

впровадження наукових розробок, впливу на економічні показники ефективності діяльності країни, рейтингу актуальності розробок у світі, тощо.

Література

1. Brodie, C. (2017). Why AI technology isn't always a threat to your job. Електронний ресурс: <https://www.weforum.org/agenda/2017/06/why-ai-technology-isn-t-always-a-threat-to-your-job/>
2. Employer costs for employee compensation—June 2017 Bureau of Labor Statistics. Електронний ресурс: <https://www.bls.gov/news.release/pdf/ecec.pdf>
3. Nina Chala, Oksana Poplavska. The Interrelation Between Government And Business in Fighting Poverty in Ukraine Humanizacja Pracy. - №1 (287). – 2017. – p.25-38.
4. Колот А.М., Поплавська О.М. Держава і бізнес: новітні тенденції взаємодії та забезпечення стійкого розвитку Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб.наук.праць. - №2 (12). - К.:КНЕУ, 2016. – С. 6-29.
5. Нетрадиційні механізми та форми досягнення соціальної безпеки країни // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб.наук.праць. - №1 (13). - К.: КНЕУ, 2017. – С. 158-166.
6. Оксана Поліщук. Міжнародна статистика стверджує, що прірва між доходами багатих та бідних в Україні зменшується. Ми щось пропустили? Електронний ресурс: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2162366-perivnist-dohodiv-poukrainski-girse-niz-u-gondurasi-krase-niz-u-svecii.html>
7. Поплавська О.М. Прекаризація: ризики соціальної безпеки України // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб.наук.праць. - №1 (11). - К.: КНЕУ, 2016. – С. 124-131.
8. Праця України. Статистичний збірник. 2016 <http://www.ukrstat.gov.ua/>
9. Стендинг Гай. Прекариат: новый опасный клас: [перевод с английского]/ - М.: АдМаргинем Пресс, 2014. – 328.
10. Шваб, К. (2016). Четвертая промышленная революция. Москва: Эксмо. Електронний ресурс: <https://www.litres.ru/klaus-shvab/chetvertaya-promyshlennaya-revoluciya/chitat-onlayn/>

УДК 331.231

Буренко Ю.О.,

канд. екон. наук, доцент
кафедри економіки і підприємництва

Ананійчук О.О.,

студентка,
Херсонський національний технічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ВІДРЯДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Одним із важливіших факторів у розвитку соціально-економічного життя України є – оплата праці. Правильно вибрана система оплати праці та

розмір оплати праці забезпечує не тільки підвищення ефективності виробництва, а й поліпшує соціальний та психологічний стани робітників підприємства. Для того, щоб економічний стан України і добробут населення зростав, необхідно правильно ставити пріоритети при виборі тієї чи іншої системи оплати праці.

Оплата праці — це винагорода за виконану роботу, а також оплата відпусток, святкових днів та іншого невідпрацьованого часу відповідно до трудового законодавства і колективних договорів [1, с 290].

Оплата праці поділяється на дві форми: відрядну та погодинну. Розмір заробітної плати у першому випадку визначається кількістю виготовленої продукції або наданої послуги, у другому – кількістю відпрацьованого часу.

Відрядна оплата праці – це оплата праці, яка визначається кількістю виготовленої продукції, робіт або послуг і лежить у прямій залежності від результатів роботи. Відрядну систему оплати праці на підприємстві найбільш доцільно застосовувати в таких випадках [2, с 96]:

- є можливість точного обліку обсягів виконуваних робіт;
- є значні замовлення на виготовлювану продукцію, а чисельність робітників обмежена;
- одне зі структурних підрозділів підприємства (цех, дільниця, робоче місце) є «вузьким» місцем, тобто стримує випуск продукції в інших технологічно взаємозалежних підрозділах;
- застосування цієї системи негативно не відобразиться на якості продукції;
- існує гостра необхідність у збільшенні випуску продукції в цілому по підприємству.

Сьогодні науковці визначили 5 основних різновидів відрядної оплати праці на підприємствах: пряма відрядна, непряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, акордна. Також, деякі виділяють ще колективну-відрядну (бригадну) і відрядно-регресивну.

Пряма відрядна – це система оплати праці, в якій заробіток працівника залежить від встановленої підприємством розцінки за одиницю виготовленої продукції (роботи) та кількості виготовленої ним продукції (роботи) за певний проміжок часу.

Непряма відрядна – це система оплати праці, що застосовується для оплати праці допоміжних робітників, які допомагають основним робітникам-відрядникам. Заробіток таких працівників залежить від результатів роботи тих, кого вони обслуговують. Частіше всього за такою системою отримують заробіток електрики, наладчики устаткування, слюсарі-ремонтники та ін.

Відрядно-преміальна – це система оплати праці, в якій робітник окрім основного заробітку отримує премію, частіше всього за виконану, перевиконану роботу, економії у витраті різних видів ресурсів, своєчасне виконання плану та ін. Розмір премії визначається у встановлених керівництвом відсотках до заробітку.

Відрядно-прогресивна – це система оплати праці, при якій заробіток

працівника визначається після виконання виробітку за встановленими розцінками, а за перевиконання виробітку доплати збільшуються прогресивно до основної відрядної розцінки.

Акордна – це система оплати праці, в якій відрядна розцінка встановлюється на весь комплекс робіт, а не на одну конкретну операцію. Робітникам заздалегідь відомі обсяг робіт, строк виконання, сума заробітку.

За економічною сутністю та елементами побудови відрядна й почасова форми заробітної плати суттєвих відмінностей не мають. Як перша, так і друга базуються на встановленій законодавством тривалості робочого часу та визначеній ринком ціні робочої сили. Дані форми заробітної плати враховують як результат праці, так і необхідний для його одержання робочий час. Разом з тим існує думка, що почасова форма передбачає оплату за відпрацьований час без урахування результативності праці, а відрядна форма — оплату за результат без урахування робочого часу. За відрядної форми заробітної плати результат має безпосередню форму й чіткі кількісні параметри, а робочий час, необхідний для його досягнення й невіддільний від нього, — опосередковану форму [3, с 563].

Отже, на сьогоднішній день, в умовах складної економічної ситуації в Україні, керівникам підприємств необхідно більше уваги приділяти процесу формування ефективної системи оплати праці, оскільки правильна організація механізму оплати праці сприяє створенню не лише результативних стимулів до праці, підвищення рівня її якості, продуктивності а й ефективності усього виробництва загалом.

Література

1. Городецька Л.О. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч.посібник. – К.: Видавництво Національного авіаційного університету “НАУ - друк”, 2009. – 400 с.
2. Небава М.І. Економіка та організація виробничої діяльності підприємства. Ч.1. Економіка підприємства: навч.посібник / М.І. Небава, О.О. Адлер, О.Й. Лесько – Вінниця: ВНТУ, 2011. – 117 с.
3. Колот А.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. – А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.