

УДК 331.2

**ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ**

Сьомченко В.В., к.е.н., доцент, Засипко К.О.

*Запорізький національний університет*  
 Україна, 69600, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66  
 vika-znu@rambler.ru

У статті досліджено теоретичні основи заробітної плати як соціально-економічної категорії. Проблему заробітної плати в Україні досліджували та продовжують досліджувати багато науковців, при цьому найбільша увага приділяється вивченню основних чинників, що впливають на величину заробітної плати, та пошуку оптимального рівня заробітної плати. Встановлено, що в науковій літературі є кілька десятків трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників. Однак її потрібно розглядати з кількох позицій, а саме: з позиції роботодавця та з позиції працівника. Досліджено основні складові ринку праці – попит і пропозицію, які між собою пов'язані ціною праці. Механізм їхньої дії проявляється через зростання ставки оплати праці, що призводить до збільшення витрат виробництва та ціни продукції. Це спричиняє скорочення масштабів виробництва і, в результаті, скорочення попиту на працю. І навпаки, при зменшенні ставок заробітної плати – зростання попиту на працю. Визначено основні функції заробітної плати, які тісно пов'язані між собою, і лише за їхньої сукупної наявності досягається ефективна організація заробітної плати. Встановлено, що рівень заробітної плати в масштабі національної економіки залежить від таких макроекономічних показників як обсяг виробленої продукції галузями виробництва; співвідношення між проміжним споживанням виготовленої продукції галузями і доданою до неї вартістю чи валовим внутрішнім продуктом; розподіл ВВП на оплату праці, непрямі податки, субсидії і прибуток; чисельність населення і його активної частини, зайнятої в економіці. Запропоновано напрями оптимізації політики заробітної плати на підприємствах в умовах сьогодення.

*Ключові слова: заробітна плата, праця, функції заробітної плати, державне регулювання заробітної плати.*

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ**

Сёмченко В.В., к.э.н., доцент, Засыпко К.А.

*Запорожский национальный университет*  
 Украина, 69600, г. Запорожье, ул. Жуковского, 66

В статье исследованы теоретические основы заработной платы как социально-экономической категории. Проблему заработной платы в Украине исследовали и продолжают исследовать многие ученые, при этом наибольшее внимание уделяется изучению основных факторов, влияющих на величину заработной платы, и поиска оптимального уровня заработной платы. Установлено, что в научной литературе существует несколько десятков трактовок сущности заработной платы, что объясняется различными научными взглядами исследователей. Однако ее нужно рассматривать с нескольких позиций, а именно: с позиции работодателя и с позиции работника. Исследованы основные составляющие рынка труда – спрос и предложение, которые между собой связаны ценой труда. Механизм их действия проявляется через рост ставки оплаты труда, что приводит к увеличению издержек производства и цены продукции. Это вызывает сокращение масштабов производства и, в результате, сокращение спроса на труд. И наоборот, при уменьшении ставок заработной платы – рост спроса на труд. Определены основные функции заработной платы, которые тесно взаимосвязаны между собой, и только при их совокупном наличии достигается эффективная организация заработной платы. Установлено, что уровень заработной платы в масштабе национальной экономики зависит от таких макроекономических показателей как объем произведенной продукции отраслями производства; соотношение между промежуточным потреблением произведенной продукции отраслями и добавленной к ней стоимости или валовым внутренним продуктом; распределение ВВП на оплату труда, косвенные налоги, субсидии и прибыль; численность населения и его активной части, занятой в экономике. Предложены направления оптимизации политики заработной платы на предприятиях в современных условиях.

*Ключевые слова: заработная плата, труд, функции заработной платы, государственное регулирование заработной платы.*

**SALARIES AS A SOCIAL AND ECONOMIC CATEGORY**

Somchenko V.V., Ph.D., associate professor, Zasyenko K.A.

*Zaporizhzhya National University*  
 Ukraine, 69600, Zaporizhzhya, Zhukovsky str., 66

In the article the theoretical basis of wages as a socio-economic category. The problem of wages in Ukraine and studied many scientists continue to explore, with the greatest attention is paid to the key factors that influence the value of

wages, and the search for the optimal level of wages. Found that in the literature there are several dozen interpretations of the nature of wages, due to different scientific views of scholars. However, it should be considered for several positions, namely from the perspective of the employer and employee positions. The basic components of the labor market – supply and demand, which together cost related work. The mechanism of action is manifested by the growth rate of wages, which leads to increased production costs and product prices, causing a reduction of production and, consequently, reduce the demand for labor. Conversely, decreasing wage rates – the growth of demand for labor. The main function of wages, which are closely interrelated, and only their combined presence is achieved by effective management of wages. It was established that the level of wages in the scale of the national economy depends on such macroeconomic indicators as the volume output manufacturing industries; the ratio between intermediate consumption of manufactured products industries and the added value it or gross domestic product; GDP allocation for salaries, indirect taxes, subsidies and profits; population and its active part occupied in the economy. Directions optimization wage policy for enterprises in today's conditions.

*Key words: wages, work function of wages, government regulation of wages.*

## **ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ**

Головною причиною глибокої економічної та соціально-політичної кризи в Україні є непорядкованість системи розподілу створюваного сукупного продукту, неконтрольованість значної частини грошових прибутків населення і відсутність всебічно обґрунтованої політики в галузі оплати праці та оподаткування.

Прийняті за останні роки Кабінетом Міністрів і Верховною Радою України законоположення про оплату праці створюють необхідну правову основу для розробки ефективної системи регулювання заробітної плати на підприємствах і в галузях з урахуванням загальних економічних та соціальних законів. Проблематика заробітної плати в Україні як в теоретичному, так і практичному аспектах є надзвичайно актуальною.

## **АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ**

Проблему заробітної плати в Україні досліджували та продовжують досліджувати багато науковців, а саме В. С. Василенко, О. С. Ветлужська, А. О. Гордеюк, Ю. М. Іванечко, П. М. Матюшко, А. І. Радчук, Т. В. Сизикова, С. В. Цимбалюк та ін. У своїх працях вони змістовно розглядають найважливіші проблеми оплати праці в умовах економіки, що склалися на сьогодні. При цьому найбільша увага приділяється вивченню основних чинників, що впливають на величину заробітної плати, та пошуку оптимального рівня заробітної плати.

У вітчизняній економічній літературі відсутній єдиний підхід до суті заробітної плати, особливостей її реалізації в трансформаційний період, до вирішення проблем, що виникають на ринку праці в царині визнання рівня заробітної плати, її диференціації, інструментів державного регулювання заробітної плати, що спонукає до подальшого вивчення цього питання.

Толуб'як В. С.: «Заробітна плата – це плата робітнику за виконану роботу, яка дає йому можливість забезпечувати себе та свою сім'ю необхідними засобами до життя, а також заощаджувати на майбутнє, в тому числі здійснювати страхування на пенсійне забезпечення» [1].

У ст. 14 Податкового кодексу України визначено, що під терміном «заробітна плата» розуміється основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати або інші виплати та винагороди, які виплачуються (надаються) платникові податку у зв'язку з відносинами трудового найма згідно із законом. Таке широке тлумачення переслідує фіскальні цілі [2].

Сьогодні українське законодавство приділяє значну увагу питанням організації оплати праці. При цьому заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Заробітна плата була, є і ще тривалий час буде важливим якісним показником економічного господарювання.

## ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ

Метою наукової статті є дослідження соціально-економічних аспектів заробітної плати в контексті її особливостей прояву в трансформаційній економіці України.

### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Згідно з Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена в грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Інакше кажучи, заробітна плата – це ціна, що виплачується за використання праці [3].

Класики економічної теорії А. Сміт та Д. Рікардо пропонують своє визначення поняття «заробітна плата». Так, А. Сміт зазначає, що «заробітна плата включає в себе вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла «працювати», а Д. Рікардо вважав, що «заробітна плата є грошовим виразом «мінімуму засобів існування» [4].

На відміну від В. Петті і А. Сміта, які вбачали провідну роль людини у створенні національного багатства, англійський економіст та демограф Т. Мальтус вважав, що зростання чисельності населення має наслідком підвищення пропозиції праці, що своєю чергою неодмінно призведе до зниження заробітної плати та зменшення продовольчих ресурсів [4].

Представник класичної школи Дж. Ст. Мілль вважав освіту найголовнішим чинником економічного зростання. За Дж. Міллем набуті здібності людини, які реалізуються тільки через працю, можна віднести до категорії капіталу [4].

У науковій літературі є кілька десятків трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників. Однак її потрібно розглядати з кількох позицій, а саме: з позиції роботодавця та з позиції працівника. Із позицій найманого працівника ми можемо розглядати заробітну плату, як основну частину його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці. Тому з позицій роботодавця заробітна плата є головним чинником забезпечення матеріальної зацікавленості працівників і досягненні високих результатів своєї праці.

Деякі науковці визначають «заробітну плату» та «оплату праці» як тотожні поняття. Наприклад, В. Лукашевич вважає, що ці поняття – рівноцінні, хоча між ними і є певна відмінність: видатки на заробітну плату здійснюються із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати проводяться за рахунок підприємства або «коштів спеціального призначення та цільових надходжень» [5]. Чанишева Г. та Болотіна Н. вважають, що термін «оплата праці» ширший, і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду [6].

Тому 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, отже, безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Як елемент ринку праці заробітна плата є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на окремому підприємстві.

На наш погляд, заробітна плата є найбільш дієвим інструментом активізації людського чинника та використання трудового потенціалу. При цьому використання наявного

кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості і вибору методів взаємозв'язку оплати праці з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється.

Метою економічної стратегії і системи матеріального стимулювання сучасних компаній її фірм є досягнення не кількісних показників випуску продукції, а якісних параметрів виробництва, таких як поліпшення використання устаткування, робочого часу, складу робочої сили, якості продукції, спрямованих на підвищення ефективності виробництва. Це буде відбуватися завдяки технічному переоснащенню виробництва, впровадженню нових форм організації праці, позитивним зрушенням у структурі праці. Внаслідок цього відбувається перехід від екстенсивних методів ведення господарства до інтенсивних. Отже, підвищення ефективності виробництва, збільшення прибутку досягаються нині не шляхом збільшення обсягів виробництва із залученням додаткових ресурсів, а на основі ефективнішого використання всіх наявних ресурсів і всебічного зниження витрат виробництва. Матеріальне стимулювання в сучасних умовах застосовується здебільшого в комплексі з організаційно-технічними заходами, пов'язаними з підвищенням змістовності праці, поліпшенням її умов та виплатами заробітної плати [7].

Тому, незважаючи на різноманітність формулювань, розбіжностей у суттєвій характеристиці цієї категорії не було. Заробітна плата розглядалась як прямий трудовий дохід, який планомірно визначається на основі врахування суспільного значення результатів праці даного колективу й робітника. Вважалося, що вона відображає відносини між працівником і суспільством, а тому необхідна єдина державна політика в галузі зарплати, єдина тарифна система тощо, а також відносини між робітником і трудовим колективом, оскільки зарплата кожного встановлювалась в межах фонду заробітної плати підприємства, цеху, бригади відповідно до його внеску в колективні результати.

У країнах з ринковою економікою більшість економістів розглядає заробітну плату як ціну, що виплачується за застосування праці. Відповідно трактується поняття «праця». У широкому розумінні праця – це застосування фізичних і розумових здібностей людей у виробництві товарів і послуг.

Як відомо, основними складовими ринку праці є пропозиція, що охоплює все економічно активне населення, та попит, який визначається загальною потребою економіки у найманій робочій силі. Попит і пропозиція між собою пов'язані ціною праці. Механізм їхньої дії проявляється через зростання ставки оплати праці, що призводить до збільшення витрат виробництва, та ціни продукції, що викликає скорочення масштабів виробництва і, в результаті, скорочення попиту на працю. І навпаки, при зменшенні ставок заробітної плати – зростання попиту на працю. Пропозиція праці залежить від розміру її оплати. Розмір оплати праці визначає рішення людей про участь у найманій праці.

Отже, чим вища оплата праці, тим більшою буде її пропозиція. Сьогодні на взаємодію складових ринку праці впливають багато інших чинників, що збільшують або зменшують її при будь-якому рівні оплати праці.

Передусім до них належить рівень життя населення, падіння якого веде до різкого зростання пропозиції праці. Якщо основна частина попиту та пропозиції задоволена (працівники забезпечені роботою, а роботодавці – працівниками), то складаються сприятливі умови для функціонування економіки [8].

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, що вона виконує у фазах суспільного виробництва: виробництві, розподілі, обміні і споживанні. Відомо, що дієвість оплати праці визначається тим, наскільки повно вона виконує свої основні функції. Різні автори виділяють від двох до десяти функцій заробітної плати. Однак більшість із них надають першочергову увагу таким (рис. 1):

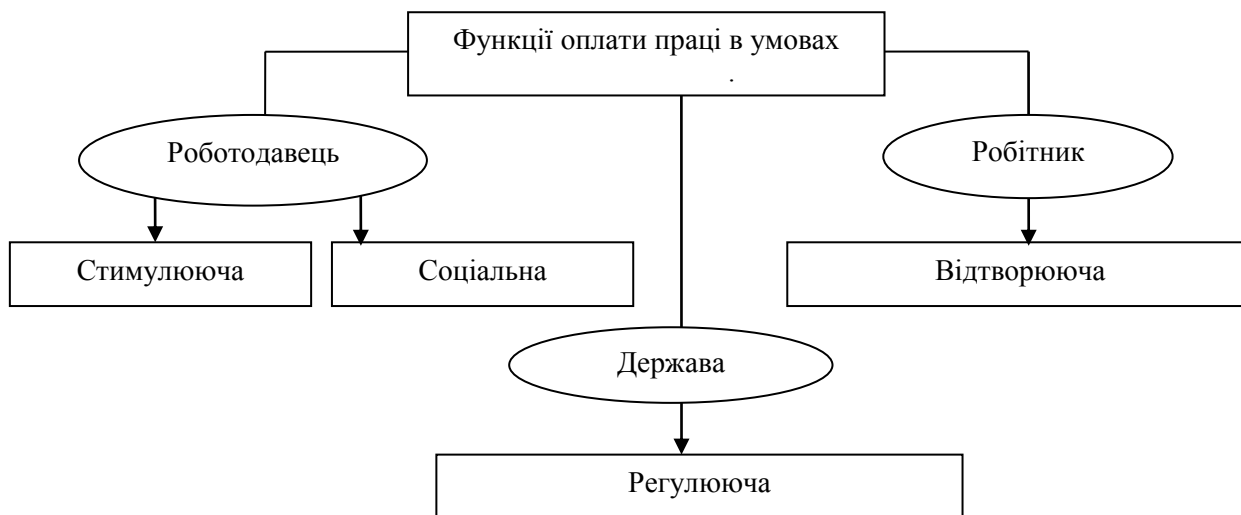


Рис. 1. Основні функції заробітної плати

Відтворююча функція заробітної плати – полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили, для відтворення поколінь тощо.

Стимулююча або мотивуюча функція заробітної плати – полягає у встановленні залежності її розміру від кількості та якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства.

Регулююча функція заробітної плати – полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури;

Соціальна функція заробітної плати – відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманим працівником і власником засобів виробництва.

Наведені функції заробітної плати тісно взаємопов'язані між собою, і лише за їхньої сукупної наявності досягається ефективна організація заробітної плати. Механізм реалізації основних функцій заробітної плати включає визначення їх цільової спрямованості, принципів реалізації, напрямів реалізації, критеріїв реалізації.

У сучасних економічних умовах в Україні, які зумовлені недосконалими розподільчими відносинами та нерозвиненими ринковими механізмами, більшість розглянутих вище функцій та принципів організації заробітної плати не виконуються.

Ситуація переходу до ринку зумовила такі функції заробітної плати:

- збереження зайнятості, попередження безробіття ціною низької заробітної плати;
- соціальну гарантію збереження статусу за попереднім місцем роботи;
- утримання інфляції за рахунок заборгованості із заробітної плати;
- перерозподіл зайнятих працівників за сферами економіки і галузями;
- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості працівників;
- посилення мобільності робочої сили.

Досліджуючи сучасні проблеми впливу заробітної плати на загальну економічну політику підприємств, вітчизняний економіст С. Ф. Покропивний зазначає, що головне місце в переліку основних функцій заробітної плати має належати оптимізаційній функції [9].

Рівень заробітної плати в масштабі національної економіки залежить від таких макроекономічних показників:

- обсяг виробленої продукції галузями виробництва;

- співвідношення між проміжним споживанням виготовленої продукції галузями і доданої до неї вартістю чи валовим внутрішнім продуктом;
- розподіл ВВП на оплату праці, непрямі податки, субсидії і прибуток;
- чисельність населення і його активної частини, зайнятої в економіці.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності та господарювання шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм та гарантій, умов та розмірів оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, розмірів фонду споживання підприємств, а також шляхом оподаткування доходів працівників [10].

### **ВИСНОВКИ**

Отже, заробітна плата, слугуючи оплатою послуг праці працівника, відображає соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя в суспільстві. В Україні економічна необґрунтованість заробітної плати та недосконалість трудових відносин спричиняє соціально-економічну напруженість у суспільстві. Для підвищення рівня заробітної плати в Україні, на нашу думку, необхідно: зменшити тіньовий сектор національного господарства, збільшити обсяги виробництва на підприємствах, зменшити рівень інфляції, збільшити ціни на робочу силу, збільшити вплив профспілок та удосконалити законодавчу базу.

Заробітна плата являє собою один з основних факторів соціально-економічного життя кожної країни, колективу, людини. Високий рівень заробітної плати може зробити благотворний вплив на економіку загалом, забезпечуючи високий попит на товари і послуги. І, нарешті, висока заробітна плата стимулює зусилля керівників підприємств значно використовувати робочу силу, модернізувати виробництво. До числа найважливіших зараз відноситься також проблема усунення надмірної диференціації в оплаті праці керівників підприємств та інших працівників, що є однією з причин ситуації напруженості в соціально-трудої сфері.

В умовах ринкової економіки з організацією заробітної плати на підприємствах пов'язані рішення двоєдиного завдання: гарантувати оплату праці кожному працівникові відповідно до результатів його праці і вартістю робочої сили на ринку праці; забезпечити роботодавцю досягнення в процесі виробництва такого результату, який дозволив би йому після реалізації продукції на ринку праці та товарів відшкодувати витрати і отримати прибуток. Отже, через організацію заробітної плати між інтересами роботодавця і працівника повинен досягатися компроміс, який сприяє розвитку відносин соціального партнерства між двома рушійними силами ринкової економіки.

### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Толуб'як В. С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення / В. С. Толуб'як // Теорія та практика державного управління. — 2010. — Вип. 2. — С. 242—249.
2. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР: станом на 01.01.2009 [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : [zakon1.rada.gov.ua](http://zakon1.rada.gov.ua).
4. Круш П. В. Макроекономіка : навч. посіб. / П. В. Круш, С. О. Тульчинська. — [2-ге вид., перероб. та доп.]. — К. : Центр учбової літератури, 2008. — 328 с.
5. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудої відносини : навч. посіб. / В. М. Лукашевич. — Львів : Новий світ. — 2004. — 248 с.
6. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підруч. / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. — К. : Знання, КОО, 2000. — 564 с.

7. Дружиніна В. В. Оптимізація фонду заробітної плати на підприємствах в умовах кризи / В. В. Дружиніна, О. І. Чорноус // Актуальні проблеми економіки. — 2011. — № 9. — С. 112—117.
8. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві / А. М. Колот. — К. : Фірма «Праця», 1997. — 348 с.
9. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка / А. В. Калина. — К. : МАУП, 2003. — 312 с.
10. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / В. М. Прасол. — Х. : ХНАМГ, 2007. — 264 с.

#### REFERENCES

1. Tolubyak, V.S. (2010), "Payroll and its influence in shaping financial resources of the pension system", *Teoriya ta praktika derjavnogo upravlinnya*, vol. 2, pp. 242-249.
2. Official site of the Verkhovna Rada of Ukraine (2010), "Tax Code of Ukraine", available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (access March 10, 2016).
3. Official site of the Verkhovna Rada of Ukraine (1995), "The labor law of Ukraine: Zakon Ukraini", available at: [zakonl.rada.gov.ua](http://zakonl.rada.gov.ua) (access March 10, 2016).
4. Krush, P.V. and Tulchinska, S.O. (2008), *Makroekonomika* [Macroeconomics], tutorial, Centr uchbovoi literaturi, Kyiv, Ukraine.
5. Lukashevich, V.M. (2004), *Ekonomika praci ta social'no-trudovi vidnosini* [Labor Economics and Labor Relations], tutorial, Novij svit, Lviv, Ukraine.
6. Bolotina, N.B. and Chanisheva, G.I. (2000), *Trudove pravo Ukraini* [Employment Ukraine], high school textbook, Znannja KOO, Kyiv, Ukraine.
7. Druzhinina, V.V. and Chornous, O.I. (2011), "Optimization of payroll for businesses in crisis", *Aktualni problemi ekonomiki*, no. 9, pp. 112-117.
8. Kolot, A.M. (1997), *Oplata praci na pidpriemstvi* [Remuneration of the company], Firma "Pracja", Kyiv, Ukraine.
9. Kalina, A. V. (2003) *Organizacija i oplata truda v uslovijah rynku* [Organization and payment of labor in terms of the market], MAUP, Kyiv, Ukraine.
10. Prasol, V.M. (2007) *Ekonomika praci ta socialno-trudovi vidnosini* [Labor Economics and Labor Relations], tutorial, Harkiv, HNAMEG, Ukraine.

УДК 339.14:005.12:005.25

## ПРИНЦИПИ ТА ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЗБУТОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

Терент'єва Н.В., аспірант

*Запорізький національний університет*  
Україна, 69600, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66

terentevanataliya@rambler.ru

У статті охарактеризовано підходи вітчизняних та закордонних вчених до трактування функцій та принципів управління збутовою діяльністю підприємств. Визначено, що формування ефективних управлінських рішень стосовно збутової діяльності передбачає планомірне, системне застосування певних функцій управління – планування, організацію, мотивацію, контроль, аналіз та координацію. Надано авторську характеристику функціям та принципам управління збутовою діяльністю промислових підприємств. Визначено збутовий потенціал як сукупність інформаційних, матеріальних, маркетингових, управлінських та комунікаційних ресурсів та можливостей збуту, що забезпечують готовність і здатність підприємства здійснювати виведення товару на ринок, його реалізацію за постійного вдосконалення технології збуту, інновації продуктового ряду з урахуванням факторів маркетингового середовища. Визначено комерційні потоки, що формуються в процесі здійснення збутової діяльності (інформаційний, фінансовий, фізичний, потік замовлень та потік переходу прав власності) між посередниками, покупцем, продавцем та інфраструктурою ринку. Встановлено, що підсистеми управління необхідно розглядати з точки зору об'єкта управління, а саме: управління інноваціями, управління якістю і конкурентоспроможністю товарів, управління та оптимізація асортименту, управління