

5. Основні положення звіту про конкурентоспроможність України у 2008 році // Доступно з: experts.in.ua/baza/doc/download/final_ua.pdf
6. www.minplan.kz, 27 мая 2010.
7. Всемирный экономический форум: рейтинг глобальной конкурентоспособности 2010-2011. Доступно с <http://gtmarket.ru/news/state/2010/09/09/2668>

Погромська О.В., Коробський Р.В.

ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ЯК СОЦІАЛЬНО – ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ

Актуальність теми. Оновлення суспільних відносин, що відбувається на етапі ринкових перетворень в Україні, зумовлює масштабні зміни як економічної системи цілому, так і всіх її структурних елементах зокрема. Оплата праці виступає як один із основних регулювальників ринку праці. Сьогодні українське законодавство приділяє значну увагу питанням організації оплати праці. [2] Метою даної статі є дослідження сутності заробітної плати як соціально – економічної категорії, розкриття основних функцій заробітної плати та форм оплати праці.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» сутність заробітної плати визначається як «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу». [1, с. 527]

Заробітна плата — це одна з найскладніших економічних категорій, одне з найважливіших соціально – економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з другого – для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, то питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально – трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Сутність поняття «заробітна плата» складна і багатостороння, тому розглядати її потрібно з різних позицій. По – перше, заробітна плата — це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. У цьому розумінні доречнішим є поняття «оплата праці», яка, крім власне заробітної плати, включає ще інші витрати роботодавця на робочу силу. По – друге, заробітна плата — це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому вираженні, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. Це загальноприйняте визначення, що найточніше відповідає терміну «заробітна плата». По – третє, в умовах ринкової економіки заробітна плата — це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. У цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок

оплати одиниці (наприклад, людино – години) праці певної якості. По – четверте, для найманого працівника заробітна плата — це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. По – п'яте, для підприємця заробітна плата — це елемент витрат виробництва і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. [4, с. 128 – 129]

Сутність будь – якого поняття проявляється в функціях, які воно виконує. Функція заробітної плати – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгодженні і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально – трудових відносин – найманих працівників і роботодавців. Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати такі основні функції: відтворювальну, стимулюючу, оптимізаційну, регулювальну, соціальну. Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їх родини необхідними життєвими благами для відновлення витраченої в процесі виробництва робочої сили та для відтворення поколінь. Стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства, ефективних систем оплати та преміювання праці, залученням працівників до управління підприємством та ін. Оптимізаційна функція забезпечує певні пропорції в зростанні рівнів заробітної плати та продуктивності праці. Регулювальна функція вирішує проблеми регулювання вартості робочої сили на ринку праці під впливом співвідношення її попиту та пропозиції і розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням як особистих інтересів працівника щодо сфери прикладання своєї праці та інтересів ринкового виробництва, зумовлених економічною кон'юнктурою. Соціальна функція покликана забезпечити рівну заробітну плату в однакових умовах праці та усунення будь – якої дискримінації в оплаті праці. [3, с186 - 188]

Слід зазначити, що на сьогодні в Україні жодна з вищезазначених функцій в повній мірі не виконується, а відтак оплата праці втрачає своє соціально економічне призначення.

Ситуація переходу до ринку зумовила наступні функції заробітної плати: збереження зайнятості, попередження безробіття ціною низької заробітної плати; соціальну гарантію збереження статусу за попереднім місцем роботи; утримання інфляції за рахунок заборгованості із заробітної плати; перерозподіл зайнятих за сферами економіки та галузями; поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості; посилення мобільності робочої сили; спонукання до конкуренції на ринку праці.

В умовах ринкової економіки практичне здійснення заходів щодо вдосконалення організації оплати праці повинно бути засноване на дотриманні ряду її принципів, які необхідно базувати на наступних економічних законах: законі

про відшкодування витрат на відтворення робочої сили і законі вартості. [3, с.187 - 188]

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми і системи оплати праці.

Форми і системи заробітної плати — це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці і її результатів. Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, роботодавець управляє інтенсивністю та якістю праці конкретних працівників. Найбільше поширення на підприємствах різних форм власності одержали дві форми оплати праці: відрядна – оплата за кожну одиницю продукції або виконаний обсяг робіт; погодинна – оплата за відпрацьований час, але не календарне, а нормативне, котре передбачається тарифною системою. Існує також цілий ряд умов, при яких доцільно застосовувати ту чи іншу форму оплати праці. Умови застосування відрядної оплати праці існують кількісні показники роботи, які безпосередньо залежать від конкретного працівника; є можливість точного обліку обсягів виконуваних робіт; існують можливості в робітників конкретної ділянки збільшити вироблення або обсяг виконуваних робіт; існує необхідність на конкретній виробничій ділянці стимулювати робітників надалі збільшувати виробіток продукції або обсяг виконуваних робіт; є можливість технічного нормування праці. Умови застосування погодинної оплати праці: відсутня можливість збільшення випуску продукції; виробничий процес строго регламентований; функції робітника зводяться до спостереження за ходом технологічного процесу; функціонують потокові й конвеєрні типи виробництва зі строго заданим ритмом. На кожному конкретному підприємстві залежно від характеру виробництва, технологічних процесів, рівня організації виробництва й праці застосовується та або інша форма заробітної плати. Наприклад, відрядна оплата праці може бути неефективною, якщо застосовувати тільки відрядно – преміальний або відрядно – прогресивний варіант, але якщо використати акордну систему, ефективність зростає. [4, с. 134-136] Найпоширенішими системами оплати праці є: тарифні, колективні та преміальні.

Висновок. Таким чином оплата праці є важливою соціально – економічною категорією.

Заробітна плата, як соціально – економічна категорія, з одного боку є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально – економічного розвитку країни. [3, с. 182]

Література

1. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. [для студ. вищ. навч. І-20 закл.] — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 728 с.

2. Калмикова І. Ю., Бродська Д. В. Інноваційні системи оплати праці як засіб підвищення ефективності виробництва.
3. Качан Є. П. Економіка праці та соціально трудові відносини: Навч. – метод. Посібник. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
4. Прасол В.М. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: Навчальний посібник, - Харків: ХНАМГ, 2007. 264 с.

Сердюк І.В., Лисенко С.М.

ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНФРАСТРУКТУРИ РИНКУ ЦІННИХ ПАПЕРІВ В УКРАЇНІ

Становлення ринкових відносин, що на сучасному етапі виступає головним фактором стабілізації та піднесення економіки незалежної України, передбачає як першочерговий захід оздоровлення фінансової системи. Одним із шляхів досягнення цієї мети є створення ринку цінних паперів. Дійовий фондовий ринок виконує функції переміщення капіталу від інвесторів до виробництва, визначення ефективності використання фінансових ресурсів в окремих секторах економіки, перебігу капіталу з однієї галузі в інші. [2, с. 132-133]

У такому плані формування та розвиток ринку цінних паперів є об'єктивний процес. Наскільки успішно він здійснюватиметься, наскільки стабільно складатиметься інфраструктура фондового ринку, настільки можна сподіватися на розширення ринкових відносин взагалі, зростання виробництва, поліпшення добробуту народу.

Ринок цінних паперів належить до особливих сфер соціально-економічного життя. Тут переплітаються інтереси банків, акціонерних товариств, товаровиробників, посередницьких контор, власників вільних грошових коштів, акцій і приватизаційних сертифікатів, їхні інтереси або збігаються, або вступають у суперечність. У цьому складному процесі значну роль має відігравати держава, бо саме вона повинна розробити і встановити такий механізм взаємодії учасників ринку цінних паперів, який дав би змогу максимально активізувати економічне життя суспільства з позитивними його результатами. [1]

Розвиток ринку цінних паперів у нашій країні оцінюється вкрай неоднозначно. У широкому спектрі думок з цього приводу існують офіційні і неофіційні, оптимістичні та песимістичні, обґрунтовані та необґрунтовані оцінки.

В умовах економіки перехідного періоду, що характеризується нерозвиненістю відносин власності, формування ефективної структури ринку цінних паперів є взагалі дуже складним завданням.

В цілому недостатній розвиток ринку цінних паперів в Україні залежить від таких основних причин:

- відсутність логічно завершеної законодавчої бази та депозитарної системи;