника, тобто при впровадженні безтарифної гнучкої моделі оплати праці, при якій заробіток працівника знаходиться в прямій залежності від попиту на вироблену ним продукцію і виконані інформаційні послуги, від якості і конкурентоспроможності виконаних робіт і, звичайно, від фінансового стану суспільства, в якому він працює.

Правове поле – це чинні законодавчі та нормативні документи, що регулюють оплату праці в Україні.

В умовах переходу України до ринкової економіки й водночас в умовах економічної кризи, спаду виробництва, зниження продуктивності праці, звільнення значної кількості працівників відбуваються значні зміни в організації праці та її оплати. У процесі розробки теоретико-методологічних засад механізму оплати праці на підприємстві формуються такі висновки наукового та практичного спрямування:

1. Заробітна плата – це найважливіша соціально-економічна категорія, що є головним джерелом формування грошових доходів робітників у ринковій економіці. Виражаючи відносини між різними об'єктами ринкової економіки, вона одночасно є формою розподілу по праці і ціною робочої сили. Її середній розмір у цілому по країні визначається рівнем економічного та соціального розвитку суспільства. Чим вище останній, тим, як правило, і вище ставки заробітної плати, а отже вищий і загальний її рівень.

Заробітна плата є формою винагороди за працю та важливим стимулом працівників підприємства. Для роботодавців заробітна плата є витратами виробництва, і він прагне їх мінімізувати. А для працівника є головною та основною статтею його особистого доходу, засобом підвищення рівня добробуту його самого та членів його родини.

В основу організації оплати праці покладені наступні основні принципи праці залежно від кількості та якості праці: диференціація заробітної плати залежно від кваліфікації працівника, умов праці; темпи росту продуктивності праці повинні бути вищі за темп росту середньої заробітної плати.

2. Організація заробітної плати визначається трьома елементами: тарифною системою, нормуванням праці і формами та системами оплати праці. Тарифна система, яка є основою організації оплати праці, включає в себе тарифну сітку, тарифну ставку і тарифно-кваліфікаційні довідники.

Нормування праці включає два показники: норму виробітку і норму часу. Норма виробітку встановлює кількість одиниць продукції, яка повинна бути виготовлена за одиницю часу; норма часу – час, необхідний для виконання роботи

в певних умовах.

Існують такі форми оплати праці – погодинна і відрядна. При погодинній заробіток залежить від кількості відпрацьованого часу і тарифної ставки (зарплата за одиницю часу); при відрядній – від кількості виробленої продукції і розцінок (зарплата за одиницю продукції) на неї.

По змішаній формі заробітна плата всіх працівників від директора до робітника на підприємстві представляє собою частку працівника у фонді оплати праці або всього підприємства, або окремого підрозділу. В цих умовах фактичний заробіток кожного працівника залежить від кваліфікаційного рівня працівника, коефіцієнта трудової участі та від фактично відпрацьованого часу.

3. Сьогодні підприємства самостійно встановлюють форми, системи та розміри оплати праці, а державні тарифні ставки служать орієнтиром у процесі організації оплати праці. Система оплати повинна створювати у людей почуття впевненості та захищеності, включати діючі засоби стимулювання та мотивації, забезпечувати процес відтворення витраченої енергії.

Щоб підвищити стимулюючу роль форм оплати праці, використовують її різновиди – системи заробітної плати. Серед багатьох систем заробітної плати можна виділити традиційні – прості, преміальні, прямі й непрямі, індивідуальні і колективні, а також нові системи. Залежно від показників оцінки трудового внеску працівників системи можуть бути прості або преміальні. За характером впливу на результат праці системи поділяються на прямі і непрямі (опосередковані). Залежно від оцінки результатів праці розрізняють системи оплати праці колективні, що ґрунтуються на оцінці колективної праці, та індивідуальні, які ґрунтуються на оцінці результатів праці кожного окремого працівника. Цей поділ умовний, оскільки і традиційні системи удосконалюються, модифікуються. До нових систем відносять гнучку, безтарифну, контрактну, багатofакторні системи тощо.

4. Відносини, що пов'язані з оплатою праці на підприємствах, регулюються законодавчою базою України. Основою законодавчої бази України з оплати праці на підприємстві є Закон України „Про оплату праці”. Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники.

Для вирішення проблем, які виникають на підприємстві, необхідно здійснити наступні заходи для удосконалення оплати праці:

- створити нові системи організації праці і заробітної плати, які б забезпечували співробітникам матеріальні стимули. Ці стимули можуть бути задіяні найбільше ефективно при твердій індивідуалізації заробітної плати кожного працівника, тобто при впровадженні безтарифної, гнучкої моделі оплати праці, при якій заробіток працівника знаходиться в прямій залежності від попиту на вироблену їм продукцію і виконуваних інформаційних послуг, від якості і конкурентоспроможних виконуваних робіт;

- створити диференційовану систему оплати праці: засновані на використанні традиційної тарифної системи (твердої), і гнучкого підходу до визначення розміру заробітку, коли заробітна плата працюючого залежить від зміни деяких факторів (якості праці, відносини до неї, підвищення кваліфікованого рівня), що впливають на її розмір. За безтарифною системою заробіток буде залежати від кінцевих результатів;

- основна заробітна плата пропонується визначати по багаторівневій тарифній ставці з „плаваючим” чи фіксованим базовим рівнем. Такою системою передбачається можливість зміни тарифу в залежності від трудових досягнень колективу (наприклад, зменшення собівартості продукції завдяки економії сировини і матеріалів, підвищення продуктивності праці, зменшення щодо постійних витрат у результаті збільшення випуску продукції), можливостей підприємства і цілей, що коштують перед ними на визначеному етапі, а також індивідуальних здібностей кожного трудящого;

- застосовувати таку систему оплати праці яка передбачає виплату бонусів адмінперсоналу за певні нововведення в виробничий процес;

- можливо застосувати не місячну, а погодинну або денну мінімальну заробітну плату, на самому підприємстві, що дозволить оплачувати фактичний відпрацьований час з врахуванням виконання норм праці, але при цьому не повинна бути меншою за мінімальну зарплату.

Підсумовуючи вищесказане з приводу організації оплати праці, потрібно, в першу чергу, звертати увагу на заробітну плату як соціально-економічну категорію, що належить до найскладніших категорій економічної науки, аналіз якої вимагає комплексного підходу. Вона, з однієї сторони, є джерелом доходів для найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх родин, з іншої сторони, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства. Відмінності у визначеннях сутності заробітної плати обумовлені специфікою соціально-економічних відносин на кожному етапі розвитку суспільства.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Ушенко Н.В. Напрями відтворення людського капіталу та їх вплив на економічний розвиток країни / Н.В. Ушенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – №9 (88).
2. Бобух І. Диспропорції нагромадження людського капіталу: взаємний вплив і шляхи мінімізації / І. Бобух // Економіст. – 2009. – №7.
3. Шапуров О.О. Людський капітал як фактор економічного зростання / О.О. Шапуров // Держава та регіони. – 2008. – №1.