

УДК 331.5.477

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

О. Поліщук

*Рівненський державний гуманітарний університет
33000, м.Рівне, Толстого 3
E – mail: Lena_Pol@ukr.net*

Дана стаття присвячена визначенню суті, функціональних частин, методів державного регулювання заробітної плати. Наводиться класифікація системи оплати праці, моделі трудових відносин. Аналізуються основні функції заробітної плати та суб'єкти які зацікавлені в їх виконанні

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, трудові відносини, державне регулювання.

В сучасних економічних умовах термін заробітна плата прийнято розглядати щонайменше з п'яти позицій. По-перше, заробітна плата — це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу). По-друге, заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу. По-третє, заробітна плата в сучасному товарному виробництві виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили. По-четверте, заробітна плата для найманого працівника — це його трудовий дохід, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці, і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. По-п'яте, заробітна плата для підприємства - це елемент витрат на виробництво, що включаються до собівартості продукції, робіт (послуг), і водночас, головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Іншими словами заробітна плата - це сума грошей (коштів), які працівник отримує за свою виробничу діяльність, або за кількість виробленої (виготовленої) продукції чи матеріальних благ [1].

За своїм складом заробітна плата не однорідна, вона включає різні за функціональним значенням складові частини. Співвідношення між ними утворює структуру заробітної плати. Відповідно до ст. 2 Закону № 108/95-ВР заробітна плата за структурою складається із основної заробітної плати, додаткової заробітної плати й інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Розрізняють реальну і номінальну заробітну плату. Сума грошей, яку отримує робітник за виконану роботу являє собою номінальну заробітну плату. На її величину впливають різні фактори: рівень кваліфікації, різні умови й ефективність праці та кількість і якість праці. Її розміри не дають реального уявлення про життєвий рівень робітника, рівень його споживання. Точнішим показником тут є реальна заробітна плата - кількість споживання вартостей (товарів і послуг), яку робітник може придбати за свій грошовий заробіток за певного рівня цін після сплати податків. Рівень реальної заробітної плати залежить від: номінальної заробітної плати; рівня цін на предмети споживання та послуги (індекс вартості життя); податків, які сплачують робітники до бюджету держави і фондів соціального страхування.

Важливим в визначенні оплати праці є співвідношення між кількісними та якісними показниками праці, або мірою праці, і винагородою, що створює систему оплати праці. Так як є дві міри праці: кількість виготовленої продукції та час, витрачений на виконання певної роботи. В залежності від цього виділяють дві системи заробітної плати. Коли мірою праці виступає кількість виготовленої продукції, винагороду за цю працю прийнято називати відрядною системою заробітної плати і коли мірою праці є витрачений працівником час, ця система оплати називається погодинною.

Системи оплати праці, класифікують за такими основними ознаками:

- За засобом виміру кількості праці (відрядні, погодинні, акордні, система участі робітника в розподілі чистого доходу підприємства, але при умові, якщо це не суперечить установчим документам підприємства);
- По формам вираження і оцінки результату праці (колективні, індивідуальні);
- По кількості показників, що беруться до уваги при оцінці вкладу праці робітників (однофакторні, багатфакторні);
- По характеру впливу робітника на результат праці (прямі, непрямі).

Сьогодні, на встановлення величини заробітної плати впливає чотири суб'єкти: держава, профспілки, підприємці та ринок, а умови, що склалися, визначають, який з цих чинників є пріоритетним. Адже держава може активно втручатися в процес встановлення заробітної плати чи може перекласти відповідальність за це на профспілки і підприємців. В цілому в світі можна виділити три основні моделі трудових відносин: європейська, англосаксонська, китайська моделі.

Європейська (континентальна) модель характеризується високим рівнем правової захищеності робітника, жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць, галузевим, тарифним регулюванням, високим законодавчо встановленим мінімальним рівнем оплати праці і порівняно невисокою її диференціацією. Негативними сторонами використання даної моделі регулювання заробітної плати є: ріст безробіття, ускладнений доступ на ринок праці молоді і осіб з низькою кваліфікацією, ослаблення стимулюючої ролі оплати праці, зниження темпів економічного росту.

Англосаксонська модель характеризується перевагою колективно – договірною регулювання на рівні підприємств і фірм, а не галузей і регіонів, що призводить до підвищеної мобільності робочої сили, більш високої диференціації

заробітної плати при тому, що існують обмеження на застосування законодавчо встановленого показника мінімальної оплати. Перевагою моделі є – зменшення безробіття, створення нових робочих місць, більш високі темпи економічного росту. Недоліком є – існування значного прошарку «працюючих бідняків», осіб, трудовий дохід яких не забезпечує мінімального споживчого стандарту.

Китайська модель є двосекторною і сполучає жорстке регулювання трудових відносин «державно – соціалістичного» типу у державному секторі з повною відсутністю правового регулювання у приватному секторі. Вона характерна для авторитарного політичного режиму, і включає наявність працевнадлишкового населення.

В умовах, які сьогодні склалися в Україні доцільно використовувати модель, в якій вплив держави достатньо великий для того, щоб виконувати функції соціального захисту, а вплив ринку не дуже обмежений.

Принципово важливим і, як свідчить світовий досвід, дійсний метод державного регулювання заробітної плати є законодавчовстановлений розмір мінімальної заробітної плати. При обґрунтуванні, встановленні і затвердженні мінімальної заробітної плати, перш за все враховуються цілі, які переслідують при застосуванні даного важливого соціально – економічного нормативу.

Спираючись на міжнародний досвід можна виділити певні структурні елементи механізму застосування показника «мінімальна заробітна плата» в різних країнах світу. Наприклад: рівень затвердження мінімальної заробітної плати може бути: загальний, регіональний, галузевий, секторальний, на рівні підприємства. До того ж виділяють два види порядку затвердження мінімальної заробітної плати: формальний і неформальний. Важливим також є наявність чи відсутність диференційованих розмірів мінімальної заробітної плати, що затверджується на державному рівні. І звичайно способи перегляду заробітної плати.

Крім встановлення мінімального розміру заробітної плати державою використовуються і інші методи регулювання доходів і споживання населення (Таблиця 1.)[2].

Таблиця 1.

Методи регулювання доходів і споживання.

| Прямі адміністративні міри | Додаткові – економічні міри |
|--|--|
| Трансфертні платежі | Податок з продажу, акцизи, митні платежі |
| Соціальні гарантії (прожитковий мінімум, мінімальний розмір заробітної плати, мінімальний розмір допомоги) | Податкові пільги малозабезпеченим |
| Адміністративне регулювання цін | Державний контроль цін |
| Індексація і компенсація доходів | Соціальні податки, відрахування в позабюджетні фонди |
| Соціальні програми | Благодійні фонди |

Отже заробітна плата – це економічна категорія на формування якої, можуть впливати різні суб'єкти. Але не залежно від того, чий вплив є пріоритетним (державний, профспілковий, ринковий чи вплив підприємців), вона повинна відбивати існуючі соціальні, економічні та виробничі відносини, які виявляються

через функції заробітної плати. Пізнання основних функцій, дає можливість встановити вплив заробітної плати на всю соціально – економічну систему.

Різні автори наводять від двох до десяти функцій заробітної плати. Проте загалом більшість економістів вважають, основними функціями заробітної плати - відтворювальну, стимулюючу (мотивуючу), регулюючу, соціальну, деякі додають ще п'яту – функцію формування платоспроможного попиту населення.

Зауважимо, що кожна функція заробітної плати має власних персоніфікованих носіїв (носія), тобто суб'єктів (суб'єкта), які передусім зацікавлені в її реалізації. Так, у реалізації відтворювальної функції заробітної плати найбільше зацікавлені наймані працівники. До регулюючої функції заробітної плати найбільш «схильні» державні органи, що зацікавлені в повноцінному функціонуванні ринку праці. У реалізації соціальної функції заробітної плати зацікавлені переважно наймані працівники, а також держава як гарант прав і свобод трудящих та соціальної справедливості в суспільстві. У реалізації мотивуючої функції заробітної плати найбільш зацікавлений роботодавець, оскільки саме він повинен отримати певний виробничий результат від використання найманої робочої сили.

Загалом, можна стверджувати, що заробітна плата, як економічна категорія належить до найскладніших. В системі ринкових відносин вона являє собою динамічне явище, яке відображає взаємодію економічних процесів. Вона є водночас і макро-, і мікроекономічною категорією і стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва. Однак аналізу суті і оцінці впливу зарплат на ринок праці та добробут держави не приділяється належна увага, що призводить до негативних наслідків – прискороеного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці зубожіння більшості населення.

1. Климова О. В. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки.
2. Белан В.Ф. Стимулювання і мотивація праці на підприємстві.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРИНЦИПИ ИССЛЕДОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

О. Полищук

*Ровенский государственный гуманитарный университет
33000, м. Ровно, Толстого 3
E - mail: lena_pol@ukr.net*

Дана статья посвящена определению сути, функциональных частей, методов государственной регуляции заработной платы. Наводится классификация системы оплаты труда, модели трудовых отношений. Анализируются основные функции заработной платы и субъекты которые заинтересованы в их выполнении

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, трудовые отношения, государственная регуляция.

**THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF RESEARCH
OF SALARY****O. Polishchuk**

*Rivne State Humanitarian University
33000, Rivne, Tolstogo 3
E – mail: Lena_Pol@ukr.net*

This article is devoted to determining the merits, functional parts, methods of state regulation of wages. A classification system of remuneration, and models of labor relations. Analyzes the basic functions of wages and entities interested in them.

Key words: salary, wages, labor relations, state regulation.