



ГАРАСЮК О.В.
ст. гр. ОЕЕМ-22

ЕКОНОМІЧНА ПРИРОДА РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇХ РОЛЬ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Поняття «заробітна плата» застосовується по відношенню до осіб, які працюють за наймом і отримують за свою трудову діяльність винагороду в обумовленому раніше розмірі. Згідно ст. 94 Кодексу законів про працю в Україні [1] заробітна плата є винагородою, обчисленою, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Таким чином, у сучасних умовах заробітна плата є грошовою компенсацією, яку отримує працівник в обмін на свою працю, тобто її можна розглядати як ціну праці, розмір якої встановлюється кон'юнктурою ринку праці. А саме попитом на робочу силу і її позицією.

В економічній теорії та економіці праці використовують інший підхід, відповідно до якого заробітна плата визнається частиною вартості продукції, створеної працею, і частиною доходу від її реалізації. При цьому заробітна плата відображає грошове вираження вартості такого товару як «робоча сила» або є «перетвореною формою вартості товару робоча сила». Її рівень визначається виробничими та ринковими чинниками. З одного боку заробітна плата є основним джерелом матеріального добробуту людей і росту якості їх життя, а з іншого – потужним механізмом впливу на працівників, що зумовлює підвищення ефективності їх праці.

Заробітна плата відображає економічні відносини між державою, господарюючим суб'єктом, трудовим колективом та окремими працівниками, що визначають їх участь у трудовій діяльності та організацію оплати праці.

Виникнення заробітної плати як економічної категорії, пов'язане з певною стадією розвитку людського суспільства, а саме товарним виробництвом. Саме тоді у соціумі з'явилися наймані працівники, з одного боку, та роботодавці – з іншого. Наймані працівники позбавлені власності на засоби виробництва, але їм притаманні фізичні і інтелектуальні здібності до праці, які вони продають на ринку праці як товар. Роботодавці мають у своїй власності потрібні засоби виробництва, фінансові ресурси, а ще пропонують на ринку праці



роботу, щоб, об'єднати у процесі виробництва робочу силу і засоби виробництва для створення суспільно значущих і корисних продуктів і послуг. Реалізація останніх дозволяє отримувати дохід і, відповідно, виплачувати заробітну плату найманим працівникам.

Важлива особливість заробітної плати полягає у відображенні відносин, які ґрунтуються на товарному характері робочої сили. Останній, як і будь-якому товару, притаманні дві основні властивості: корисність (споживна вартість) і ціна.

Корисність робочої сили пов'язана з тим, що вона переносить на новостворений продукт праці вартість спожитих матеріальних ресурсів, а також додає до нього нову вартість. Ціна робочої сили характеризує виражену у грошовій формі компенсацію, одержану працівником від роботодавця за надання на певний строк своєї робочої сили. Ціна робочої сили виступає у вигляді заробітна плата у формі посадових окладів, відрядних розцінок, тарифних ставок.

Попит та пропозиція на робочу силу визначається кон'юнктурою ринку. Пропозиція робочої сили, що проявляється через сукупність осіб, що потребують працевлаштування, складається з різних категорій потенційних працівників. З урахуванням рівня їх підготовки, варто виокремити три такі основних групи працівників: висококваліфіковані працівники; малокваліфіковані або некваліфіковані працівники; випускники освітніх, які починають трудову діяльність. При цьому, попит на робочу силу, який визначається потребами працедавців та організаційно-технічним рівнем виробництва, потребує працівників з різним рівнем кваліфікації та професійної підготовки.

Купівля-продаж робочої сили відбувається з використанням трудових договорів, що є основними документами, які регулюють трудові відносини між роботодавцями та найманими працівниками. Хоча, за сучасних умов, можливий варіант відсутності юридично оформленого найму. Така ситуація позбавляє працівників гарантій дотримання роботодавцями норм трудового законодавства. Найманий працівник та роботодавець, домовляючись про розмір, форму і інші умови оплати праці, діють у власних інтересах. Разом з тим їх можливості обмежені чинним нормативно-правовими, що діють у сфері оплати праці.

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона виконує у фазах суспільного відтворення: виробництві, розподілі, обміні і споживанні. Основними функціями заробітної плати є відтворювальна, стимулююча, регулююча, соціальна. В сучасних умовах заробітна



плата в Україні повною мірою не виконує жодну із зазначених функцій. Впродовж багатьох років (навіть десятиріч) заробітна плата в Україні підтримувалася на соціально низькому рівні. Витрати в розрахунку на одиницю валового національного продукту майже вдвоє нижчі, ніж у країнах з розвинутою економікою. Разом з тим трудомісткість виготовлення продукції перевищує досягнуту в зазначених країнах нерідко в 3-4 рази.

Заробітна плата складається з двох основних складових: гарантованої (умовно постійної) і гнучкою (змінної). Гарантовану частину заробітної плати отримує кожен працівник за умови якісного виконання трудових функцій і відпрацювання нормативного робочого часу.

Основна заробітна плата є винагородою працівника, що характеризується високим ступенем стійкості. Типовим прикладом основної зарплати для службовців є оклад (визначається займаною посадою), а для робітників – тарифна заробітна плата, розмір якої обумовлюється присвоєним розрядом. Аналіз структури заробітної плати в високорозвинених країнах світу показує тенденцію підвищення її основної частини. Так, частка тарифної складової заробітної плати працівників промисловості в США досягає 80-85%, в Японії – 85, у Великобританії – 75-80% [2].

Оскільки основна заробітна плата не враховує індивідуального внеску працівника, його здатностей, компетенцій, особистісних характеристик, особливих умов та режиму роботи, у структурі заробітної плати виокремлюють змінну частину. Вона враховує відмінність в умовах праці та індивідуальних результатах працівників (надбавки, доплати, премії), виконує стимулюючий або компенсуючий характер.

Додаткова заробітна плата відображає частину трудової винагороди, що характеризується або меншою постійністю, або вимогою виконання спеціальних, визначених роботодавцем умов. Для прикладу, у США значення додаткової заробітної плати особливо зростає у високотехнологічних галузях. Так, частка додаткових виплат досить істотна в нафтопереробній (29,2%) і автомобільній (22,2%) галузях і порівняно низька в текстильній (8,2%), меблевої (8,1%), деревообробної (7,4%) промисловості [2].

Сукупний дохід працівника формують його трудові і «нетрудові» доходи. До складу трудового доходу входять заробітна плата, а також грошові та негрошові соціальні пільги та виплати, які здійснює



роботодавця (страхування, медичне обслуговування, оплата харчування, послуг зв'язку, транспорту, матеріальна допомога, оплачувані додаткові відпустки, додаткове пенсійне страхування). У працівників можуть бути також доходи, які не пов'язані з трудовою діяльністю (соціальні трансферти, дивіденди за акціями, доходи від здачі в оренду або продажу особистої власності).

Якщо сам працівник є співвласником підприємства, то його дохід визначається не тільки кількістю та якістю затраченої праці, але й за розміром вкладеного у підприємство капіталу. Вкладення працівника у капітал підприємства може бути інтелектуальним, грошовим, у вигляді придбання фінансових інструментів і т.п. Даний факт зумовлює застосування термінів «дохід», «винагорода».

Суттєве зростання цін на споживчі товари і послуги зумовлює падіння темпів зростання номінальної заробітної плати і, як результат, до значного зниження реальної заробітної плати. У зв'язку з цим, важливими завданнями в організації заробітної плати є формування ефективного механізму її індексації. Однак варто врахувати, що індексація заробітної плати під час інфляційного зростання цін є фактором росту витрат виробництва, бо заробітна плата включається у собівартість продукції. Це у свою чергу, веде до підвищення цін на вироблені товари і послуги, що потребує подальшого підвищення тарифних ставок і посадових окладів.

Таким чином, формується інфляційна спіраль «заробітна плата – споживчі ціни». У зв'язку з цим, для зниження темпів інфляції, при проведенні індексації дотримують ряду вимог:

- індексація компенсує не будь-яке, а тільки інфляційне зростання цін. При цьому встановлюється, так званий, поріг індексації, тобто то підвищення цін на споживчі товари і послуги, для якого потрібна індексація;
- індексації підлягають не всі види доходів населення, а переважно до заробітної плати і соціальних трансфертів, тобто стипендій, пенсій, допомог;
- не індексуються доходи від здачі в оренду особистого майна, ведення підсобного господарства, від дозволеної законом підприємницької діяльності, доходи від цінних паперів, адже вони виникають за умов вільного ціноутворення і не вимагають додаткового захисту;
- індексація ніколи не покриває повного зростання цін на товари і послуги всім одержувачам доходів. Знецінення доходів



компенсують тим, хто отримує більш низькі доходи і чий рівень споживання у більшій мірі знижується у результаті інфляції.

Література:

1. Адамик О.В. Внутрішньогосподарський контроль податкових розрахунків: організація та методика здійснення // Наука молода: зб. наук. праць. молод. вчених Терноп. нац. екон. ун-ту. – 2005. – №3. – С.116-121
2. Адамик О.В. Податкове планування: Навчальний посібник. – Тернопіль: ТАНГ, 2005. – 150 с.
3. Вороная Н. Форми і системи оплати праці/ Н.Вороная, Н.Білова,Н.Чернишова// Податки та бухгалтерський облік, 2016.– № 50. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18968.html>
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII зі змінами і допов. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. Панасюк В.М., Підлужна Н.М. Формування інформаційно-аналітичної бази підприємства // Проблеми економіки України. – 2006. – С. 79-83
6. Саченко С.І. Аудит системи нормування праці./ С.І. Саченко, В.М.Серединська// Проблеми та перспективи розвитку теорії і практики обліку, контролю, економічного аналізу і статистики: збірник тез доповідей Міжна-родної науково-прак-тичної конференції, 5 грудня 2014 р. – Тернопіль : Астон, 2014. – С. 120-123.
7. Panasyuk V., Chereshnyuk, O., Sachenko S., Banasik A., Golyash I. Fuzzy-multiple Approach in Choosing the Optimal Term for Implementing the Innovative Project // Proceedings of 8th IEEE International Conference on Intelligent Data Acquisition and Advanced Computing Systems: Technology and Applications, Bucharest, Romania, 2017