УДК 331.2

Міщук Є.В.,
к.е.н.,
доцент кафедри обліку, аналізу, аудиту та адміністрування,
ДВНЗ «Криворізький національний університет»
Моренко Є.В.,
студентка факультету економіки та управління бізнесом,
ДВНЗ «Криворізький національний університет»

ПЕРЕОСМИСЛЕННЯ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В КОНТЕКСТІ АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. У статті пояснюються підходи до трактування поняття «заробітна плата». Розглянуто заробітну плату як соціально-економічну категорію. Виділено особливості аналітичного забезпечення управління підприємством. Заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яке власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором трудового потенціалу більшості населення.

Ключові слова: аналітичне забезпечення діяльності підприємства, заробітна плата, заробітна плата як соціально-економічна категорія.

Постановка проблеми. Заробітна платня є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором трудового потенціалу більшості населення. Вона повинна зацікавити працівників у підвищенні ефективності праці, сприяти розвитку творчої активності. Потрібен новий, ринковий підхід до визначення соціально-економічного змісту заробітної платні, її організації, відсутність якого у перехідний період призвела до появи негативних тенденцій в оплаті праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед авторів, які зробили великий внесок у трактування та пояснення терміну «заробітна плата», можна назвати таких, як С.В. Васильчак, В.О. Мандибура, А.М. Колот, Д.О. Онищенко, О.М. Пищуліна, В.С. Толубяк, Л.М. Яременко та ін. Однак відсутність нових досліджень структурних аспектів заробітної плати робить актуальним визначення особливостей структури заробітної плати.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на велику увагу, що приділяється дослідженню соціально-економічної сутності заробітної плати, зазначена тема потребує подальшого вивчення та уточнення.

Мета статті полягає у розкритті сутності поняття «заробітна плата» в контексті аналітичного забезпечення діяльності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Заробітна плата як економічна категорія і елемент системи господарювання належить до числа найскладніших. У ній відображаються відносини виробництва і розподілу, взаємодія різних носіїв економічних інтересів, ступінь розвитку продуктивних сил і зрілості виробничих відносин та багато інших аспектів життя суспільства. У сучасній змішаній економіці, яка ґрунтується на багатоманітності форм власності й господарювання, послуги робочої сили є різновидом товару. Тому трактувати сутність заробітної плати слід з урахуванням вартісної оцінки послуг робочої сили, розглядати її як вихідну при з`ясуванні природи заробітної плати.

Питання заробітної плати завжди знаходиться у центрі уваги багатьох науковців, і всі вони по-різному вбачають сутність цієї категорії. Наприклад, С.В. Мочерний [1] розглядає категорію «заробітна плата» як грошове вираження вартості і ціни товару «робоча сила» та частково результативності функціонування робочої сили. А.М. Колот дає визначення заробітної плати як економічної категорії, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. На його думку, заробітна плата – це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили. А.В. Калина [3] зазначає, що заробітна плата як частина доданої вартості у грошовій формі в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості та якості затраченої ними праці.

На думку К.Ф. Брезицької [4] 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 та 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.

С.В. Васильчак [5] розглядає категорію заробітної плати як будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.

За В.Д Базилевичем [6], заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Ф.Ф Бутинець [7] уважає, що заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили.

В історії світової економічної думки заробітну плату розглядають як плату за три різні об'єкти: 1) працю, 2) робочу силу, 3) послуги праці або робочої сили.

Слово «зарплата» (англ. salary) має латинське походження і спочатку означало сіль. Саме сіль була продуктом, виробництво якого суворо контролювалося державою. Її отримували ті, хто перебував на царській службі. Довгий час робота за зарплату не була поширена: і в Римській імперії, і в середньовічній Європі працювали в основному на державній службі.

У XVIII–XIX ст., у період промислової революції, з'явилася величезна кількість нових професій і робочих рук, але оплата їх праці відбувалася, як правило, подобово або відрядно, у залежності від зробленої роботи.

Індустріальна революція XIX–XX ст. стала основою для створення великих корпорацій і стрімкого збільшення кількості співробітників. Винахід електрики, телефону і телеграфу спричинив необхідність у великому штаті співробітників для функціонування нових заводів. Саме тоді стали використовувати зарплату як фіксовану щомісячну ставку. В Японії тоді навіть з'явився спеціальний вираз salaryman (людина, що працює за зарплату), і він досі використовується стосовно до приватних і державних службовців.

Уперше заробітну плату як ціну праці визначив англійський економіст В. Петті у XVII ст. Вчений розуміє як її як ціну праці і намагається знайти її об'єктивні фактори, визначити природну ціну праці. Її величину він визначає вартістю засобів існування [8].

Аналогічно сутність цих понять розглядав А. Сміт. Водночас він уважав, що основою заробітної плати є вартість засобів до існування, необхідних для забезпечення життя робітника і виховання дітей, її нижньою межею – фізичний мінімум, а величина заробітної плати визначається нормами споживання, що склалися традиційно, культурним рівнем, боротьбою робітників та співвідношенням сил між ними та капіталістами.

Д. Рікардо виділяв природну і ринкову ціну праці. Природна – вартість певної суми життєвих засобів, необхідних для утримання робітників, продовження їх роду і, певною мірою, для їх розвитку [9].

У середині XIX ст. теорію заробітної плати як мінімуму засобів до існування підтримував А. Тюрго. Ф. Лассаль назвав її теорією залізного закону заробітної плати [10].

П. Самуельсон уважає марксистську теорію заробітної плати лише іншою версією залізного закону заробітної плати. Як об'єкт купівлі-продажу розглядають працю і деякі сучасні західні економісти (німецький – М. Гертнер, англійський – Дж. Хікс).

Цю точку зору найпослідовніше заперечував К. Маркс [11]. Він уважав, по-перше, що працю не можна продати, оскільки її не існує до моменту купівлі-продажу. Адже праця – свідома, доцільна діяльність людей, у процесі якої вони видозмінюють зовнішню природу. На ринку робітник може продати лише здатність до праці, тобто певну сукупність своїх фізичних і духовних властивостей, або робочу силу.

Як плату за послуги праці або робочої сили розглядають заробітну плату сучасні західні вчені, деякі українські та російські економісти. Так, П. Самуельсон уважає, що «люди за певну ціну здають свої послуги в оренду», ціна цих послуг – ставка заробітної плати. Інші американські вчені (К. Макконелл і С. Брю) стверджують, що «заробітна плата, або ставка заробітної плати – це ціна, що виплачується за використання праці». Однією з найважливіших умов перетворення робочої сили на товар є особиста свобода її власника – найманого працівника. Такої свободи не мав ні раб, ні селянин-кріпак. Окрім того, за наявності юридичної свободи працівник повинен бути економічно залежним, тобто позбавленим засобів виробництва і засобів до існування. За рабовласництва та кріпацтва друга найважливіша умова також не виконувалася. Якщо робочу силу, за Марксом, розглядати з точки зору вартості, то зрозуміло, що як і будь-який інший товар, вона потребує суспільно необхідних витрат на своє відтворення за певних суспільних умов.

А. Маршалл, П. Самуельсон розглядали заробітну плату як ціну одного з факторів виробництва, що визначається «граничним» продуктом – додатковим випуском продукції при використанні ще однієї одиниці праці (або одного працівника) за незмінності всіх інших витрат. Хибність цієї теорії полягає в обстоюванні концепцій оплати праці та факторів виробництва, запереченні експлуатації.

Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак, безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Сутність заробітної плати варто розглядати ще в контексті аналітичного забезпечення діяльності підприємства. Як зазначає П.Р. Пуцентейло [12], аналітичне забезпечення є окремою системою, заснованою на інформації, котра отримана шляхом проведення економічного аналізу даних для визначення результатів управління і побудови прогнозних значень господарської діяльності. Сталий розвиток підприємства зумовлений здатністю керівництва приймати оптимальні рішення, а для цього йому необхідна ефективна інформаційна основа.

Підприємство має право на вибір форм та систем оплати праці, затвердження окладів, розцінок, визначення умов та розмірів преміювання, побудову системи додаткового стимулювання трудової активності робітників, розміри стимулюючих, компенсаційних та гарантійних сплат, вибір ефективних форм розподілу колективного заробітку з урахуванням особистого внеску та ін.

Рівень заробітної плати в масштабі окремого підприємства залежить від: рівня обсягу виробництва, виробничо-технічного потенціалу підприємства, рівня застосовуваних технологій, матеріало- й енергоємності виробленої продукції та ін. Інакше кажучи, як зазначає П. Самуельсон, кожне окреме підприємство, якими б розмірами воно не характеризувалось, повинно здійснювати оптимальну політику заробітної плати з метою забезпечення сприятливих умов свого функціонування.

Організація заробітної плати має передбачати також рух механізму встановлення певних соціальних гарантій, спрямованих передусім на забезпечення прожиткового мінімуму для найбідніших категорій працівників. Будь-яка економічна система має власну організацію заробітної плати. Остання завжди є відображенням базисних економічних відносин і політики владних структур стосовно визначення, спрямування і ролі розподільних відносин.

За умов ринкової системи господарювання фонд оплати праці складається з індивідуальних заробітних плат і визначається елементами організації оплати праці (тарифна система, нормування, форми і системи заробітної плати), а також сукупністю результатів роботи кожного працівника. Фонд оплати праці відображає сумарні витрати підприємства на оплату праці персоналу. Власник підприємства або його представницький орган вирішують, які витрати на оплату праці він може зробити, зважаючи на вартість робочої сили на ринку праці, кон'юнктуру ринку, необхідність забезпечення конкурентоспроможності продукції на ринку товарів (послуг), рівень інфляції, державні, галузеві (регіональні) гарантії щодо оплати праці та інші чинники.

Висновки. Заробітна плата є однією з найскладніших економічних категорій та найважливішим соціально-економічним

явищем. Це пояснюється тим, що заробітна плата, з одного боку, є основним джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їх сімей, а з іншого – для роботодавців є суттєвою частиною витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників для досягнення певних цілей підприємства.

Література:

1. Мочерний С.В. Економічна теорія / С.В. Мочерний. – К. : Академія, 1999. – 656 с.
2. Колот А.М. Економіка праці і соціально-трудові 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.
3. Калина А.В. Соціально-економічна сутність заробітної плати / А.В. Калина // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 4(23).
4. Брезицька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах / К.Ф. Брезицька // Управління розвитком. – 2011. – № 8(105).
5. Васильчак С.В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві / С.В. Васильчак, О.Р. Жидяк, Т.М. Полянчич // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУУ, 2011.
6. Базилевич В.Д., Базилевич К.С. Ринкова економіка:основні поняття і категорії : [навч. посіб.] / В.Д. Базилевич, К.С. Базилевич. – К. : Знання, 2006. – 263 с.
7. Бухгалтерський словник / За ред. проф. Ф.Ф. Бутинця. – Житомир : Рута, 2001. – 224 с.
8. Ковальчук В.М. Історія економіки та економічної думки : [навч. посіб.] / В.М. Ковальчук, М.В. Лазаревич, М.І. Сарай. – К. : Знання, 2008. – 647 с.
9. Смит А. Исследование о природе и причинах богатств народов (книги I–III) / А. Смит. – М. : Наука, 1992. – 572 с.
10. Мочерний С.В. Політична економія : [навч. посіб.] / С.В. Мочерний. – К. : Знання-Прес, 2002. – 687 с.
11. Маркс К. Капітал / К. Маркс, Ф. Енгельс // Твори. – Т. 23. – С. 169.
12. Пуцентейло П.Р. Аналітичне забезпечення діяльності підприємства / П.Р. Пуцентейло // Сталий розвиток економіки. – 2015. – № 1.

Мищук Е.В., Моренко Е.В. Переосмысление подходов к определению заработной платы в контексте аналитического обеспечения деятельности предприятия

Аннотация. В статье объясняются подходы к трактовке понятия «заработная плата». Рассмотрена заработная плата как социально-экономическая категория. Выделены особенности аналитического обеспечения управления предприятием. Заработная плата определяется как вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое владелец или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную работу. Заработная плата является основным источником доходов работников и сильным мотиватором трудового потенциала большинства населения.

Ключевые слова: аналитическое обеспечение деятельности предприятия, заработная плата, заработная плата как социально-экономическая категория.

Mishchuk E.V., Morenko E.V. Rethinking approaches to the definition of wages in the context of analytical support of the company

Summary. The article explains the approach to the interpretation of the content of «wages». Considered wages as the socio-economic category.The features of the analytic enterprise management software. Salary is defined as remuneration, calculated, usually in monetary terms, which the owner or his agent shall pay the employee for the work performed. Salary is the main source of income for workers and a strong motivator of the labor potential of the majority.

Keywords: analytical support for the activities of the enterprise, wages, wages as a socio-economic category.