праці в Україні можна виділити окремі елементи політики «солідарної» заробітної плати.

Ці кроки тим більш актуальні, що Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні [4, с. 2] передбачає знизити ставки оподаткування доходів фізичних осіб з метою зменшення податкового навантаження і збільшення, таким чином, реальної оплати праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. — М.: Прогресс, 1978. — 494 с.

2. Конституція України. — К.: Преса України, 1997. — 80 с.

3. Кодекс законів про працю. — Х.: Луч, 1992. — 311 с.

4. Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні // Праця і зарплата. — 2001. — Січ. — С. 3.

5. Закон України «Про оплату праці» / Закони України. — К.: Сірін, 2000. — 120 с.

6.Закон України «Про державні соціальні ґарантії» / Закони України. — К.: Сірін, 2000. — 120 с.

7.Закон України «Про оподаткування прибутку підприємства» // Галицькі контракти. — № 26. — 1997. — Червень. — С.24.

8.Закон України «Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати на 2002 рік» № 2896-III // Урядовий кур'єр. — 2002. — №4. — Січ. — С.4.

9. Закон України «Про підприємства в Україні» // Галицькі контракти. — 1996. — № 42. — Жовт. — С. 9.

10.Підсумки соціально-економічного розвитку України у 2000 році та завдання на 2001 рік. Виступ Президента України Л. Д. Кучми на засіданні Національної Ради з узгодження діяльності загальнодержавних і реґіональних органів та місцевого самоврядування // Урядовий кур'єр. — 2001. — № 11. — Березень. — С.4.

11.Закон України «Про затвердження прожиткового мінімуму на 2002 рік» http//www.pp.com.ua/pp/normat_akti/dzerelo/verxrada/sakon 2780 15.11.2001.

Н. В. ШУЛЬГА, асистент

СУТНІСТЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ, ЇЇ ФОРМИ І СИСТЕМИ

Економічні ресурси (фактори виробництва, фактори економічного прогресу) — це всі природні, людські і вироблені людиною ресурси, які використовуються для виробництва товарів і послуг.

В економічній теорії виділяють дві категорії економічних ресурсів:

1) матеріальні ресурси — земля і капітал;

2) людські ресурси — праця і підприємницький хист.

У процесі виробництва всім видам ресурсів відводиться однакова роль: створення вартості товару. Але насправді активну роль відіграє лише праця, а вартість засобів виробництва (капітал), в тому числі землі, лише переноситься конкретною працею на новостворений продукт.

Праця — це широкий термін, яким позначаються всі фізичні та розумові здібності людей, що застосовуються ними у виробництві товарів і послуг.

Кожен із факторів виробництва створює його власнику особливий вид доходу, який ще називають платою за ресурси. Так капітал приносить капіталісту прибуток, земля землевласникові — ренту, а праця — платню тому, хто надає свою робочу силу.

У світовій економічній науці існують різні думки щодо об’єктів купівлі-продажу робочої сили. Найпоширенішими є такі три точки зору: праця, робоча сила, послуги праці або робочої сили. Але перевага все ж таки надається поняттю «робоча сила», оскільки саме вона втілює в собі певну сукупність фізичних, розумових і організаторських здібностей, яку робітник може продати на ринку праці.

Робоча сила — головний елемент продуктивних сил у будь-якому суспільстві, але товаром вона стає лише за капіталізму. Це зумовлено тим, що робітник позбавлений власності на засоби виробництва і засоби до існування, але сам він особисто вільний, тобто є власником своєї робочої сили і може розпоряджатися нею.

Як і будь-який інший товар, робоча сила має дві сторони: споживчу вартість і вартість. Але робоча сила — товар специфічний. З погляду на споживчу вартість специфіка цього товару виявляється в тому, що у процесі його споживання він не зникає, а створює нову вартість, більшу від вартості самого товару робоча сила. Специфічність вартості товару робоча сила полягає у здатності до такої кількості абстрактної праці, яка перевищує необхідні витрати праці на відтворення самої робочої сили.

Хоча капіталіст з погляду юридичної власності купує робочу силу, на поверхні економічних явищ створюється видимість продажу праці. Це зумовлено тим, що робітник отримує заробітну плату після завершення процесу праці, що величина заробітної плати змінюється залежно від тривалості робочого дня, а індиві-

дуальні відмінності в заробітній платі зумовлені неоднаковою інтенсивністю праці робітників.

Купівля-продаж робочої сили об'єктивно постає у формі купівлі-продажу праці, тому вартість (а також і ціна) робочої сили перетворюється на заробітну плату, тобто набуває перетвореної форми. Вартість робочої сили, виражена в грошах, набуває форми ціни робочої сили.

Отже, заробітна плата — це грошове вираження вартості і ціни товару робоча сила та частково результативності функціонування (застосування) робочої сили.

Речовим, матеріальним змістом заробітної плати є кількість життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили найманого робітника і членів його сім'ї.

Оскільки робоча сила — це товар, то її ціна, як і всіх інших товарів, регулюється співвідношенням між попитом і пропозицією (відповідними економічними законами). Із зниженням попиту або збільшенням пропозиції ціна робочої сили, тобто заробітна плата, зменшуватиметься, і навпаки. На розмір заробітної плати впливає дія законів продуктивності праці й зростання потреб населення, демографічні чинники, економічна активність працездатного населення, стан економічної кон'юнктури, національне законодавство про працю тощо.

Сутність заробітної плати як форми оплати праці, комплексно відображають її функції:

- відтворювальна — забезпечення відтворення робочої сили найманого працівника та членів його сім'ї;
- стимулююча — заробітна плата, її форми та системи повинні стимулювати вискоефективну працю;
- розподільча — стимулювання припливу робочої сили в одні галузі та її відпливу з інших.

Заробітна плата існує у двох основних формах: погодинній і відрядній. В умовах ринкової економіки набули також поширення форми оплати праці за кінцевий результат — у відсотках до одержаного доходу або прибутку.

Погодинна заробітна плата — оплата вартості робочої сили за її функціонування впродовж певного робочого часу. При цій формі для визначення рівня оплати робочої сили визначають погодинну ставку заробітної плати, яка має назву «ціна праці» і розраховується як відношення денної вартості робочої сили до середньої тривалості робочого дня.

Відрядна (або поштучна) заробітна плата — оплата вартості робочої сили залежно від розмірів виробітку за одиницю часу.

Вона є перетвореною формою погодинної заробітної плати. Витрати робочої сили за цієї форми заробітної плати вимірюються кількістю і якістю виробленої продукції. Відрядна заробітна плата використовується для підвищення інтенсивності праці, скорочення витрат на нагляд за робітниками, посилення конкуренції серед робітників.

Погодинна заробітна плата переважала на перших етапах розвитку капіталізму. Відтак її змінила відрядна. Нині знову переважає погодинна заробітна плата, що зумовлено широким впровадженням автоматизації виробничого процесу, де інтенсивність праці задається швидкістю руху автомата.

У сучасній економічній системі існують різновиди цих форм, які називають системами оплати праці. До них відносять тарифну, преміальну і колективну систему. Їх вибір залежить від трьох основних чинників:

а) ступеня контролю робітником кількості і якості виробленої продукції;

б) ретельності, з якою продукція може бути врахована;

в) рівня витрат, пов'язаних із впровадженням певної системи оплати.

Тарифна система заробітної плати — система, яка залежить від безперебійної роботи устаткування, від складності праці, вираженої відповідним тарифним розрядом і ставкою. Тарифні системи оплати і посадові оклади службовців та інженерно-технічних працівників розробляють на основі оцінки різних трудових характеристик. При цьому використовують:

- систему аналітичної оцінки, за якої тарифні ставки встановлюються залежно від відносної складності виконуваних робіт за рядом чинників (кваліфікація виконавця, розумові та фізичні зусилля, відповідальність, устаткування, інші умови праці);
- систему оцінювання заслуг, згідно з якою для кожного чинника, що оцінюється (якість праці, продуктивність, виробіток, ставлення до роботи тощо), складають шкалу оцінок робітників у балах;
- метод досягнення поставлених цілей, основними етапами якого є встановлення переліку головних обов'язків працівника і термін визначення сфери його відповідальності та одиниці виміру такої відповідальності, а також встановлення індивідуальних параметрів їх виконання порівняно з розрахунковими.

Преміальні системи заробітної плати — системи, які пов'язують тарифні ставки з нормами витрат праці певної фун-

кціональної залежності. Їх застосовують там, де робота має характер одноманітних операцій, може бути виміряна й виконується в темпі, який підлягає контролю окремої особи або групи робітників. Застосування преміальних форм оплати праці базується на прийомах відрядної (відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна) та погодинної (погодинно-преміальна система) заробітної плати.

Більшість преміальних систем передбачають застосування технологічної надбавки, розмір якої залежить від тривалості режимної частини робочого часу устаткування або від часу ручної праці, бо вона стимулює зацікавленість робітників у скороченні ручної праці.

Останнім часом усе частіше на підприємствах застосовують колективні системи оплати праці, що зумовлено зростанням усуспільнення виробництва, погіршенням якості товарів внаслідок впровадження індивідуальних систем заробітної плати, вимогами працівників. Найпоширенішими видами колективної оплати праці виступають: відрядна бригадна система оплати праці, акордна система оплати праці, пряма відрядна система та система участі робітників у прибутках.

Найпоширенішою формою колективної оплати праці є система участі у прибутках. Система участі у прибутках — система, згідно з якою за рахунок заздалегідь встановленої частки прибутку формується преміальний фонд, з якого робітники одержують виплати. Премії нараховують за підвищення продуктивності праці, зниження витрат виробництва.

Враховуючи вищесказане, необхідно зазначити, що найбільше відповідає змісту характеру праці в сучасних умовах колективна система заробітної плати. Вона найбільше узгоджується з колективним характером праці, посилює стимулювання праці (участь у прибутках), сприяє скороченню витрат на виробництво через підвищення контролю найманих працівників за кількістю і якістю виготовленої продукції.

Впровадження передових форм і систем заробітної плати, насамперед колективної системи, зумовлює дію тенденції до зростання частки додаткових елементів заробітної плати — премій, бонусів тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Крупка М. І., Островерх П. І., Реверчук С. К.* Основи економічної теорії: Підручник. — К.: Атіка, 2001. — 344 с.

2. *Мочерний С. В.* Економічна теорія: Посібник. — К.: Видавничий центр «Академія», 2001. — 656 с.

3. Основи економічної теорії: Підручник: у 2-х кн. / За ред. Ю.В. Ніколенка. — К.: Либідь, 1998. — 272 с.