

УДК 331.221.1Н. О. БОЖОК^{1*}, Н. В. БАЛАНОВИЧ¹

^{1*}Каф. «Облік, аудит та інтелектуальна власність», Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна, вул. Лазаряна, 2, Дніпропетровськ, Україна, 49010, тел. (056) 373-15-69, ел. пошта gaiduk-natalya@mail.ru

¹Каф. «Облік, аудит та інтелектуальна власність», Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна, вул. Лазаряна, 2, Дніпропетровськ, Україна, 49010, тел. (056) 373-15-69, ел. пошта natalikasya@mail.ru

ДОСЛІДЖЕННЯ ПИТАННЯ ФОРМ ТА СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Мета. Робота присвячена дослідженню та аналізу сучасних форм та систем оплати праці, які застосовуються у вітчизняному та зарубіжному досвіді. **Методика.** При розгляді системи оплати праці запропоновано застосовувати системи, які орієнтовані на підвищення мотивації працівника. **Результати.** У роботі виконано аналіз систем оплати праці, виявлено їх недоліки та розглянуто закордонні системи оплати праці, які можуть більш ефективно замінити існуючі. Стаття є комплексним теоретичним дослідженням систем оплати праці, які використовуються в процесі нарахування заробітної плати на підприємствах України, та систем, які застосовуються зарубіжними країнами, що є досить актуальним питанням з огляду на економічну інтеграцію України до Євросоюзу. Визначено основну різницю між системами оплати праці, які застосовуються в Україні та зарубіжних державах. **Практична значимість.** Наведений аналіз та зроблений висновок можна використати для заміни існуючих систем оплати праці, усунення певних недоліків та вдосконалення існуючих систем відповідно до європейських стандартів.

Ключові слова: система оплати праці, форма оплати праці, системи оплати праці зарубіжних країн.

Постановка проблеми

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; недосконалі диференціація оплати праці; не визначена роль мінімальної зарплати. Усі названі проблеми загострила платіжна криза, яка призвела до заборгованості з виплати зарплати на багатьох підприємствах.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Останнім часом багато уваги приділяється пошуку оптимальних форм оплати праці, а отже, і нових підходів до управління працею, які були б адекватні ринковим відносинам. Ця проблема знайшла своє відображення в дослідженнях

багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, серед яких В. В. Адамчук, В. Н. Балкін, Б. М. Генкін, А. Л. Жукова, Дж. Р. МакКуллох, М. А. Мельнова, В. І. Некрасова, Н. Н. Олімських, Дж. Робертс, А. А. Сарабський, Г. Е. Слезінгер та інші.

Метою статті є розгляд та дослідження існуючих форм та систем оплати праці.

Виклад основного матеріалу

З розвитком суспільства, підвищенням економічного розвитку все більша увага приділяється питанню та безпосередньо механізму мотивації до праці. Бо, як відомо, праця – це складне і багатоаспектне явище, яке відіграє в житті суспільства і кожної окремої людини надзвичайно важливу роль і в широкому розумінні є невід'ємним від людського життя.

На даному етапі розвитку економіки України 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.

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. Розмір такої премії встановлюється керівництвом за згодою профспілки у відсотках до тарифного заробітку, визначеного за відрядними розцінками.

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. Нарахування прогресивних доплат виконується за результатами місячної роботи. Така система оплати праці застосовується звичайно на вирішальних ділянках, що є «вузьким місцем», у випадку особливої необхідності матеріального стимулювання працівників у зростанні виробітку. Недолік цієї системи в тому, що заробіток працівника зростає швидше, ніж продуктивність праці.

Форма відрядної оплати праці, за якою загальну суму заробітної плати робітникові або найчастіше колективі робітників встановлюють за весь обсяг виконаної роботи (акорд) на

підставі реальної обґрунтованості норм виробітку, витрат необхідного часу роботи й відрядних розцінок на окремі види робіт або операцій, називають акордною системою оплати праці.

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, норма-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.

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 високомеханізованих виробництвах.

Всефакторна системи заробітної плати. Передбачають застосування технологічних надбавок до норми часу і спрямовані на підвищення інтенсивності праці працівника.

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 проповідованої 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; працівни-

кам, 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. Згідно із системою Ганта 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. Ще систему Ганта можна охарактеризувати його власними словами: «Основні відмінності між найкращою сьогоднішньою і колишньою системами полягають у способах планування і розподілу завдань, а також способах розподілу заохочень за їх вико-

нання». Дотримуючись цього принципу, Гант поставив мету удосконалити механізми функціонування підприємств шляхом оновлення систем формулювання завдань та розподілу заохочень і премій.

З часом відбувалося поступове перетворення традиційних відрядних систем оплати на сучасні відрядно-преміальні та багатофакторні. Серед них найбільш поширені системи Хелсі, Роуена, Емерсона, Бедо.

Модель Емерсона відносять до емпіричної системи заробітної плати, вона полягає в можливості преміювання при виконанні 80 % встановленої норми. Суть системи полягає в тому, що чим вище відсоток перевищення норм, тим більше підвищується розмір премії.

Система оплати праці Барта базується на економії часу, що не гарантує збереження тарифної ставки при перевиконанні норми. Ця система працює із застосуванням високої і низької норми. Величина заробітної плати визначається шляхом множення тарифної ставки на квадратний корінь з добутку нормативного й фактичного часу. Така система стимулює працівника до виконання норми навіть більшою мірою, ніж пряма відрядна оплата, оскільки при недовиконанні норми заробітки працівника вище, ніж при прямій відрядній системі оплати праці.

Система Роуена полягає в тому, що при виконанні роботи встановлюється визначена норма часу та гарантована погодинна ставка, навіть коли працівник не виконує норму винагорода за роботу складається з частки погодинної ставки, яка дорівнює частці часу, який було зекономлено при виконання роботи. Її розмір залежить від показника зростання продуктивності праці, який визначається як різниця між фактичним і нормативним часом відповідно зіставленим з нормативом. Таким чином, це погодинна оплата за фактично відпрацьований час плюс процент від цієї оплати. Фактично за цією системою працівник не преміюється, а навпаки, із його заробітку робиться утримання. Особливістю системи є те, що працівник ніколи не зможе заробити 200 % своєї тарифної ставки.

Також особливість системи Роуена в тому, що роботодавець застраховує себе від необхідності виплачувати високу заробітну плату робітникам, які досягли високого виробітку. Така система підходить для підприємств на яких відсутнє нормування.

Система оплати Хелсі складається з двох частин:

визначається фіксованою погодинною ставкою і фактично визначеним часом за цією ставкою;

визначається відрядним підробітком або премією за те, що фактичні затрати праці були менші за нормативні.

Величина заробітної плати за системою Хелсі визначається тарифною ставкою з економічним часом і є коефіцієнтом, який визначає, яка частка зекономленого часу оплачується (від 0,3 до 0,7). Як наслідок знижуються витрати на роботу силу. Така система оплати праці найчастіше застосовується на часто змінних роботах, коли важко встановити тверду норму часу.

При системі оплати праці Бедо працівникові оплачується тільки фактично виконана ним робота, яка визначена відповідними нормами й виражена в одиницях Бедо, тобто в нормохвилинах. При досягненні робочим нормально-го виробітку 60 бедоодиниць за годину йому гарантується годинна тарифна ставка погодинного працівника, яка значно менше ставки відрядника. При перевиконанні цієї норми заробітна плата обчислюється на основі розрахункової ставки відрядника, що перевищує ставку погодинного працівника на 20-25 %. Це суто показовий елемент системи, тому що за наявності масового постійного безробіття власник підприємства не буде тримати жодного робітника, що не виконує норми. Система побудована так, що перевиконання норм можливе тільки за рахунок інтенсифікації праці, причому виконання 60 бедоодиниць на годину розглядається як обов'язок кожного працівника.

Висновки

Розглянувши системи праці, які використовуються в Україні, та системи оплати праці зарубіжних країн, можна зробити висновок, що міжнародні системи оплати праці орієнтовані на мотивацію працівника. Тобто вони спрямовані на те, щоб працівник сам хотів працювати більше та продуктивніше. А вітчизняні ж системи оплати праці, навпаки, недостатньо гнучкі й слабо мотивують подальше зростання продуктивності праці в умовах розвитку підприємства. Тобто розмір заробітної плати не пов'язується з продуктивністю та якістю праці, а більшою мірою залежить від інших факторів:

державної політики у сфері оплати праці, колективної трудової угоди, обсягів реалізації продукції.

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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Воронко, Р. М. Облік у зарубіжних країнах: [навч. посіб.] / Р. М. Воронко. – Львів : «Магнолія 2006», 2012. – 744 с.
2. Грішнова, О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – Київ, 2011. – 390 с.
3. Ткачук, І. М. Облік у зарубіжних країнах. Практикум : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / І. М. Ткачук ; Луцький нац. техн. ун-т. – Луцьк : Твердиня, 2010. – 300 с.
4. Дергачова, В. В. Облік у зарубіжних країнах : навч. посіб. / В. В. Дергачова, Н. Є. Скоробогачова, Л. М. Шик ; Нац. техн. ун-т України «Київ. політехн. ін-т». – Київ : НТУУ «КПІ», 2011. – 257 с.
5. Сорокіна, М. Е. Организация и регулирование оплаты труда : учеб. пособие / М. Е. Сорокина. – Москва : Вузовский учебник, 2010. – 272 с.
6. 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.
7. Тютюнник, В. Облік відрядної заробітної плати / В. Тютюнник // Незалежний аудитор. – 2013/2. – №9. – С. 74–76.
8. Соломонов, С. Аккордная оплата труда / С. Соломонов // Справочник экономиста. – 2013/1. – №1. – С. 67–76.

Н. А. БОЖОК^{1*}, Н. В. БАЛАНОВИЧ¹

^{1*}Каф. «Учет, аудит и интеллектуальная собственность», Днепропетровский национальный университет железнодорожного транспорта имени академика В. Лазаряна, ул. Лазаряна, 2, Днепропетровск, Украина, 49010, тел. (056) 373-15-69, эл. почта gaiduk-natalya@mail.ru

¹Каф. «Учет, аудит и интеллектуальная собственность», Днепропетровский национальный университет железнодорожного транспорта имени академика В. Лазаряна, ул. Лазаряна, 2, Днепропетровск, Украина, 49010, тел. (056) 373-15-69, эл. почта natalikasya@mail.ru

ИССЛЕДОВАНИЯ ВОПРОСА ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

Цель. Работа посвящена исследованию и анализу современных форм и систем оплаты труда, которые применяются в отечественном и зарубежном опыте. **Методика.** При рассмотрении системы оплаты труда предложено применять системы, ориентированные на повышение мотивации работника. **Результаты.** В работе проведен анализ систем оплаты труда, выявлены их недостатки и рассмотрены зарубежные системы оплаты труда, которые могут более эффективно заменить существующие отечественные. Статья является комплексным теоретическим исследованием систем оплаты труда, которые имеют место в процессе начисления заработной платы на предприятиях Украины и систем, применяемых зарубежными странами, что весьма актуально с точки зрения экономической интеграции Украины в Евросоюз. Определена основная разница между системами оплаты труда, которые применяются в Украине и за рубежом. **Практическая значимость.** Выполненное исследование можно использовать для замены существующих систем оплаты труда, устранения определенных недостатков существующих систем и совершенствования системы организации форм и систем оплаты труда на предприятиях Украины в соответствии с европейскими стандартами.

Ключевые слова: система оплаты труда, форма оплаты труда, системы оплаты труда зарубежных стран.

N. O. BOZHOK^{1*}, N. V. BALANOVYCH¹

^{1*} Dep. «Accounting, Audit and Intellectual Property», Dnipropetrovsk National University of Railway Transport named after Academician V. Lazaryan, Lazaryan St., 2, Dnipropetrovsk, Ukraine, 49010, tel. +38(0562) 33 58 13, e-mail gaiduk-natalya@mail.ru

¹ Dep. «Accounting, Audit and Intellectual Property», Dnipropetrovsk National University of Railway Transport named after Academician V. Lazaryan, Lazaryan St., 2, Dnipropetrovsk, Ukraine, 49010, tel. +38(0562) 33 58 13, e-mail natalikasya@mail.ru

RESEARCHES OF FORMS AND SYSTEMS OF COMPENSATION

Purpose. Work is devoted to research and the analysis of modern forms and systems of compensation. It will allow to adopt foreign experience for improvement of system of compensation in Ukraine. **Methods.** In a resulted it is offered to apply the systems focused on increase of motivation of the worker. **Results.** In work the analysis of systems of compensation is carried out, their shortcomings are revealed and foreign systems of compensation which can replace the existing more effectively are considered. Article is complex theoretical research of systems of compensation which take place in the course of charge of a salary at the enterprises of Ukraine and research of the systems applied by foreign countries is very topical issue from the point of view of economic integration of Ukraine in the European Union. The main difference between systems of compensation which are applied in Ukraine, in comparison with the international experience is defined. **The practical significance.** The study of this issue lies in the fact that a study of existing systems of remuneration and concluded the possibility of using to replace the existing systems of remuneration, the elimination of certain limitations of existing systems and to improve the system of organization forms and systems of remuneration in the enterprises of Ukraine, to meet European standards.

Keywords: system of remuneration; Form of payment; the remuneration system of foreign countries

Надійшла до редколегії 21.04.2015.

Стаття рекомендована до друку д-ром екон. наук, проф. Барашем Ю .С. та канд. екон. наук, проф. Атамасом П. Й.