

МЕТОДИЧНІ ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ РЕАЛІЗАЦІЇ КЛЮЧОВИХ ФУНКЦІЙ ОПЛАТИ ПРАЦІ

*АРТЕМЕНКО О.О., к.е.н., доцент,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Оплата праці займає особливе місце в структурі соціально - трудової сфери та перевагах соціальної політики. Це обґрунтовується її важливістю в забезпеченні життєдіяльності людини та специфічними функціями, які вона виконує в розвитку суспільства та економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В теперішніх умовах в оплаті праці та її організації накопичилось багато проблем та недоліків, які значно знижують її результативність у вирішенні соціальних завдань. Без усунення цих недоліків неможливе ефективне здійснення ключових соціально-економічних реорганізацій — пенсійної реформи, модернізації житлово-комунального господарства, податкової системи та ін..

Найбільш вагомими та гострими проблемами в сфері оплати праці, які можуть спричинити виникнення інших негативних наслідків та недоліків, є:

– затримка виплати заробітної плати (від одного місяця в більш-менш розвинених регіонах, до року у більш відсталих регіонах України).

– низька відтворювальна функція оплати праці (на сьогодні мінімальна заробітна плата, встановлена державою, складає на 25% більше від рівня фізіологічного прожиткового мінімуму);

– різке падіння стимулюючої ролі оплати праці в розвитку економіки країни, обсягів виробництва на підприємствах, реалізації фізичних та інтелектуальних здібностей працівників (розміри заробітної плати майже не залежать від їх кваліфікації, якості праці, результативності виробництва та динаміки макроекономічних показників; в матеріальному стимулюванні переважає «вирівнювала», винагорода за працю ділиться по принципу «всім сестрам по сережках»);

– скорочення розміру трудової частини в сукупному доході працівника, що сигналізує про посилення апатії до праці, зниження її

престижності зі всіма наслідками для суспільства (частка заробітної плати в загальному доході працівника в середньому по Україні складає менше 50%, більша його частина припадає на дивіденди від власності, цінних паперів, доходи від підприємницької діяльності, різна соціальна допомога, компенсації.);

– необгрунтовано завищена диференціація в оплаті праці (розрив в оплаті праці тільки по офіційній статистиці складає 1:21). До того ж ця різниця в величині заробітків працівників визначається не відмінностями в їх кваліфікації, професіоналізмі, результативності праці, а залежить від форми власності підприємства — приватна, унітарна, державна, фінансово-промислова група і т.п.; галузевого підпорядкування — хлібозавод, школа, лікарня, типографія, банк, нафто-газопереробний завод.

Якщо продовжити аналіз вказаних проблем, то необхідно зважити на те, що з кожної витікає багато наступних проблем та протиріч, пов'язаних з порушенням принципів соціальної справедливості, неврахуванням регіональних особливостей, умов праці, відмінностей між виробничою, бюджетною сферою, державною службою та ін.

Формулювання цілей статті. Метою даної публікації є формалізація ключових функцій оплати праці та виявлення особливостей їх реалізації в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Заробітна плата багатофункціональна, а всі притаманні їй функції являють діалектичну єдність і лише в сукупності дозволяють вірно зрозуміти сутність та зміст заробітної плати, її протиріччя та проблеми, що виникають в процесі удосконалення організації оплати праці. Це необхідно підкреслити тому, що не рідко співставлення даних функцій, переоцінка одних та недооцінка інших призводять до порушення їх єдності і, як наслідок, до односторонніх, а часто і невірних теоретичних і практичних висновків, стосовно організації заробітної плати.

Особливо треба звернути увагу на ключові функції оплати праці та виявлення їх особливостей. Виокремимо чотири основні функції заробітної плати:

- відтворювальну, яка полягає в забезпеченні можливості відтворення робочої сили;
- стимулюючу (мотиваційну), направлену на підвищення зацікавленості в розвитку виробництва;
- соціальну, яка сприяє реалізації принципу соціальної справедливості;

– обліково-виробничу, яка характеризує міру живої праці в процесі утворення ціни продукції, її частки в сукупних виробничих витратах.

В цьому співвідношенні важливі висновки про кожну функцію як частку одного цілого – заробітної плати, яка передбачає не тільки існування других частин, а і вміщує в собі їх елементи. Наприклад, такі функції, як обліково-виробнича, відтворювальна, стимулююча, одночасно відіграють і соціальну роль. В свою чергу, в відтворювальній функції реалізуються стимулююча та обліково-виробнича функція заробітної плати. Разом з тим, при загальній єдності одна із функцій (чи декілька) в певній кількості протилежна іншій, а то і виключає іншу, знижує результат її дії.

Найбільш значне протиріччя функцій в тому, що одні з них ведуть до диференціації заробітків, інші, навпаки, — до їх вирівнювання. Чим сильніше вирівнювання, тим слабше диференціація, тим слабше стимулююча дія заробітної плати. Це загалом нормальне явище, що відображує внутрішню єдність і боротьбу протилежностей, не свідчить про неточність виділених функцій.

При регулюванні заробітної плати необхідно вміло використовувати об'єктивну єдність і протилежність її функцій, вчасно підсилювати одні або послаблювати інші, щоб організація заробітної плати відповідала її об'єктивному змісту і особливостям розвитку суспільства.

На сучасному етапі розвитку суспільства найбільш пріоритетними функціями оплати праці, які необхідно підсилювати та активізувати являється відтворювальна та стимулююча функції заробітної плати.

Відтворювальна функція полягає в можливості заробітної плати компенсувати витрати праці, які мали місце в трудовій діяльності людини. Якщо вона недостатня навіть для простого відтворення робочої сили, то в даному випадку заробітна плата не виконує свою відтворювальну функцію. Тобто, ступінь реалізації відтворювальної функції можна оцінити по відношенню отриманої робітником заробітної плати до прожиткового мінімуму.

Інший сенс та інший зміст має стимулююча функція заробітної плати. Якщо для реалізації відтворювальної функції оплати праці головною (і майже єдиною) умовою є її розмір, то стимулююча функція визначається зовсім іншими механізмами і залежностями. Вираз типу: «Більше плати — більше буде мотивацій для працівника» - не зовсім є точним і обґрунтованим. Причина слабкої стимулюючої

функції оплати праці в іншому. Розглянемо це питання більш предметно.

В умовах економічної кризи та необхідності вдосконалювати виробництво, головним завданням постає посилення стимулюючої функції заробітної плати.

Найближчим часом, навіть з урахуванням росту дивідендів працівників від акцій, доходів, від вільного приватного підприємництва та нових перспективних форм господарювання, частка заробітної плати переважатиме в загальному обсязі доходів працівників.

Стимулююча роль заробітної плати може підвищуватися тільки на основі більш глибокого пізнання її стимулюючої функції.

Оскільки дійсно заробітна плата пропорційно пов'язана з безпосередньо затраченою працею, її стимулюючий вплив на розвиток суспільного виробництва є визначальним. Правильне використання цієї функції перетворює заробітну плату в один із важливіших важелів підвищення результативності виробництва та економічного росту.

Поняття *«стимулююча (мотиваційна) функція»* та *«стимулююча роль» заробітної плати* досконало не обґрунтовані в економічній літературі. Часто стимулюючу функцію та стимулюючу роль ототожнюють.

Відтак *«стимулююча функція»* та *«стимулююча роль»* — поняття однорядні, але їх не можна повністю ототожнювати.

Стимулююча функція заробітної плати — її властивість направляти інтереси працівників на досягнення потрібних результатів праці (більшої її кількості, кращої якості та ін.) за рахунок забезпечення взаємозв'язку величини винагороди та трудового вкладу. Стимулююча роль заробітної плати проявляється в забезпеченні взаємозв'язку розмірів оплати праці з конкретними результатами трудової діяльності працівників.

Таким чином, стимулюючу роль можна уявити як своєрідний «двигун» стимулюючої функції. Працює «двигун» — значить реалізується стимулююча функція; «пробуксовує» — відсутній тісний зв'язок розміру оплати праці з його результатами, відповідно, і заробітна плата не забезпечує відповідної зацікавленості працівників в досягненні високих кінцевих результатів.

Ступінь реалізації стимулюючої функції пропорційна рівню стимулюючої ролі заробітної плати. Якраз в цьому міститься принципова відмінність та органічний взаємозв'язок цих понять. Даний підхід до визначення сутності *«стимулюючої (мотиваційної)»*

функції та «стимулюючої ролі» заробітної плати можна розповсюдити і на інші види доходів працівника.

Крім того, якщо стимулюючу функцію неможливо виміряти кількісно, вона може тільки існувати або бути відсутньою, то стимулююча роль заробітної плати вимірювана. Рівень стимулюючої ролі може збільшуватися або знижуватися в залежності, від забезпечення зв'язку розмірів оплати праці та трудового вкладу працівників, їх результатів. Відповідно; його рівень можна оцінювати, аналізувати та виконувати співставлення з іншими показниками через призму ефективності. По росту ефективності заробітної плати можна судити про підвищення її стимулюючої ролі.

До цього часу досліджувалась переважно ефективність уречевлених факторів виробництва (капітальних вкладень, основних фондів, техніки, матеріальних ресурсів та ін.) і недостатньо вивчалась ефективність заробітної плати.

Необхідність дослідження ефективності заробітної плати обумовлена розвитком та розширенням підприємництва та ринкових відносин. Формулу ефективності оплати праці можна показати як відношення створеної продукції (результату, ефекту) до виплаченої на його створення заробітної плати, тобто як окупність заробітної плати приростом продуктивності. Такий спосіб визначення ефективності дозволяє розкрити ступінь раціональності витрачання фонду оплати праці при створенні суспільного продукту та оцінити її стимулюючу роль. Підвищення ефективності полягає в тому, щоб ріст заробітної плати супроводжувався випереджувальним ростом виробничих показників.

Висновки. Отже, розглянута методика аналізу ефективності заробітної плати є не абсолютно точною – вона не дозволяє повною мірою виявити власний ефект оплати праці. Числівник формули ефективності (ефект) заробітної плати — це результат витрат, пов'язаних не тільки з оплатою праці, а і з використанням засобів та предметів праці. Зазначена обставина дещо обмежує сферу застосування цього показника і вимагає подальшого пошуку більш досконалих критеріїв. Та все ж він не втрачає актуальності, особливо для порівняння ефективності заробітної плати на підприємствах та в виробничих підрозділах, які характеризуються аналогічними технологіями, умовами виробництва та ін.

В наш час через низьку стимулюючу функцію оплати праці в розглянутому аспекті більше 50% працівників реального сектору економіки, соціальної сфери та державної служби далеко не в повній

мірі реалізують свій фізичний та інтелектуальний потенціал в процесі трудової діяльності, що виявляється одним із суттєвих резервів економічного росту та підвищення рівня проживання населення України.

Література.

1. Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. № 108/95 із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 23.01.07.

2. Сияєва Л. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи їх вирішення в Україні / Л. Сияєва // Регіональна економіка. – № 1. – 2009. – С. 171-177.

3. Шевчук Л.П. Моделювання та відображення в обліку розрахунку єдиного соціального внеску на основі індикативної заробітної плати / Л. П. Шевчук // Економічні науки. Вісник ЖДТУ № 1 (55). – 2010. – С. 173-176.

4. Гриневич С.С. Державне регулювання заробітної плати / С. С. Гриневич, Н. В. Кузьменко // Науковий вісник. Економіка, планування і управління в лісовиробничому комплексі. – № 16.3. – 2006. – С. 125-128.

5. Шило Ж.С. Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні / Ж.С. Шило, О.Ю. Поліщук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_1/45.pdf.

6. Середня заробітна плата за регіонами в Україні в 2013 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

7. Заборгованість із виплати заробітної плати у 2013 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

8. Волгин Н.А. Оплата труда государственных служащих: анализ, зарубежный опыт, новые подходы : [текст] / Н. А. Волгин, С. В. Дудников — М.: «Экзамен», 2000. – 630 с.

Артеменко О. О. Методичні проблеми оцінки реалізації ключових функцій оплати праці

В статті розглянуті питання оплати праці, які займають особливе місце в структурі соціально - трудової сфери та перевагах соціальної політики. що обґрунтовується її важливістю в забезпеченні життєдіяльності людини та специфічними функціями, які вона виконує в розвитку суспільства та економіки. Через низьку стимулюючу функцію оплати праці в розглянутому аспекті більше 50% працівників реального сектору економіки, соціальної сфери та державної служби далеко не в повній мірі реалізують свій фізичний та інтелектуальний потенціал в процесі трудової діяльності, що виявляється одним із суттєвих резервів економічного росту та підвищення рівня проживання населення України.

Ключові слова: оплата праці, трудові ресурси, стимулююча функція та стимулююча роль заробітної плати, прожитковий мінімум.

Артемченко А.А. Методические проблемы оценки реализации ключевых функций оплаты труда

В статье рассмотрены вопросы оплаты труда, занимают особое место в структуре социально-трудовой сферы и преимуществах социальной политики, что обосновывается ее важностью в обеспечении жизнедеятельности человека и специфическими функциями, которые она выполняет в развитии общества и экономики. Из-за низкой стимулирующей функции оплаты труда в рассматриваемом аспекте более 50 % работников реального сектора экономики, социальной сферы и государственной службы не в полной мере реализуют свой физический и интеллектуальный потенциал в процессе трудовой деятельности, оказывается одним из существенных резервов экономического роста и повышения уровня проживания населения Украины.

Ключевые слова: *оплата труда, трудовые ресурсы, стимулирующая функция и стимулирующая роль заработной платы, прожиточный минимум.*

Artemenko O., Methodical Problems of Assessing the Implementation of the Key Functions of Wage

The questions of wages, have a special place in the structure of social and labor sphere of social policy and the benefits that justified its importance in ensuring human life and the specific functions that it performs in the development of society and economy. Due to the low incentive function of wages in this aspect, more than 50% of the employees of the real sector of the economy, the social sphere and the public service does not fully realize their physical and intellectual potential in the course of employment, is one of the essential provisions of economic growth and improving living Ukraine's population.

Keywords: *wages, labor, the incentive function and stimulating role of wages, subsistence level.*

Рецензент – Красноручкий О.О., д.е.н., профессор

УДК – 633.85:665.35:339

ВИРОБНИЦТВО ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОСЛИННОЮ ОЛІЄЮ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ

БЕРЕГОВИЙ В.К., к.е.н., ДОЦЕНТ, НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Постановка проблеми у загальному вигляді. Невід’ємною складовою світової харчової промисловості є виробництво різних видів рослинних олій, внаслідок великої різноманітності олійних культур. В цілому світове виробництво виділяє не менше 13 основних видів рослинних олій, до яких відносяться соєва, ріпакова, пальмова, бавовняна, арахісова та соняшникова олія. Вони складають 85%