

**А.В. Череп** (Запорізький національний університет, Україна)  
**НЕОБХІДНІСТЬ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ  
МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

*У статті досліджено динаміку середньомісячної заробітної плати, структуру фонду оплати праці за видами промислової діяльності, сучасний стан організації заробітної плати на вітчизняних підприємствах. Визначено принципові взаємозв'язки між рівнем оплати праці на підприємстві й ефективним використанням персоналу. Встановлено необхідність нормування праці з метою підвищення ефективності діяльності підприємств у сучасних умовах. Визначено персоналізовані носії функцій і проблеми організації заробітної плати на підприємствах за умов ринку. З метою забезпечення певних соціальних гарантій для працюючих на підприємстві запропоновано складові механізму організації заробітної плати.*

*Ключові слова:* заробітна плата, системи оплати праці, тарифна система, мотивація, винагорода, результат.

*Табл. 5. Літ. 10.*

**А.В. Череп** (Запорожский национальный университет, Украина)  
**НЕОБХОДИМОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА  
МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ**

*В статье исследована динамика среднемесячной заработной платы, структура фонда оплаты труда по видам промышленной деятельности, современное состояние организации заработной платы на отечественных предприятиях. Определена принципиальная взаимосвязь между уровнем оплаты труда на предприятии и эффективным использованием персонала. Установлена необходимость нормирования труда с целью повышения эффективности деятельности предприятий в современных условиях. Определены персональные носители функций и проблемы организации заработной платы на предприятиях в условиях рынка. С целью обеспечения определенных социальных гарантий для работающих на предприятии предложены составляющие механизма организации заработной платы.*

*Ключевые слова:* заработная плата, системы оплаты труда, тарифная система, мотивация, вознаграждение, результат.

**A.V. Cherep** (Zaporizhzhya National University, Ukraine)  
**NECESSITY FOR FORMATION OF LABOUR  
MOTIVATION MECHANISM AT ENTERPRISES**

*The article studies the dynamics of average monthly salary, the structure of salary fund by types of industrial activity, the current state of remuneration organization at domestic enterprises. The fundamental interconnection between the level of labour remuneration at an enterprise and the efficient use of personnel is determined. The necessity for setting labour norms aiming to increase the efficiency of enterprise activity under current conditions is grounded. Personalized carriers of functions are defined as well as the problems in salary organization at enterprises working under current market conditions. Aiming to provide certain social security measures for personnel at an enterprise, the components of the mechanism of salary organization are offered.*

*Keywords:* salary; salary schemes; tariff system of salaries; motivation; compensation; result.

**Постановка проблеми.** За умов функціонування ринкової системи господарювання перед підприємствами постає необхідність діяти в конкурентному середовищі, знаходити й розширювати свої позиції на ринку товарів і послуг,

оволодівати новим типом економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. У зв'язку з цим має зростати внесок кожного працівника в досягнення цілей підприємства, а одним із головних завдань кожного суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізацію людського чинника. Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду не гарантує високої ефективності праці. Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей. Кожен ефективний керівник намагається переконати працівників працювати краще, створити у них внутрішні мотиви до активної трудової діяльності, підтримувати зацікавленість у праці, ініціювати переживання задоволення від отриманих результатів. З огляду на це наукове дослідження є актуальним.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Досить багато науковців присвятили свої праці мотиваційному механізму організації праці на підприємстві. У зарубіжних системах управління персоналом існують різні теорії мотивації, засновані на виявленні впливу різних груп чинників на трудові взаємини працівників підприємства та їхні кінцеві результати діяльності. Серед них важливе місце займає відома теорія потреб, а також теорія збагачення праці, очікування результатів, слушної винагороди й інші змістовні й процесуальні теорії мотивації. Кожна із цих теорій намагається пояснити трудову поведінку людини, використовуючи різні психологічні й фізіологічні концепції діяльності персоналу. Комплексна процесуальна теорія мотивації включає елементи теорії очікування й теорії справедливості. Процес мотивації залежить від дії 5 змінних: зусилля, сприйняття, результати, винагорода, ступінь задоволення.

У всіх існуючих системах мотивації персоналу повинно бути встановлене правильне співвідношення між винагородою й результатом. Працівник знаходить найбільш повне задоволення через винагороду за досягнуті результати. Кінцевим мірилом того, наскільки коштвна винагорода, служить показник задоволеності. Задоволення – це результат зовнішніх і внутрішніх винагород з урахуванням їх справедливості. Висока результативність праці є причиною повного задоволення, а не його наслідком. Мотивація персоналу є не простим елементом причинно-наслідкових зв'язків, а взаємопов'язаною системою, що поєднує в єдиний комплекс такі людські чинники, як зусилля, здатності, результати, винагорода й задоволення. Застосування теорії мотивації на виробництві дозволяє краще управляти персоналом усіх категорій, забезпечити більш раціональне використання всіх економічних ресурсів на кожному підприємстві. Науковці Д.В. Зяблицев [3], А.М. Колот [7], Г.Т. Куликов [8] вважають, що не всі мотиви беруть участь у процесах мотивації в конкретних умовах і в конкретний період діяльності підприємства, тому доцільно запропонувати складові механізму організації заробітної плати, який включає і мотиваційні чинники, спрямовані на задоволення потреб працівників підприємства та підвищення ефективності їхньої діяльності.

**Метою дослідження** є дослідження сучасного стану організації праці на підприємствах та визначення необхідності формування механізму мотивації праці працівників.

**Основні результати дослідження.** Наукові дослідження показали, що для розкриття сутності заробітної плати необхідно розглянути її з 5 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 вповноважений 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 внаслідок реалізації здатності до праці і 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 і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Заробітну плату правомірно розглядати і як форму економічної реалізації права власності на ресурс праці або як форму доходу від «людського капіталу», носієм якого є найманий працівник. Під людським капіталом в економічній теорії розуміється міра втіленої в людині здатності приносити дохід. Цей вид капіталу специфічний. Він охоплює, з одного боку, природжені здатності — фізичну силу, здоров'я, талант, а з іншого — набуті впродовж життя знання, навички, досвід [8, 24].

Отримуючи нові знання, досвід, розвиваючи природжені здібності, конкретний індивід збільшує свій людський капітал, підвищує його кількісні та якісні параметри. Як і будь-який інший, людський капітал має приносити дохід, маса якого залежить від маси й структури капіталу та ефективності його використання.

Винятково важлива роль заробітної плати у функціонуванні економіки обумовлена тим, що вона має одночасно й однаково ефективно виконувати низку суспільно значимих функцій.

Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами промислової діяльності у 1995—2011 рр., наведена у табл. 1, дає змогу відстежити зміни заробітної плати за сферами діяльності.

Як видно з табл. 1, у 2010 р. найвищий рівень заробітної плати був на підприємствах добувної промисловості. На підприємствах харчової промисловості рівень заробітної плати нижчий, ніж середній рівень заробітної плати на підприємствах переробної промисловості. На початку 2011 р. рівень середньомісячної заробітної плати порівняно з 2010 р. зріс на 63 грн., або 2,95%, тоді як середньомісячна заробітна плата на підприємствах переробної промисловості зросла на 135 грн., або на 5,44%. Це є підтвердженням того, що у неповній мірі використовується мотиваційний механізм управління персоналом підприємств.

Функція заробітної плати — це її призначення та роль як складової сфери практичної діяльності щодо узгодження й реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудоких відносин — найманих працівників і роботодавців.

Таблиця 1. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами промислової діяльності у 1995 р. – I півр. 2011 р., у розрахунку на одного штатного працівника, грн. [2; 5, 20; 6, 20]

Вид діяльності	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	I півр. 2011
Промисловість	89	153	173	186	220	302	406	485	591	743	967	1212	1554	2017	2117	2580	2957
Добувна промисловість	131	215	250	269	302	393	517	610	701	910	1246	1536	1970	2681	2894	3539	4144
Добування паливно-енергетичних корисних копалин	135	218	256	278	314	395	518	610	698	908	1245	1568	2041	2880	3135	3763	4447
з нього добування кам'яного вугілля, лігніту і торфу	135	215	252	272	304	377	498	591	670	869	1198	1513	1978	2848	3104	3742	4468
добування корисних копалин, крім паливно-енергетичних	117	205	229	240	267	392	514	611	709	916	1247	1458	1803	2216	2275	2945	3344
Переробка промисловості	77	131	149	160	191	271	368	441	553	701	905	1137	1456	1849	1856	2281	2615
виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	98	168	182	183	216	281	364	423	496	597	780	986	1223	1618	1777	2137	2411
текстильне виробництво; виробництво одягу, хутра та виробів із хутра	47	72	78	86	108	164	220	257	315	418	523	646	801	1011	1037	1322	1519
виробництво шкери, виробів зі шкери та ін. матеріалів	48	75	80	83	108	153	210	271	374	444	553	691	854	1033	1117	1403	1569
оброблення деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів	50	71	77	83	112	191	284	351	450	561	707	879	1078	1347	1313	1511	1700
целюлозно-паперове виробництво; видавничча діяльність	87	164	190	218	276	394	497	574	666	800	998	1275	1545	1938	1981	2197	2526
виробництво коксу, продуктів нафто переробки	144	255	284	307	361	490	634	824	951	1174	1470	1697	2145	2689	2974	3454	3767
хімічне виробництво	84	155	179	190	232	318	421	471	581	748	1012	1261	1586	2047	2003	2586	3027
виробництво гумових і пластмасових виробів	86	158	191	204	222	256	344	414	519	649	814	1020	1251	1598	1593	1880	2068
виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	77	115	131	147	177	232	314	384	490	625	824	1067	1440	1818	1644	2001	2355
металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	113	199	229	242	284	421	540	619	781	994	1287	1560	2003	2418	2429	2916	3386
виробництво машин та устаткування	71	117	133	141	163	226	332	388	493	639	832	1068	1380	1791	1744	2253	2605
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	51	86	96	107	128	173	260	322	416	555	737	952	1264	1633	1658	2098	2340
виробництво транспортних засобів та устаткування	71	115	128	148	177	263	352	440	563	704	864	1129	1492	1901	1704	2411	2763
інші галузі промисловості	61	100	117	122	155	214	281	352	443	583	704	846	1053	1364	1248	1463	1742
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	118	221	237	249	293	371	476	562	651	767	969	1228	1577	2111	2394	2843	3173

Першорядне значення серед основних фундаментальних функцій заробітної плати належить відтворювальній функції. Заробітна плата є основним джерелом коштів на відтворення робочої сили, а отже, її параметри мають формуватися відповідно до вартісної концепції оцінювання послуг робочої сили.

У заробітній платі як формі доходів найманих працівників закладено 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, установлення безпосередньої залежності заробітної плати від кількості та якості праці кожного працівника, його трудового внеску. Отже, до основних функцій заробітної плати слід віднести мотивувальну.

У табл. 2 наведено середньогодинну та середньомісячну заробітну плату за видами економічної діяльності. Як видно з табл. 2, середньогодинна заробітна плата у 2009 р. на промислових підприємствах складала 14,69 грн., у 2010 р. – 18,30 грн., тобто зросла на 124,6%.

При цьому на підприємствах добувної промисловості у 2009 р. середньогодинна заробітна плата складала 20,48 грн., що більше, ніж у переробній промисловості на 32,81%, а на підприємствах харчової промисловості вона була нижчою і складала 13,22 грн. Це є свідченням того, що мотивувальна функція заробітної плати не виконується, тому що темпи зростання заробітної плати за видами діяльності не відповідають темпам зростання обсягів реалізації продукції за видами діяльності.

У 2010 р. середньомісячна заробітна плата по підприємствам харчової промисловості зросла порівняно з 2009 р. на 20,25%.

Оскільки середньомісячна заробітна плата виконує регульовальну функцію, то її рівень повинен залежати від темпів зростання продукції промислових підприємств (табл. 3).

Як видно з табл. 3, темпи зростання продукції підприємств добувної промисловості практично дорівнюють темпам зростання продукції підприємств харчової промисловості, тоді як темпи зростання заробітної плати за даними підприємствами значно відрізняються: в добувній промисловості вона вища, ніж на підприємствах харчової промисловості, на 54,92%. Згідно з даними табл. 2 та 3, темпи зростання середньомісячної заробітної плати на підприємствах харчової промисловості складають 20,25%, тоді як індекс зростання продукції підприємств харчової промисловості складає 3,2%, що є небажаним для підприємств, оскільки не виконується одна з функцій заробітної плати.

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 міжсекторальну диференціацію заробітної плати. Ця функція є проміжною між відтворювальною та мотивувальною, виконуючи щодо них інтегровальну роль для досягнення балансу інтересів найманих працівників і роботодавців.

Таблиця 2. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами промислової діяльності у 2009–2010 рр. [5; 6; 9; 10]

Показники	Нараховано працівнику							
	за місяць у 2009 р.		за годину, грн.		за місяць у 2010 р.		у % до	
	грн.	у % до 2008 р.	опла- чу	відпра- цьовану	грн.	2009 р.	у % до	серед- нього рівня по економіці
Промисловість	2117	105,0	111,1	14,60	14,69	2579	124,6	115,2
Добувна промисловість	2894	107,9	151,8	20,23	20,48	3539	122,9	158,1
добування паливно-енергетичних корисних копалин	3135	108,9	164,5	22,38	22,62	3763	120,3	168,1
з нього добування вугілля, лігніту і торфу	3104	109,0	162,9	22,60	22,80	3742	120,8	167,1
добування корисних копалин, крім паливно-енергетичних	2275	102,7	119,4	15,12	15,42	2945	130,4	131,5
Переробна промисловість	1856	100,4	97,4	13,07	13,22	2280	126,1	101,8
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	1777	109,8	93,2	12,00	12,02	2137	122,6	95,5
текстильне виробництво: виробництво одягу, хутра та виробів з хутра	1037	102,6	54,4	7,69	7,77	1309	131,8	58,5
виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	1117	108,1	58,6	7,95	8,06	1403	122,4	62,7
оброблення деревини і виробів з деревини, крім меблів	1313	97,5	68,9	9,50	9,50	1511	122,8	67,5
целюлозно-паперове виробництво, видавнича діяльність	1981	102,2	103,9	13,55	13,65	2197	121,5	98,1
виробництво коксу, продуктів нафтопереробки	2974	110,6	156,0	18,76	19,09	3454	116,8	154,3
хімічне виробництво	2003	97,8	105,1	13,67	13,98	2586	130,1	115,5
виробництво гумових і пластмасових виробів	1593	99,7	83,6	11,67	11,78	1880	126,7	84,0
виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	1644	90,4	86,3	12,34	12,34	2001	125,7	89,4
металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	2429	100,4	127,4	16,11	16,44	2916	122,6	130,2
виробництво машин та устаткування	1744	97,4	91,5	12,74	13,03	2254	131,9	100,7
виробництво електричного, електронного й оптичного устаткування	1658	101,6	87,0	12,46	12,69	2098	127,7	93,7
виробництво транспортних засобів та устаткування	1704	89,7	89,4	12,81	13,17	2411	140,4	107,7
інші галузі промисловості	1248	91,5	65,5	9,71	9,75	1463	119,7	65,4
Виробництво та розподілення електроенергії, газу й води	2394	113,4	125,6	15,16	15,18	2843	118,6	127,0

Таблиця 3. **Індекси промислової продукції за 2002 р. – І пів. 2011 р.,  
% до попереднього року [4]**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	І пів. 2011
Промисловість	107,0	115,8	112,5	103,1	106,2	107,6	94,8	78,1	111,2	108,7
Добувна промисловість	102,3	105,5	104,1	104,4	105,8	102,6	95,7	89,4	103,7	105,7
Переробна промисловість	108,9	118,2	114,6	103,0	106,3	109,9	94,0	73,5	113,9	109,9
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	108,4	120,0	112,4	113,7	110,0	107,5	97,9	94,0	103,2	97,0

Під час визначення індивідуальної заробітної плати вкрай важливо реалізувати принцип однакової винагороди за ту ж працю, забезпечити соціальну справедливість. Вирішення цих завдань пов'язане з реалізацією на практиці соціальної функції заробітної плати. За умов проголошення курсу на становлення соціально орієнтованої ринкової економіки ця функція набуває першорядного значення.

Належне місце серед інших має посісти оптимізаційна функція. 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.

Кожна зі згаданих функцій заробітної плати має власних персоніфікованих носіїв, тобто суб'єктів, які найбільш зацікавлені в її реалізації. Так, у реалізації відтворювальної та мотивувальної функцій найбільше зацікавлені наймані працівники. До регулюючої функції найбільш «схильні» державні органи, зацікавлені в повноцінному функціонуванні ринку праці. У реалізації соціальної функції заробітної плати зацікавлені переважно наймані працівники, а також держава як гарант прав і свобод трудящих і соціальної справедливості в суспільстві. У реалізації оптимізаційної функції найбільш зацікавлений роботодавець, оскільки саме він має отримати певний виробничий результат від використання найманої робочої сили, бо тільки це дає йому змогу мати очікуваний дохід і водночас власний зиск – прибуток.

Основні функції заробітної плати тісно взаємопов'язані, і 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.

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 й домовляються щодо умов купівлі-продажу послуг робочої сили. Результатом такої домовленості є укладення трудового договору, у якому закріплюється трудова функція працівника та величина тарифної ставки (посадового окладу). Укладення трудового договору означає й поширення на найманого працівника також і норм колективного договору, а отже, й загального порядку та умов установаження доплат,

надбавок, інших видів постійних чи одноразових винагород. На другому рівні – безпосередньо на підприємстві – 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.

У теорії та практиці розподільних відносин проблема диференціації заробітної плати є однією з головних. Як вітчизняна, так і зарубіжна практика господарювання переконливо свідчать, що будь-які спотворення в диференціації заробітної плати, враховуючи «зрівнялівку» чи надмірні відмінності в рівнях оплати праці, мають край негативні наслідки, адже вони порушують принцип соціальної справедливості, призводять до неповноцінного відтворення робочої сили, знижують мотиваційний потенціал оплати праці. Забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати – умова виконання оплатою праці її основних функцій, передусім відтворювальної, мотивувальної та соціальної.

Диференціація заробітної плати є похідною від комплексного впливу цілої низки соціально-економічних чинників.

Заробітна плата тісно пов'язана з кількістю праці. За рівних інших умов праця більшої тривалості потребує більших витрат робочої сили, а відповідно, і більшого обсягу життєвих засобів для її відтворення.

Тісним є зв'язок заробітної плати зі складністю виконуваних робіт і відповідальністю. За високої складності й 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 у підвищеному розмірі.

Вища заробітна плата працівників, які виконують складні функції, виправдана як з погляду більшої витратності праці й необхідності більшої кількості життєвих засобів для відтворення кваліфікованої робочої сили, так і з погляду результативності, тобто вищої величини вартості, що створюється за одиницю часу кваліфікованою робочою силою. Тому однією з головних проблем організації заробітної плати є проблема оцінювання різних видів робіт з погляду їхньої складності для забезпечення рівної оплати робочої сили за послуги однакової складності.

Наукові дослідження показали, що з поміж соціально-економічних чинників диференціації заробітної плати необхідно виокремити й такий, як компенсаційна різниця в заробітній платі. Працівники отримують вищу заробітну плату, якщо працюють у несприятливих, шкідливих для здоров'я умовах або якщо їхня праця пов'язана з ризиком. До чинників диференціації винагороди за послуги праці, що мають компенсаційний характер, належать малоприємність і непрестижність деяких видів роботи. Заробітна плата за виконання таких робіт містить своєрідну надбавку, компенсацію за їхню непривабливість.

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



З метою задіяння механізму встановлення певних соціальних гарантій, спрямованих, насамперед на забезпечення прожиткового мінімуму для найбідніших категорій працівників, пропонуються такі складові механізму організації заробітної плати: державне, договірне регулювання, механізм визначення індивідуальної заробітної плати на рівні підприємства.

Організація заробітної плати за умов ринку на підприємствах харчової промисловості охоплює державне регулювання, договірне регулювання та механізм визначення індивідуальної заробітної плати на рівні підприємства. У свою чергу, державне регулювання включає встановлення величини мінімальної заробітної плати та інших норм і гарантій; установлення розмірів і умов оплати праці керівників підприємств, що засновані на державній, комунальній власності, працівників підприємств та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету; регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів; оподаткування доходів працівників, запровадження механізму індексації грошових доходів працюючих; встановлення порядку компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати і ринкове самоналаштування, яке враховує кон'юнктуру ринку праці. Договірне регулювання базується на генеральній, галузевій, регіональній угодах, колективному договорі підприємства та трудовому договору. Механізм визначення індивідуальної заробітної плати на рівні підприємства (структурних підрозділів) формується на основі заводської тарифної системи, нормуванні праці та системі заробітної плати.

Кожна економічна система має притаманну їй організацію заробітної плати. Слід підкреслити, що остання завжди є відображенням базисних економічних відносин і політики владних структур щодо визначення, спрямування та ролі розподільних відносин. За умов планової централізованої економіки діє позаринковий підхід до оцінювання трудового внеску працівників, для якого характерна орієнтація на неважливі оцінки у виробництві, розподілі й обміні, а також переважно директивні, адміністративні рішення питань у цій сфері. При цьому передбачається, що тільки управлінська ланка вищого рівня може оптимізувати врахування всіх багатоманітних інтересів у суспільстві. Перехід від планової централізованої економіки до економіки, заснованої на ринкових відносинах, потребує переходу від формування заробітної плати як частки працівника в загальнонародному фонді споживання або доході підприємства до формування її як ціни послуг робочої сили [3, 327].

У табл. 4 наведено розподіл кількості штатних працівників за розмірами нарахованої заробітної плати та видами промислової діяльності у 2010 році. Як видно з табл. 4, найбільшу питому вагу (11,5%) мають працівники підприємств харчової промисловості, заробітна плата яких складає від 2000 до 2500 грн. Таку ж питому вагу на підприємствах харчової промисловості мають працівники, що отримують заробітну плату у межах 922–1000 грн. В той час, як найбільшу питому вагу (24% і 23,3%) мають працівники підприємств добувної промисловості, які отримують заробітну плату, відповідно, від 3500 до 5000 грн. і понад 5000 грн. В цілому по промисловості найбільшу питому вагу (15,1%) складають працівники, що мають заробітну плату в межах 3500–5000 грн., що є свідченням того, що заробітна плата не виступає ціною послуг робочої сили.

Таблиця 4. Розподіл кількості штатних працівників за розмірами нарахованої заробітної плати та видами промислової діяльності за грудень 2010 року [10]

Кількість працівників, які відпрацювали 50% і більше робочого часу, встановленого на грудень, тис. осіб	Промис- ловість	Добувна промис- ловість	Переробна промис- ловість	Виробництво харчових продуктів, напівів і тютюнових виробів	Виробництво та розподілення електро- енергії, газу і води
	2635,5	414,8	1722,5	352,1	498,2
<i>З них питома вага працівників, яким заробітна плата за грудень нарахована у межах, %</i>					
до 922,00 грн.	4,6	1	6,5	8,5	0,8
від 922,01 до 1000,00 грн.	5,7	1,5	8,1	11,5	0,9
від 1000,01 до 1250,00 грн.	7,3	2,9	9,5	12	3
від 1250,01 до 1500,00 грн.	6,8	3,6	8,1	9,3	4,9
від 1500,01 до 1750,00 грн.	7,3	5,2	7,8	8,1	7
від 1750,01 до 2000,00 грн.	7,8	6	8	8,3	8,6
від 2000,01 до 2500,00 грн.	13	10,9	12,5	11,5	16,3
від 2500,01 до 3000,00 грн.	11,1	10,8	10,4	8,8	14
від 3000,01 до 3500,00 грн.	9,2	10,8	8,1	6,2	11,6
від 3500,01 до 5000,00 грн.	15,1	24	12,4	8,3	17,9
понад 5000,00 грн.	12,1	23,3	8,6	7,5	15

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

Тарифна система – це сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких установлюється рівень заробітної плати працівників залежно від їхньої кваліфікації та умов праці.

Дослідимо структуру фонду оплати праці за видами економічної діяльності у 2009–2010 рр., яка наведена в табл. 5. Як видно з табл. 5, найбільшу питому вагу у фонді оплати праці займає фонд основної заробітної плати (50,4%), тоді як фонд додаткової заробітної плати складає 34,6%, а заохочувальні та компенсаційні виплати у фонді додаткової заробітної плати складають 47,9%. При цьому у промисловості фонд основної заробітної плати займає меншу питому вагу, ніж в цілому в економіці України (48%). Це є свідченням того, що основна заробітна плати ще не відіграє визначальну роль.

До 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 установлюється безпосередня залежність заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації.

Тарифний коефіцієнт як елемент тарифної сітки характеризує співвідношення між тарифною ставкою першого розряду та наступними. Він означає, у скільки разів тарифна ставка конкретного розряду є більшою за тарифну ставку першого розряду, коефіцієнт якого приймається за одиницю [7, 156].

Параметри побудови тарифної сітки визначаються колективним договором, що укладається на підприємстві. Колективний договір розробляється з

Таблиця 5. Структура фонду оплати праці за видами економічної діяльності у 2009–2010 рр. [10, 2]

Показники	Фонд оплати праці, млн. грн.		У тому числі										Нараховано за невідпрацьований час у % до фонду оплати праці	
	2010	2009	фонд основної заробітної плати, млн. грн.		фонд додаткової заробітної плати		із фонду додаткової заробітної плати внаслідок зростання вартості компенсації		заощадувальні та компенсаційні виплати		Нараховано за невідпрацьований час у % до фонду оплати праці			
			з нього, у %	до тарифних ставок і посадових окладів	Премії за виробничі результати	з нього, у %	з них, у %	матеріальна допомога	соціальні пільги	з них, у %				
Усього	297142,1	243647	149738	82201	34,6	29,0	4,4	11707	47,9	5,6	9,5			
Сільське господарство, мисливство	10507,4	9049	7481	1436	23,3	29,2	4,7	132	39,9	15,7	6,5			
Лісове господарство	1559,8	1178	880	271	21,0	28,5	9,9	27	44,1	17,8	9,2			
Рибальство, рибництво	123,5	117	90	24	38,6	17,4	6,3	2	54,6	0,7	7,2			
Промисловість	89467,0	72439	43024	26173	26,7	32,6	4,2	3241	27,4	9,8	10,9			
Будівництво	8403,7	6981	4861	1860	22,4	30,2	4,7	260	32,9	6,3	9,6			
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку	21289,3	16005	11826	3859	14,8	50,0	5,5	320	23,5	13,9	6,7			
Діяльність готелів і ресторанів	1989,2	1375	1024	305	27,2	25,5	6,3	46	28,8	19,8	7,4			
Діяльність транспорту та авіаку	31433,2	27042	15428	9645	31,0	35,5	2,2	1969	33,6	6,2	9,5			
Діяльність наземного транспорту	7433,4	7466	4206	2674	33,1	33,6	2,6	586	35,1	4,0	9,5			
Діяльність водного транспорту	362,1	343	176	139	22,2	38,6	2,4	27	16,3	5,4	9,5			
Діяльність авіаційного транспорту	924,2	746	384	310	46,3	21,4	1,6	52	11,1	3,3	11,5			
Додаткові транспортні послуги та допоміжні операції	16173,5	12281	6645	4753	32,5	34,7	1,9	882	38,5	6,2	10,1			
Діяльність пошти та зв'язку	6540,0	6207	4018	1767	21,8	43,0	2,7	422	25,3	9,5	8,0			
Фінансова діяльність	15278,2	14139	9209	4357	29,3	40,8	3,6	573	19,4	2,5	7,8			
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг і надання послуг підприємцям з них дослідження і розробки	22092,1	16471	10474	5170	31,5	37,1	3,3	827	30,9	5,2	7,7			
Державне управління	5037,1	4431	2447	1846	39,8	32,8	2,2	138	40,4	6,5	8,8			
Освіта	21718,7	19157	7459	9829	47,1	29,1	5,0	1868	86,7	1,6	9,4			
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	38332,9	31817	19241	11016	51,0	9,7	4,5	1560	75,9	1,1	11,5			
Надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури й спорту	25271,8	19928	13289	6010	50,8	8,6	8,5	629	74,5	1,6	9,0			
	9675,3	7950	5451	2247	36,3	29,6	4,3	251	68,7	3,2	8,0			

урахуванням змісту генеральної, галузевої та регіональної угод і не може погіршувати гарантій працівників, що закріплено в цих угодах. Діапазон тарифної сітки характеризує співвідношення тарифних коефіцієнтів найвишого й першого тарифного розряду. Вибір певного варіанта побудови тарифної сітки залежить від багатьох чинників, зокрема від професійно-кваліфікаційного складу кадрів та їхнього балансу, а також від фінансових можливостей підприємства. Так, за тривалого дефіциту кваліфікованих кадрів слід забезпечити посилення прогресії тарифних коефіцієнтів відповідних розрядів. Разом з тим, дефіцит малокваліфікованих робітників та їхня висока плинність можуть бути певною мірою стримані підвищенням тарифних коефіцієнтів нижчих розрядів.

Під час розроблення тарифної сітки для підприємства з нестійким фінансовим станом слід мати на увазі, що найбільш економними є варіанти сітки з прогресивним абсолютним і відносним зростанням тарифних коефіцієнтів. Водночас слід підкреслити недоцільність постійного використання тарифної сітки для вирішення поточних завдань. Слід зазначити, що основне призначення тарифної сітки – це диференціація тарифних ставок залежно від об'єктивних, загально визнаних чинників – складності праці (кваліфікації робітників) і відповідальності робіт. Тому маневрування тарифними коефіцієнтами допустиме лише в певних розумних межах.

Тарифна ставка – виражена в грошовій формі абсолютна величина заробітної плати за одиницю робочого часу (годину, день, місяць). На основі тарифної сітки й 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 внесення 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 величину тарифної ставки робітника першого розряду, слід орієнтуватися на прийнятну для сучасного стану економіки питому вагу тарифу в середній заробітній платі на рівні 65–70% (враховуючи 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 в колективному договорі тарифної ставки першого розряду необхідно виходити з того, що ця ставка не може бути нижчою за встановлену Верховною Радою України величину мінімальної заробітної плати, а також за відповідний мінімум, передбачений генеральною, галузевою та регіональною угодами. Разом з тим, слід дотримуватися вимог ст. 14 Закону Украї-

ни «Про оплату праці», згідно з якою норми колективного договору, що допускають оплату праці нижчу від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижчу від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більше, ніж 6 місяців [1].

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників – це систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які внесено до чинного класифікатора професій. За своєю сутністю цей довідник – нормативний документ, за яким встановлюються розряди робіт і робітників та визначається кваліфікаційний статус усіх категорій працівників.

У вітчизняній і зарубіжній практиці застосовуються різноманітні підходи до проектування тарифної системи. Найпоширеніші з них, викладені А.М. Колотом, такі:

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

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

- запровадження безтарифної (пайової) системи оплати праці;

- використання єдиної гнучкої тарифної системи [7, 72].

За міру праці можна вважати лише таку кількість робочого часу, що об'єктивно потрібна на виконання конкретної роботи кваліфікованими виконавцями за сприятливих організаційно-технічних умов. Установлення міри праці є функцією нормування праці.

Наукові дослідження показали, що необхідність установлення прямої залежності між мірою праці та мірою заробітної плати з'явилася на тому етапі розвитку суспільного виробництва, коли виникла наймана праця.

Радикальні зміни в сутності та функціях нормування праці відбулися з виникненням найманої праці. Передача найманим працівником роботодавцеві своєї здатності до праці в «оренду» на певний період та за певну ціну актуалізувала потребу визначення обсягу робіт, який працівник мав виконати в обмін на заробітну плату. При цьому у всій повноті постала проблема зіткнення суперечливих інтересів, оскільки роботодавець бажав, щоб обсяг виконуваних робіт був якомога більшим, а працівник – щоб цей обсяг був не зavelиким.

У ринковій економіці, яка заснована на найманій праці, нормування праці – це визначення обсягу робіт певної якості, який працівник має виконати за ціну послуг своєї робочої сили. Норма праці як базовий елемент нормування являє собою виражену в одиницях праці ціну послуг робочої сили.

За умов ринкової економіки немає та не може бути організації заробітної плати без нормування праці. Праця за певну винагороду у формі заробітної плати – це передусім оцінка результатів праці з позицій їх відповідності нормам праці.

Оскільки через нормування визначається міра праці, то в системі господарювання, що заснована на найманій праці, його слід розглядати як один із

головних елементів організації заробітної плати. Разом з тим, нормування праці, з одного боку, є засобом становлення й забезпечення контролю над мірою праці, а через неї над мірою споживання, а з іншого, спрямоване на підвищення продуктивності праці, ефективне виконання роботи.

**Висновки.** Оптимальне співвідношення між мірою праці й мірою її оплати сприяє позитивній мотивації праці, зростанню її продуктивності, правильно-му співвідношенню між фондами споживання та нагромадження, а отже, є необхідною умовою нормального розвитку економічних процесів.

Водночас значне випередження темпів зростання фонду нагромадження порівняно з темпами збільшення фонду споживання призведе до погіршення умов відтворення робочої сили, уповільнення зростання або й зниження життєвого рівня населення.

Невиправдане випередження темпів зростання фонду споживання над темпами зростання фонду нагромадження також має комплекс негативних наслідків: уповільнення темпів зростання продуктивності праці, порушення балансу між попитом і пропозицією на товарному ринку, інфляція тощо.

Зниження якості норм трудових витрат неминуче призводить до накопичення недоліків в оплаті праці. Його наслідком є насамперед зниження тарифу в заробітній платі робітників. Високий відсоток перевиконання норм створює хибне уявлення про підвищення продуктивності їхньої праці. Оскільки рівень напруженості норм та їх перевиконання є різними за професіями й групами робітників, це призводить до різниці в рівнях заробітної плати робітників-відрядників, необгрунтованих відмінностей в оплаті праці робітників у цілому. Водночас така «продуктивність» негативно відбивається на співвідношеннях у рівнях заробітної плати робітників-відрядників і робітників-погодинників, робітників-відрядників і службовців. Необгрунтовані відмінності в заробітній платі порушують принципи однакової оплати за ту саму працю та на практиці є потужними чинниками-демотиваторами.

Отже, нормування як процес визначення об'єктивно необхідних витрат робочого часу в усіх сферах діяльності людини є однією з найважливіших складових суспільної організації праці.

На підприємствах харчової промисловості нормування праці має виконувати цілу низку функцій, а саме: основи планово-економічних розрахунків поточного, перспективного й прогнозного характеру; вихідної бази обліку витрат і результатів виробництва; основи раціональної організації праці, виробництва й оперативного управління підприємством; засобу встановлення норм однакової інтенсивності, забезпечення суспільно необхідної інтенсивності праці; дієвого засобу забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою. Функції нормування праці досить широкі, вони виходять за межі його використання лише як елемента організації заробітної плати. Як ефективний засіб мотивації праці всіх категорій працівників, нормування в поєднанні з іншими елементами організації праці сприяє раціоналізації трудових процесів, усуненню втрат робочого часу, оптимальному об'єднанню колективних зусиль на основі прогресивних форм кооперування праці.

1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 №108/95-ВР зі змінами та доповненнями // zakon1.rada.gov.ua.

2. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами промислової діяльності у 1995–2010 роках на 01.03.2011 // Статистична інформація // [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

3. *Зяблицев Д.В.* Формування мотиваційного механізму як засіб удосконалення системи управління персоналом // Торгівля і ринок України: 36. наук. праць. – Вип. 27. – Донецьк, 2009. – С. 324–329.

4. Індекси промислової продукції (2002–2010 рр.) на 15.02.2011 // Промисловість // Держкомстат України // [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

5. Кількість, робочий час та оплата праці найманих працівників у грудні 2010 року: Експрес-випуск №20 від 26.01.2011 / За ред. В.О. Пішейко. – К.: Держкомстат, 2011. – 28 с.

6. Кількість, робочий час та оплата праці найманих працівників у червні 2011 року: Експрес-випуск №186 від 26.07.2011 / За ред. В.О. Пішейко. – К.: Держкомстат, 2011. – 28 с.

7. *Колот А.М.* Мотивація персоналу. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с.

8. *Куликов Г.Т.* Мотивація труда наёмных работников: Монография / Отв. ред. Д.П. Богиня. – 2-е изд. перераб. – К.: Ин-т демограф. и соц. исслед. НАН Украины, 2006. – 278 с.

9. Праця України у 2009 р.: Статистичний щорічник / Відп. за вип. І.В. Сенік. – К.: Держкомстат України, 2010. – 341 с.

10. Розподіл кількості працівників за розмірами заробітної плати, нарахованої за грудень 2010 року: Експрес-випуск №36 від 17.02.2011 / За ред. В.О. Пішейко. – К.: Держкомстат, 2011. – 10 с.

Стаття надійшла до редакції 3.09.2012.

## КНИЖКОВИЙ СВІТ



СУЧАСНА ЕКОНОМІЧНА ТА ЮРИДИЧНА ОСВІТА  
ПРЕСТИЖНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ**

Україна, 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26  
E-mail: [book@nam.kiev.ua](mailto:book@nam.kiev.ua)  
тел./факс 288-94-98, 280-80-56



**Організаційно-економічні аспекти інноваційного оновлення національного господарства: Наук. монографія / М.М. Єрмошенко, С.А. Єрохін, В.М. Шандра, О.І. Гуменюк та інші; За наук. ред. д.е.н., проф. М.М. Єрмошенка і д.е.н., проф. С.А. Єрохіна. – К.: Національна академія управління, 2008. – 216 с. Ціна без доставки – 22 грн.**

У монографії проаналізовано стан технологічного оновлення національної економіки на інноваційних засадах, виявлено позитивні сторони і недоліки цього процесу і розроблено організаційно-економічні основи формування механізму інноваційного оновлення економіки України, її окремих галузей та підприємств.