

кою заборгованістю; здійснення листування із підприємствами на щодо проблем дебіторської і кредиторської заборгованостей та ін.

Слід зазначити, що персональна відповідальність за виконання функцій відділу управління кредиторською заборгованістю має бути покладена на його начальника, а працівники відділу несуть відповідальність за виконання своїх професійних обов'язків відповідно.

Список використаної літератури:

1. Бланк И.А. Основы финансового менеджмента / И.А.Бланк. – К.: Ника-Центр, 2001. – 592 с.
2. Волинець Р.О. Управління кредиторською заборгованістю / Волинець Р.О. // Фінанси України. -2001. -№7.-С.23-27.
3. Пушкар М.С. Фінансовий облік: [підручник] / М.С.Пушкар. – Тернопіль: Карт-бланш, 2002. – 628 с.

*Тимчук О.І., магістрант ТНЕУ,
науковий керівник: к.е.н., доцент Романів С.Р.*

СУЧАСНИЙ ТЕОРЕТИЧНИЙ ПІДХІД ДО ЕКОНОМІЧНОЇ СУТІ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ

Праця – це складне і багатоаспектне явище, яке відіграє в житті суспільства і людини важливу роль. Праця – це свідомо, доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей; це першооснова і необхідна умова життя людей і суспільства.

Деякі дослідники ототожнюють працю з робочою силою, а інші – розмежовують ці поняття. Останні розмежовують робочу силу як здатність до праці, тобто тією сукупністю фізичних, розумових, духовних здібностей людини, завдяки яким вона здатна працювати. Отже, об'єктом купівлі-продажу на ринку праці є власне праця або робоча сила людини.

На даному ринку взаємодіють також особливі суб'єкти купівлі-продажу, існує специфічний характер взаємозв'язку між ними, особливий спосіб використання незвичного товару – праці (робочої сили), особливі способи і методи його оцінки. Якщо, зокрема, на споживчому ринку продавець і покупець здійснили угоду купівлі-продажу товару і розійшлись, можливо на завжди, не цікавлячись подальшою долею один одного, то на ринку праці покупець і продавець цього специфічного товару не розлучаються до кінця угоди. Продавець робочої сили віддає свою працю поступово, а покупець робочої сили контролює працю першого. Формою оцінки праці, її ціни виступає заробітна плата.

Ринок праці є специфічною соціально-економічною системою виконання важливих організаційних, економічних і соціальних функцій. Це проявляється у наступному:

- ринок праці – місце, де працівник може знайти собі роботу у відповідності з власними здібностями, а підприємець – підібрати собі працівника, який би за своїм фахом, кваліфікацією, здоров'ям, фізичними і моральними якостями відповідав вимогам фірми;
- ринок праці – економічна форма визначення витрат працедавців на придбання праці й розміру доходів найманих робітників;
- ринок праці формує не тільки ціну праці, але й відображає процес її зростання чи зменшення під впливом певних причин;
- ринок праці визначає пропорції між кількістю робочих місць і кількістю працівників, які мають бажання отримати роботу;
- ринок праці виконує функцію перерозподілу робочої сили між галузями економіки, окремими підприємствами у зв'язку зі структурними змінами сфери виробництва, банкрутством одних підприємств і появою нових;
- ринок праці визначає працівників якого фаху і якої кваліфікації повинна здійснювати система підготовки і перепідготовки трудових ресурсів.

Слід зазначити, що ринок праці створює специфічний механізм саморегулювання з такими основними елементами:

- попит на працю;
- пропозиція праці;
- ціна праці (заробітна плата);
- конкуренція працеємців (за найбільш вигідні стосовно умов праці та її оплати робочі місця);
- конкуренція працедавців (за найм найбільш кваліфікованих і сумлінних працівників).

Через вищезазначені елементи економічного механізму ринку праці вирішується доля кожної людини щодо таких важливих моментів як відповідність фахового рівня працівника змісту і характеру його роботи, рівень оплати праці, її умови, перспективи професійного зростання й підвищення рівня життя.

У процесі формування ринкової структури виникають і розвиваються елементи інфраструктури ринку праці, до яких відносяться наступні:

- нормативні акти, що регламентують функціонування ринку праці;
- колективні договори;
- індивідуальні угоди про найм;
- арбітражні органи;
- професійні спілки;

- союзи підприємців різних галузей;
- служби зайнятості й працевлаштування;
- система професійної орієнтації;
- система регулювання заробітної плати та інших трудових доходів;
- система міграції робочої сили та її відтворення.

Ринок праці виник разом із формуванням ринкової економічної системи. Для перетворення праці в товар потрібне виконання ряду загальних умов, до яких відносяться такі:

- носій робочої сили повинен бути юридично вільною особою, щоб реально розпоряджатись робочою силою;
- носій робочої сили повинен бути позбавлений засобів праці, що змушує його продавати свою працю;
- на ринку праці повинен з'явитися покупець праці.

Перша умова визначає можливість продажу праці самим її власником, друга – матеріальну необхідність у цьому, а третя – реальну можливість купівлі запропонованої праці на ринку.

Робоча сила і праця – взаємопов'язані, але різні за своєю суттю й змістом явища економічного життя. Робоча сила – це сукупність фізичних, розумових і духовних здібностей людини, завдяки яким вона може здійснювати процес праці. Тобто, робоча сила – потенційна здатність до праці. Робоча сила існує у самій людині, це частка її суті. Вона відрізняється від праці, яка відбувається в зовнішньому для людини середовищі.

Праця – це процес взаємодії людини з природою, коли людина пристосовує речовину природи до своїх потреб, виготовляючи життєві блага. Праця – процес цілеспрямований і осмислений. Працюючи, людина витрачає свою робочу силу, а у процесі виробництва життєвих благ відбувається споживання робочої сили. Робоча сила – це передумова праці, а праця – функція робочої сили.

Підсумовуючи зазначене вище, слід вважати, що на ринку праці продається й купується робоча сила – потенційна передумова праці, а сама праця уже потім відбувається у виробництві.

Для того, щоб виконувати певний вид діяльності чи роботу певної складності, потрібно здобути відповідні фах і кваліфікацію. Професія й кваліфікація набувається попередньо. Зусилля з цього приводу необхідні до того, як людина влаштовується на роботу. В процесі праці професія й кваліфікація не втрачаються, а використовуються. А от такий елемент праці, як її кількість (робочий час, помножений на інтенсивність), напруга вимагають від людини уже певних витрат фізичних сил, нервової енергії, розумових здібностей.

З'ясувавши суть робочої сили і праці, питання існуючих спільних їх властивостей і відмінних рис, повернемося до питання про те, що саме ви-

ступає об'єктом купівлі – продажу на ринку праці: робоча сила чи праця. В економічній науці з цього приводу існують різні концепції і прямо протилежні позиції.

Споживна вартість робочої сили – це її здатність створювати нову вартість, причому вартість більшу, ніж вартість самої робочої сили. Різниця між новоствореною працею людини й вартістю робочої сили є додатковою вартістю. Джерелом додаткової вартості є неоплачена праця робітника, а привласнює її працедавець. Отже, корисністю робочої сили для працедавця є її здатність приносити йому додаткову вартість.

Вартість робочої сили визначається суспільно-необхідною кількістю праці, яка потрібна для створення предметів споживання, потрібних для відтворення робочої сили. Для того, щоб відновити фізичні та духовні сили, підтримати життєдіяльність працівника, відтворити заміну робочої сили, яка вибуває з виробництва, об'єктивно необхідна певна кількість засобів існування, витрати на підготовку робочої сили. Тому вартість робочої сили повинна включати вартість засобів існування не лише працівника, а й членів його сім'ї.

На ринку праці вартість робочої сили набуває форми та ціни, а ціна робочої сили, у свою чергу, приймає форму заробітної плати. При цьому заробітна плата як економічна категорія належить до числа найскладніших. Поряд з такими категоріями, як прибуток, податки, зайнятість, вона є одним з головних елементів, свого роду нервовим центром суспільного організму.

Винятково важлива роль заробітної плати в функціонуванні економіки зумовлена тим, що вона має одночасно та рівноцінно виконувати принаймні чотири функції – відтворювальну, стимулюючу, регулюючу і соціальну. Якщо упускається хоча б одна із зазначених складових, заробітна плата, як свідчить досвід, узагалі перестає виконувати своє соціально-економічне призначення.

Оскільки заробітна плата є, з одного боку, основним джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального достатку членів їх сімей, а з другого, певною часткою всіх витрат роботодавця на виробництво і найбільш ефективним засобом спонукання працівників до високопродуктивної і якісної праці, то питання організації заробітної плати, формування її рівня завжди знаходяться в центрі уваги як роботодавців, так і працівників та їх об'єднань. По суті ці питання є основою соціально-трудова відносин у суспільстві.