3. Заробітна плата: суть, форми і системи

У ринкових економічних системах основним доходом населення є зарплата. У світовій економічній науці є чимало варіантів визначення поняття заробітної плати.

За концепцією В.Петті, Д.Рікардо, зарплата є грошовим виразом "мінімуму засобів існування". За А.Смітом, заробітна плата включає в себе вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла "працювати". А.Маршал в "життєво необхідні засоби" включає вже засоби "щоб працювати" і "щоб жити". В.Петті в XVII ст. вважав, що зарплата - це ціна праці.

К.Маркс розробив теорію заробітної плати як грошового виразу вартості і ціни, робочої сили, тобто робітник продає не працю, а робочу силу (здатність до праці). На початку XIX століття була поширена теорія заробітної плати, що ґрунтується на теорії "трьох факторів" Ж.Б.Сея.

М.Туган-Барановський вважав заробітну плату часткою робітничого класу в суспільному продукті, яка залежить від продуктивності суспільної праці і соціальної сили робітничого класу. Е.Бем-Баверк звертав увагу на можливість поступок підприємців у частині підвищення розміру заробітної плати під загрозою страйків, організованих профспілками, але відзначав наступний відтік капіталу з галузей з підвищеною зарплатою, заміну живої праці машинною, що в кінцевому підсумку неминуче призведе до зниження зарплати.

Необхідність прямого втручання в регулювання величини і динаміки заробітної плати обґрунтував Дж.М.Кейнс. Щоб уникнути соціальних потрясінь, він запропонував замість зниження зарплати шляхом перегляду колективних угод використати поступове або автоматичне зниження реальної зарплати в результаті зростання цін. Кейнс обґрунтував необхідність політики жорсткої грошової заробітної плати.

Його ідеї розвинуті в працях Е.Хансена , Л.Клейна, Д.Робінсон та ін., які запропонували різні методи регулювання заробітної плати і доходів населення, виходячи з визнання активної ролі держави у розподільчих процесах.

У сучасній економічній теорії праця однозначно вважається фактором виробництва, а заробітна плата - ціною використання праці робітника. Прихильниками цієї концепції є відомі американські економісти П.Самуельсон, В.Нордгауз.

З точки зору відносин розподілу заробітна плата - це грошове вираження частини необхідного продукту, яка надходить в індивідуальне споживання робітникам фірми у відповідності з кількістю і якістю затраченої ними праці у виробництві.

Організації і фірми виплачують заробітну плату в грошовій формі, це обумовлено наявністю товарно-грошових відносин і ринку. В цивілізованій економіці виплата зарплати не може проходити в натуральній формі. Грошова заробітна плата - найбільш гнучкий засіб обліку затрат і результатів праці.

Регулювання заробітної плати здійснюється фірмою і державою. Перш за все встановлюється міра праці. Вона відбиває кількість праці (величина затраченої мускульної і нервової енергії), інтенсивність праці і якість праці (ступінь складності і значення роботи). В результаті з'являються норми виробітку, норми часу, норми обслуговування на тих чи інших роботах. Підприємства і держава проводять нормування праці. Виконана норма - це перш за все кількість праці певної якості, яку віддав робітник фірмі чи державі протягом певного часу. За це він отримує грошову винагороду в формі заробітної плати.

Держава і підприємство встановлюють такі принципи диференціації заробітної плати працівників:

--- величина заробітної плати залежить від складності праці, професійних навичок і кваліфікації робітника;

--- величина заробітної плати залежить від умов роботи, від її важкості, шкідливості для здоров'я. Праця у важких і шкідливих умовах оплачується вище;

--- величина заробітної плати залежить від результатів виробничої діяльності фірми в цілому.

Розрізняють дві основні форми заробітної плати: погодинну та відрядну. Погодинна зарплата нараховується робітникам залежно від кваліфікації і фактично відпрацьованого часу. Вона застосовується для оплати праці тих робітників:

1) виробіток яких неможливо чітко нормувати;

2) в роботі яких головним є не зростання продуктивності праці, а підвищення якості продукції;

3) виробіток яких в основному залежить не від їх індивідуальних трудових зусиль, а визначається технологічним процесом.

Функції ж робітника зводяться тільки до налагоджування, спостереження і контролю за роботою обладнання. При погодинній формі величина заробітної плати обчислюється як добуток погодинної ставки і кількості праці. Погодинна оплата передбачає просту погодинну систему, що обумовлює оплату за фактично відпрацьований час та погодинно-преміальну, яка враховує ще й інші моменти: виконання норми, ріст продуктивності праці, якість робіт і продукції, економію ресурсів.

Відрядна форма заробітної плати застосовується на роботах, де праця піддається точному і повному обліку, де широко використовуються норми виробітку. Величина заробітної плати при ній обчислюється як добуток розцінки одиниці виробу і кількості виробів. Виділяють такі системи відрядної заробітної плати:

--- пряма відрядна заробітна плата. Вона передбачає прямо пропорційну залежність між зростанням об'єму виробки і збільшенням заробітної плати;

--- відрядно-прогресивна заробітна плата. Суть її полягає в тому, що виготовлена продукція в розмірі норми виробітку оплачується по основних розцінках, а продукція понад норму - по розцінках більш високих і зростаючих;

--- відрядно-регресивна заробітна плата. При ній кожному відсотку збільшення виробітку понад норму відповідає приріст заробітку менше одного відсотку. Вона робить невигідним перевиконання норми виробітку.

--- відрядно-преміальна заробітна плата. При цій системі виготовлена продукція в розмірі норми виробітку оплачується по основних розцінках, а за продукцію, виготовлену понад норму, за дотримання технологічної дисципліни, за безаварійну роботу передбачена премія;

--- акордна заробітна плата. У цьому випадку заробітна плата встановлюється не за кожний виріб або операцію, а за весь об'єм робіт по акордних розцінках;

--- колективна відрядна заробітна плата. При цьому заробітна плата робітника знаходиться в залежності від виробітку бригади, лінії, зміни. Колективний заробіток розподіляється між членами бригади у відповідності з присвоєними їм розрядами, коефіцієнтами і відпрацьованим часом.

Останні десятиріччя характеризуються все більш широким застосуванням погодинної заробітної плати і відповідним скороченням відрядної внаслідок зростання механізації та автоматизації виробництва. У Великобританії, США, Німеччині і Франції 60-70% промислових робітників отримують погодинну заробітну плату.

Розрізняють номінальну і реальну заробітну плату. Номінальна заробітна плата являє собою суму грошей, яку отримує робітник за виконану роботу. На її величину впливають різні фактори: рівень кваліфікації, різні умови й ефективність праці та кількість і якість праці. Підвищення середньомісячної зарплати на перший погляд свідчить про певне поліпшення добробуту населення. Але точнішим показником тут є реальна заробітна плата.

Реальна заробітна плата - це сума матеріальних і духовних благ та послуг, які можна придбати за номінальну зарплату. Реальна зарплата залежить від ряду факторів :

а) рівня номінальної зарплати;

в) цін на товари і послуги, які споживає населення;

с) величини податків, які сплачуються різними верствами населення в бюджет.