

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 975)

Ефективна
ЕКОНОМІКА



Дніпровський державний
аграрно-економічний
університет



ЛКС Центр
Видавництво ТОВ «ДКС-центр»

Ефективна економіка № 2, 2015

УДК 331.2

А. Є. Маркевич,

студент магістратури за спеціальністю «Управління персоналом та економіка праці»,

Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Київ

ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ТА ПІДХОДИ ДО ПОНЯТТЯ «ЗАРОБІТНА ПЛАТА»

A. Markevych,

*Master, speciality "Personnel Management and Labour Economics",
State Employment Service Training Institute, Kyiv*

ECONOMIC ESSENCE AND APPROACHES TO THE CONCEPT OF «SALARY»

Стаття присвячена дослідженню економічного змісту поняття «заробітна плата», розкриваються різні підходи до її трактування. Запропоновано власне визначення дефініції «заробітна плата». В статті представлено та проаналізовано функції оплати праці, що виокремлюються вітчизняними науковцями.

Article is devoted to the economic meaning of «salary». It revealed the different approaches to its treatment. Propose own definition the essence of the category «salary». The article presents and analyzes the function of wages, which distinguished by domestic scientists.

Ключові слова: заробітна плата, функції заробітної плати, працівники, роботодавець, стимулювання праці.

Keywords: salary, functions of wages, workers, employer, labor incentives.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Реформування економіки країни має здійснюватися в інтересах людини задля покращення якості її життя. На сьогодні в сфері соціально-економічних відносин найпроблематичнішими, на нашу думку, є організація та ефективність планування та використання

фонду оплати праці. Оплата праці – неоднозначна категорія в системі умов праці, оскільки саме в ній відображаються різноманітні інтереси сторін суспільно-трудова відносин. Це один із найважливіших показників, що характеризує рівень економічного та соціального стану суспільства.

В Україні необхідно провести низку радикальних змін у сфері планування, організації й стимулювання праці, оптимізації диференціації доходів працівників та їх оподаткування, що є обов'язковою передумовою сталого соціально-економічного розвитку. Тому цілком закономірним є вирішення низки питань щодо удосконалення механізму планування та використання фонду оплати праці з погляду кожної із сторін соціально-трудова відносин – держави, роботодавця і найманого працівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, з яких започатковано розв'язання даної проблеми. Дослідженню питання сутності оплати праці та структури фонду оплати праці приділяли увагу такі зарубіжні науковці, як С.Л. Брю, К.Р. Макконел, Д. Рікардо, А. Сміт, Ж.Б. Сей, Дж. Кейнс та ін. Серед вітчизняних, слід виділити роботи таких вчених як: І. Гнибіденка, А. Колота, С. Лебедеву, С. Мочерного, М. Панкова, В. Петюха, Г. Соловійова, С. Шелешкову та ін. Так, в працях М. Панкова розкрито сутність оплати праці за умов економічної кризи. У С. Шелешкової визначено заробітну плату як мотиватор для працюючих. С. Лебедева обґрунтувала методологічні та методичні підходи щодо планування та регулювання заробітної плати. Б.А. Котляр розкрив шляхи підвищення реальної заробітної плати тощо.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячена означена стаття. Детальний аналіз літературних джерел свідчить, що переважна більшість ключових теоретичних положень в сфері планування та використання фонду оплати праці розроблена досить ґрунтовно. Разом з тим в даних розробках відсутні єдині підходи щодо методів та принципів планування та формування фонду оплати на підприємствах в умовах кризи. Проблему вибору ефективних форм і методів планування та використання фонду оплати праці розглядають здебільшого відокремлено, а оцінка впливу факторів на даний механізм не були предметом наукових досліджень.

Об'єктивно необхідним і нагальним стає вирішення проблеми розробки теоретико-методологічних засад щодо формування дієвого механізму планування та використання фонду оплати праці на сучасних підприємствах в Україні як важливого чинника в забезпеченні зайнятості населення; вивчення й узагальнення вітчизняного та зарубіжного досвіду з цих питань. Така необхідність обумовлена тим, що дана проблема відноситься до стратегічних для кожного підприємства, від вирішення якої залежить забезпечення його стійкого конкурентного розвитку, підвищення добробуту працівників підприємства, зміцнення економічного розвитку та сприяння зайнятості населення регіону.

Це зумовило доцільність поглибленого вивчення проблеми планування та використання фонду оплати праці, сформувало підстави для визначення мети і завдань дослідження.

Метою даної статті є дослідження економічної сутності заробітної плати та її функцій. Виходячи з поставленої мети **завданнями дослідження** визначено:

- проаналізувати підходи до визначення поняття «заробітна плата»;
- дослідити та запропонувати перелік функцій оплати праці.

Результати дослідження. Ефективність функціонування та соціальний розвиток підприємства забезпечується передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є науково обґрунтована система організації оплати праці різних категорій персоналу.

Організація оплати праці являє собою систему організаційно-правових засобів, спрямованих на встановлення змісту і порядку введення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці при відхиленні від тарифних умов, форм і строків виплати заробітної плати, порядку обчислення середнього заробітку, індексації зарплати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін, компенсації зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. Організація оплати праці ґрунтується на наукових принципах, які враховують політику держави в забезпеченні мінімального рівня заробітної плати, рівень розвитку національної економіки та домінуючі форми власності й господарювання [3, с. 30].

Ринкова економіка ставить жорсткі вимоги до організації оплати праці. З одного боку, підприємства повністю незалежні в організації праці та заробітної плати, визначенні розміру фонду заробітної плати, встановленні тарифних ставок і посадових окладів, преміюванні працівників. З іншого боку, підприємствам потрібно вишукувати резерви зниження затрат на заробітну плату і забезпечення якості продукції, для забезпечення конкурентоспроможності на ринку. І це все відбувається під наглядом державних органів, які встановлюють мінімальні розміри та тарифні ставки.

Наразі існує велика кількість трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників (табл. 1).

Таблиця 1.
Дослідження поняття «заробітна плата» у літературних джерелах

№ з/п	Автор	Визначення
1.	Закон «Про оплату праці»	Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу
2.	Брезицька К.Ф.	Заробітна плата - це плата за працю, а її величина - це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицію. Заробітна плата являє собою винагороду, виражену як правило, у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
3.	Бутинець Ф.Ф.	Заробітна плата - оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили.
4.	Васильчак С.В.	Заробітна плата - це будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник, або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.
5.	Дубовська О.В..	Заробітна плата - це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямований на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці.
6.	Золотогоров В.Г.	Заробітна плата - сукупність виплат в грошовій (валютній) і (або) натуральній формі, отриманих робітником (нарахованих йому) за певний період часу (день, місяць, рік).
7.	Калина А.В.	Заробітна плата - це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці.
8.	Колот А.М.	Заробітна плата - це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. Заробітна плата - це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили.

№ з/п	Автор	Визначення
9.	Жидовська Н.М.	Заробітна плата - це будь-яка винагорода, або заробіток, що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка або виконана, або має бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані.
10.	Мочерний С.В.	Заробітна плата - це грошове вираження вартості і ціни товару робоча сила та частково результативності функціонування робочої сили.
11.	Пашута Н.	Заробітна плата - це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва об'єм вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих. Це не доход, а витрати підприємства на відтворення трудових ресурсів на суспільне необхідному рівні.
12.	Петрова І.І.	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
13	Усач В.Б.	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
14	Швець Л.П.	Заробітна плата - це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.
15	Яременко Л.М.	Заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці.

Як видно з табл. 1 підходи науковців щодо визначення дефініції «заробітна плата» неоднозначні. Вважаємо за доцільне розглядати її з декількох позицій, а саме: з позиції підприємця (по-перше, це стаття витрат, що знижує прибуток; по-друге, є мотиваційним чинником), і з позиції працівника (є основним джерелом доходу і, як наслідок, ознакою підвищення рівня життя); як елемент ринку праці (її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили); як «грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування» [4, с. 584]; а також - як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника [5, с.185].

Сутність заробітної плати розкривається у функціях, які вона повинна виконувати в процесі суспільного відтворення. У сучасній науковій літературі зустрічається достатня кількість тлумачень функцій оплати праці, при чому зміст однієї й тієї ж функції у різних дослідників трактується по-різному.

Так, Мочерний С.В. у своїх працях серед основних функцій заробітної плати виділяє три: відтворювальну, стимулюючу та розподільчу [6, с. 398-399]. Гадзевич О.І. основною визначає стимулюючу, мотиваційну функцію трудових доходів працівників, але при цьому розглядає також такі функції заробітної плати, як відтворювальна та соціальна [7, с.12-13].

Такі науковці як Калина А.В. [8, с.164], Завіновська Г.Т. [9, с.149] та Петрова І.Л. [10, с.220] розглядають чотири основні функції заробітної плати – стимулюючу, відтворювальну, соціальну та регулюючу.

Окремі вчені виділяють п'ять функцій заробітної плати, додаючи до вищезазначених чотирьох – оптимізаційну (Колот А.М. [11, с. 513] та Шевченко Л.С. [12, с.185]), або – функцію формування платоспроможного попиту населення (Буряк П.Ю. [13, с. 95]).

О.А. Грیشнова розглядає шість функцій заробітної плати: стимулюючу, відтворювальну, соціальну, регулюючу, оптимізаційну та функцію формування платоспроможного попиту населення [14, с. 400]. Сліньков В.М. також розглядає шість функцій заробітної плати, але замість оптимізаційної, виділяє вимірювально-розподільчу [15, с. 96-97].

На нашу думку, найбільшій увазі заслуговують такі чотири функції заробітної плати, як відтворювальна, стимулююча, регулююча та соціальна.

Як і будь-яка економічна категорія заробітна плата має власну структуру, затверджену Інструкцією зі статистики заробітної плати [2], у якій визначено види виплат, які належать до фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат (рис. 1).



Рис. 1. Структура фонду оплати праці, запропонована Інструкцією зі статистики заробітної плати

Заробітна плата тісно пов'язана з таким показником оцінки ефективності роботи підприємства, як продуктивність праці. Економічно доведено, що ці показники є взаємозалежними. Зростання продуктивності праці є передумовою підвищення її оплати. І навпаки, зростання рівня оплати праці є важливим мотиваційним чинником до підвищення продуктивності праці. Аналіз середньої заробітної плати і співвідношення темпів її зростання необхідно пов'язувати з темпами зростання продуктивності праці. При цьому темпи зростання продуктивності праці повинні перевищувати темпи зростання заробітної плати.

Рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції (у натуральному або вартісному вимірі), що виробляє один працівник за одиницю робочого часу (виробіток), або кількістю робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції (трудомісткість). В сучасних умовах на вітчизняних підприємствах, зокрема в сфері оптової та роздрібної торгівлі, використовується інший підхід щодо розрахунку продуктивності праці: рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції (у натуральному або вартісному вимірі), що реалізував один працівник за визначену одиницю робочого часу (період), тобто визначається внесок конкретного працівника у загальний обсяг продажів чи сумарну виручку підприємства.

Планування фонду оплати праці повинно сприяти розвитку підприємства, стимулювати працівників до ефективної праці, а також уникати дискримінації. При плануванні оплати праці пропонуємо використовувати такі критерії: доцільність – система оплати праці повинна забезпечувати реалізацію цілей підприємства шляхом стимулювання бажаної поведінки працівників; керованість – система оплати праці повинна бути стабільною, прозорою та контрольованою; гнучкість – система оплати праці повинна бути спроможною адаптуватися до мінливих виробничо-економічних та соціальних умов функціонування підприємства.

За результатами дослідження зроблено такі **ВИСНОВКИ**:

1. Уточнено дефініцію «заробітна плата», під якою слід розуміти як встановлену за трудовим договором ставку заробітної плати найманому робітнику, рівень якої визначається умовами ринку праці: вартістю робочої сили, умовами найму, попитом, пропозицією і конкуренцією; рівнем кваліфікації і спеціалізації працівника; системами стимулювання й успішністю самої праці, що на відміну від існуючих трактувань ґрунтується на принципі системності та поєднанні різних підходів до її визначення.

2. Запропоновано перелік функцій оплати праці, серед яких потрібно виділяти основні такі як: відтворювальна, стимулююча, регулююча або ресурсно-розміщувальна та соціальна, кожна з яких має свій власний механізм реалізації, адже інші функції лише дублюють основні, незважаючи на варіації назв та підходів.

Перспективними напрямками подальших розвідок має стати удосконалення концептуальних засад планування фонду оплати праці.

Література.

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>).
2. Інструкція зі статистики заробітної плати: Затверджена наказом Міністерства статистики України від 13 січня 2004 року № 5 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> (<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>).
3. Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах / К.Ф. Брезицька // Управління розвитком. – 2011. – № 8(105). – С. 30-31.
4. Мочерний С. Економічна енциклопедія. – У 3-х т. – Т. 1 / Редкол.: С.В. Мочерний – К.: Вид-во «Академія», 2008. – 864 с.
5. Тимош І.М. Економіка праці / І.М. Тимош. – Тернопіль : Астон, 2010. – 347 с.
6. Мочерний С.В. Політична економія : навч. посіб. / С.В. Мочерний – К. : Знання-Прес, 2006. – 687 с.
7. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика. / О.І. Гадзевич – К. : КОНДОР, 2008. – 400 с.
8. Калина А.В. Економіка праці / А.В. Калина – К. : МАУП, 2009. – 272с.
9. Завіновська Г.Т. Економіка праці : Навчальний посібник / Г.Т. Завіновська – К. : КНЕУ, 2008. – 300 с.
10. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування : монографія / За ред. д-ра екон. наук, проф. І.Л. Петрової. – К. : Фенікс, 2010. – 332 с.
11. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
12. Основи економічної теорії / За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л.С. Шевченко. – Харків : Право, 2008. – 448 с.
13. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудова відносини / П.Ю. Буряк – К. : Центр навчальної літератури, 2010. – 440 с.
14. Грішнова О. А. Людський розвиток / О.А.Грішнова – К.: КНЕУ, 2009. – 308 с.
15. Слиньков В.Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда : Практические рекомендации / В.Н. Слиньков. – К. : Дакор КНТ, 2010. – 336 с.

16. Цивінська Т.М. Актуалізація питань оплати праці на підприємствах / Т.М. Цивінська // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 1(34) –С.17-20.

References.

1. Verkhovna Rada of Ukraine (1995), The Law "On Remuneration of Labor", available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (Accessed 11 Jan 2015).
2. State Statistics Service of Ukraine (2009), Order « On approval of Instruction on statistics of wages”, available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> (Accessed 11 Jan 2015).
3. Brezyts'ka, K. F. (2011), "Analysis of current pay systems in foreign countries", Upravlinnia rozvytkom, vol. 8(105), pp. 30-31.
4. Mochernyj, S. (2008), Ekonomichna entsyklopediia [Economic Encyclopedia], vol.. 1, Akademiia, Kyiv, Ukraine.
5. Tymosh, I.M. (2010), Ekonomika pratsi [labor Economics], Aston, Ternopil', Ukraine.
6. Mochernyj, S.V. (2006), Politychna ekonomiiia [Political Economy], Znannia-Pres, Kyiv, Ukraine.
7. Hadzevych, O.I. (2008), Oplata pratsi v umovakh rynku: teoriia, praktyka. [Wages in the market conditions: theory and practice], KONDOR, Kyiv, Ukraine.
8. Kalyna, A.V. (2009), Ekonomika pratsi [labor Economics], MAUP, Kyiv, Ukraine.
9. Zavinovs'ka, H.T. (2008), Ekonomika pratsi [labor Economics], KNEU, Kyiv, Ukraine.
10. Petrova, I.L. (2010), Ukrain's'kyj rynek pratsi: osoblyvosti rozvytku ta efektyvnist' funktsionuvannia : monohrafiia [Ukrainian labor market, especially the development and operational efficiency], Feniks,. Kyiv, Ukraine.
11. Kolot, A.M. Hrishnova, O.A. and Herasymenko, O.O. (2009), Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny [Labor Economics and Labor Relations], KNEU, Kyiv, Ukraine.
12. Shevchenko, L.S. (2008), Osnovy ekonomichnoi teorii [Basic economic theory], Pravo,. Kharkiv, Ukraine.
13. Buriak, P.Yu. (2010), Ekonomika pratsi j sotsial'no-trudovi vidnosyny [Labor Economics and Labor Relations], Tsentri navchal'noi literatury, Kyiv, Ukraine.
14. Hrishnova, O. A. (2009), Liuds'kyj rozvytok [Human Development], KNEU, Kyiv, Ukraine.
15. Slin'kov, V.N. (2010), Motivatsyia, stimulyrovanie i oplata truda : Praktycheskie rekomendatsii [Motivation, promotion and remuneration: Practical recommendations], Dakor KNT, Kyiv, Ukraine.
16. Tsyvins'ka, T.M. (2013), "Actualisation questions of wages in enterprises", Rynek pratsi ta zajniatist' naseleennia, vol. 1(34), pp.17-20.

Стаття надійшла до редакції 19.02.2015 р.



(<http://www.poligrafua.net/>)

bigmir.net

815

243

(<http://www.bigmir.net/>)

Брошу.

ТОВ "ДКС Центр"