

Секція: Демографія, економіка труда и управление персоналом

МАЛЮЧЕНКО КАТЕРИНА ОЛЕГІВНА

аспірантка кафедри публічного управління та адміністрування

Полтавська державна аграрна академія

м. Полтава, Україна

ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Основним джерелом доходів найманих працівників є і надалі залишатиметься заробітна плата, якій належить виняткове значення у мотиваційному механізмі. Заробітна плата як економічна категорія відображає складний процес взаємодії між працею та капіталом, унаслідок чого її зміст розглядається з різних точок зору (табл. 1).

Таблиця 1

Основні наукові підходи щодо трактування економічного змісту категорії «заробітна плата» [4]

Автори	Визначення
Адамчук В.	Заробітна плата – елемент доходу найманого працівника, форма економічної реалізації права власності на належний йому ресурс праці.
Азрим'ян А.	Заробітна плата – кількість грошей або товару, яку отримує робітник за одиницю робочого часу.
Бутинець Ф.	Заробітна плата – це форма розподілу фонду особистого споживання між працівниками, відповідно до частки їх участі у сукупній праці, кількості та якості затрачених ними зусиль.
Маркс К.	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили.
Мочерний С.	Заробітна плата – це частина собівартості продукції (робіт, послуг), яка відображає витрати на оплату вартості робочої сили, залежно від результативності праці, кон'юнктури ринку та кваліфікаційних характеристик працюючого.
Носова С.	Заробітна плата – ціна за працю людини.
Пасс Х.	Заробітна плата – це оплата найманого працівника за використання його праці як фактора виробництва.
Розенберг Б.	Заробітна плата – частина вартості створеного працею продукту, доходу від його продажу, яка видається працівнику керівником підприємства, в якому він працює.

Наведені визначення свідчать, що заробітна плата в суспільних відносинах одночасно виконує декілька ролей: вона, безумовно, формує дохід найманого працівника, але водночас впливає на вартість виробництва продукції, що актуалізує проблему продуктивності праці; вона є формою розподілу фонду споживання, але залежить від вартості створеного працею продукту і внаслідок цього обумовлює пошук такої системи заробітної плати, яка б узгоджувалась з кінцевими результатами праці; вона є сумою грошей, що сплачується працівникові або інакше — грошовим виразом ціни праці, яка детермінується різними чинниками, зокрема досвідом і кваліфікацією працівника.

Заробітна плата виконує ряд функцій: відтворювальну, стимулювальну, регулювальну, соціальну, вимірювальну-розподільну, ресурсно-розміщувальну, формування платоспроможності населення (попиту) [1].

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [2].

В історичному контексті, проблема узгодження ціни праці з обсягом і складністю останньої суттєво ускладнила існуючі системи заробітної плати.

Так, у сільськогосподарських підприємствах України, як і у багатьох інших, система заробітної плати складається із основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата — це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді

тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата — 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 заохочувальні та компенсаційні виплати здійснюються у формі винагород за підсумками роботи за рік, премій, встановлених за спеціальними системами і положеннями, компенсаційних та інших грошових і матеріальних виплат, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Оскільки розмір заробітної плати завжди є предметом конфлікту між роботодавцем (який розглядає заробітну плату як виробничі витрати) і найманим працівником (заробітна плата якого є його доходом), держава як третя сторона, втручаючись у цей конфлікт і захищаючи обидві сторони від надмірних посягань, законодавчо встановлює мінімальну заробітну плату, яка є оплатою за просту, некваліфіковану працю, нижче якої нарахування за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) не здійснюється [3].

Ціни на різні види праці набувають форми тарифних ставок як елемента заробітної плати. Тарифна ставка є мірою ціни праці робтника певної професії і кваліфікації. Разом з тим, розходження в рівнях оплати відбивають також кон'юнктуру попиту та пропозиції на ринку праці, рівень безробіття та напруженість боротьби працівників за свої економічні права.

Існують також інші причини розходжень у рівнях заробітної плати:

1. Різниця в людському капіталі (продуктивності, знаннях, кваліфікації, навичках та ін.);

2. Неоднорідність робочих місць (умови, місце розташування, статус тощо);
3. Обмеження мобільності робочої сили (об'єктивна неможливість представників певних професій дуже швидко перепрофілюватись);
4. Обмеженість інформації про наявність вільних місць, дискримінація на ринку праці та ін. [4].

Таким чином, сутність заробітної плати як економічної категорії зводиться до такого:

1. Заробітна плата відображає взаємовідносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості;
2. Вона є грошовим еквівалентом долі найманого працівника у новоствореній вартості (частці доходу), яка залежить від кількості, якості, напруженості праці робітника, а також господарської діяльності підприємця;
3. Заробітна плата відображає ринкову вартість використання здатності найманої робочої сили до праці;
4. Заробітна плата — це трудовий дохід робітника, який він отримує в результаті прикладення праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили;
5. Заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, що входить до складу собівартості продукції (послуг) [4].

Можна стверджувати, що незадовільний рівень заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах України обумовлено не стільки відсутністю позитивної економічної динаміки (вона якраз є), скільки недостатньо високою кваліфікацією працівників і їх нездатністю відстоювати свої економічні права.

Література:

1. Белокрылова О. С., Михалкина Е. В. Экономика труда: Конспект / О. С. Белокрылова, Е. В. Михалкина. лекций.-Ростов н/д: Феникс, 2006. – 224 с.
2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995р. № 108/95, зі змінами і доповненнями // <http://zakon1.rada.gov.ua>;
3. Закон України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» від 01.06.2000 р. № 1766-III, із змінами від 20.10.09р. № 1 646-VI // <http://zakon1.rada.gov.ua>;
4. Поліщук О. Ю. Заробітна плата в умовах ринкової трансформації економіки України: автореф. дис... к.е.н.: 08.00.01 / О. Ю. Поліщук; ЛНУ ім. І. Франка. – Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2013. – 20 с.