



АНДРУСИК О.Ю.
ст. гр. ОАБзмкт-11

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ, ФУНКЦІЇ, ФОРМИ ТА СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Підвищення добробуту населення є головною умовою розвитку держави. Проте Україна займає найнижче місце в Європі за рівнем заробітної плати, що безпосередньо впливає на купівельну спроможність працюючого населення. Сьогодні заробітна плата не забезпечує соціальний захист працівників, про це свідчить низький рівень життя людей, особливо населення працездатного віку, непропорційний зв'язок між величиною заробітної плати і кваліфікацією працівника. Відсутність ефективних механізмів державного впливу на формування та розподіл заробітної плати негативно впливає на соціально-економічні процеси, а саме: на стійкість національної грошової одиниці, інфляцію, споживчий попит, структурні перетворення, тощо.

Проблемними питання щодо сутності, функцій, реформування заробітної плати займалися вітчизняні фахівці, зокрема Д.Богиня, Н.Б.Болотіна, А.Д.Зайкін, Р.Г.Лівшиць, В.Нижник, О.І.Процевський, Г.І.Чанишева, М.Г.Чумаченко та інші. Водночас, незважаючи на значну кількість публікацій з даної проблематики ці питання потребують подальшого дослідження.

На думку О.І.Процевського співвідношення оплати праці та заробітної плати проявляється як співвідношення між категоріями можливості та дійсності. Можливість характеризує розвиток такого явища, яким є оплата праці, як сукупність виплат, що їх може отримати працівник за певних умов.

Дійсність - це результат реалізації можливості, тобто вже зароблена працівником сума як винагорода у грошовому виразі [9, с.16-17].

Таким чином, роль оплати праці доцільно визначити на основі її потенційних можливостей щодо регулювання відносин між сторонами трудового договору. Роль заробітної плати має сенс визначати з врахуванням отримання певної винагороди працівниками, її величина яка залежить від кінцевих результатів роботи кожного працівника.

Згідно з «Великим тлумачним словником сучасної української мови», роль, призначення чого-небудь – це є функція чого – не будь [1, с. 1335].



Отже, щоб визначити роль або призначення оплати праці та заробітної плати в трудових правовідносинах, необхідно визначити її функції. Філософський словник визначає функцію як спосіб діяння речі або елемента системи, спрямований на досягнення певного ефекту [10, с. 748].

Заробітна плата виконує такі функції, як: регулююча, відтворювальна, стимулююча, структурна, захисна, соціальна (рис.1.).

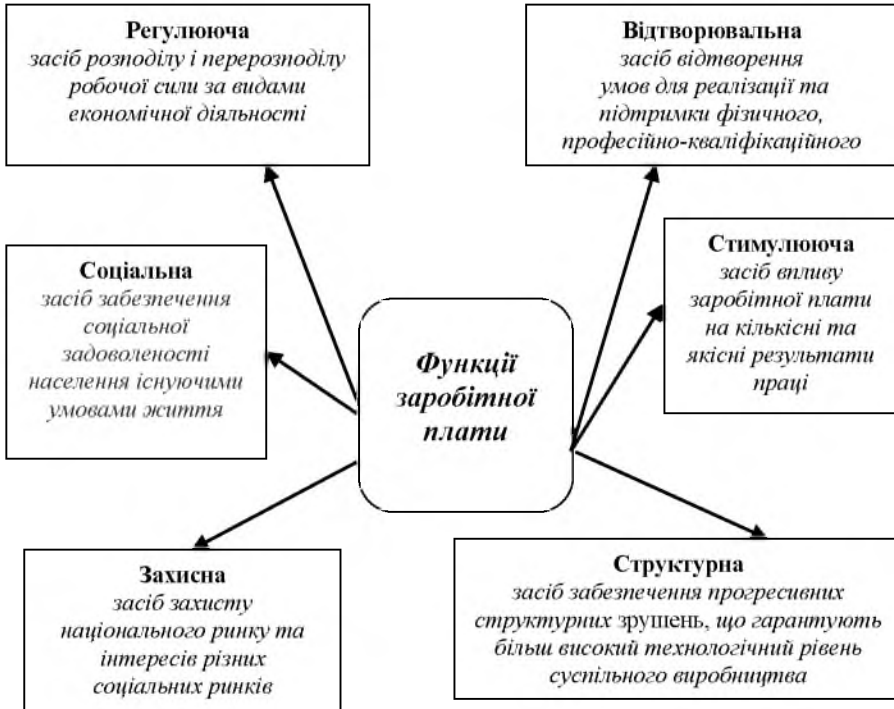


Рис. 1. Функції заробітної плати в ринковій економіці

Розглянемо і проаналізуємо більш детально кожну із функцій заробітної плати.

Регулююча функція заробітної плати полягає в її дії на співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили, на формування персоналу, чисельність працівників і рівень їх зайнятості. До числа актуальних завдань регулювання оплати праці відноситься встановлення співвідношень в оплаті праці між секторами економіки, зокрема, між галузями виробничої і бюджетної сфер, між добувними і



переробними галузями та ін., а також забезпечення внутрігалузевої та внутрішньо-професійної диференціації заробітної плати.

Відтворювальна функція оплати праці полягає у створенні умов для відтворення робочої сили як ресурсу виробництва і виступає як джерело залучення людей до праці. З опануванням нових методів господарювання сталість розвитку суспільства все менш залежатиме від вищих державних структур і все більше зумовлюватиме виробничу активність і економічну грамотність товаровиробників.

Сутність стимулюючої функції заробітної плати полягає у встановленні залежності розміру оплати праці працівника від його трудового внеску, від кінцевих результатів діяльності підприємства, причому вказана залежність повинна бути такою, щоб зацікавити працівника в постійному поліпшенні результатів його праці. Посилення стимулюючої функції заробітної плати є найважливішою задачею в сучасних умовах. Уміле використання цієї функції перетворює заробітну плату на один з найважливіших важелів підвищення результативності виробництва і економічного зростання.

Сутність структурної функції заробітної плати полягає у забезпеченні прогресивних структурних зрушень, що гарантують більш високий технологічний рівень суспільного виробництва.

Роль захисної функції – забезпечити високу вартість робочої сили, що сприятиме збереженню національних ресурсів праці країни. Зазначимо, що в сучасних умовах заробітна плата не виконує повною мірою жодної із зазначених вище функцій.

Щодо соціальної функції оплати праці то цільовою спрямованістю її є однакова оплата за однакову працю шляхом поєднання державного та договірного регулювання заробітної плати за допомогою таких критеріїв як диференціація заробітної плати на засадах соціальної справедливості. При цьому використовується принцип солідаризації заробітної плати [9].

В сучасних умовах заробітна плата не виконує повною мірою жодної із зазначених вище функцій. Так, для підвищення стимулюючої функції в Україні необхідно задіяти такі фактори впливу як: інвестиційна та інноваційна діяльність, розвиток підприємництва, самостійної зайнятості та інші.

На обсяг і структуру фонду оплати праці працівників підприємства впливають різноманітні фактори, зокрема :

1. Змінна частина: структура продукції; обсяг продукції; пряма оплата одиниці виробу; трудомісткість одиниці виробу;



середньогодинна оплата; фактори науково-технічного прогресу і покращення організації виробництва і праці.

2. Постійна частина: зміна оплати за тарифними ставками; доплата за надурочний час; зміна по оплаті відпусток; зміна з інших видів доплат і оплат; оплата цілоденних і внутрішньо-змінних простоїв [8].

При оцінці обґрунтування фонду оплати праці необхідно враховувати, що згідно зі статтею 8 Закону України «Про оплату праці» держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності. Воно проводиться шляхом:

а) встановлення величини мінімальної заробітної плати й інших державних норм і гарантій;

б) встановлення умов обсягів оплати праці керівників підприємств, що перебувають у державній і комунальній власності;

в) встановлення умов та обсягів оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету;

г) регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів.

Аналізуючи використання фонду оплати праці, потрібно взяти до уваги те, що форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та обсяги надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та галузевими (регіональними) угодами [4, с.134].

Аналіз використання фонду оплати праці починається з оцінки використання коштів на оплату. Важливим етапом аналізу є визначення відхилення (економії, перевитрат) від планово-розрахункової величини. Сума відхилень фонду оплати праці та причини її утворення рекомендується розглядати за категоріями працівників (робітників, керівників, спеціалістів) та місцями їх призначення (основне, допоміжне, другорядне виробництво).

Суму економії (перевитрат) фонду оплати праці можна розглядати стосовно зміни середньої заробітної плати працівників та їх чисельності. Вплив названих факторів на економію (перевитрату) коштів на оплату праці можна розрахувати за такими формулами:

1) вплив зміни кількості робітників на зміну фонду оплати праці:

ч



$$\Delta\Phi_{з/п} = (\text{Чф} - \text{Чп}) * \text{Зп}; \quad (1)$$

2) вплив зміни середньої заробітної плати робітників на зміну фонду оплати праці:

$$\Delta\Phi_{з/п} = (\text{Зф} - \text{Зп}) * \text{Чф}. \quad (2)$$

де, Чф , Чп – відповідно фактична та планова чисельність робітників;

Зф , Зп – фактична та планова середня заробітна плата одного працівника.

При цьому потрібно зважати на дотримання рівності:

$$\Delta\Phi_{з/п} = \Delta\Phi_{з/п}^{\text{ч}} + \Delta\Phi_{з/п}^{\text{з}}$$

Аналогічні розрахунки здійснюють у фонді заробітної плати (оплати праці) робітників і працівників, зайнятих у допоміжних виробництвах та інших господарствах. У процесі аналізу доцільно розглядати складові підвищення заробітної плати працівників (робітників), яке може відбутися під впливом різних факторів і виробничих умов. Загальне збільшення середньої заробітної плати рекомендується розкласти на приріст оплати праці за тарифами й окладами та на преміальні доплати за видами та джерелами утворення. За підсумками аналізу розробляються заходи, спрямовані на ефективніше використання фонду оплати праці підприємства [5, с.164].

Методика витрат на оплату праці полягає у:

- зіставленні динаміки фонду оплати праці із динамікою обсягу продукції;
- аналізі динаміки середньомісячної (середньорічної) заробітної плати одного працівника у тому числі за категоріями працівників;
- оцінці прогресивності форм оплати праці, які використовує підприємство та їх впливу на зростання продуктивності праці;
- виявленні резервів, щодо зменшення витрат на оплату праці і відповідно для підвищення рентабельності роботи;
- оцінюванні ефективності діяльності відповідних функціональних служб підприємства, недопущення несвоєчасної виплати заробітної плати членам трудового колективу.

Отже, система організація праці, її оплата, мотивація повинна бути спрямована на підвищення ефективності праці. Доцільно використовувати різні підходи, інструменти матеріального та



морального стимулювання, організаційні заходи: підвищення заробітку, справедливість в оплаті праці, добра організація праці, поліпшення організації виробництва.

Література:

1. Адамик О.В. Розмежування понять витрати, затрати, видатки та особливості їх застосування учасниками бюджетного процесу // Наука молода: зб. наук. праць. молод. вчених Терноп. нац. екон. ун-ту. – 2013. – № 20. – С. 203-209

2. Великий тлумачний словник сучасної української мови/ уклад. і голов. ред.. В.Т.Бусел. – К.:Ірпінь: ВТФ «Перун», 2002.- 1440 с.

3. Дерій В. А. Економічний аналіз: теорія і практика // Проблеми і перспективи розвитку статистики, аудиту та економічного аналізу: моногр. / В. А. Дерій, О.М. Загородна, З.Б.Литвин, В.М.Серединська, та ін.; за ред. д.е.н., проф. В. А. Дерія. – Тернопіль: Крок, 2016.–С.222 – 238.– Режим доступу: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/13523>

4. Кутинська І.О., Литвин З.Б. Деякі аспекти аналізу використання фонду оплати праці.//Матеріали доповідей міжнародної науково-практичної конференції. «Економічні та інноваційні процеси: стан, перспективи та розвиток» м. Ужгород. 2016. – С.134-135.

5. Кутинська І.О., Литвин З.Б. Оцінка трудового потенціалу підприємства. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції: «Становлення та особливості регулювання міжнародних економічних відносин. м. Дніпро. 2016. – С.92-96.

6. Литвин З.Б. Оцінка ефективності використання виробничих ресурсів підприємства. / З.Б. Литвин // Матеріали засідання круглого столу: «Здобутки та перспективи наукової школи економічного аналізу»/ За редакцією д.е.н., проф. Шкарабана С. І. – Тернопіль: ТНЕУ, 2010.– С.19-22.

7. Литвин З.Б. Проблемні аспекти теорії і практики економічного аналізу. / З.Б. Литвин // Теорія і практика економічного аналізу: сучасний стан і актуальні проблеми та перспективи розвитку Збірник тез V Міжнародної науково-практичної конференції. ТНЕУ – Тернопіль, 2011. – С.198 - 200.

8. Литвин З.Б. Теорія економічного аналізу: Методичні поради і завдання з дисципліни, для студентів напрямку підготовки «Менеджмент» 6.030601 усіх форм навчання. – Тернопіль.: Економічна думка, 2010. – 224 с.



9.Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: [науково-аналітична монографія] / В.В.Онікієнко - К.: Ін-т дем. та соц. досл. ім. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.

10.Процевський О. Визначення права на заробітну плату/ Олександр Процевський// Юридичний вісник України.- 2008. - №1-2.- С.16-18.

11.Філософський словник/ред. В.І.Жинрука. – 2-ге вид. перероб. і доп. – К.: Голов. ред.. української радянської енциклопедії, 1986. – 786 с.

12.Adamyk O. Audit of Accounting Staff in Computer-Based Environment // Economic and social development of Ukraine in XXI century: national vision and globalization challenges: Collection of scientific articles/ – Draft2Digital Publishing House, 2017. – 185 p. ISBN 978-0-692-87589-6. – P. 152-153.