

Дерев'янку М.С.

здобувач кафедри економіки і підприємництва

Костюнік О.В.

к.е.н., доцент кафедри економіки і підприємництва

КПІ ім. Ігоря Сікорського

ПОГОДИННА ТА ВІДРЯДНА ОПЛАТА ПРАЦІ: ПЕРЕВАГИ, НЕДОЛІКИ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ У СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Оплата праці є однією з найважливіших складових системи трудових відносин і суттєво впливає на економічну та соціальну стабільність. З точки зору економічної науки, до організації оплати праці слід підходити, зважаючи на реальні суспільні відносини, які формуються в процесі праці. Одним із ключових аспектів сучасної економіки України є поширення погодинної форми оплати праці, що стала домінуючою моделлю в більшості галузей. За цією системою працівники отримують оплату на основі погодинних або денних тарифних ставок, враховуючи фактично відпрацьований час і кваліфікаційний рівень, який визначається тарифним розрядом.

Ця система підходить для робіт, де важливі сталість процесу, безпека та контроль якості. Вона застосовується там, де продуктивність не визначається швидкістю виконання завдання, а якість та сталість робочого процесу є пріоритетними. Погодинна оплата підходить для фахівців, що виконують адміністративні завдання, в яких важливими є сталість і точність, а не кількість виконаних операцій. На посадах, де критично важливі дотримання стандартів і забезпечення безпеки, наприклад, на виробництвах із небезпечними умовами, працівники мають чітко дотримуватися процедур і графіка, не поспішаючи. У таких умовах співробітники працюють у стандартному робочому графіку, зосереджуючи увагу на якості роботи та безпеці, а не на її швидкості.

Попри свою універсальність та легкість розрахунку, погодинна система не є досконалою. Стандартний восьмигодинний робочий день, хоча і вважається загальноприйнятним, часто не спонукає працівників до ефективності, адже не дає можливості заробити більше за кращі результати. Через це частина робочого часу може витратитися на справи, що не стосуються основних обов'язків. Крім того, такий розпорядок дня може виснажувати співробітників фізично й морально, що негативно позначається на їхній продуктивності та може призводити до додаткових витрат або навіть збитків для підприємства.

Альтернативним підходом до оплати праці є відрядна форма, яка базується на оплаті за обсяг виконаної роботи — виробленої продукції, наданих послуг чи виконаних завдань. Ця система має на меті підвищити продуктивність, посилити мотивацію та зменшити витрати на контроль за виконанням праці. Основними умовами для застосування відрядної оплати є наявність чітких показників, які залежать від працівника і можуть бути точно враховані. Водночас важливо, щоб відрядна система не знижувала якість продукції, не порушувала технологічних стандартів і не призводила до надмірного використання ресурсів.

Однією з перших ефективних моделей відрядної оплати стала система Фредеріка Тейлора, яка на початку ХХ століття суттєво змінила підхід до організації праці в США. Основна ідея Тейлора полягала у створенні такої системи управління, що забезпечила б максимальне підвищення продуктивності за мінімальних витрат. Його принципи, зокрема спеціалізація праці та розподіл відповідальності між робітниками й керівництвом, стали основою функціональної структури організації, що мала замінити лінійну структуру, яка була на той час панівною.

Відрядна форма ефективна у випадках, коли працівники можуть впливати на кількість продукції, що виготовляється, або на обсяги виконаних послуг. Ця форма добре підходить для завдань із чіткими кількісними показниками, що залежать від зусиль працівника і легко піддаються обліку. На виробничих підприємствах, де працівники виконують монотонні операції, відрядна оплата стимулює їх підвищувати швидкість виконання без зниження якості. Наприклад, працівники на складальних лініях можуть отримувати оплату за кожен зібраний виріб або деталь. У роботі менеджерів з продажу часто застосовується відрядна оплата або комісійні. Така система мотивує їх працювати ефективніше, адже винагорода напряму залежить від кількості укладених угод або обслугованих клієнтів. На такій системі базується основний заробіток фрілансерів, вони отримують оплату за кількість виготовленого товару або наданих послуг, вони не мають керівництва і самостійно вирішують коли їм працювати, але вони і переймають всю відповідальність на себе.

Однак, і відрядна система має свої недоліки. Один із них полягає у встановленні чітких норм виробітку на певний проміжок часу. Якщо ці норми визначені неправильно або завищені, це може створити значне навантаження на працівників, викликаючи стрес і зниження мотивації. Крім того, деякі працівники можуть намагатися виконати роботу швидше за рахунок якості, що потенційно шкодить кінцевому результату.

Ця система підходить для робіт, де важливі сталість процесу, безпека та контроль якості. Вона застосовується там, де продуктивність не визначається швидкістю виконання завдання, а якість та сталість робочого процесу є пріоритетними.

З огляду на особливості погодинної та відрядної форм оплати праці, кожна з них може бути ефективно застосована в певних умовах і на конкретних видах робіт. Також поєднання погодинної та відрядної форм у вигляді змішаних систем (наприклад, погодинно-відрядна оплата) також може бути ефективним підходом для підприємств, які прагнуть знайти баланс між якістю та швидкістю виконання завдань, враховуючи особливості своєї діяльності. Але, на жаль, в нашій державі часто обирають не ту форму оплати праці, яка могла би бути більш ефективною, надаючи перевагу загальноприйнятому стандарту погодинної оплати праці, який дозволяє легше справлятися з розрахунками, знижуючи ефективність свого підприємства або бізнесу. Це також відноситься і до відрядної форми, часто молоді підприємці, на свій розсуд, обирають таку модель для своїх працівників у випадках коли погодинна оплата є набагато ефективною. Вважають що це не є великою проблемою і ніяк не вплине на підприємство або бізнес. Вибір форми оплати праці не має бути другорядною ціллю, так як від цього майже напряму залежить соціальний настрій, мотивація та зацікавленість працівників в їх роботі, що на пряму впливає на ефективність усього підприємства.

Перелік посилань:

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально- трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. – 5- те вид., оновлене. Київ, 2011.
2. Штик, Ю. В. Організація оплати праці на підприємстві в сучасних умовах економічного розвитку України / Ю.В. Штик // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2014/1.
3. Державна служба України з питань праці <https://dp.dsp.gov.ua/>
4. Довідково-інформаційна платформа правових консультацій «WikiLegalAid» <https://wiki.legalaid.gov.ua/>