

Постановка проблеми. Ефективне управління сучасним підприємством неможливе без врахування одного з найбільш цінних ресурсів сьогодення – людини, яка виступає багатогранним суб'єктом економічних відносин, що не лише безпосередньо створює додану вартість продукції, але й є двигуном прогресу, що реалізується за рахунок необмеженого трудового потенціалу. Адже саме людина за допомогою власних знань, вмінь та навичок генерує та реалізує ідеї, які дозволяють оптимізувати та удосконалити різні аспекти господарювання (виробничий, управління, маркетинговий тощо). Однак, раціональне використання людського потенціалу неможливе без реалізації ефективного кадрового менеджменту на підприємстві, однією з головних компонент якої є система мотивація персоналу.

Мотивування є довгостроковим процесом, пов'язаним з формуванням у працівників ціннісних орієнтирів та мотивів, які спонукатимуть їх до якісної продуктивної праці, спрямованої на досягнення як цілей підприємства, так і власних цілей. Базовим елементом мотивації, який дозволяє задовольнити основні (первинні) потреби, досягти певного рівня добробуту та матеріальної забезпеченості є заробітна плата. І сьогодні в умовах економічної нестабільності, трансформаційних процесів в різних сферах суспільного життя роль та місце оплати праці зростає.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблеми мотивації в цілому та питання матеріального стимулювання праці зокрема висвітлюються в дослідженнях таких закордонних і вітчизняних науковців та спеціалістів у сфері менеджменту організації як: Л. Балабанової, М. Волгіна, О. Грішнєвої, Д. Богині, А. Єгошина, П. Капустянського, А. Кібанова, А. Колота, М. Мескона, В. Суміна та ін. У той же час, враховуючи зміни у структурі потреб людини під впливом економічних коливань і криз, доцільним є більш детальне дослідження сутності та функцій заробітної плати в контексті реалізації ефективною мотивації персоналу підприємства.

Фурмулювання цілей статті. Метою статті є аналіз дефініції “заробітна плата” з урахування її складових та місця в системі мотивації, а також дослідження особливостей реалізації функцій заробітної плати в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Заробітна плата є однією з найбільш багатогранних економічних категорій, яка виступає важливим елементом менеджменту підприємства, що об’єднує інтереси найманого працівника, роботодавця та держави в контексті задоволення суспільних потреб та інтересів кожного з суб’єктів. В контексті історичного розвитку даний термін набув не тільки економічного, але й соціального і навіть політичного значення. Це пов’язано з тим, що на кожному етапі розвитку суспільства було своє бачення проблеми оплати праці, тому виникнення кожної нової теорії було обумовлено певними соціально-економічними змінами в ньому.

Так, наприклад, в античній Греції на початку нашої ери економічні погляди мали практичний характер, а проблема оплати праці розглядалася з позиції справедливості. Ще Ксенофонт у своєму творі “Домобуд” вказує на необхідність справедливої оплати за працю: «у хороших працівників з’являється зневіра, коли вони бачать, що роботу виконують вони і, тим не менш, однакову з ними нагороду отримують ті, хто не хоче нести в потрібний момент ні праць, ні небезпек».

У VII – XVI ст. всі сфери людських відносин знаходилися під вплив церкви, що вплинуло і на релігійний характер економічних відносин. В даний період питання оплати праці майже не розвивалося. Так, наприклад, Ф. Аквінський розглядав суспільний поділ праці як природне, явище і вважаючи, що воно лежить в основі поділу суспільства на стани, а також стверджував, що люди народжуються різними за своєю природою. Він вважав, що нікому не треба пояснювати, за що платиться заробітна плата.

Період XVI – XVIII ст. є часом розвитку класичної політичної економії. Заробітна плата виділилася в окремий об’єкт дослідження. Теорії про неї викликали бурхливі суперечки в суспільстві. Заробітна плата робітників за своїм рівнем відповідала необхідному мінімуму, що забезпечує їх фізіологічне

існування. В даний період В. Петті робив акцент на тому, що заробітна плата, як вартість праці, повинна регулюватися законодавчим шляхом [9, с. 57].

XIX ст. ознаменувалося розвитком капіталізму, що вплинуло на трактування заробітної плати з позиції попиту і пропозиції на робочу силу на ринку праці. Та, наприклад, А. Сміт стверджував, що якби заробітна плата встановлювалася відповідно до закону попиту і пропозиції, трудящі залучалися б вищими зарплатами в ті галузі діяльності, професії і регіони, де вони більше потрібні, і вони б покинули ті, де працівників більше, ніж потрібно, тобто там, де пропозиція перевищує попит на робочу силу, знижується і заробітна плата. Результатом цього стало б поліпшення розподілу робочої сили в інтересах національної економіки.

К. Маркс згідно з теорією додаткової вартості зазначав, що в створенні нової вартості бере участь лише один робітник, власник робочої сили, який отримує за свою працю заробітну плату. Він покриває витрати, необхідні для підтримки і відновлення фізичних і моральних сил для нормального функціонування працівника. Заробітна плата оплачує не працю, вона служить формою оплати специфічного товару - робоча сила, тобто здатність до праці. В результаті утворюється додаткова вартість - різниця між вартістю виробленого працюючим робітника товару і заробітною платою, оплачуваної капіталістом як ціни товару робоча сила.

У XX ст. глобальні потрясіння (світові війни, економічні кризи) стали поштовхом для пошуку нових ідей і підходів до сутності заробітної плати, її місця і ролі в трудових відносинах, ступеня державного регулювання тощо.

Також заробітна плата є показником, який виступає інтерпретором як макроекономічних, так і мікроекономічних процесів.

Враховуючи дану багатогранність та складність категорії “заробітна плата” в сучасних умовах доцільним є її дослідження з різних позицій:

По-перше, як відзначалося вище, заробітна плата – це економічна категорія, що відображує відносини між власником підприємства та найманим працівником з приводу перерозподілу новоствореної вартості.

По-друге, заробітна плата виступає винагородою, що розрахована, як правило, у грошовому виразі, яку згідно з трудовою угодою власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

З позиції макрорівня заробітна плата – це елемент ринка праці, що виступає як ціна, за яку працівник продає свою робочу силу.

З позиції держави заробітна плата є елементом її соціально-економічної політики, за допомогою якого держава спонукає членів суспільства до продуктивної та якісної праці.

Для найманого працівника заробітна плата – це його трудовий дохід, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці, та який повинен забезпечити об'єктивно необхідне відтворювання робочої сили.

У той же час для підприємства заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, та головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у праці [1].

Таке різноманіття підходів обумовило появу великої кількості визначень заробітної плати, які описують її з різних сторін. У зв'язку з цим, доцільним є аналіз даних визначень.

Так, згідно Закону України «Про оплату праці» та КЗпП заробітна плата – це грошова винагорода, яка виплачується власником працівнику за працю у встановленому сторонами трудового договору розмірі і в межах, визначених законодавством, соціально-партнерськими угодами, колективним і трудовим договорами [4, 8].

Відповідно до Конвенція Міжнародної Організації Праці № 95 «Про охорону заробітної плати» заробітна плата - це незалежно від назви і методу обчислення, будь-яка винагорода або будь-який заробіток, що обчислюються в грошах і встановлювані угодою або національним законодавством, які в силу письмового або усного договору про наймання підприємець сплачує працівнику за працю, яка або виконаний, або повинен бути виконаний, або за послуги, які або надані, або мають бути надані [6]. Однак, у той же час, в наведених

визначеннях не зазначено, що заробітна плата є також основним видом доходу індивіду, який здійснює трудову діяльність.

М. Волгін розглядає категорію заробітної плати навпаки з точки зору витрат як частину фонду засобів працівників, яка розподіляється між ними у відповідності з кількістю та якістю витраченої праці [2].

Аналогічного підходу у визначенні сутності заробітної плати дотримується і А. Колот, який розглядає її як елемент витрат на виробництво, що включається в собівартість продукції (робіт та послуг), і одночасно головний фактор забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці, а для найманого робітника – це його трудовий дохід, що він одержує в результаті реалізації здатності до праці [5]

В. Гриньова та І. Грузіна досліджують заробітну плату як макроекономічну категорію та визначають її як частина сукупного суспільного продукту в грошовому виразі, яку одержує робітник у результаті реалізації своїх здібностей до праці, відповідно до кількості та якості витрачених ними зусиль, що є основною формою задоволення потреб і потужним спонукальним стимулом до високопродуктивної діяльності [3].

Таким чином, у загальному вигляді заробітна плата – це основна частина доходу працівника, грошова винагорода, яку згідно з трудовою угодою роботодавець виплачує найманому працівнику за виконання певного обсягу робіт.

Найбільш повно сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення. Виходячи з комплексного розуміння сутності заробітної плати, можна виділити основні функції заробітної плати, які представлено у табл. 1.

Таблиця 1. Основні функції заробітної плати

Функція	Сутність функції	Реалізація функції в Україні
1	2	3
Відтворювальна	Заробітна плата – це основне джерело доходів населення, тому вона повинна встановлюватись на такому рівні, який забезпечить задоволення первинних потреб, сприятливих умов проживання, відпочинку та оздоровлення для нормального відтворення трудових здібностей працівника, а також дасть можливість рости та виховувати дітей, які є майбутніми трудовими ресурсами, тобто забезпечувати відтворення поколінь.	Дана функція не виконується належним чином. За даними Держкомстату України за січень -грудень 2013 року у доходах населення заробітна плата займає 39,2%, інші 60,8% займають доходи від власності, соціальної допомоги та інших отриманих поточних трансфертів [7].
Стимулююча	Рівень заробітної плати повинен встановлюватися залежно від кількості та якості витраченої праці, трудового внеску працівника в результати роботи підприємства, а також спонукати його постійно покращувати результати своєї роботи.	Дану функцію реалізує кожна відома стратегія оплати праці, у тому числі стратегія розвитку України “2020”, а також Законами України “Про оплату праці”, “Про Державний бюджет України” тощо
Регулююча	Формування попиту на робочу силу на ринку праці шляхом зниження або підвищення рівня заробітної плати у регіонах та галузях і забезпечення оптимального розміщення робочої сили у них. Також дана функція передбачає диференціацію розміру оплати праці від фаху і кваліфікації працівника, важкості виконуваних робіт.	Показник міжгалузевих співвідношень заробітної плати за підсумками 2013 року становив 1:2,9 [7], що свідчить про те, що в Україні на розмір заробітної плати більше впливає вид економічної діяльності, а не результати праці чи її кваліфікованість.

Продовження табл. 1

1	2	3
Соціальна	Забезпечення соціальної справедливості у розподілі доходів як між найманими працівниками та роботодавців, так і між найманими працівниками згідно з результатів праці. Також ця функція націлена на усунення будь-якої дискримінації при нарахуванні та виплаті заробітної плати.	Гендерна дискримінація є однією з найпоширенішою в Україні. Оплата праці в галузях, де працюють переважно жінки, значно нижча за ті, у яких переважає чоловічий персонал [7]

Усі перераховані функції тісно взаємопов'язані, тому ефективної організації оплати праці можна досягнути лише за умови їх сукупного виконання, для чого необхідно дотримання наступних принципів:

принцип державного регулювання заробітної плати;

принцип врахування впливу ринку праці;

принцип самостійності підприємств в організації заробітної плати, виборі форм, систем та розмірів оплати праці;

простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці, широка поінформованість працівників про суть систем оплати праці;

принцип рівної оплати за рівну працю;

принцип диференціації заробітної плати залежно від трудового внеску кожного працівника в діяльність підприємства;

принцип постійного зростання номінальної і реальної заробітної плати;

принцип підвищення заробітної плати в міру зростання ефективності праці;

принцип забезпечення випереджальних темпів росту продуктивності праці порівняно зі зростанням середньої заробітної плати;

принцип узгодження умов оплати праці на основі соціального партнерства.

На рис. 1 зображено множинний взаємозв'язок між загальними функціями заробітної плати і дотриманням принципів організації оплати праці.

Рис. 1. Множинний зв'язок між функціями та принципами заробітної плати

Висновки і перспективи подальших досліджень. Таким чином, заробітна плата є важливою складовою системи мотивації праці, яка забезпечує задоволення базових потреб людини, без яких неможлива її життєдіяльність та розвиток. Заробітна плата виступає головним джерелом доходу, тим самим реалізуючи прагнення працівника до певного рівня добробуту та статусу у суспільстві. У той же час для роботодавця заробітна плата є статтею витрат, яку

він прагне оптимізувати. Для держави заробітна плата є інструментом реалізації соціальної функції щодо реалізації соціальних гарантій. Все це робить заробітну плату унікальною та багатогранною категорією, яку потрібно перманентно досліджувати з урахуванням динаміки цінносних орієнтирів, потреб та інтересів учасників соціально-трудових відносин. У зв'язку з цим предметом подальших досліджень є структура заробітної плати та можливість її оптимального використання в практичній діяльності вітчизняних підприємств.

Перелік використаних джерел

1. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – 3 –те вид. – К.: Знання – прес, 2002. – 313 с
2. Волгин Н.А. Оплата труда: японский опыт и российская практика: учебн. пособие/ Н.А. Волгин, О.Н. Волгина. – М.: ИД «Данков и К». – 508с.
3. Гриньова В.М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: монографія / В.М. Гриньова, І.А. Грузіна. – Х.: ІНЖЕК, 2007 – 182 с.
4. Кодекс закоів про працю: станом на 7 листопада 2011 р. К 57 Постанови пленуму Верх. суду України з пит. труд. Права. – Х: Право, 2011. – 160 с.
5. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А.М. Колот – К.:КНЕУ,1998. –224с.
6. Конвенция Международной организации труда лт 01.07.49 №95 «Об охране труда и заработной плате». - [Електронний ресурс]: Режим доступа. – <http://www.kadrovik.ru/docs/konvencijamot.n.95.html>
7. Офіційний сайт державного комітету статистики. [Електронний ресурс] : Режим доступа. – <http://www.ukrstat.gov.ua>
8. Про оплату праці: Закон України № 144 / 95 – ВР від 20.04.95 // Урядовий кур'єр . – 1995. – №72 – 73.
9. Столярова И.А. Антология экономической классики / И.А. Столярова.- М.: МП «ЭКОНОВ», «Ключ»,1993. – 475с., с. 57

Laptiev V.

THEORETICAL ASPECTS OF WAGE IN CONTECST OF EFFECTIVE PERSONNEL MOTIVATION IN ENTERPRISE

Abstract.

The article examines the role of wage in personnel motivation system. The evolution of views on the concept of "wages" according to its importance and role in the economy is analysed. The diversity of category "wages" and approaches to its definition in terms of the subjects of employment (employee, employer and the state), and the level of action (macro or micro) are considered. The analysis of the main functions of wages, and especially their implementation in the Ukrainian economy is done. The relationship between basic functions of wages and principles of the payment fee is determined.

Key words: motivation, personnel, enterprise, payment fee, wage function, principles of payment fee.