

ФОРМИ ТА СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ВІТЧИЗНЯНІ ПРОБЛЕМИ ТА ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД

Оплата праці – одна з найважливіших категорій у системі умов праці. Тому підходи до економічних питань оплати праці необхідно розглядати через дослідження об'єктивних реальних суспільних відносин. Саме соціально- економічні аспекти дозволяють розкрити ті проблеми, які спостерігаються в сучасних умовах в Україні у сфері оплати праці, і запропонувати ефективні засоби та форми їх вирішення. В Україні існує низка проблем у системі організації заробітної плати: розміри зарплати практично відірвані від кінцевих результатів праці працівників і підприємств; недосконала диференціація оплати праці; не визначена роль мінімальної зарплати. Усі названі проблеми загострила платіжна криза, яка призвела до заборгованості з виплати зарплати на багатьох підприємствах.

На даному етапі розвитку економіки Україна хоче зрівнятися з країнами з розвинутою ринковою економікою, у яких широко застосовуються зовсім інші форми й системи оплати праці, найрізноманітніші системи матеріального заохочення працівників і стимулювання їх щодо підвищення результативності діяльності. Тому дослідження питання, форм і систем оплати праці в Україні та зарубіжних країнах, їх порівняння, дослідження позитивних та негативних сторін у використанні тієї чи іншої системи є досить актуальним. Щоб використати найбільш ефективну систему оплати праці, необхідно дослідити як вітчизняні системи оплати, так і досвід зарубіжних країн. В Україні найчастіше застосовують дві основні форми заробітної плати – відрядну й погодинну, які, у свою чергу, поділяються на системи [1]. Відрядною називається така форма оплати праці, при якій заробітна плата працівнику нараховується за кількість продукції (робіт, послуг), яку було вироблено у встановлений час. Відповідно відрядна система оплати праці поділяється на пряму та непряму. За прямої відрядної системи розмір заробітної плати залежить від результатів роботи кожного працівника, а непряму відрядну систему застосовують для матеріальної винагороди допоміжних працівників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників. При цьому їх заробіток залежить від результатів роботи робітників- відрядників, яких вони обслуговують. Відрядно-преміальна система оплати праці полягає в тому, що працівнику, крім заробітку за прямою відрядною системою, нараховується премія за виконання (чи перевиконання) певних кількісних і якісних показників. При відрядно-прогресивній системі оплати праці заробіток працівника визначається за виконанням норми виробітку, як і при прямій відрядній оплаті, тобто за встановленими розцінками. При перевиконанні установленої норми прогресивно збільшуються доплати до основної відрядної розцінки.

При колективній системі оплати праці заробітна плата розраховується з урахуванням виробленої продукції. Заробіток кожного члена бригади визначається з урахуванням кількості відпрацьованих годин та його кваліфікації. За прямої погодинної системи оплати праці розмір заробітку визначається залежно від тарифної ставки працівника та кількості відпрацьованого ним часу за визначений період. За погодинно-преміальною системою оплати праці заробіток працівнику нараховується не тільки за відпрацьований час, але й за досягнення певних кількісних і якісних показників. До кількісних показників належать понаднормово відпрацьований час, виконання позапланових і понадпланових завдань, а до якісних – підвищення якості певного виду продукції, економія сировини, матеріалів, дотримання технологічних вимог тощо. Погодинно-прогресивна система базується на оплаті праці за виконання нормативних завдань. Тобто кожен працівник виконує конкретний обсяг робіт (у штуках, нормо-годинах), а результат виконання цих робіт враховується під час нарахування тарифного приробітку. Колективно-погодинна система оплати праці базується на колективному фонді оплати праці, який заробляється членами бригади спільно, залежно від кількості відпрацьованого часу, певних показників преміювання, а потім з допомогою конкретного методу розподіляється між працівниками [1].

У зарубіжних країнах набули поширення такі форми й системи оплати праці.

Диференційовані системи заробітної плати. Передбачається застосування тарифних ставок (розцінок) для оплати праці співробітників, що виконують і перевиконують встановлені норми. Оплата праці співробітників, які не виконують ці норми, провадиться за зниженими ставками (розцінками). Емпіричні системи заробітної плати припускають підвищену оплату праці за скоригованою тарифною ставкою за умови виконання норм. Відрядно-регресивні системи. Побудовані таким чином, що, починаючи з певного

рівня виробітку, 100% і вище (норма) праця робітника оплачується за підвищеною тарифною ставкою. Комбіновані системи являють собою поєднання диференційованих та відрядно-регресивних систем. Особливість полягає в тому, що встановлюється певний рівень вироблення, при досягненні якого тарифна ставка працівника підвищується. Одноразові системи заробітної плати передбачають зміну рівня заробітної плати залежно тільки від одного чинника – вироблення. Набули поширення на підприємствах з низьким рівнем механізації і з високою питомою вагою ручної праці. Багатофакторні системи заробітної плати є різновидом погодинної і відрядної оплати праці, які застосовуються у висококомбінованих виробництвах. Всефакторні системи заробітної плати. Передбачають застосування технологічних надбавок до норми часу і спрямовані на підвищення інтенсивності праці працівника [2].

Також відомі системи оплати праці, що отримали назву за іменами авторів: система оплати праці Тейлора, система оплати праці Мерріка, система оплати праці Ганта, система оплати праці Емерсона, система оплати праці Барта, система оплати праці Роуена, система оплати праці Хелсі, система оплати праці Бедо. Системи Тейлора, Мерріка і Ганта є різновидами диференційованих систем.

Так, в основі системи Фредеріка Тейлора лежить положення про те, що для ефективної роботи підприємства необхідно створити систему управління, за якої забезпечувалося б максимальне зростання продуктивності праці при найменших видатках. Серед найважливіших принципів наукової організації праці Тейлора виділяються такі, як спеціалізація праці та розподіл відповідальності між робітниками й керуючими. Ці принципи стали основою проповіданої Тейлором функціональної структури організації, яка б змінила пануючу тоді лінійну структуру. Іншими словами, Тейлор стверджував, що для підвищення заробітної плати і зниження витрат він рекомендував кожному працівникові: по можливості доручати таку роботу, яку він спроможний виконувати і яка б максимально відповідала його умінням і можливостям; стимулювати кожного працівника, щоб його виробіток досяг рівня кращого працівника того ж розряду; працівникам, які досягли найвищої продуктивності праці, доплачувати залежно від характеру роботи надбавку від 30 до 100 % порівняно із середнім заробітком працівників того ж самого розряду. При системі Тейлора залежно від часу, що витрачається на виготовлення одиниці виробу, встановлюється різний коефіцієнт зміни погодинної тарифної ставки: менше одиниці (зазвичай 0,8) при виробленні до 100 % норми та більше одиниці (зазвичай 1,1-1,3) – при виконанні й перевиконанні норми. Та все ж в його системі були недоліки, оскільки він був упереджений, що поведінка працівника як об'єкта управління зумовлюється тільки економічними мотивами, але не враховуються психологічні аспекти та фізіологічні фактори продуктивності праці. Залежність оплати праці від норм виробітку по суті була неправильною, тому що штрафувалися як слабкі, так і середні працівники.

Система оплати праці Мерріка дещо видозмінює систему Тейлора застосуванням не двох, а трьох ставок: виокремлюються ставки для новачків та працюючих із середньою продуктивністю. Найнижча ставка використовується при виконанні норми до 83 %, друга – у межах від 83 до 100 %, третя – від 100 % і більше. При виробленні від 83 до 100 % основна (базова) ставка підвищується на 8–10 %, а при виробленні понад 100 % норми підвищувальний коефіцієнт становить 1,20 (20 %). Ця система багато в чому подібна до системи Тейлора. Генрі Гант був учнем Ф. Тейлора і розглядав людський фактор як один із провідних факторів в промисловості та переконував, що працівнику повинна бути надана можливість знайти не лише джерело існування, але й задоволення. Передбачалося застосування одночасно змінної і відрядної системи, які, у свою чергу, застосовувалися залежно від рівня продуктивності праці. Так, при виконанні завдання менше ніж на 100 % застосовувалася погодинна оплата за низькими ставками, а при перевиконанні – відрядна оплата праці за підвищеною оцінкою.

Отже, у період коли Україна прагне вступити в європейську спільноту, їй треба переглянути та вирішити багато питань, які вона успадкувала і які не змінювалися з періоду Радянського Союзу. Насамперед це стосується системи оплати праці.

Список літератури:

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально- трудові відносини : підручник / О.А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – Київ, 2011. – 390 с.
2. Штик, Ю. В. Організація оплати праці на підприємстві в сучасних умовах економічного розвитку України / Ю.В. Штик // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2014/1. – №1. – С. 256–259.