

ПІДХОДИ ДО СУТНОСТІ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Глухова С.В., Зотова А.А.

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

У статті досліджено сутність економічної категорії «заробітна плата». Представлено та проаналізовано різні підходи до трактування поняття «заробітна плата». Запропоновано власне визначення дефініції «заробітна плата». У статті розглянуто зміст функцій оплати праці різних дослідників. Запропоноване власне бачення функцій оплати праці.

Ключові слова: заробітна плата, функції заробітної плати, праця, ціна, робоча сила.

Постановка проблеми. На всіх етапах розвитку економіки оплата праці була одним з головних інструментів матеріального стимулювання працівників та елементом мотиваційного механізму трудової активності. Від раціональної організації системи оплати праці залежить економічна ефективність підприємства як окремої трудової організації, так і якість трудового життя зайнятого населення. Характер стимулювання праці через систему її оплати визначає також і соціально-психологічний клімат трудового колективу. 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: Багато наукових колективів, вчених – економістів досліджують проблеми та напрямки удосконалення оплати праці на ринкових засадах. Питання оплати праці як об'єкту дослідження висвітлювались у працях таких зарубіжних вчених, 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 не вирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз основних досліджень і публікацій з даної проблеми показав, що питання оплати праці потребує постійного вдосконалення та адаптації відповідно до сучасних економічних вимог. Разом з тим переважна частина ключових теоретичних положень в сфері планування та використання фонду оплати праці розроблена досить ґрунтовно. Але проаналізувавши дослідження і публікації з даної проблеми можна сказати, що в даний час на підприємствах в умовах кризи єдині підходи щодо методів та принципів планування та формування фонду оплати праці відсутні. 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 дослі-

джень. Тому 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, є об'єктивно необхідним і нагальним. Така необхідність і нагальність обґрунтовується тим, що вирішення даної проблеми стратегічно важливе для кожного підприємства, для забезпечення його стійкого конкурентного розвитку, підвищення добробуту працівників підприємства, зміцнення економічного розвитку та сприяння зайнятості населення регіону.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є дослідження економічної сутності заробітної плати та її функцій.

Виклад основного матеріалу. В умовах ринкової економіки оплата праці займає особливе місце в системі соціально-трудова відносин. Підприємствам надана велика свобода у використанні трудових ресурсів і визначенні форм і розмірів оплати праці співробітників. При цьому співробітники досить вільно можуть вибирати те підприємство, на якому для них будуть привабливими умови, серед яких оплата праці, яка в першу чергу буде впливати на прийняття рішення про працевлаштування.

Фонд заробітної плати підприємства є істотним елементом розподільних відносин, важливим джерелом фінансових ресурсів, які життєдіяльність і соціальні потреби працівників підприємства.

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 ґрун-

Таблиця 1

**Дослідження поняття «заробітна плата»
у літературних джерелах**

Підхід	Сутність	Представники
Вартісний	Заробітна плата розглядається з позиції ціни праці, яку отримує працівник	Брезицька К.Ф., Бутинець Ф.Ф., Дубовська О.В.
Ринковий	Заробітна плата – це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили.	Колот А.М., Жидовська Н.М.
Мотиваційний	Заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці	Калина А.В., Мочерний С.В., Пашута Н.І., Швець Л.П., Яременко Л.М.
Юридичний	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.	Васильчак С.В., Золотогоров В.Г., Петрова І.Л., Усач В.В.

Джерело: розроблено авторами

тується 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.

В першу чергу слід зазначити, що Закон «Про оплату праці» трактує її сутність як винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Заробітна платня – це сукупність винагород у грошовій або натуральній формі, отриманих робітниками за фактично виконану роботу, а також за періоди, які входять у робочий час. Оскільки джерелом виплати заробітної платні є національний дохід, то величина фонду заробітної платні трудового колективу, кожного робітника повинна бути поставлена у пряму залежність від досягнутих кінцевих результатів. Планування заробітної платні повинно забезпечити ріст обсягу продукції, що виробляється (послуг, робіт), підвищення ефективності виробництва та його конкурентоспроможності, підвищення матеріального стану трудящих. Планування фонду заробітної платні включає розрахунок суми фонду і середньої заробітної платні, як усіх робітників підприємства, так і за категоріям працюючих.

Структура зарплати складається з наступних її видів:

– основна з/п – це винагорода за виконану роботу, згідно з встановленими нормами праці. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

– додаткова з/п – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

– інші компенсаційні та заохочувальні виплати – це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачено актами діючого законодавства, або які проводяться понад встановлені такими актами норми.

Однак, наразі існує велика кількість трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників. Її систематизація подана в табл. 1.

Як видно з табл. 1 підходи науковців щодо визначення дефініції «заробітна плата» неоднозначні.

Тому в першу чергу доцільно визначитися із розумінням заробітної плати у даному дослідженні.

Зважаючи на багатоаспектність представленної дефініції 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),
- 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];
- як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника [5, с. 185].

Грунтуючись на проведеному аналізі пропонуємо наступне визначення заробітної плати як комплексного індикатора: заробітна плата – це ціна, яку отримує працівник, як винагороду в грошовому виразі, що стимулює його до досягнення високих кінцевих результатів праці, з одного боку і елемент витрат виробництва з іншого.

Комплексний підхід до сутності заробітної плати розкривається також 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. Грішнова 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].

Відповідно до авторського бачення, найбільшої уваги заслуговують такі чотири функції заробітної плати, як відтворювальна, стимулююча, регулююча та соціальна.

Висновки і пропозиції. Аналіз, дослідження поняття оплати праці дало нам можливість визначити поняття заробітної плати, отже, заробітна плата – це ціна, яку отримує працівник, як винагороду в грошовому виразі, що стимулює

його до досягнення високих кінцевих результатів праці, з одного боку і елемент витрат виробництва з іншого. Таким чином, організування системи заробітної плати на промислову підприємстві вимагає ретельно продуманих кроків з підготовки та впровадження гнучкої моделі з урахуванням критеріїв продуктивності, що підвищують зацікавленість працівників як в індивідуальних показниках, так і в кінцевих результатах роботи господарюючого суб'єкта.

Побудова систем оплати праці є досить складним завданням для будь-якого виробництва, оскільки складно врахувати всі індивідуальні нюанси в організації та структурі для кожного конкретного підприємства. Разом з тим, подальше вироблення стандартів і розробка процедур на основі найкращої практики впровадження систем організування праці на виробництві допоможе забезпечити збалансування та відповідність між індивідуальними особливостями і універсальними методиками в організуванні виробничих процесів.

Дослідивши функції оплати праці пропонуємо виділяти основні такі як: відтворювальна, стимулююча, регулююча та соціальна, кожна з яких має свій власний механізм реалізації, адже інші функції лише дублюють основні, незважаючи на варіації назв та підходів.

Список літератури:

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>
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>
3. Брезницька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах / К.Ф. Брезницька // 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. – 272 с.
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. Сліньков В.Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда: Практические рекомендации / В.Н. Сліньков. – 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.

Глухова С.В., Зотова А.А.

Национальный технический университет
«Харьковский политехнический институт»

ПОДХОДЫ К СУЩНОСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Аннотация

В статье исследована сущность экономической категории «заработная плата». Представлены и проанализированы различные подходы к трактовке понятия «заработная плата». Предложено собственное определение дефиниции «заработная плата». В статье рассмотрено содержание функций оплаты труда различных исследователей. Предложено собственное видение функций оплаты труда.

Ключевые слова: заработная плата, функции заработной платы, труд, цена, рабочая сила.

Glukhova S.V., Zotova A.A.

National Technical University
«Kharkiv Polytechnic Institute»

APPROACHES OF WAGE ESSENCE

Summary

In the article has been studied essence of economic categories, which is call «Wages».Have been presented and analyzed the various approaches of «Wages». There is a personal definition of «Wages». In the article was considered a maintenance of a payment functions of the various researchers. Has been proposed a personal function of remuneration.

Keywords: wages, wage function, work, cost, labor.