

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ

УДК 331.2 (477)

DOI: <https://doi.org/10.46644/2708-1834/2022-05.4>

Гринь В.П.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку та оподаткування
Запорізький національний університет

Гальченко Л.М.

магістр
Запорізький національний університет

Grin Victoria, Galchenko Liana
Zaporizhia National University

СУТНІСТЬ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ В ПРОЦЕСІ ЕКОНОМІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

THE ESSENCE OF WAGES AND ITS IMPORTANCE IN THE PROCESS OF ECONOMIC MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE

Статтю присвячено дослідженню зародження та розвитку поняття «заробітна плата», аналізу його сутності та тлумачення категорії як зарубіжними, так і вітчизняними вченими, на підставі якого надано авторське тлумачення дефініції. Заробітну плату визначено як винагороду, обчислену в грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівнику за фактично виконану ним роботу. Використання трудових ресурсів пов'язано зі зміною показника продуктивності праці, яка залежить від людей, їх кваліфікації, уміння і бажання працювати, а заробітна плата є саме тою причиною, що приводить робітника на його робоче місце. Проаналізовано форми та види оплати праці. Розкрито мотиваційну функцію заробітної плати. Визначено роль тарифної системи оплати праці та її застосування в західних країнах. Запропоновано напрями вдосконалення організації розрахунків з оплати праці на вітчизняних підприємствах.

Ключові слова: заробітна плата, форми оплати праці, функції заробітної плати, соціальні гарантії, мотивація праці, основна заробітна плата, додаткова оплата праці, мінімальна заробітна плата.

The article is devoted to the study of the origin and development of the concept of "wages", analysis of its essence by both foreign and domestic scientists, which is defined as remuneration, calculated in monetary terms, which under the employment contract the employer pays the employee for his work. Wages are one of the most important categories of a market economy. It is the price of labor, which corresponds to the value of goods and services that provide reproduction of labor that meets the physical and spiritual needs of the worker and his family. The correct definition and understanding of its essence largely determines the effectiveness of its practical application and the research devoted to it. Modern domestic and foreign practice shows that various terms and concepts are used to characterize wages and their individual elements, many of which require critical thinking and clarification. Of the currently known factors of production, one of the main, and often the main, which requires the greatest costs is labor. Wages are an important component of production, its level is related to both the needs of the worker and the production process, its result, as sources of funds for the reproduction of labor are created in the field of production and their formation does not go beyond a particular

enterprise. Wages are formed on the border of direct production relations and labor exchange relations, it must provide the objectively necessary for the reproduction of labor and efficient functioning of production amount of life benefits that the worker must receive in exchange for his work. The use of labor resources is associated with changes in productivity, which depends on people, their skills, abilities and desire to work, and wages are the reason that brings the worker to his workplace. Forms and types of remuneration are analyzed. The main functions of wages and its role in the labor activity of enterprise personnel are studied. The motivational function of wages is revealed. The role of the wage tariff system and its application in Western countries is determined. The directions of improvement of the organization of accrual of a salary at the enterprises are offered.

Key words: wages, forms of remuneration, wage functions, social guarantees, labor motivation, basic wages, additional wages, minimum wage.

Постановка проблеми у загальному вигляді. На сучасному етапі розвитку економіки України актуальною є проблема удосконалення оплати праці шляхом впровадження в практику дієвого механізму її регулювання, оскільки економічні процеси, які відбуваються в країні, не сприяють мотивації персоналу шляхом заробітної плати. В зв'язку з інфляційними процесами та постійним знеціненням вітчизняної грошової одиниці заробітна плата перестає виконувати свою основну функцію – відтворювальну. Персонал підприємств усе частіше відчуває нестачу коштів та змушений шукати додатковий заробіток, що не сприяє продуктивності праці та поліпшенню мікроклімату в колективі. Економічне піднесення в країні неможливе без підвищення результативності праці, яке не може бути досягнуто без посилення стимулюючої ролі заробітної плати.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багато наукових, науково-економічних колективів займаються проблемами, що безпосередньо питаннями підвищення оплати праці та напрямками удосконалення на ринкових засадах. Ряд вітчизняних та зарубіжних учених займаються уявленням та аналізом корпоративної роботи та заробітної плати та самих себе: Білуха М.Т., Бутинець Ф.Ф., Івахненко В.М., Малюга Н.М., Мних Є.В., Тарасенко Н.В., Череп А.В., Чумаченко М.Г. та інші.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.

Аналіз найважливіших досліджень та публікацій з цієї теми показав, що питання

про заробітну плату вимагає постійного вдосконалення та пристосування до сучасних економічних вимог. У той же час переважна більшість основних теоретичних засад у галузі планування та використання фонду оплати праці розроблена досить ґрунтовно. Проблема вибору ефективних форм та методів планування та використання фонду оплати праці зазвичай розглядається окремо. Тому вирішення проблеми розробки теоретико-методологічних засад формування ефективного механізму планування та використання фонду оплати праці на сучасних підприємствах України як важливого фактора забезпечення зайнятості населення; вивчення та узагальнення вітчизняного та зарубіжного досвіду з цих питань об'єктивно необхідне та актуальне. Така необхідність та актуальність обґрунтовується тим, що вирішення даних проблем є стратегічним для будь-якого підприємства для забезпечення її сталого конкурентоспроможного розвитку, підвищення добробуту співробітників підприємства, посилення економічного розвитку та стимулювання зайнятості у регіоні.

Постановка завдання (формулювання цілей статті). Мета статті – визначити сутність поняття «заробітна плата», вивчити зарубіжні системи нарахування заробітної плати та можливості їх адаптації до умов роботи вітчизняних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як показує зарубіжний досвід, найбільших успіхів у економічному розвитку досягають ті підприємства, у яких

створено сприятливі умови для реалізації творчих здібностей працівників та впроваджуються передові інноваційні технології розрахунку заробітної плати. Аналіз літературних джерел свідчить у тому, що є безліч трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників. У результаті дослідження необхідно з'ясувати сутність поняття «заробітна плата».

Заробітну плату як вартість праці вперше було визначено у XVII ст. відомим англійським економістом Петті В. Поняття заробітної плати як ціни праці стало одним із класичних варіантів її трактування в економічній теорії. Англійський дослідник інтерпретував величину заробітної плати як «природну ціну праці», рівень якої визначається фізіологічним мінімумом засобів існування найманого робітника та членів його сім'ї [1, с. 402].

Згідно з Законом України «Про оплату праці», «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [2].

Сутність поняття «заробітна плата» вивчалось багатьма вченими та науковцями, кожен із яких трактував різні терміни по-різному.

Вітчизняні науковці пропонують трохи інші трактування. Калина А. стверджує, що заробітна плата є частиною доданої вартості у грошовій формі, яка за допомогою свого розподілу надходить до працівників відповідно до кількості та якості вкладеної ними праці [3, с. 173-182].

Колот А. визначає цю категорію так: «Заробітна плата є економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства та працівником з розподілу новоствореної вартості. Заробітна плата є елементом ринку праці, тобто ціною, за якою найманий працівник продає роботу».

Швиданенко Г. трактує термін «винагорода» таким чином: це будь-яка заробіток, виражений зазвичай у грошах, який власник чи уповноважений ним орган виплачує пра-

цівникові за трудовим договором за виконану роботу чи надані послуги.

Оплата праці складається з основної заробітної плати й додаткової оплати праці. Розмір оплати праці працівника залежить від результатів його праці у зв'язку із наслідками господарської діяльності підприємства. Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці та визначається тарифними ставками, відповідними оцінками, посадовими окладами, а також надбавками та доплатами у розмірах, що не перевищують розмірів, встановлених чинним законодавством, на які встановлюється розмір додаткової заробітної плати. залежить головним чином від кінцевих результатів підприємства. До додаткової оплати праці зазвичай належать премії, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, а також надбавки та доплати, які не передбачені чинним законодавством або встановлені понад розміри, дозволені останнім [4, с. 339].

Заробітна плата як важлива соціально-економічна категорія в умовах ринкової економіки виконує, зокрема, такі функції:

1. Відтворювальна: джерело відтворення робочої сили та засіб залучення людей до праці.

2. Стимулююча: встановлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості та результатів праці.

3. Регулююча: засіб розподілу і перерозподілу кадрів за регіонами країни, галузями економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури.

4. Соціальна: забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю.

На сучасному етапі розвитку економіки України проблема підвищення заробітної плати за рахунок впровадження на практиці ефективного механізму її регулювання є дуже актуальною. Економічне піднесення країни неможливе без підвищення продуктивності праці, у тому числі посилення стимулюючої ролі заробітної плати. Основним принципом реалізації цієї функції є диференціація рівня компенсації та її ефектив-

ності. Головним інструментом такої диференціації є тарифна система оплати праці. Це підтверджує досвід країн із розвинутою ринковою економікою, де успішно працюють тарифні системи. У деяких країнах тарифне регулювання оплати праці здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки (ЄТС) [5, с. 43-46].

На наш погляд, заслуговує на пильну увагу зарубіжний досвід розробки та застосування комплексної системи матеріального заохочення та заохочення персоналу. Її ключовими елементами є використання колективно-договірної системи оплати праці, застосування прогресивних форм оплати праці, поширення оригінальних преміальних та інноваційних систем стимулювання, підвищення оплати за інтелектуальну працю, значна індивідуалізація оплати праці.

Оплата праці має важливе як для працівників, котрим вона є основним джерелом доходу, так і для підприємств, оскільки частка заробітної плати у доданій вартості досить вагома, а витрати на оплату праці в загальних витратах виробництва досить значна.

Заробітна плата працівника, незалежно від виду підприємства, визначається його особистим трудовим вкладом, залежить від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками і не обмежується максимальними розмірами.

Отже, оплата праці є складною соціально-економічною категорією, що включає базову заробітну плату, надбавки, бонуси, преміальні та інші виплати за результатами роботи, а також соціальний пакет (медичне страхування, ваучери і т. д.). Судячи з згаданих функцій та принципів, він відіграє одну з ключових ролей у рентабельності підприємства,

добробуті співробітників та економічному розвитку держави.

Тому доцільно класифікувати встановлення заробітної плати для працівників установ та організацій, ефективність яких не піддається виміру (наприклад, освіта та наука, охорона здоров'я тощо), та підприємств, прибутковість яких залежить від продуктивності праці працівників. Для останніх необхідно визначити такий рівень оплати праці, який складався б із базової ставки заробітної плати (рівень якої має забезпечувати повне задоволення життєвих потреб) та надбавки, безпосередньо пов'язаної з результатами роботи працівника. У такому разі заробітна плата виконуватиме свої функції.

Висновки з цього дослідження. Проведений аналіз, вивчення поняття заробітної плати дозволили визначити поняття зарплати. Тому організація системи оплати праці на промисловому підприємстві вимагає ретельно продуманих кроків із підготовки та впровадження гнучкої моделі з урахуванням критеріїв ефективності, що підвищить зацікавленість працівників як у індивідуальних показниках, і у кінцевих результатах роботи господарюючого суб'єкта.

Тому можна зробити такі висновки: необхідно вивчати зарубіжний досвід та адаптувати його до умов роботи вітчизняних підприємств, що дозволить удосконалити систему оплати праці. Також заробітна плата має безпосередньо залежати від результатів праці та водночас впливати на їх результативність, стимулювати розвиток та ефективність праці, підвищувати кількісні та якісні результати праці. Перспективи подальших досліджень включають подальші дослідження організації розрахунку заробітної плати та шляхів її покращення.

Список літератури:

1. Білоусько В.С. Теорія бухгалтерського обліку : навч. посіб. Київ : Ліра-К, 2014. 402 с.
2. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.02.2022).
3. Мазур Н.О. Роль стимулів у системі мотивації персоналу. *Формування ринкової економіки. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики*. Київ, 2019. С. 173–182.
4. Плоткін Я.Д. Економіка праці : навч. посіб. Львів : 2001. 339 с.
5. Мазур В.С. Вдосконалення системи мотивації праці. *Вісник ТАНГ*. 2020. С. 43–46.

References:

1. Belousko V.S. (2014) *Teoriya bukhgalterskogo obliku* [Accounting theory]. Moscow: Kyiv. Lira-K, p. 402. (in Ukrainian)
2. Verkhovna Rada Ukrainy (1995) Pro oplatu praci [On remuneration of labor]. Zakon Ukrainy No 108/95-VR. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (accessed 15.02.2022)
3. Mazur N.O. (2019) Rol stymuliv u systemi mtyvatsiyi personal [The role of incentives in the system of staff motivation]. *Formuvannya rynkovoyi ekonomiky: Zb.nauk.prats Kyivskoho natsionalnoho ekonomichnoho universytetu. Upravlinnya lyudskymy resursamy:problem teorii ta praktyky*, pp. 173–182. (in Ukrainian)
4. Plotkin Y.D. (2001) *Ekonomika pratsi* [Labor economics]. Moscow: Lviv, p. 339. (in Ukrainian)
5. Mazur V.S. (2020) Vdoskonalennya systemy motyvatsiyi pratsi [Improving the system of work motivation]. *Visnyk TANG*, pp. 43–46. (in Ukrainian)