

**И. И. ГУБАРЕНКО**, магистр НТУ «ХПИ»;

**Р. Ф. СМОЛОВИК**, канд. экон. наук, проф. НТУ «ХПИ»

## **СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

В статье рассматриваются функции заработной платы, недостатки в процессе формирования системы оплаты труда, предлагаются мероприятия по ее совершенствованию с учетом ее взаимосвязи с решением социальных задач.

**Ключевые слова:** заработная плата, трудовой доход, рынок труда, премия, воспроизводство рабочей силы, рыночные отношения, производительность труда, распределение дохода.

### **Вступление.**

В современных условиях рыночной экономики заработная плата выполняет двойственную функцию.

Во-первых, она выступает как элемент взаимосвязанный с вознаграждением за количество и качество труда затраченного в процессе изготовления предметов труда.

Во-вторых, как комплексная подсистема затрат на производство продукции. В современной экономической литературе существует несколько определений заработной платы.

Поэтому для лучшего понимания сущности понятия «заработная плата» следует учесть то, что она является важной составляющей производства, и потому можно выделить несколько ее основных положений:

- экономическая категория отношений распределения дохода между владельцем предприятия и нанимаемым работником; вознаграждение за выполненную работу;

- элемент рынка работы, которая выступает рыночной стоимостью рабочей силы; элемент затрат на производство; трудовой доход, который должны обеспечить по меньшей мере простое воспроизведение рабочей силы.

### **Анализ последних достижений и литературы.**

Коллектив авторов: В.Я. Брич, О.П. Дяков, С.А. Надвиничный и др. Кроме вышеупомянутых функций, которые отображают сущность заработной платы, рассматриваются ряд других: измерительно-распределительная, ресурсно-распределительная и функция формирования платежеспособного спроса населения [1–4].

### **Цель исследования, постановка проблемы.**

Однако в условиях рыночных отношений заработная плата приобретает еще одно свойство, признак, – становится одним из важных элементов, характеризующих рыночные отношения – выступает в виде цены рабочей силы человеческого труда, который формируется под воздействием многих факторов: уровня образования, навыков, опыта, квалификации и других факторов, включая состояние здоровья, культуру общения.

### **Материалы исследования.**

Необходимо учитывать и тот факт, что заработная плата с учетом действующих цен на потребительские товары, определяет жизненный уровень населения любой страны.

В связи с этим задача системы оплаты труда является предметом постоянной дискуссии, обсуждения среди ведущих ученых – специалистов в данной области, как в нашей стране, так и в зарубежье. Анализ состояния системы оплаты труда в странах дальнего и ближнего зарубежья (рис. 1) позволяет сделать вывод, что среди бывших стран СНГ Украина занимает шестое место; средняя заработная плата в Украине почти в 2 раза меньше, чем в России, и в 1,5 раза меньше, чем в Беларуси, и в 1,1 раза меньше, чем в Казахстане.

Что касается оплаты труда в экономически развитых странах (рис. 2), то здесь показатели не являются сравнимыми; однако необходимо отметить, что значительный разброс в оплате труда имеет место и по различным регионам Украины.

Динамика средней заработной платы по регионам Украины за июль-август 2012 года позволяет сделать вывод, что самая высокая заработная плата имеет место в Донецкой, Луганской, Киевской областях (рис. 3).

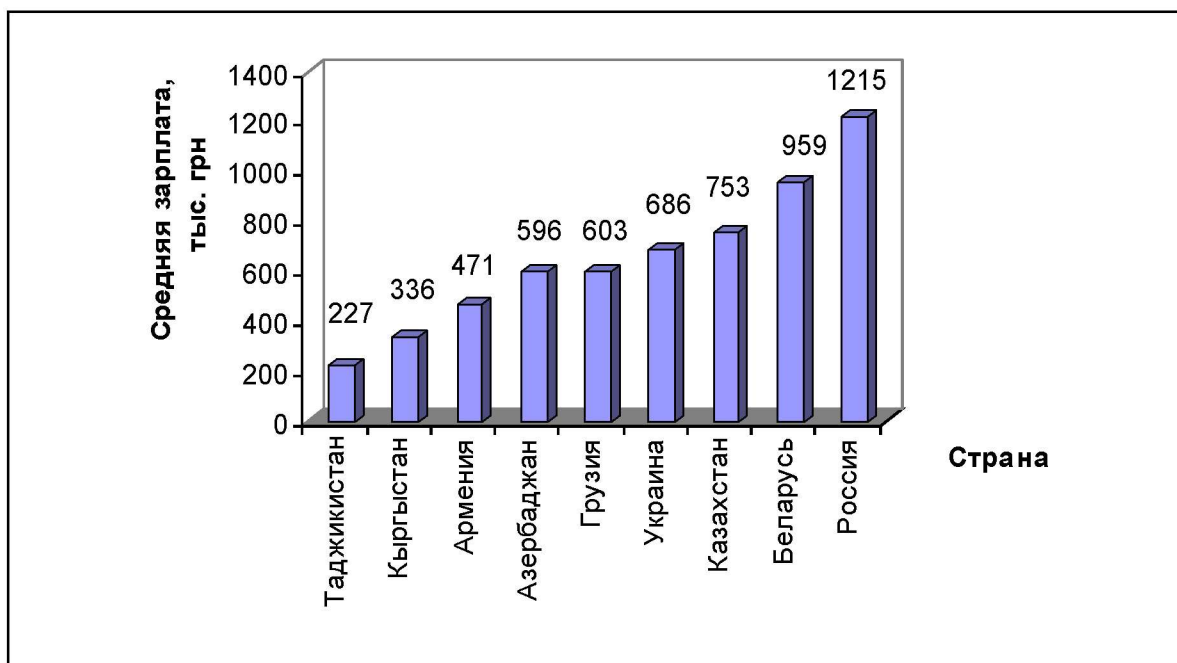


Рис. 1 – Динамика средней заработной платы по странам СНГ

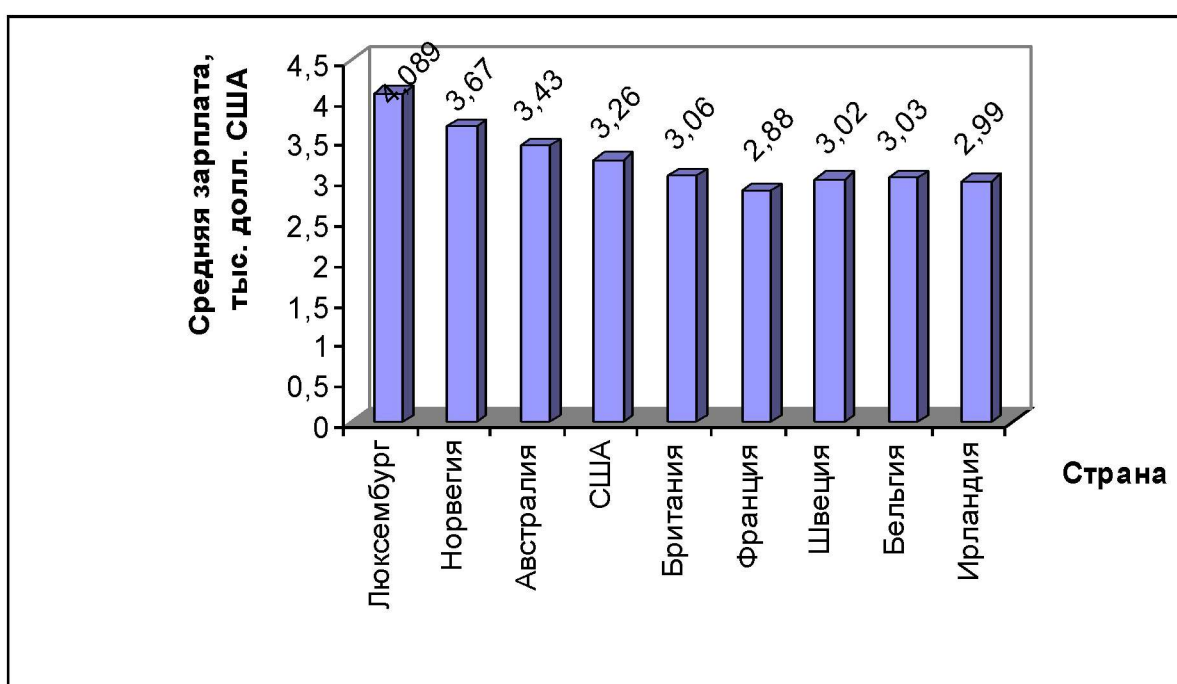


Рис. 2. – Динамика средней заработной платы в условиях экономически развитых странам

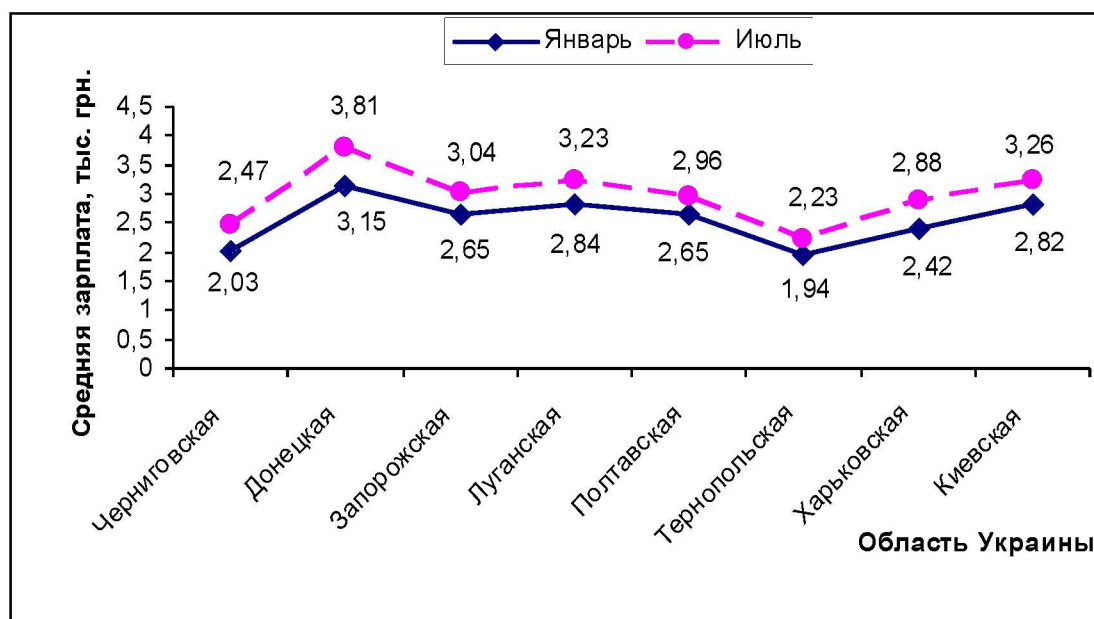


Рис. 3. – Динамика средней заработной платы по регионам Украины

### Результаты исследования.

Необходимо отметить, что недостатки, упущения, существующие в настоящий период в системе оплаты труда, зачастую, некоторыми формами ее совершенствования в виде премий, доплат и других разнообразных методов ее морального и материального стимулирования.

Однако, как показывает практический опыт, такие методы стимулирования не решают основных задач совершенствования системы оплаты труда с учетом особенностей ее формирования в условиях рыночной экономики, наличия как фактора конкуренции, так и безработицы.

В процессе комплексного решения задач совершенствования системы оплаты труда необходимо учитывать ее тесную взаимосвязь с такими подсистемами хозяйственной деятельности предприятия как рост повышения производства и реализации продукции, производительности труда, численность работающих на предприятии.

Производительность труда, как известно, включает в свою структуру затраты живого труда – эквивалентного заработной плате работников и прошлого труда – эквивалентного материальным затратам. Следовательно, рост производительности труда заключается как в абсолютном, так и относительном снижении как живого, так и прошлого труда.

Таким образом рост заработной платы в системе доходов каждого работающего должен возрастать большими темпами, чем рост инфляции. Однако в структуре себестоимости удельный вес ее должен снижаться, если данный процесс обеспечен необходимыми инновациями.

С другой стороны производительность труда может и снижаться, причем как в зависимости от внутренних факторов производства, так и внешних факторов, независимо от работника производства, что может, на наш взгляд, приводить к конфликтным ситуациям.

В трудах некоторых ученых – специалистов в области совершенствования оплаты труда предлагается дифференцировать тарифную ставку работающих одного разряда разделив ее на три уровня в зависимости от динамики выработки работника за определенный период времени, например, от 3 до 6 месяцев.

Однако, на наш взгляд, такой метод требует значительного увеличения объема работ по начислению зарплаты, т.к. при наличии семи видов тарифных ставок в условиях любого предприятия их количество возрастет до 21.

При этом необходимо учитывать, что все они будут изменяться каждые 3 или 6 месяцев. На наш взгляд наиболее рациональным является метод использования фиксированных видов доплат за достижение определенных результатов, влияющих на эффективность хозяйственной деятельности предприятия, что позволит сделать систему оплаты труда более прозрачной, наглядной, беспристрастной в смысле влияния человеческого фактора.

Такая система, на наш взгляд, обеспечивает некоторую дифференциацию тарифных ставок, но с другой стороны не учитывает, что производительность труда рабочего может изменяться не только на протяжении 3–6 месяцев, но и каждый день, час выполняемой работы. Кроме того производительность труда может быть зависима от внутренних и внешних факторов, которые никоим образом не могут быть зависимы от рабочего, его профессиональных навыков, знаний, таланта, призвания, позволяющих выполнять работу лучше других при более низком значении присвоенного разряда выполняемой работы.

## **Выводы.**

Система оплаты труда в современных условиях имеет ряд недостатков, которые не обеспечивают рост производительности труда, а, следовательно, и повышения эффективности производства, как в условиях отдельного предприятия, так и в стране в целом.

Прежде всего совершенствование системы оплаты труда, на наш взгляд, необходимо начинать с учета ее социальной функции, которая регулирует дифференцирование заработной платы с учетом роста жизненного уровня работников предприятия, а также формирует социальную структуру общества на основе обеспечения фактора социальной справедливости.

Правильное отражение сущности данной ее функции в системе организации оплаты труда даст возможность способствовать процессу воспроизводства рабочей силы и обеспечению фактора социальной удовлетворенности трудовых ресурсов действующими условиями стимулирования труда.

Список літератури: 1. *Онищенко Т.* Оплата праці: податковий та бухгалтерський облік. – Х.: Фактор, 2006 – 472 с. 2. Закон України «Про оплату праці» №108/95-ВР від 24.03.95 р. 3. Оплата труда : Методическое пособие 2001. – Баланс – Клуб. – № 8 (27). 4. *Строич С.* Минимальная заработная плата / *С. Строич.* // Все о бухгалтерском учете. 2005. – № 81.

*Поступила в редакцію 07.01.13*

УДК 181.341(5)

**Специфические функции заработной платы как экономической категории в условиях рыночных отношений / И. И. Губаренко, Р. Ф. Смолвик // Вісник НТУ «ХП».** Серія: Інноваційні дослідження у наукових роботах студентів. – Х. : НТУ «ХП». 2013. – № 9 (983). – С. 147–152. – Бібліогр.: 4 назв.

У статті розглядаються функції заробітної плати, недоліки в процесі формування системи оплати праці, пропонуються заходи щодо її вдосконалення з урахуванням її взаємозв'язку з рішенням соціальних завдань

**Ключові слова:** заробітна плата, трудовий дохід, ринок праці, премія, відтворення робочої сили, ринкові відносини, продуктивність праці, розподіл доходу.

This article discusses the functions of salary, deficiencies in the process of building the pay system, offers activities to its improvement, taking into account its interrelationship with social challenges.

**Keywords:** wages, labour income, labour market, prize, reproduction of labour market, labour productivity, income distribution.