

**В.О. Іванченко, студентка 1 курсу групи ЕП-43, ФЕМ**  
**Науковий керівник – асист. Т.Ю. Мельник**  
*Житомирський державний технологічний університет*

### **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ЇЇ ФУНКЦІЇ**

Організація системи оплати праці є однією з найголовніших проблем в сучасній економіці України. Заробітна плата завжди була однією з головних аспектів, які утворюють мотиваційний механізм трудової активності та забезпечують ефективність системи матеріального стимулювання.

Багато вчених досліджували проблематику різних аспектів організації оплати праці працівників різних виробничих сфер, форм власності та підпорядкування. Відомими науковцями у цій сфері стали І. Бондар, М. Волгін, Ю. Фокін, А. Колот, Е. Лібанова, А. Чухно, Р. Яковлев, Г. Ярошенко та ін. Ці вчені дослідили практику організації оплати праці працівників виробничої та бюджетних сфер, управлінських структур державної влади, у тому числі зміни в системі організації оплати праці та матеріального стимулювання цих категорій. Вони запропонували також нові підходи до розуміння сутності оплати праці, напрями вдосконалення діючих підходів в організації оплати праці з урахуванням розвитку економіки, змін у господарській діяльності. Серед вчених високо розвинутих країн вагомий внесок у розробку проблем регулювання заробітної плати здійснили А. Маршалл, Дж. М. Кейнс, П. Самуельсон, В. Майєр, А. Маслоу, К.Р. Макконелл, Е. Мейо та інші. Через це, особливого значення набуває вивчення зарубіжного досвіду, проведення аналізу стану оплати праці на вітчизняних підприємствах і пошук шляхів її удосконалення в контексті загальних проблем розвитку економіки. 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. В.І. Мацибора наводить 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 В.С. Рижиков. Вчений пише, що заробітна плата – це частина національного доходу, призначена для задоволення особистих потреб працівників, що видається у грошовому виразі, відповідно до кількості та якості витраченої праці.

На сьогоднішній день актуальність теми все більше зростає, оскільки політика оплати праці зазнає значного впливу з боку кризи в країні. Показники підприємств є досить нестабільними. Відбуваються зміни в організації оплати праці, скорочення чисельності працівників, спад в обсягах продажу, замовлень тощо. Для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. Слід зазначити, що в Україні рівень заробітної плати значно нижчий, ніж у держав з розвинутою економікою. В той же час, ефективність праці певною мірою визначається чинною системою заробітної плати. Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина здебільшого характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація спонукає працівників підвищувати ефективність виробництва, а отже, безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Заробітна плата має забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ, які працівник має отримати в обмін на свою працю. Заробітна плата є водночас макроекономічною і мікроекономічною категорією, важливою складовою виробництва. Її рівень пов'язаний з потребами працівника і з процесом виробництва, його результатом, бо джерела коштів на відтворення робочої сили створюються у сфері виробництва і їх формування не виходить за межі конкретного підприємства.

Необхідно відмітити, що заробітна плата як економічна категорія належить до числа найскладніших. Вона повинна залежати безпосередньо від результатів праці і в той же час впливати на її показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність праці, підвищення кількісних та якісних результатів праці. Винятково важлива роль заробітної плати в функціонуванні економіки зумовлена тим, що вона має одночасно та рівноцінно виконувати ряд функцій, найважливішими з яких є: відтворювальна,

стимулююча, регулююча, соціальна, вимірювально-розподільча, ресурсно-розміщувальна, функція формування платоспроможного попиту населення. Відтворювальну функцію заробітна плата виконує як основне джерело доходів населення. Розміри заробітної плати повинні забезпечувати відновлення працездатності населення, розвиток виробництва і підвищення життєвого рівня населення.

Стимулююча функція полягає у встановленні залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства.

Регулююча функція встановлює залежність оплати праці від кваліфікації, ступеня складності, напруженості завдань, які виконує працівник.

Соціальна функція характеризується тим, що вона є не тільки матеріальним, а й моральним фактором, який реалізує принцип соціальної справедливості щодо одержання доходів, тобто за однакової роботи робітники одержують однаково зарплату.

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

Ресурсно-розміщувальна функція 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.

Усі 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 заробітна плата в Україні виконує такі функції: 1) збереження зайнятості ціною зниження заробітної плати; 2) забезпечення соціальних гарантій; 3) стримування інфляції (шляхом несвоєчасної виплати заробітної плати); 4) поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості; 5) посилення мобільності робочої сили.

Для реалізації вищезгаданих функцій необхідно дотримання таких принципів: 1) підвищення реальної заробітної плати в міру зростання ефективності виробництва і праці; 2) забезпечення випереджальних темпів росту продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати (порушення цього принципу веде до виплати незабезпечених товарами грошей, 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 інше); 5) державне регулювання оплати праці; 6) облік ринку праці, де формується оцінка різних видів праці і визначається можливість зайнятості; 7) простота, логічність і допустимість форм і систем оплати праці. Отже, організація оплати праці має великий вплив на ефективність діяльності підприємства. Підприємство не може набрати та утримати робочу силу, якщо воно не сплачує винагороду за конкурентоспроможними ставками та не має шкали оплати, яка стимулює людей до роботи на даному підприємстві. До основних факторів, що впливають на ефективність праці, можна віднести мотиваційні механізми. Важливу роль у мотивації відіграє соціальний пакет. Що стосується ефективності праці, то це співвідношення між результативністю та величиною витрат, що виражається в досягненні максимального ефекту за мінімальних затрат. Отже, збалансування цих чинників і є результатом ефективної організації оплати праці на будь-якому підприємстві.