

УДК 311:331.215

І. В. Луняк,
к. е. н., доцент кафедри статистики,
ДВНЗ "Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана"

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК НАЙВАЖЛИВІШИЙ ФАКТОР РЕАЛІЗАЦІЇ ІНВЕСТИЦІЙНО- ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ

I. Luniak,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Statistics
SHEE "Vadym Hetman Kyiv National Economic University"

SALARY AS AN IMPORTANT FACTOR OF REALIZATION OF INVESTMENT-INNOVATIVE
MODEL OF DEVELOPMENT

У статті розглянуто основні функції заробітної плати на ринку праці. Доведено, що заробітна плата, окрім таких основних функцій як: відтворювальна, стимулююча, регулююча, соціальна, формування та збалансованості платоспроможної ємності національного ринку, має виконувати ще структурну та захисну. Виокремлено основні чинники впливу на рівень заробітної плати та запропонована їх класифікація, що сприятиме визначенню основних напрямів стабілізації ситуації з оплатою праці в країні.

The article describes the main functions of wages in the labor market. It is proved that wages, apart from its basic functions as: reproductive, stimulating, regulatory, social, formation and solvent capacity equilibrium of the national market, should perform as well structural and protective function. The major factors of influence on the level of wages was pointed out and offered their classification, which will contribute to the definition of the main directions of the stabilization of the situation with the remuneration of labour in the country.

*Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, функції заробітної плати.
Key words: wages, the remuneration of labour, functions wages.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Заробітна плата — одна з найважливіших та найскладніших соціально-економічних категорій. Для більшості членів суспільства вона є основою їх благополуччя. Висока оплата праці — це гарантія мотивації трудової діяльності, підвищення ролі праці, зниження соціальної напруги в суспільстві.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Проблемам оплати праці, мотивації трудової діяльності присвячено багато праць провідних українських вчених: С. Бандура, З. Бараник, Д. Богині, О. Грішнєвої, А. Калини, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор, Н. Лук'яненко та багато інших.



Рис. 1. Функції заробітної плати в ринковій економіці

Розроблено автором.

ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Нині українське законодавство приділяє значну увагу питанням оплати праці. Заробітна плата — найважливіший якісний показник економічного господарювання. Її рівень залежить від наступних макроекономічних показників: обсягу виробленої галузями продукції; співвідношення між проміжним споживанням виробленої галузями продукції і доданою до неї вартістю або валовим внутрішнім продуктом (ВВП); розподілу ВВП на оплату праці, непрямі податки, субсидії та валовий прибуток; чисельності населення та його активної частини, що задіяна в економіці [1, с. 92].

Формуючи платоспроможний попит населення, заробітна плата визначає динаміку розвитку економіки країни. Вона нерозривно пов'язана з економічною активністю населення. В першу чергу, вона стимулює виробництво товарів широкого споживання.

Як найважливіша соціально-економічна категорія заробітна плата має виконувати такі основні функції: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, функцію формування та збалансованості платоспроможної ємності національного ринку. Ці функції розглядалися багатьма вченими [2; 3; 4].

Відтворювальна функція — засіб відтворення умов для реалізації та підтримки фізичного, професійно-кваліфікаційного та духовного потенціалу населення. В її реалізації зацікавлені більш за все наймані працівники і вона пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, тобто встановленням державою гарантованого мінімуму заробітної плати та прожиткового мінімуму.

Стимулююча — засіб впливу заробітної плати на кількісні та якісні результати праці, тобто полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства. Найбільш зацікавленою стороною в реалізації цієї функції є роботодавець, оскільки це дає йому змогу мати очікуваний прибуток, але для цього необхідне запровадження на підприємствах ефективних систем оплати та преміювання праці.

Фактори, від яких залежить стимулююча роль заробітної плати, можна поділити на дві групи: внутрішні і зовнішні.

До внутрішніх відноситься організація заробітної плати — це її побудова, забезпечення взаємозв'язку кількості та якості праці з її розмірами, а також сукупність складових елементів (нормування, тарифна система, премії, доплати і надбавки).

До зовнішніх факторів можна віднести: перетворення системи управління, організаційних структур виробництва, правових основ и норм господарювання, відповідність попиту і пропозиції на товари та послуги, усунення нетрудових доходів і т.д. [4, с. 195].

Регулююча функція — засіб розподілу і перерозподілу робочої сили за видами економічної діяльності, за рівнем кваліфікації, спеціалізації та якості робочої сили. Вона вирішує проблеми регулювання вартості робочої сили на ринку праці в залежності від її попиту та пропозиції і розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. В повноцінному функціонуванні ринку праці найбільш зацікавлені державні органи.

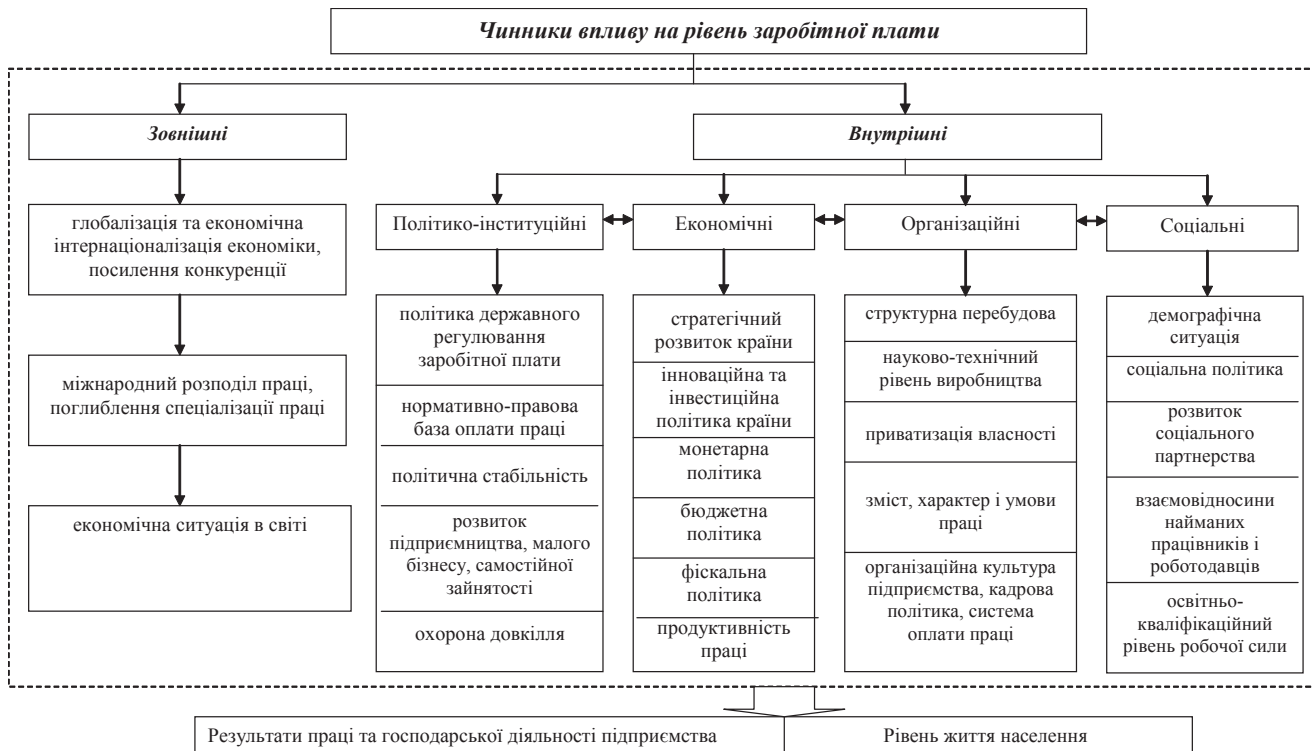


Рис. 2. Класифікація чинників впливу на рівень заробітної плати

Розроблено автором.

Соціальна функція — засіб забезпечення соціальної справедливості, обмеження або стримування розвитку економічних та інших форм нерівностей.

Функція формування та збалансованості платоспроможної ємності національного ринку — засіб узгодження платоспроможного попиту населення з товарною пропозицією. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних чинників — потреб та доходів суспільства, то за допомогою заробітної плати встановлюються необхідні пропорції між товарним попитом та пропозицією.

Доцільно виокремити ще такі дві функції заробітної плати: структурну та захисну (рис. 1).

Сутність структурної функції заробітної плати полягає у забезпеченні прогресивних структурних зрушень, що гарантують більш високий технологічний рівень суспільного виробництва. За рахунок макроекономічних змін відбувається переструктуризація зайнятості, спостерігається рух робочої сили у високооплачувані галузі (фінансова діяльність, управління, торгівля). Відбувається інтенсивне вивільнення робочої сили на користь наукомістких виробництв, соціально-орієнтованих видів діяльності, галузей, які працюють на споживчий ринок.

Захисна функції — засіб захисту національного ринку та інтересів різних соціальних груп населення. Роль захисної функції — забезпечити високу вартість робочої сили, що сприятиме збереженню національних ресурсів праці країни.

Тобто, заробітна плата багатофункціональна. Всі ці функції дають можливість зрозуміти сутність заробітної плати та проблеми, які виникають в процесі удосконалення оплати праці.

Зазначимо, що в сучасних умовах заробітна плата не виконує повною мірою жодної функції. Так, для підвищення стимулюючої функції в Україні необхідно задіяти такі фактори впливу як: інвестиційна та інноваційна діяльність, розвиток підприємництва, самостійної зайнятості та інші. Це сприятиме зростанню продуктивності економіки, перегляду життєвих стандартів населення країни у відповідності соціальним стандартам, зазначеним у Європейській соціальної хартії.

Багато років заробітна плата підтримувалась на низькому рівні, що не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Використовуючи дешеву робочу силу, підприємці не зацікавлені підвищувати продуктивність праці, вкладаючи кошти в оновлення виробничих фондів та розвиток персоналу. Дешева робоча сила зумовлює не лише низький рівень продуктивності праці, але і низьку якість продукції, і в зв'язку з цим її неконкурентоздатність. Низький рівень заробітної плати є основною причиною зростання прихованого безробіття і значного падіння платоспроможного попиту населення. Низький рівень заробітної плати є однією з найголовніших причин тривалого перебування економіки України у кризовому стані [2].

За умов низької заробітної плати неможливе глибоке реформування податкової системи, принципова зміна надходжень до бюджету. Від рівня зарплати залежать і пенсії. Низька заробітна плата сприяє також поширенню незареєстрованої економіки [5].

Так, для підвищення стимулюючої функції в Україні необхідно задіяти такі фактори впливу, як: інвестиційна та інноваційна діяльність, розвиток підприємництва, самостійної зайнятості та інші. Це сприятиме зростанню

ню продуктивності економіки, перегляду життєвих стандартів населення країни у відповідності світовим соціальним стандартам, зазначеним у Європейській соціальній хартії.

У сучасних умовах на рівень заробітної плати впливають багато чинників. Основні з них поділяються на 2 групи: зовнішні і внутрішні (рис. 2).

До зовнішніх відносяться чинники, які опосередковано впливають на вибір стратегії формування такої системи оплати праці в країні, що наблизить її до сучасних європейських стандартів майбутньої соціальної моделі держави загального добробуту.

До них відносяться: глобалізація та економічна інтернаціоналізація економіки; посилення конкуренції; міжнародний розподіл праці, поглиблення спеціалізації праці; економічна ситуація в світі.

До внутрішніх чинників відносяться такі, що сприяють впровадженню системи оплати праці в країні, районах, регіонах, підприємствах відповідно до стану та розвитку економіки країни, що стане підставою для її успішного функціонування та покращення ситуації на ринку праці.

Внутрішні чинники класифікуються на 4 групи: політико-інституційні, економічні, організаційні та соціальні.

До політико-інституційних чинників відносяться: політика державного регулювання заробітної плати; нормативно-правова база оплати праці; політична стабільність; розвиток підприємництва, малого бізнесу, самостійної зайнятості тощо; охорона довкілля.

Економічні чинники пов'язані з розвитком продуктивних сил в країні, економічних районах, регіонах. До економічних відносяться: стратегічний розвиток країни; інвестиційна та інноваційна політика країни; монетарна, бюджетна та фіскальна політики; продуктивність праці (з одного боку, зростання продуктивності праці дозволяє забезпечити підвищення рівня заробітної плати, а з іншого — висока заробітна плата сприяє зростанню продуктивності праці).

До організаційних слід віднести: структурну перебудову (галузеві зміни); науково-технічний рівень виробництва; приватизацію власності; зміст, характер і умови праці; організаційну культуру підприємства, кадрову політику, систему оплати праці.

До соціальних чинників належать: демографічна ситуація; соціальна політика; розвиток соціального партнерства; взаємовідносини найманих працівників і роботодавців; освітньо-кваліфікаційний рівень робочої сили.

Запропонована класифікація чинників сприяє визначенню основних напрямків стабілізації ситуації з оплатою праці в країні.

Головним завданням державної політики є подальше реформування системи оплати праці, підвищення рівня заробітної плати, що дозволить відродити її основні функції та сприятиме зростанню трудової мотивації. Державна політика в організації оплати праці в Україні забезпечується на основі Закону України "Про оплату праці", згідно якому дер-

жава регулює оплату праці на підприємствах усіх форм власності та господарювання шляхом встановлення основних державних соціальних гарантій, умов та розмірів оплати праці на підприємствах (організаціях) державної і комунальної форм власності, їх керівництва, оподаткування доходів працівників тощо.

ВИСНОВКИ

Заробітна плата є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Від її стану та форм реалізації залежить розвиток економіки взагалі. Тому, окрім таких основних функцій, як: відтворювальна, стимулююча, регулююча, соціальна, формування та збалансованості платоспроможної ємності національного ринку, має виконувати ще структурну та захисну, які сприяють забезпеченню прогресивних структурних зрушень в економіці та забезпечують зростання вартості робочої сили. Запропонована класифікація чинників впливу на рівень заробітної плати, від дії яких залежать результати праці та господарської діяльності підприємств, рівень життя населення, сприятиме визначенню основних шляхів стабілізації ситуації з оплатою праці в країні.

Література:

1. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини: навч. посібник / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. — К.: Центр навчальної літератури, 2004. — 440 с.
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грیشнова. — К.: Знання-Прес, 2000. — 313 с.
3. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посібник / А.М. Колот. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с.
4. Рынок труда и доходы населения: учебное пособие / Под ред. Н.А. Волгина. — М.: Информационно-издательский дом "Филинь", 1999. — 280 с.
5. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посібник / Е.М. Лібанова. — К.: Центр навчальної літератури, 2003. — 224 с.

References:

1. Buriak, P.Yu. Karpins'kyj, B.A. and Hryhor'ieva, M.I. (2004), *Ekonomika pratsi j sotsial'no-ekonomichni vidnosyny* [Labour economics and socio-economic relations], Tsentr navchal'noi literatury, Kyiv, Ukraine.
 2. Bohynia, D.P. and Hrishnova, O.A. (2000), *Osnovy ekonomiky pratsi* [Fundamentals of Labour Economics], Znannia-Pris, Kyiv, Ukraine.
 3. Kolot, A.M. (1998), *Motyvatsiia, stymuliuвання j otsinka personalu* [Motivation, promotion and assessment of staff], KNEU, Kyiv, Ukraine.
 4. Volhyn, N.A. (1990), *Rynok truda y dokhody naseleniya* [Labour market and income], Ynformatsyonno-izdatel'skyj dom "Fylyn", Moscow, Russia.
 5. Libanova, E.M. (2003), *Rynok pratsi* [Labor market], Tsentr navchal'noi literatury, Kyiv, Ukraine.
- Стаття надійшла до редакції 19.10.2015 р.*