

РОЗДІЛ 4

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 331

Ведерніков М. Д.

Баксалова О. М.

Хмельницький національний університет

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ РИНКОВОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІКИ

У статті досліджено науково-теоретичні основи, методи та практичні рекомендації формування оплати праці в умовах ринкової моделі економіки. Розглянуто поняття вартості робочої сили та ціни цього специфічного товару в угоді купівлі-продажу між власником-роботодавцем та найманим працівником. Окреслено основні організаційно-економічні заходи, вжиття яких є необхідним для подальшого розвитку та вдосконалення оплати праці на засадах ринкової економіки.

Ключові слова: вартість робочої сили, ціна робочої сили, заробітна плата, робоча сила, нормування праці, особисте трудове навантаження, норма праці, тарифна система оплати праці, індивідуальна ціна робочої сили.

Постановка проблеми. Формування в Україні ринкової моделі управління різноманітними виробничими, економічними, соціальними, інформаційними та іншими процесами і явищами, що відбуваються в суспільстві, та успішне вирішення на цій основі стратегічного завдання реформи, що полягає в суттєвому підвищенні рівня життя населення країни, неможливі без вироблення нових підходів до оплати праці персоналу підприємства та побудови ефективної системи її управління. Це пояснюється притаманними заробітній платі унікальними функціями, які вона виконує в системі ринкових розподільчих відносин, що потужно впливають на трудову поведінку працівників та їх спонукання до ефективної та продуктивної праці. Заробітна плата є центром перетинання інтересів держави, окремих її регіонів, персоналу підприємств, фірм, компаній та працівників. Оплата праці безпосередньо впливає на результати діяльності трудових колективів. Вона може як максимально сприяти найбільш повному розкриттю потенціальних можливостей кожного працівника, так і послаблювати їх прагнення щодо досягнення найвищих результатів праці й навіть гальмувати їх. Проте заробітна плата, будучи досить могутнім інструментом впливу на різноманітні процеси, що відбуваються на макро- та мікроекономічному рівнях, нині не виконує в повному обсязі жодну зі своїх функцій та перетворилась на справжнє гальмо соціально-економічного розвитку країни. Ці обставини вимагають вироблення суто ринкових підходів до регулювання оплати праці, що ґрунтуються на основному законі ринкової економіки, а саме законі вартості, за якого робоча сила, як і будь-який інший товар, повинна продаватись та куплятись за певну ціну, в основі якої лежить вартість цього специфічного товару.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Узагальнення останніх наукових досліджень і публікацій у сфері заробітної плати свідчить про те, що в Україні праці вітчизняних вчених та спеціалістів мають не комплексний системний, а фрагментарний характер. Як правило, їх змістом є лише деякі окремі проблемні питання, що пояснюються відсутністю в державі єдиної чіткої державної політики щодо реформування оплати праці та формування ефективного ринкового механізму її управління. Отже, як і раніше, залишається

актуальним питання з'ясування сутності заробітної плати як економічної категорії та подальшого розкриття її функцій в умовах ринкової моделі економіки. Тут розглядаються теоретико-методологічні аспекти заробітної плати, з різних позицій даються трактування цього поняття. Певна частина робіт спрямована на дослідження різноманітних форм і систем оплати праці та їх вдосконалення в аспекті підвищення їх впливу на матеріальні інтереси працівників та підвищення їх мотивації до ефективної праці. Досить мало робіт присвячено дослідженню теорії та практики нормування праці, що пояснюється кризовим станом економіки, згортанням на багатьох підприємствах відділів з організації праці та нормування праці, припиненням підготовки спеціалістів з нормування праці у вищих навчальних закладах тощо. Спостерігається підвищений інтерес спеціалістів та вчених до аналізу стану заробітної плати як загалом по Україні, так і в окремих її регіонах, а також дослідження її впливу на різноманітні аспекти соціально-економічного життя країни, зокрема рівень життя народу, демографію населення, міграцію людей, мотивацію працівників. Досить велику увагу українськими вченими та спеціалістами приділено питанню мінімальної заробітної плати. Тут висуюються різноманітні точки зору, зокрема взаємовиключні: від її всебічної підтримки до повного усунення в теорії та практиці оплати праці. Також досліджено багато інших проблемних питань, зокрема преміювання та стимулювання праці робітників; використання доплат, надбавок, компенсацій; вдосконалення тарифної системи оплати праці; регулювання ринку праці.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Водночас незаслужено мало уваги українськими вченими та спеціалістами приділяється таким фундаментальним проблемам, як врахування вартості та ціни робочої сили в оплаті праці робітників, її купівлі-продажу між певним власником-роботодавцем та найманим працівником, функціонування внутрішнього ринку праці на підприємстві, адже ці питання є наріжним камнем в управлінні оплатою праці персоналу підприємства в умовах ринкової моделі економіки.

Мета статті полягає у виробленні ефективних підходів до регулювання оплати праці персоналу

підприємства, що відповідають умовам та вимогам ринкової моделі економіки, мотивують працівників до найбільш повного розкриття своїх здібностей до праці та досягнення найвищих результатів праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Протягом всього періоду директивно-планової економіки заробітна плата розглядалась виключно як форма розподілу за працею. Проте ринкова трансформація національної економіки України вимагає перегляду старих підходів до розуміння справжньої природи заробітної плати та її регулювання на нових засадах, що відповідають вимогам та умовам ринкових економічних відносин. Загалом можна констатувати, що цей процес розпочався й триває. Однак відбувається він вкрай непослідовно, дуже суперечливо та має половинчастий характер. Так, досі в Україні робоча сила так і не визнана товаром. Відповідно, не визнається право власності працівника на цей товар, що припускає його володіння, вільне розпорядження, найбільш вигідне застосування та отримання певного доходу від його використання. Ці обставини роблять вельми проблематичним застосування у сфері соціально-трудових відносин основного закону ринкової економіки, а саме закону вартості, за якого робоча сила, як і будь-який інший товар, має продаватись та купуватись за певною ціною, в основі якої лежить вартість цього специфічного товару.

Ігнорування закону вартості унеможливило вироблення в Законі «Про оплату праці» нових підходів до оплати праці робітників, адекватних умовам та вимогам ринкової моделі економіки. На рівні підприємства, де безпосередньо відбувається застосування робочої сили, він фактично повторив підходи до оплати праці, які застосовувалися в директивно-плановій економіці. Так, величину тарифних ставок I розряду рекомендується встановлювати не на основі ціни робочої сили, а «в розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати (стаття 6 в Законі України «Про оплату праці»)». Розмір мінімальної заробітної плати рекомендується визначати з урахуванням таких чинників, як вартість величини мінімального споживчого бюджету, загальний рівень середньої заробітної плати, фінансові можливості підприємства, продуктивність праці, рівень зайнятості.

Такий метод визначення величини тарифних ставок є суто адміністративним. Ціна робочої сили як єдиного тарифоутворюючого фактору тут підміняється різноманітними чинниками, які або безпосередньо впливають на розмір тарифних ставок, або є своєрідними орієнтирами під час встановлення їх абсолютної величини. Маніпуляція цими чинниками дає змогу встановити будь-який потрібний розмір тарифної ставки I розряду, отже, всіх подальших тарифних ставок. У реальній економічній практиці тарифна ставка I розряду, як правило, розраховується на основі офіційно встановленого мінімуму заробітної плати. В результаті зрівнялівка та низький рівень оплати праці залишаються домінуючими у сфері розподільних відносин, тому нині, як і раніше, залишається проблемою організація заробітної плати робітників з урахуванням вартості й ціни їх робочої сили. Тільки в цьому разі можна забезпечити якісно новий рівень організації заробітної плати, яка виключає свавілля в матеріальній винагороді, оскільки в цьому разі замість панування суб'єктивного людського фактору починає діяти об'єктивний економічний закон вартості.

Проте між вартістю робочої сили та її ціною немає прямого зв'язку, він має опосередкований характер. Це пояснюється тим, що ціна матеріальних благ, необхідних для відтворення робочої сили, отже, визначення вартості робочої сили відбувається на відповідних ринках товарів та послуг, а ціна робочої сили встановлюється на ринку праці, тому в реальній економічній практиці створюються ситуації, що зумовлюють виникнення суттєвих розбіжностей між вартістю та ціною робочої сили. Як правило, ціна робочої сили відстає від її вартості. Саме такий стан речей характерний для сучасного етапу кризового стану української економіки. Банкрутство підприємств, їх закриття, скорочення обсягів виробництва супроводжуються зростанням цін на товари та послуги. Наслідком цього є відповідне зниження попиту на робочу силу та падіння заробітної плати. За цих умов неодмінно відбувається процес розриву між величиною вартості робочої сили та її ціною. За ступенем поглиблення кризової ситуації в країні цей розрив має стійку тенденцію до збільшення.

Ліквідація відчуження працівника від його робочої сили та набуття ним статусу рівноправного партнера в системі соціально-трудових відносин можливі лише шляхом подолання кризового стану економіки та прискорення її розвитку, що є основою підвищення продуктивності праці, отже, зниження цін на товари та послуги, а також приведення ціни робочої сили до величини її вартості. Водночас необхідно прискорити організацію інфраструктури ринку праці, де для найманих працівників мають бути створені всі умови вибору трудової діяльності згідно з їх професією, спеціальністю, особистою схильністю до певної роботи тощо. При цьому найманий працівник повинен виступати як власник своєї робочої сили, який має право встановлювати її ціну і, пропонуючи на ринку праці свої послуги, вимагати оплати робочої сили згідно з її вартістю. Найманий працівник повинен виступати як самостійна активна особистість, що має право вибрати гідне місце роботи згідно зі своїми вподобаннями, встановлювати різновид своєї діяльності та за допомогою судово-правових органів захищати свої права.

Водночас розвиток та вдосконалення оплати праці робітників в цьому напрямі породжує цілу низку актуальних проблем, що вимагають безумовного вирішення. Перш за все це визначення індивідуальної ціни робочої сили кожного працівника, що є основою встановлення величини його заробітку. Аналіз теорії та практики ринкової економіки показує, що всі дослідження щодо визначення ціни робочої сили проводились головним чином з позиції її попиту та пропозиції на відповідному ринку праці, були спрямовані на встановлення лише деякої середньої ціни середньостатистичного працівника в масштабі країни або її окремого регіону, міста, галузі економіки, сфери діяльності працівників тощо. В цьому аспекті в теорії та практиці світової економіки напрацьовано досить великий науковий та прикладний матеріал, перш за все класиків теорії ринкової економіки, а саме А. Маршала і П. Самуельсона. Останній у своїх працях аналізує співвідношення попиту та пропозиції в різних соціально-економічних та політичних умовах. Спочатку він розглядає так звану досконалу конкуренцію, коли ніщо не заважає вільному вибору покупців та продавців робочої сили, а вплив кожного з них на попит і пропозицію можна залишити без уваги. Потім він розглядає недосконалу конкуренцію на

ринку праці, що враховує рух робочої сили, вплив профспілки, держави, об'єднань власників-роботодавців, географічне розташування підприємств тощо. При цьому основним інструментом аналізу ринку праці є криві попиту та пропозиції, які для різних видів праці мають специфічні особливості. Суттєвий внесок у розроблення цього методу зробив А. Маршал, який створив основи теорії ринкової рівноваги. Точка перетину кривих попиту та пропозиції (так званий хрест Маршала) визначає рівноважну ціну робочої сили й потрібну чисельність працівників певної професії та кваліфікації.

Важливість визначення ціни робочої сили полягає в тому, що робоча сила нерозривно пов'язана з її носієм, а саме найманим працівником. Для безперервного забезпечення відтворення ресурсу робочої сили необхідно забезпечити її постійне оновлення, а для цього необхідно знати витрати на цьому етапі соціально-економічного розвитку суспільства, що вимагаються для адекватного відтворення здатності до праці середньостатистичного працівника та утримання членів його родини, тобто потрібно знати середню вартість і середню ціну робочої сили. Їх врахування в реальній економічній практиці дає змогу встановлювати обґрунтований розмір оплати праці та робити прогнози щодо динаміки його зміни, розробляти стратегії соціального розвитку населення країни чи її окремого регіону, управляти трудовою міграцією людей, впливати на мотивацію персоналу, чітко дотримуватися закону випереджального зростання продуктивності праці порівняно зі зростанням заробітної плати тощо.

Безпосередньо на підприємстві визначення конкретного розміру оплати праці робітників здійснюється через визначення ціни праці. Остання, будучи похідною від ціни робочої сили, дає змогу забезпечити залежність між розміром оплати праці робітника та кількістю виконаної ним роботи, отже, виразити в грошах будь-які витрати праці робітника. Однак при цьому завжди залишається невідомою індивідуальна ціна робочої сили працівника. Відповідно, завжди залишається невідомою ступінь відповідності величини одержуваного ним заробітку ціні його робочої сили. За цих умов завжди немисливими є недооцінка одних працівників та переоцінка інших, що робить малоефективним вжиття будь-яких заходів щодо оцінювання, стимулювання та мотивації персоналу підприємства.

Ціна робочої сили, що встановлюється на ринку праці на основі попиту та пропозиції або на основі відтворювальної вартості робочої сили, не може бути індивідуальною ціною купівлі-продажу робочої сили конкретного працівника з двох причин. По-перше, вона є лише деякою середньою ціною середньостатистичного робітника в масштабах країни, її окремого регіону, галузі економіки, міста, сфери діяльності тощо або в межах певної професії, спеціальності, кваліфікаційної групи тощо. По-друге, вона не враховує професіоналізм працівника, його вміння, знання, фізичні дані, продуктивність праці, творче ставлення до роботи тощо, тобто все те, що зумовлює результати його роботи та характеризує справжню цінність робочої сили працівника.

Для визначення індивідуальної ціни робочої сили працівника вимагаються інші підходи, ніж визначення попиту та пропозиції на ринку праці чи грошове визначення витрат, пов'язаних з відтворенням ресурсу робочої сили працівників. Як правильно зазначають С.В. Брагінський та Я.А. Певзнер у своєму бестселері «Політична економія: дискусійні проблеми, шляхи онов-

лення», якщо «прийняти тезу, згідно з якою наймач купує робочу силу, здатність до праці, то необхідно виходити з того, що оцінює він цю здатність не за тим, скільки і чого потрібно робітникові для підтримання його життя і працездатності, а насамперед за результатами праці, тобто за тим, яка плідність праці кожного власника робочої сили зокрема» [1]. Отже, з огляду на логіку розуміння поняття «робочої сили» як здатності людини до праці, сукупності її фізичних та розумових сил, завдяки яким вона здатна виготовляти певні матеріальні блага, визначення індивідуальної ціни робочої сили слід робити саме з позиції здатності робітника до праці, точніше, його здатності виконувати доручену йому операцію (роботу чи комплекс робіт) певної кількості та якості за певний час у конкретних організаційно-технічних умовах виробництва. Для цього необхідно, по-перше, встановити фактично досягнутий рівень реалізації здатності працівника до виконання конкретної роботи з допустимим для практики ступенем точності, по-друге, визначити грошовий еквівалент цих реалізованих здібностей до праці, який буде індивідуальною ціною робочої сили конкретного працівника.

Проте успішне визначення індивідуальної ціни робочої сили працівників ще не означає встановлення кожному з них заробітної плати на її рівні, отже, вирішення всіх питань оплати праці. Індивідуальна ціна робочої сили лише показує, скільки коштує найбільш повна реалізація здатності працівника виконувати операцію (роботу чи комплекс робіт) належної якості за певний час у конкретних організаційно-технічних умовах виробництва. Сутність полягає в тому, що в реальній виробничій практиці ступінь реалізації здібностей працівників може бути будь-яким. Відповідно, фактичні результати праці робітника можуть бути різними та коливатися в досить широких межах. При цьому вони можуть або збігатися, або бути менше, ніж результати праці, які відповідають потенційним здібностям робітника до праці. Причини можуть бути різними, зокрема відсутність належних санітарно-гігієнічних умов виробництва; низька трудова дисципліна; порушення технологічної дисципліни виробництва; незадовільний морально-психологічний клімат в колективі; незапланований дрібний ремонт і наладка машин, обладнання; простой в роботі за відсутності сировини, матеріалів, електроенергії. Нарешті, у працівника може бути просто відсутня потреба найбільш повно реалізувати себе в роботі та працювати з найбільш повною віддачою своїх сил і здібностей до праці. З цих та інших причин необхідна організація заробітної плати працівників з повномасштабним застосуванням всіх її складових елементів, таких як нормування праці, тарифна система оплати праці, форми та системи оплати праці, стимулювання праці, мотивування персоналу підприємства. Тільки в цьому разі можна точно визначити результати праці робітника та відповідний їм розмір заробітної плати. Водночас врахування індивідуальних здібностей до праці та ціни робочої сили в оплаті праці робітників вимагає кардинального реформування всієї системи організації заробітної плати.

Перш за все потрібні істотні зміни в нормуванні праці. Річ в тім, що наявні підходи до нормування праці передбачають визначення лише деяких середніх витрат праці, що необхідні робітнику середніх здібностей до праці для виконання операції (роботи або комплексу робіт) у певних орга-

нізаційно-технічних умовах виробництва. Такі витрати праці приймаються за норму праці, яка виконує низку важливих функцій. За її допомогою робляться розрахунки навантаження устаткування та робочих місць, встановлюється потрібна чисельність працівників, визначається виробнича потужність підприємства та його окремих структурних підрозділів, здійснюється оперативне-виробниче планування тощо. Практично жодне управлінське рішення, що приймається у сфері менеджменту підприємства, фірми, компанії, корпорації, не приймається без урахування норми праці. Вона впливає на мотивацію персоналу підприємства, визначає ставлення до праці, значною мірою формує соціально-психологічний клімат в трудовому колективі тощо. Проте індивідуальна ціна робочої сили, що визначається з позиції здібностей робітника до праці, вимагає визначення особистого нормативного навантаження, тобто саме тієї кількості та якості праці, що може за певний час (такт потоку, годину, зміну, місяць, квартал, рік тощо) виконати певний працівник (згідно зі своїми здібностями до праці) в певних організаційно-технічних умовах виробництва, а також обміняти на відповідний розмір заробітної плати. Фактично це є принципово новою задачею в теорії та практиці нормування праці, а це означає перехід його на новий та вищий діалектичний ступінь свого розвитку.

Істотного коректування вимагає також тарифна система оплати праці. В її нинішньому вигляді вона забезпечує диференціацію оплати робітників тільки залежно від їх кваліфікації, тобто враховує тільки якісні відмінності в праці. Водночас світовий досвід показує, що вона успішно може застосовуватися для диференціації заробітної плати робітників залежно від досягнутих результатів роботи. Здійснюється це за допомогою застосування гнучкого тарифу або введення декількох тарифних ставок в межах одного й того ж розряду.

Внутрішньорозрядна диференціація тарифних ставок – це новий напрям розвитку та вдосконалення тарифної оплати, що забезпечує зв'язок кількісних результатів праці робітника з його оплатою. Однак успішним застосування диференційованих тарифних ставок може бути тільки за їх всебічної наукової обґрунтованості щодо їх абсолютної величини, діапазону зміни, абсолютного та відносного зростання, а також механізму їх встановлення конкретному працівнику. У зв'язку з цим найважливішими завданнями фахівців та вчених нині є вироблення науково-методичних та практичних рекомендацій щодо диференціації тарифних ставок всередині кожного розряду та їх всебічне обґрунтування.

Особисте трудове навантаження та диференціація тарифних ставок за умов застосування гнучкого тарифу зумовлюють необхідність персоналізації заробітної плати працівників. В умовах відносно незмінного особистого трудового навантаження та відносно постійної тарифної ставки, встановлених конкретному працівнику відповідно до його інди-

відуальних здібностей щодо виконання конкретної операції (роботи, комплексу робіт) у певних організаційно-технічних умовах виробництва та реально досягнутих результатів роботи, заробітна плата працівника буде деяким фіксованим заробітком, який, з одного боку, буде індивідуальною ціною робочої сили, що виплачується йому за фактичну реалізацію його здібностей до праці, тобто за продаж своєї робочої сили, а з іншого боку, буде грошовою винагородою, яка виплачується робітнику за виконання певної кількості та якості праці, тобто відповідно до особистого трудового навантаження.

Такий підхід до визначення заробітків працівників вимагає вироблення принципово нової системи оплати праці, тобто нового організаційно-економічного механізму співвідношення витрат і результатів праці робітника та розміру належної йому заробітної плати. Квінтесенція його створення полягає в пошуку способу інтеграції заробітної плати, що розуміється як ціна робочої сили та заробітної плати, яка виступає у формі грошової винагороди за певну кількість та якість виконаної роботи. Застосування такого механізму в реальній економічній практиці вимагає розроблення комплексної системи її впровадження, яка повинна враховувати специфічні особливості підприємства, відповідати сучасному рівню розвитку науки, техніки та виробництва, а також враховувати загальну тенденцію економічного розвитку суспільства, що пов'язана з ринковою трансформацією національної економіки країни.

Висновки. На основі узагальнення вищезазначеного можемо зробити висновок, що організація оплати праці робітників в умовах ринкової моделі економіки пов'язана з урахуванням вартості та ціни робочої сили, а її розвиток у цьому напрямі вимагає вирішення таких завдань:

1) формування нової інтегрованої моделі оплати праці робітників, заснованої на взаємозбагаченні та взаємному доповненні заробітної плати, що розуміється як ціна робочої сили, яка виступає у формі розподілу за працею;

2) розроблення теоретичних підходів та методичних рекомендацій кількісного оцінювання індивідуальних здібностей працівників до праці та визначення для кожного з них особистого трудового навантаження;

3) всебічне теоретико-методологічне обґрунтування поняття індивідуальної ціни робочої сили, визначення способу її врахування в оплаті праці персоналу підприємства;

4) формування та обґрунтування ринкової моделі організаційно-економічного механізму співвідношення витрат і результатів праці робітника та розміру належної йому заробітної плати;

5) розроблення методичних рекомендацій персоналізації оплати праці робітників в умовах колективної форми організації праці;

6) створення комплексної системи впровадження в реальну економічну практику нової системи оплати праці робітників.

Список використаних джерел:

1. Брагинский С.В., Певзнер Я.А. Политическая экономия: дискуссионные проблемы, пути обновления. Москва : Мысль, 1991. 299 с.
2. Васильчик С.В., Жидяк О.Р., Полянич Т.М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. Вип. 21.12. Львів : РВВ НЛТУ України, 2011. С. 152–157.
3. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика. Київ : Кондор, 2008. 400 с.
4. Мандибура В.О. Аналіз економічних та правових методів регулювання мінімальної заробітної плати (досвід країн ринкової економіки). Київ : Київська правда, 1997.
5. Кравчук Л.С., Дзюба Т.А. Характеристика впливаючих факторів на рівень заробітної плати. *Інноваційна економіка*. 2010. № 4. С. 110–112.

6. Кулініч І.О. Ринок праці та зайнятість населення в Україні: соціально-економічний аналіз. *Сталий розвиток економіки*. 2010. № 2. С. 20–26.
7. Максимець Ю.В. Заробітна плата як визначальний чинник мотивації праці в ринковій економіці. *Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць*. Вип. 10.10. Львів : РВВ НЛТУ України, 2008. С. 224–229.
8. Мелешкова С.В., Спасенко Ю.І. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості. *Україна: аспекти праці*. 2006. № 6. С. 9–17.
9. Пищуліна О.М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи. *Стратегічні пріоритети*. 2007. № 1. С. 133–140.
10. Цивінська Т.М. Актуалізація питань оплати праці на підприємствах. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 1 (34). С. 17–20.

Ведерников М. Д.

Баксалова О. М.

Хмельницький національний університет

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ МОДЕЛИ ЭКОНОМИКИ

Резюме

В статье исследованы научно-теоретические основы, методы и практические рекомендации формирования оплаты труда в условиях рыночной модели экономики. Рассмотрены понятия стоимости рабочей силы и цены этого специфического товара в договоре купли-продажи между собственником-работодателем и наемным работником. Очерчены основные организационно-экономические меры, принятие которых является необходимым для дальнейшего развития и совершенствования оплаты труда в условиях рыночной экономики.

Ключевые слова: стоимость рабочей силы, цена рабочей силы, заработная плата, рабочая сила, нормирование труда, личная трудовая нагрузка, норма труда, тарифная система оплаты труда, индивидуальная цена рабочей силы.

Vedernikov M. D.

Baksalova O. M.

Khmelnytsky National University

CONCEPTUAL WAYS TO PAY LABOR IN THE CONDITIONS OF THE MARKET ECONOMY MODEL

Summary

The research-theoretical bases, methodical approaches and practical recommendations of wage formation in conditions of a market model of economy are researched. The concept of labor cost and the price of this specific product in the sales agreement between the owner-employer and the hired employee is considered. The main organizational and economic measures necessary for further development and improvement of remuneration on the basis of a market economy are outlined.

Key words: labor cost, labor price, wages, labor force, labor standardization, personal labor load, labor norm, tariff system of wages, individual labor price.