

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ЇЇ ФУНКЦІЇ

Досліджено різні точки зору науковців щодо сутності заробітної плати як показника оцінки праці працівника на підприємстві. Визначено поняття і сутність заробітної плати та впливу на діяльність підприємства. Акцентовано увагу на функціях заробітної плати на підприємстві. Доведено, що вони взаємопов'язані й лише при їх сукупному виконанні досягається ефективна організація заробітної плати. Встановлено, що для реалізації функцій заробітної плати необхідно дотримання принципів, які ми дослідили. Запропоновано використання критеріїв оцінки заробітної плати на підприємствах

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку у здійсненні державної політики соціального захисту працюючих, основним інструментом є методи задоволення матеріальних потреб, раціональна організація заробітної плати. У залежності від зміни соціальних умов змінюється і зміст заробітної плати. У ринкових умовах основними факторами, що визначають зміст заробітної плати, є правила ринку праці: вартість робочої сили як товару, умови її найму, попит та пропозиція, конкуренція на ринку праці, рівень кваліфікації і спеціалізації найманого робітника.

Мета дослідження. Запропонувати використання критеріїв оцінки заробітної плати на підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Досвід і практика провідних держав з ринковою економікою показує, що одним із сталих показників соціального та економічного розвитку є заробітна плата. У світовій економічній науці є чимало варіантів визначення поняття заробітної плати. За концепцією В. Петті, Д. Рікардо зарплата є грошовим виразом "мінімуму засобів існування". За А. Смітом, заробітна плата включає в себе вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла працювати. В. Петті в XVII ст. вважав, що зарплата – це ціна праці. У сучасній економічній теорії праця однозначно вважається фактором виробництва, а заробітна плата ціною використання робітника.

Викладення основного матеріалу дослідження. Заробітна плата як показник, залежний безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, вона є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Від її стану та форм реалізації, частки у валовому національному продукті багато в чому залежать також можливості розвитку економіки взагалі. В умовах сучасного ринкового механізму через формування, сукупного попиту заробітна плата забезпечує не лише основи відтворення робочої сили, вона стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва [1].

З точки зору відносин розподілу заробітна плата – це грошове вираження частини необхідного продукту, яка надходить в індивідуальне споживання робітниками підприємства у відповідності з кількістю і якістю затраченої ними праці на виробництві.

Речовим, матеріальним змістом заробітної плати є кількість життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили найманого працівника і членів його сім'ї.

Оскільки робоча сила є товаром, то її ціна, як і всіх інших товарів регулюється також співвідношенням між попитом і пропозицією. Із зниженням попиту або збільшенням пропозиції ціна робочої сили, тобто заробітна плата, зменшуватиметься і навпаки.

Заробітна плата – це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг вираженої у грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівню розвитку продуктивних

сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці робітників. Заробітна плата була, є і ще тривалий час буде важливим якісним показником економічного господарювання.

Зміст заробітної плати можна визначити як встановлену за трудовим договором ставку заробітної плати найманому робітнику, рівень якої диктується умовами ринку праці, вартістю робочої сили, умовами найму, попитом, пропозицією і конкуренцією, рівнем кваліфікації і спеціалізації працівника, системами стимулювання й успішністю самої праці [2, с. 145-147].

Заробітна плата виконує ряд функцій: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, вимірювально-розподільчу, ресурсно-розміщувальну, функцію формування платоспроможного попиту населення, функцію забезпечення матеріального стимулювання працівників.

Відтворювальну функцію заробітна плата виконує як основне джерело доходів населення. Розміри заробітної плати повинні забезпечувати відновлення працездатності населення, розвиток їх фізичних і духовних сил на основі постійного розвитку виробництва і підвищення життєвого рівня населення.

Функція забезпечення матеріального стимулювання працівників у збільшенні виробництва високоякісної продукції і підвищенні продуктивності праці обумовлена взаємозв'язком витрат праці на виробництво окремих видів продукції та її результатів.

Як відомо, важливою умовою високопродуктивного використання робочої сили на підприємствах є послідовне здійснення принципу особистої матеріальної заінтересованості. Практика показує, що на підприємствах з високим рівнем заробітної плати, як правило, вища продуктивність праці, краще використовуються трудові ресурси, вища питома вага кваліфікованих кадрів, краща організація й дисципліна праці, вища дохідність виробничої діяльності.

Високооплачувана праця створює матеріальну заінтересованість виробничого персоналу підприємства в трудовій активності, підвищенні своєї кваліфікації і закріпленні кваліфікованих кадрів на даному підприємстві. Висока заробітна плата спонукає персонал підприємства підвищувати свої знання в галузі техніки, технології, удосконалювати методи праці, упроваджувати у виробництво нові засоби праці і технологічні прийоми.

Стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Високооплачувана праця створює матеріальну зацікавленість персоналу підприємства в трудовій активності і підвищенні своєї кваліфікації.

Регулююча функція заробітної плати встановлює залежність оплати праці від кваліфікації, ступеня її складності, напруженості завдань.

Соціальна функція заробітної плати характеризується тим, що вона є не тільки матеріальним, а й моральним фактором. Сам факт отримання більш високої заробітної плати передбачає визнання більших заслуг робітника перед колективом у створенні продукції, більшої ваги трудового вкладу працівника в суспільне виробництво. Соціальна функція реалізує принцип соціальної справедливості щодо одержання доходів, тобто за однакової роботи робітники одержують однакову зарплату.

Заробітна плата сприяє вихованню працівників, формуванню в них певного позитивного ставлення до праці, заінтересованості в підвищенні культурно-технічного, освітнього рівня, розвитку творчих здібностей, зміцненні трудової дисципліни, співробітництва тощо.

Вимірювально-розподільна функція призначена для відображення міри живої праці при розподілі фонду споживання між найманими робітниками і власниками засобів виробництва.

Ресурсно-розміщувальна, її зміст полягає в оптимізації розміщення трудових ресурсів по регіонах, галузях економіки, підприємствах (міграції).

Функція формування платоспроможного попиту населення – ув'язування платоспроможності попиту і виробництва споживчих товарів. Платоспроможний попит формується під впливом двох основних факторів потреб і доходів суспільства. Тому за допомогою заробітної плати встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом [3, с. 320].

Всі перелічені функції тісно взаємопов'язані, й лише при їх сукупному виконанні досягається ефективна організація заробітної плати. Будь-яке протиставлення, якоїсь із перелічених функцій сприяє розвитку кризових явищ в країні.

Але в сучасних умовах, на нашу думку, заробітна плата в Україні виконує наступні функції:

- ❖ збереження зайнятості ціною зниження заробітної плати;
- ❖ забезпечення соціальних гарантій;
- ❖ стримування інфляції (шляхом несвоечасної виплати заробітної плати);
- ❖ перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки;
- ❖ поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- ❖ посилення мобільності робочої сили.

Для реалізації вищезгаданих функцій, ми вважаємо, необхідно дотримання наступних принципів:

1. підвищення реальної заробітної плати в міру зростання ефективності виробництва і праці;
2. забезпечення випереджальних темпів росту продуктивності праці над темпами росту середньої заробітної плати. Порушення цього принципу веде до виплати незабезпечених товарами грошей, до інфляції;
3. диференціація заробітної плати в залежності від трудового внеску працівника в діяльність підприємства;
4. рівна оплата за рівну працю. В умовах ринку неприпустима дискримінація в оплаті праці за статтю, віком, національною приналежністю та ін.;
5. державне регулювання оплати праці;
6. облік впливу ринку праці, де формується оцінка різних видів праці і визначається можливість зайнятості;
7. простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці, що забезпечує широку поінформованість про зміст систем оплати праці [4].

Відтворювальна функція зарплати повинна забезпечувати рівень оплати, еквівалентний вартості робочої сили. Робоча сила є специфічним товаром, вартість якої визначається робочим часом, необхідним для його відтворення. Конкретним вираженням вартості робочої сили є її ціна, величина якої коливається навколо

її вартості в залежності від зміни соціально-економічних умов, цін на споживчі продукти, попиту та пропозиції на ринку праці та ін. У свою чергу, вираженням ціни може бути заробітна плата та інші джерела доходу сім'ї [5, ст. 90-93].

Відповідно до закону України "Про оплату праці", прийнятого і введеного в дію з 1995 р., дано наступне визначення заробітної плати [6].

Заробітна плата – це винагорода, розрахована як правило, у грошовому вираженні, що відповідно до трудового договору власник або уповноважений ним орган виплачує за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від кількості і якості праці, від складності умов праці, професійно ділових якостей працівника, від результатів господарської діяльності підприємства [7, ст. 356-357].

Джерелом коштів, що направляються на оплату праці працівників підприємств є доход, отриманий в результаті їхньої господарської діяльності, а для бюджетних організацій – кошти, що виділяються з бюджетів, отримані в результаті їхньої господарської діяльності.

Ціни на різні види праці на ринку робочої сили набувають форми тарифних ставок як елемента заробітної плати. Тарифна ставка є мірою ціни праці працівника певної професії і кваліфікації.

Разом з тим, розходження в рівнях оплати відбивають також кон'юнктуру попиту та пропозиції, рівень безробіття та ступінь боротьби працюючих за свої економічні права. Існують також інші причини розходжень у рівні заробітної плати [5, с. 124-125].

На нашу думку, розходження соціально-економічного характеру можна згрупувати в такий спосіб:

1. розходження в людському капіталі (розходження в продуктивності, знаннях, кваліфікації, оплаті, навичках та ін.);
2. неоднорідність робочих місць (умови, місце розташування, види соціальної допомоги, статус);
3. порушення вільної конкуренції: обмеження мобільності робочої сили, обмеженість інформації про наявність вільних місць, дискримінація на ринку праці та ін. [8, с. 333-337].

Заробітна плата як економічна категорія належить до числа найскладніших. Ми вважаємо, що її сутність в сучасних економічних умовах повинна зводитися до таких критеріїв:

1. заробітна плата відображає взаємовідносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (продукту);
2. вона є грошовим еквівалентом частки найманого працівника у новоствореній вартості (доході), яка залежить від кількості, якості, результатів праці, а також господарської діяльності підприємства;
3. у сучасних умовах господарювання вона виступає як елемент ринку і праці, який має ціну товару, в формі якого найманий працівник продає свою робочу силу. Отже, заробітна плата відображає ринкову вартість використання найманої робочої сили;
4. для найманого працівника заробітна плата - це його трудовий дохід, який він отримує в результаті здібності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили;
5. для виробничого підрозділу підприємства заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, що входить до складу собівартості продукції (послуг) і, одночасно, головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Мацібора В.І. дає таке визначення: оплата праці (заробітна плата) – це грошовий вираз вартості робочої сили, який виступає у формі заробітку, виплаченого власником підприємства працівникові за виконану роботу.

Отже, по суті заробітна плата є ціною робочої сили. Заробітна плата працівника визначається його особистим трудовим вкладом, залежно від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками і максимальними розмірами не обмежується.

Наукові дослідження показали, що також можливо розглянути заробітну плату з іншого боку, як це робить Рижиков В.С.: заробітна плата – це частина національного доходу, призначена для задоволення особистих потреб працівників, що видається у грошовому виразі, відповідно до кількості та якості витраченої праці.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Національний дохід, частиною якого є заробітна плата - це знову створена в галузях матеріального виробництва вартість, необхідна для подальшого розширення, відтворення виробництва та подальшого добробуту людей. Звичайно, крім заробітної плати, джерелом національного доходу є і прибутки підприємств, і суми від надходжень податків на додану вартість та акцизних збір. Зростання національного доходу залежить від темпів підвищення продуктивності праці, економії матеріальних ресурсів та збільшення чисельності людей, зайнятих у матеріальній сфері виробництва. Такий розподіл стимулює підвищення продуктивності праці, матеріальної зацікавленості працівників у результатах індивідуальної та загальної праці, внаслідок чого буде підвищуватися прибуток суб'єктів господарювання і національний дохід країни.

Список використаної літератури:

1. Башнянин Г.І., Лазур П.Ю., Медведев В.С. Політична економія: підручник / Г.І. Башнянин, П.Ю. Лазур, В.С. Медведев. – Київ: ІЗМН, 1997.
2. Добраев В.Л. Организационное поведение. / В.Л. Добраев. – М.: ИКФ “ЭКМОС”, 2003. – 320 с.

3. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь./ Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева – М.:ИНФРА – М, 1996. – 284 с.
4. Курочкин А.С. Организация производства: Учеб. Пособие. А.С. Курочкин – К.: МАУП, 2007. – 216 с.
5. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) Учеб.-метод. Пособие,-2-е изд.,испр. и доп./ А.В. Калина – К.:МАУП, 2005. – 256 с.
6. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. Проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара -3-е изд.,перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 718 с.
7. Белокрылова О.С., Михалкина Е.В. Экономика труда: Конспект / О.С. Белокрылова, Е.В. Михалкина. лекций.-Ростов н/д: Феникс, 2006. – 224 с.
8. Экономика підприємств: Навчальний посібник / За ред. А.А. Фастовець. – К.: НМЦ “Укросвіта”, 2000. – 424 с.

ЛЕПЬОХІНА І.О. – кандидат економічних наук, докторант Класичного приватного університету