УДК 658.5(075.8)
ББК 65.29я73
Е45

Автори — викладачі факультету менеджменту та маркетингу Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут": доктори економічних наук, професори *В.Г. Герасимчук* (редактор, вступ, гл. 7, 13, підрозд. 1.3, 1.4, 23.1, 23.2), *А.М. Колот* (Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, гл. 5); кандидат технічних наук, доцент *А.Е. Розенплентер* (редактор, вступ, гл. 10, 11, підрозд. 1.1, 1.2, 1.5); кандидати економічних наук, доценти *К.В. Березовський* (гл. 4), *С.В. Войтко* (гл. 12, 24), *А.М. Задольський* (гл. 2, 14, 19); кандидати технічних наук, доценти *В.І. Кривда* (гл. 17, 18, 22, 25), *В.С. Сичов* (гл. 6, 15), *Т.Є. Шевченко* (гл. 9); кандидат економічних наук, доцент *І.Д. Шеламова* (підрозд. 23.3—23.5); старші викладачі *С.В. Лисенко* (гл. 8, 20), *Т.В. Левицька* (гл. 3, 16), *С.М. Савченко* (гл. 21)

Затверджено Міністерством освіти і науки України (лист № 1.4/18-Г-237 від 15 червня 2006 р.)

Рецензенти:

М.Н. Бідняк — доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту та підприємництва Національного транспортного університету;

В.М. Загорулько — доктор економічних наук, професор, заступник завідувача кафедри маркетингу та ресурсозабезпечення Національного авіаційного університету;

О.С. Федонін — кандидат економічних наук, професор, заступник завідувача кафедри економіки підприємств Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана

Економіка та організація виробництва: Підручник / За ред. В.Г. Герасимчука, А.Е. Розенплентера. — К.: Знання, 2007. — 678 с. — (Вища освіта XXI століття).
ISBN 966-346-214-0

У підручнику розглядаються економічні основи ефективної діяльності підприємств в умовах ринкових відносин, виробничі ресурси та ефективність їх використання, ціноутворення, фінанси, роль інновацій та інвестицій у розвитку підприємств, методи визначення ефективності інженерних та господарських рішень. Висвітлюються основні положення організації процесів створення нової продукції, її виробництва, організації і нормування праці, забезпечення конкурентоспроможності продукції, системи планування всіх напрямів діяльності підприємств та його підрозділів.

Для студентів машинобудівних спеціальностей та викладачів вищих навчальних закладів. Книга буде корисною також керівникам підприємств та економістам-практикам.

УДК 658.5(075.8)
ББК 65.29я73

© В.Г. Герасимчук, А.Е. Розенплентер, В.І. Кривда та інші автори, 2007
© Видавництво "Знання", 2007

ISBN 966-346-214-0

Глава 5

ОПЛАТА ПРАЦІ

5.1. Заробітна плата: сутність, функції.
5.2. Елементи організації заробітної плати.
5.3. Тарифна система оплати праці.
5.4. Система оплати праці.
5.5. Преміювання персоналу.

Ключові поняття і терміни: *заробітна плата (основна, додаткова); функції заробітної плати; тарифна система; тарифні ставки; тарифні сітки; довідник кваліфікаційних характеристик; системи оплати праці; показники й умови преміювання.*

Студент повинен вміти: *обирати форми оплати праці; встановлювати умови преміювання; розраховувати заробітну плату персоналу.*

5.1. Заробітна плата: сутність, функції

Заробітна плата як економічна категорія і елемент системи господарювання належить до числа найскладніших. У ній відображаються відносини виробництва і розподілу, взаємодія різних носіїв економічних інтересів, ступінь розвитку продуктивних сил і зрілості соціально-трудових відносин та багато інших аспектів життя суспільства. У сучасній змішаній економіці, яка ґрунтується на багатоманітності форм власності й господарювання, послуги робочої сили є різновидом товару. Тому сутність заробітної плати слід розглядати як вихідну в процесі з'ясування природи заробітної плати. Необхідно також урахувати, що: по-перше, заробітна плата формується на перетині виробництва та відносин обміну робочої сили; по-друге, заробітна плата має забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ, які працівник має отримати в обмін за виконану роботу; по-третє, заробітна плата є водночас і макро-, і мікроекономічною категорією; по-четверте, заробітна плата — це важлива складова виробництва, її рівень пов'язаний як з потребами працівника, так і з самим процесом виробництва, його результатом, оскільки джерела коштів на відтворення робочої сили створюються у сфері виробництва, а їх формування не виходить за межі конкретного підприємства. Спираючись на ці вихідні положення, маємо можливість розкрити сутність заробітної плати, яку слід розглядати принаймні з п'яти позицій.

По-перше, заробітна плата — це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу). *По-друге*, заробітна плата — це винагорода, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану роботу. *По-третє*, заробітна плата — це елемент ринку праці, ціна, за якою найманий працівник продає послуги робочої сили. З огляду на це заробітна плата виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили. *По-четверте*, для найманого працівника заробітна плата — це його трудовий дохід, який

він отримує в результаті реалізації здатності до праці та який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. *По-п'яте*, для підприємства заробітна плата — це елемент витрат на виробництво, що включаються до собівартості продукції, робіт (послуг), і водночас головний чинник забезпечення матеріальної заінтересованості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Відповідно до Закону України "Про оплату праці" **заробітна плата** — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Відповідно до чинних нормативних актів заробітна плата поділяється на основну, додаткову, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата — це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Її встановлюють у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата — це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсації та інші грошові й матеріальні виплати, непередбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Винятково важлива роль заробітної плати у функціонуванні економіки обумовлена тим, що вона має одночасно та однаково ефективно виконувати ряд суспільно значимих функцій. Отже, **функція заробітної плати** — це її призначення і роль як складової сфери практичної діяльності щодо узгодження і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин — найманих працівників і роботодавців.

Першорядне значення серед основних фундаментальних функцій заробітної плати займає *відтворювальна*. Заробітна

плата є основним джерелом коштів на відтворення робочої сили, а отже, її параметри мають формуватися на основі вартісної концепції оцінювання послуг робочої сили.

У заробітній платі як формі доходів найманих працівників закладений значний мотиваційний потенціал. Намагання людини покращити свій добробут, задовольнити різноманітні потреби спонукає її до активної трудової діяльності, підвищення якості робочої сили, повнішої реалізації свого трудового потенціалу, більшої результативності праці. За таких умов заробітна плата має стати основною ланкою мотивації високоефективної праці, встановлення безпосередньої залежності заробітної плати від кількості та якості праці кожного працівника, його трудового внеску. Отже, до числа основних функцій заробітної плати слід віднести *мотивуючу*.

Як важлива складова ринку праці заробітна плата має виконувати і *регулюючу* функцію. Ця функція полягає у впливі заробітної плати на співвідношення між попитом і пропозицією, на формування персоналу підприємств, рівень його зайнятості, а також міжсекторіальну диференціацію заробітної плати. Зазначена функція є проміжною між відтворювальною і мотивуючою, виконуючи стосовно них інтегруючу роль з метою досягнення балансу інтересів найманих працівників і роботодавців.

При визначенні індивідуальної заробітної плати вкрай важливо реалізувати принцип однакової винагороди за однакову працю, забезпечити соціальну справедливість. Вирішення цих завдань пов'язане з реалізацією на практиці *соціальної* функції заробітної плати. В умовах проголошення курсу на становлення соціально орієнтованої ринкової економіки ця функція набуває першорядного значення.

Належне місце серед інших має зайняти *оптимізаційна* функція, сутність якої можна висловити таким чином. Заробітна плата як складова собівартості продукції є чинником мотивації власника до вдосконалення технічної бази виробництва, його раціоналізації, підвищення продуктивності праці. Реалізація цієї функції на практиці безпосередньо пов'язана також із запровадженням прогресивних форм і систем заробітної плати, удосконаленням усіх елементів оплати праці.

Основні функції заробітної плати тісно взаємопов'язані та лише за їх сукупної наявності досягається ефективна організація

заробітної плати. Протиставлення, а тим більше гіпертрофія будь-якої з них неминуче призводить до кризових явищ в економіці.

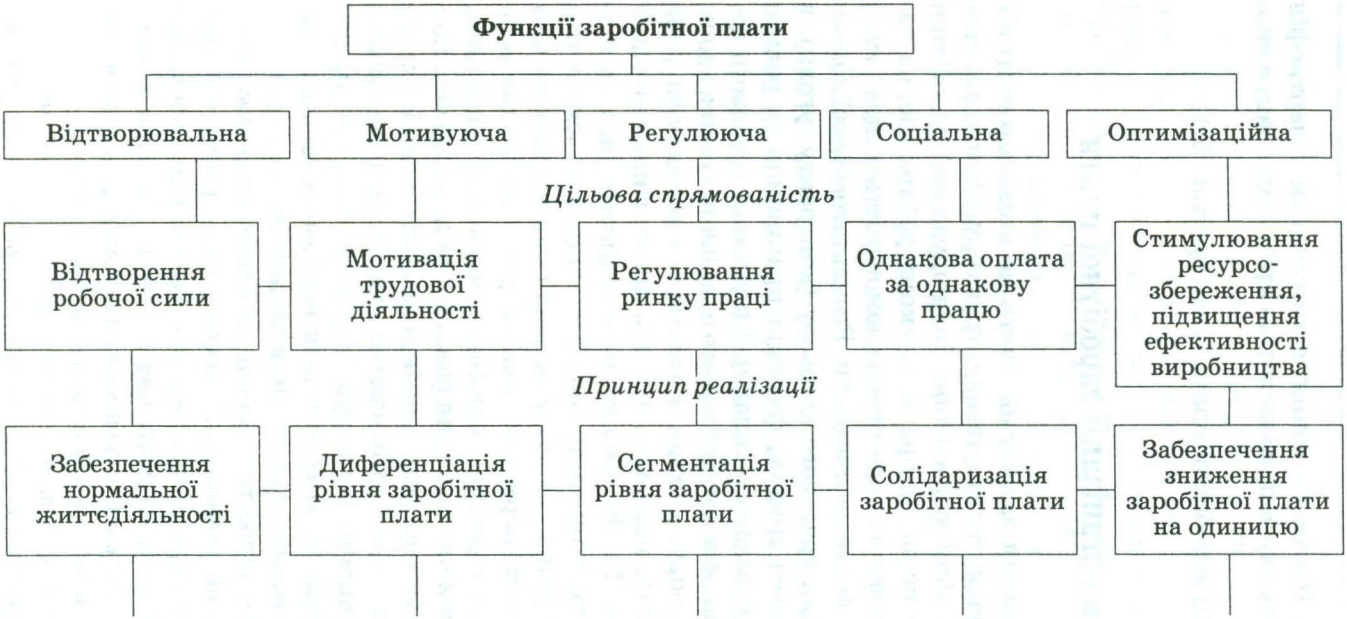
Основні функції заробітної плати ілюструє рис. 5.1.

5.2. Елементи організації заробітної плати

Процес формування заробітної плати не є одномоментним актом, він має складну багаторівневу структуру. Можна виокремити *два основні рівні* формування індивідуальної заробітної плати. *Перший* — це ринок праці, на якому роботодавець і найманий працівник ведуть переговори і домовляються щодо умов купівлі-продажу послуг робочої сили. Результатом такої домовленості є укладення трудового договору (контракту, угоди), в якому закріплюється трудова функція працівника та розмір тарифної ставки (посадового окладу). Укладення трудового договору означає поширення на найманого працівника також і норм колективного договору, а отже, й загального порядку та умов встановлення доплат, надбавок, інших видів постійних чи одноразових винагород. На *другому рівні* — безпосередньо на підприємстві (структурному підрозділі) — відбувається "матеріалізація" умов купівлі-продажу робочої сили встановленням трудового регламенту, норм трудових витрат, доведенням нормованих завдань, конкретних показників та умов преміювання, порядку підвищення чи зниження винагороди залежно від індивідуальних і колективних результатів діяльності тощо. На практиці ця "матеріалізація" здійснюється через запровадження механізму диференціації індивідуальної заробітної плати. Диференціація заробітної плати є похідною від комплексного впливу цілого ряду соціально-економічних чинників.

Тісним є зв'язок заробітної плати зі *складністю виконуваних робіт*, їх відповідальністю. За високої складності та відповідальності робіт від працівника вимагається більше знань, досвіду, навичок, фізичних і розумових зусиль. Послуги якіснішої робочої сили мають оплачуватися за аналогією з будь-яким іншим якісним товаром за підвищеними розцінками.

Заробітна плата як форма вартості (ціни) послуг робочої сили значною мірою залежить від *результатів виробництва*, у тому


Функції заробітної плати
Відтворювальна
Мотивуюча
Регулююча
Соціальна
Оптимізаційна
Цільова спрямованість
Відтворення робочої сили
Мотивація трудової діяльності
Регулювання ринку праці
Однакова оплата за однакову працю
Стимулювання ресурсо-збереження, підвищення ефективності виробництва
Принцип реалізації
Забезпечення нормальної життєдіяльності
Диференціація рівня заробітної плати
Сегментація рівня заробітної плати
Солідаризація заробітної плати
Забезпечення зниження заробітної плати на одиницю

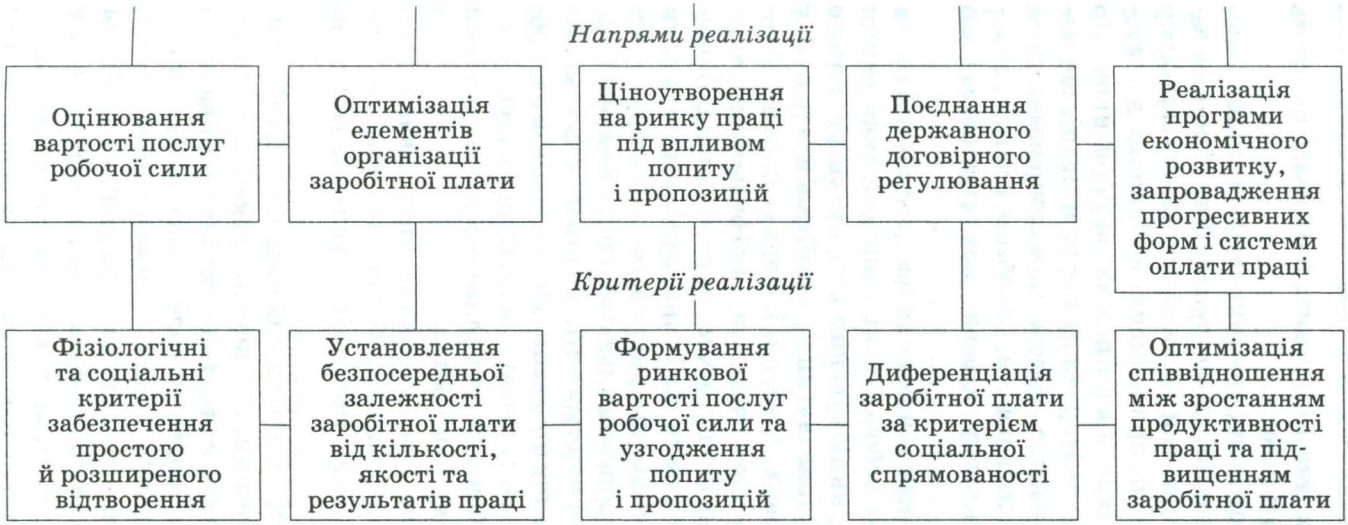


Рис. 5.1. **Функції заробітної плати**

числі як індивідуальних, так і кінцевих, що характеризують діяльність підприємства в цілому.

Серед соціально-економічних чинників диференціації заробітної плати виділимо і такий, як *компенсаційна різниця* у заробітній платі. Працівники отримують більш високу заробітну плату, якщо працюють у несприятливих, шкідливих для здоров'я умовах або якщо їхня праця пов'язана із ризиком. До чинників диференціації винагороди за послуги праці, що мають компенсаційний характер, належать малоприємність та непрестижність деяких видів роботи. Заробітна плата за виконання таких робіт містить певну надбавку, компенсацію за їхню непривабливість.

Тісним і одночасно суперечливим є зв'язок заробітної плати як складової ціни послуг робочої сили з іншими складовими ринку праці. Закони функціонування економіки ринкового типу унеможливлюють "призначення" заробітної плати з боку окремих суб'єктів ринкових відносин. Її формування на принципах ціни товару "послуги робочої сили", як і будь-якого іншого товару, здійснюється на ринку, а саме на ринку праці. Відхилення ціни послуг робочої сили від її природної вартості є, як правило, наслідком дії чинників ринкового характеру — невідповідності попиту і пропозиції робочої сили, наявності на ринку праці недосконалої конкуренції, що створюється завдяки монопольному становищу продавців або покупців послуг робочої сили у певному сегменті цього ринку. Одночасно на ринкову вартість послуг робочої сили впливають деякі чинники неринкового характеру, як наприклад:

а) талант, який підносить людину над звичним рівнем. Правомірно стверджувати, що у заробітній платі талановитих людей наявний елемент своєрідної монопольної ренти на унікальні (рідкісні) здібності;

б) наявність на ринку праці так званих неконкуруючих груп. Наприклад, лікарі та математики — неконкуруючі групи, оскільки складно, а часто і неможливо (професійна непридатність до певного виду діяльності, надто тривале перенавчання за старшого віку тощо) представникові однієї професії увійти в іншу.

З наведеного вище випливає, що на формування заробітної плати впливають різноманітні чинники, які можна подати у вигляді двох груп: перша — ті, що характеризують стан ринку праці (співвідношення попиту і пропозиції, модель ринку праці —

монополії, монопсонії тощо); друга — ті, що характеризують працівників, результати їх діяльності, колективної праці та формують вартість послуг робочої сили (складність та умови виконуваної роботи, професійно-ділові якості працівника, результати його праці та господарської діяльності підприємства в цілому).

Інтереси врахування всієї гами чинників, що впливають на параметри заробітної плати, потребують створення і функціонування певної організації заробітної плати. Під останньою слід розуміти організаційно-економічний механізм оцінювання трудового внеску найманих працівників і формування параметрів заробітної плати відповідно до цього оцінювання, вартості послуг робочої сили та стану ринку праці.

Організація заробітної плати має передбачати також задіяння механізму встановлення певних соціальних гарантій і, передусім, спрямованих на забезпечення прожиткового мінімуму для найбідніших категорій працівників.

Функціонування заробітної плати в економіці ринкового типу здійснюється шляхом її організації, а саме поєднання: а) *ринкового саморегулювання*, включаючи кон'юнктуру ринку праці; б) *державного регулювання*; в) *договірного регулювання* шляхом укладення генеральної, галузевих, регіональних (регіонально-галузевих) угод і колективних договорів на рівні підприємств, трудових договорів з найманими працівниками; г) *механізму визначення індивідуальної заробітної плати* безпосередньо на підприємстві (в структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як заводська тарифна система, нормування праці, системи оплати праці (рис. 5.2).

5.3. Тарифна система оплати праці

Визначальну роль в організації заробітної плати на підприємствах України відігравала і надалі має відігравати тарифна система.

Тарифна система — це сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників залежно від їх кваліфікації (складності робіт) та умов праці.



Рис. 5.2. **Організація заробітної плати за умов ринкової економіки**

До числа основних елементів тарифної системи належать тарифні сітки, тарифні ставки, довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, посадові оклади, надбавки й доплати до заробітної плати.

Тарифна сітка — сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність заробітної плати працівників від їх кваліфікації. Тарифний коефіцієнт як елемент тарифної сітки характеризує співвідношення між тарифною ставкою першого розряду і наступними. Він означає, у скільки разів тарифна ставка конкретного розряду є більшою за тарифну ставку першого розряду, коефіцієнт якого приймається за одиницю.

Параметри побудов тарифної сітки визначаються колективним договором, що укладається на підприємстві. Колективний договір розробляється з урахуванням змісту генеральної, галузевої та регіональної угод і не може погіршувати гарантій працівників, що закріплені у зазначених угодах. Діапазон тарифної сітки характеризує співвідношення тарифних коефіцієнтів найвищого і першого тарифного розряду. У табл. 5.1, як приклад, наведено варіант побудови шестирозрядної тарифної сітки.

Таблиця 5.1. **Прогресивне абсолютне й відносне зростання тарифних коефіцієнтів**

Показник	Тарифний розряд					
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,13	1,29	1,48	1,71	2,0
Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	—	0,13	0,16	0,19	0,23	0,29
Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %	—	13,0	14,2	14,7	15,5	17,0

Вибір того чи іншого варіанта побудови тарифної сітки залежить від багатьох чинників, у тому числі від професійно-кваліфікаційного складу кадрів та їх балансу, а також від фінан-

сових можливостей підприємства. Так, за тривалого дефіциту кваліфікованих кадрів слід забезпечити посилення прогресії тарифних коефіцієнтів відповідних розрядів. Водночас дефіцит малокваліфікованих робітників та їх висока плинність можуть бути певною мірою стримані підвищенням тарифних коефіцієнтів нижніх розрядів.

Під час розробки тарифної сітки для підприємства з нестійким фінансовим станом слід мати на увазі, що найекономічнішим є варіант сітки з прогресивним абсолютним і відносним зростанням тарифних коефіцієнтів. Адже в цій тарифній сітці числові параметри (коефіцієнти) за розрядами основної маси робітників (4—6) менші, аніж в інших варіантах, що наведені вище.

Водночас слід підкреслити недоцільність постійного використання тарифної сітки для вирішення поточних завдань. Пам'ятаймо, що основне призначення тарифної сітки — це диференціація тарифних ставок залежно від об'єктивних, загальновизнаних чинників — складності праці (кваліфікації робітників) і відповідальності робіт. Тому маневрування тарифними коефіцієнтами допустиме лише в певних, розумних межах.

Тарифна ставка — виражена у грошовій формі абсолютна величина заробітної плати за одиницю робочого часу (годину, день, місяць). На основі тарифної сітки і тарифної ставки робітника першого розряду розраховуються тарифні ставки кожного наступного розряду. Тарифна ставка робітника першого розряду визначається колективним договором підприємства. Під час її обґрунтування та винесення на переговори щодо укладення колективного договору має враховуватися ціла низка обставин і чинників, зокрема:

— фінансові можливості підприємства на період дії колективного договору, що укладається;

— рівень середньої заробітної плати, що склався на підприємстві на кінець поточного року;

— оптимальна (прийнятна) за сучасного стану економіки підприємства частка тарифу в середній заробітній платі;

— державна, галузева й регіональна гарантії мінімальної заробітної плати.

Обґрунтовуючи розмір тарифної ставки робітника першого розряду, слід орієнтуватися на прийнятну для сучасного стану економіки частку тарифу в середній заробітній платі на рівні

65—70 % (ураховуючи занедбаність нормування праці, низький рівень організації виробництва тощо). Надалі в міру стабілізації виробництва, відновлення нормативної бази на поліпшення організації виробництва частку тарифу слід довести до загальноєвропейського стандарту — 85—90 %.

Під час закріплення у колективному договорі тарифної ставки першого розряду слід виходити з того, що ця ставка не може бути нижчою за відповідний мінімум, передбачений генеральною, галузевою та регіональною угодами.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників — систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, що включені до діючого класифікатора професій. За своєю сутністю зазначений довідник — це нормативний документ, за допомогою якого встановлюються розряди робіт та робітників, здійснюється визначення кваліфікаційного статусу всіх категорій працівників.

Нині діючий довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 16 лютого 1998 р. № 24. Він складається з випусків і розділів випусків, які згруповані за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт. Кожен випуск або розділ випуску містить обов'язкові частини, співвідносні з розділами класифікації професій за Класифікатором професій (ДК 003-95), а саме: "Керівники", "Професіонали", "Фахівці", "Технічні службовці", "Робітники". Кваліфікаційна характеристика професії працівника має такі розділи: "Завдання та обов'язки", "Повинен знати", "Кваліфікаційні вимоги", "Спеціалізація", "Приклади робіт".

У вітчизняній та зарубіжній практиці застосовуються різноманітні підходи до проектування тарифної системи. При цьому найбільш поширеними є такі:

— відокремлене формування тарифних ставок для оплати праці робітників і посадових окладів для оплати праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців;

— застосування єдиної тарифної системи оплати праці, яка передбачає запровадження уніфікованого підходу до оцінювання складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці усіх категорій персоналу на основі єдиної тарифної сітки;

— запровадження безтарифної (пайової) системи оплати праці;

— використання єдиної гнучкої тарифної системи, основні положення якої розглядаються нижче.

Основним напрямом удосконалення побудови тарифної системи оплати праці слід вважати запровадження єдиної гнучкої тарифної системи, пріоритетне право на розробку якої належить сторонам соціального партнерства на рівні підприємства. Цей варіант охоплює два нетрадиційні підходи до побудови тарифної системи — запровадження єдиної тарифної сітки (ЄТС) і встановлення системи гнучких тарифних ставок (окладів).

Головна перевага ЄТС — наявність єдиного уніфікованого підходу до оцінювання складності робіт в диференціації тарифних умов оплати праці усіх категорій персоналу та підвищення стимулюючої ролі тарифної системи. Суттєвим є запобігання конфронтації робітників, з одного боку, і керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців — з іншого, щодо диференціації тарифних ставок і посадових окладів, яка досить часто проявляється за відокремленої розробки тарифних умов оплати праці. Важливим є також спрощення формування єдиної тарифної системи.

Єдина гнучка тарифна система має базуватися на таких положеннях: 1) запровадження єдиного підходу щодо оцінювання складності робіт та диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу на основі ЄТС; 2) диференціації тарифних ставок (окладів) у межах кожного розряду за кількома рівнями або з використанням "вилки" ставок (окладів); 3) визначення конкретного рівня тарифної ставки (окладу) у межах кожного розряду за результатами комплексного оцінювання працівників; 4) можливості як підвищення, так і зниження тарифної ставки (окладу) залежно від результатів оцінювання у звітному періоді; 5) опрацювання системи показників, які характеризують якість і терміни виконання робіт, ініціативу, новаторство, професійне зростання, самостійність, творчий підхід до виконання робіт тощо для комплексного оцінювання працівників; 6) реалізації диференційованого підходу до різних професійно-кваліфікаційних груп працівників за розробки показників і критеріїв оцінювання.