

Література

1. *Колот А.* Мифы социальной политики, или С чего следует начать формирование новой модели // Зеркало недели. — 2010. — 23—29 янв. — Режим доступу: <http://www.zn.ua/3000/3050/68293/>
2. *Ослунд А., Пасхвер А., Либанова Э.* 2010 — время для реформ (6). Реформа социального сектора [Электронный ресурс] / Режим доступу: <http://www.bigyalta.com.ua/story/4057>
3. *Плескач В. Л., Желябовський Ю. Г.* Сучасні підходи щодо фінансового регулювання механізму реалізації регіональних цільових програм // Фінанси України. — 2009. — № 1. — 58—72.
4. Реформы от президента: все «за» и «против» [Электронный ресурс] / Сегодня. — 2010. — Режим доступу: <http://www.segodnya.ua/news/14142100.html>
5. *Соколик М., Півень М.* Сценарії та наслідки підвищення мінімальних соціальних стандартів у 2007—2009 рр. в Україні / Україна: аспекти праці. — 2008. — № 1. — С. 21—28.

Стаття надійшла до редакції 22.06.2010 р.

УДК 331.2

С. М. Коцелко, викладач,
Тернопільський національний
економічний університет

ВПЛИВ МАКРОЕКОНОМІЧНИХ ЧИННИКІВ НА МЕХАНІЗМ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ПРОМИСЛОВІСТІ

АННОТАЦИЯ. Досліджено вплив чинників на заробітну плату найманих працівників та оплату праці в цілому.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: податкова політика держави, прожитковий мінімум, мінімальна заробітна плата, оплата праці.

АННОТАЦИЯ. Исследовано влияние факторов на заработную плату наемных работников и оплату труда в целом.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: налоговая политика государства, прожиточный минимум, минимальная заработная плата, оплата труда.

ANNJTATION. Investigational influence of factors on the ettlings of the hired workers and payment of labour on the whole.

KEYWORDS: tax policy of the state, living wage, minimum wage, payment of labour.

Вступ. Оплата праці є важливою складовою в економічній діяльності підприємства і доходів найманих працівників. Проте, на форми і системи оплати праці впливають макроекономічні чинники, які не залежать від підприємства, а саме: мінімальна заробітна плата, прожитковий рівень, податкова політика, діяльність профспілок.

Актуальність теми полягає в дослідженні макроекономічних чинників, які впливають на розмір заробітної плати працівника.

Метою роботи є дослідження чинників та їх впливи на оплату праці найманих працівників.

Зв'язок з останніми дослідженнями і публікаціями. Сферу оплати праці і вплив на неї різних чинників упродовж багатьох років досліджують багато науковців, таких як: А. В. Базилюк, Д. П. Богиня, А. М. Колот, А. В. Калина, В. Д. Лагутін, Н. А. Волгін, А. Л. Жуков, А. С. Овсянніков та ін.

Постановка завдання. Серед усіх чинників, що впливають на оплату праці, нашим завданням є визначити основні макроекономічні чинники та їх впливи на використання форм і систем оплати праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним з основних макроекономічних чинників є мінімальна заробітна плата. Вона встановлюється аби роботодавець не оцінював працю робітника нижче прожиткового мінімуму, а тому її розмір є важливим особливо для найманих працівників. Сьогодні в Україні мінімальна заробітна плата є нижчою за прожитковий мінімум, а роботодавець, дотримуючись законів, виплачує її не високий розмір. Таким чином держава прямо впливає на оплату праці на підприємстві.

Встановлення мінімальної заробітної плати має соціально-економічне значення, оскільки впливає на вирівнювання умов конкуренції суб'єктів господарювання, на створення оптимальної структури і диференціацію заробітної плати, на рівень бідності, на стимулювання підвищення рівня життя населення [1, с. 10]

Сучасна мінімальна заробітна плата не виконує своїх функцій, насамперед відтворювальної і стимулюючої, що є вкрай важливо для найманих працівників. Проте, основною проблемою для неї є невиконання її соціальної функції, яка повинна підтримуватися і гарантуватися державою.

Запровадження мінімальної заробітної плати здійснюється з метою: регулювання економічної та соціальної політики; недопущення зниження реальної заробітної плати в умовах інфляції і конкуренції підприємств; захисту населення від бідності; можливості працівникам забезпечити свої сім'ї найнеобхіднішим; підви-

щення загального рівня оплати праці, залежно від потреб кожної людини. Тому, основним важливим значенням мінімальної заробітної плати є те, що вона виступає в першу чергу соціальним регулятором і є основою всієї системи оплати праці. Під її впливом формується мінімальна тарифна ставка працівника (оклад). Таку функцію економіст А. М. Колот називає зарплатоутворюючою, але основною він вважає — мотивуючу, пояснюючи це тим, що вона гарантує задоволення основних життєвих потреб людини. На його думку, таке твердження впливає з рекомендації Міжнародної організації праці № 135, яка вказує, що «основною метою встановлення мінімальної заробітної плати має бути надання особам, працюючим за наймом, необхідного соціального захисту відносно мінімально припустимих рівнів заробітної плати» [2, с. 15].

Тому, реформування у сфері оплати праці, особливо щодо мінімальної заробітної плати, дасть можливість забезпечити соціальні стандарти працівникам, а також встановлюватимуться мінімальні економічні вимоги до рівня ефективності господарювання на підприємствах. Через мізерну величину мінімальна заробітна плата перестала бути економічною категорією і виконувати свою соціальну роль. До 1998 року вона становила 15 грн, з кожним роком її величина зростає, проте поки що є нижчою за прожитковий мінімум. За останні три роки мінімальна заробітна плата дещо підвищилася, а в 2010 р. — планується прирівняти її до прожиткового мінімуму (табл. 1).

Таблиця 1

**МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА
І ПРОЖИТКОВИЙ МІНІМУМ [46, 32], грн**

Показники	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.
Мінімальна заробітна плата	400—460	515—605	605—650	869—922
Прожитковий мінімум	525—568	633—669	669—744	869—922

Як свідчать дані в табл. 1, лише з 2010 року мінімальна заробітна плата досягне прожиткового мінімуму.

Сучасний підхід до визначення мінімальної заробітної плати не є достатньо вигідний для найманого працівника, оскільки [4, с. 8]:

— розмір мінімальної заробітної плати прирівняють до прожиткового мінімуму лише в 2010 році. Крім цього, необхідно враховувати рівень інфляції, який в Україні є найвищий (за 2010 р. — 13 %), а мінімальна зарплата — найнижчою. Навіть невелике підвищення мінімальної заробітної плати є не достатнім, оскільки

ки при стягненні від неї різних відрахувань, працівник отримує реально платню нижчу за прожитковий мінімум;

— відсутній зв'язок між станом економіки країни і розміром мінімальної заробітної плати. Оскільки, при різних економічних ситуаціях (підвищення чи кризовий стан) працівники в Україні отримують і отримували низьку заробітну плату, яка за нашим законодавством є прирівняна до мінімальної.

Важливим чинником у процесі реформування оплати праці є обсяг прожиткового мінімуму, який визначається нормативним методом у розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо для тих, хто відноситься до основних соціальних і демографічних груп населення [6, с. 3]

Оскільки прожитковий мінімум включає стандартний споживчий набір продуктів, товарів та послуг визначений у поточних цінах, для споживання людиною, але який не в змоззі придбати працівник через низький рівень оплати праці. Також потрібно підкреслити, що набір продуктів, товарів та послуг не переглядався вже десять років, а повинен — кожних п'ять років.

Також, чинником макроекономічного впливу на сучасні системи оплати праці є податкова політика, а також різні нарахування на зарплату (які стягуються з підприємства) та з зарплати (які стягуються з нарахованої зарплати найманого). Деякі суми цих внесків залежать від мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму (їх розмір становить від 0,6 до 36,7 %, що є високим для сучасної заниженої заробітної плати) [5, с. 32].

Також, не вигідно роботодавцю виплачувати високу заробітну плату, оскільки крім самої заробітної плати для працівника, він виплачує досить високі відсотки на заробітну плату.

Основою впливу податкової системи на заробітну плату є податок на прибуток підприємства, який є достатньо високий, і який непрямо, але впливає на встановлення заробітної плати працівнику роботодавцем. Тому, ми вважаємо, що деякі види стягнень державі потрібно компенсувати в кінці року підприємству, наприклад, фонд від нещасних випадків. Якщо на підприємствах не було нещасних випадків, то варто суми стягнень повернути підприємству, оскільки це впливає на прибутки, які часто є невисокі.

Також заробітна плата працівників залежить від валового внутрішнього продукту, оскільки оплата праці входить у його структуру. Він є основним соціально-економічним показником розвитку в Україні. Заробітна плата займає перше місце у структурі доходів населення (становить 42,3 % від загального обсягу валового внутрішнього продукту) [4].

Важливим чинником впливу на оплату праці, на формування і виплату заробітної плати на підприємствах є діяльність профспілок. Хоча вони не прямо впливають на розмір заробітної плати на підприємствах, проте зобов'язані відстоювати регулярність її виплати, особливо мінімальної заробітної плати; якісні умови праці, якщо умови праці є важкими, то працівник має отримувати доплати.

В Україні профспілки створені давно, проте існують лише формально, оскільки повністю своєї функції, щодо захисту працівників, вони не виконували ніколи. Найбільше на що вони звертають увагу — це дотримання умов праці і отримання відпусток, і лише на державних підприємствах. Проте, дуже часто навіть умови праці можуть бути не відповідними, але заради збереження робочого місця й отримання заробітної плати, працівники згодні профспілкам на те, коли за різних умов праці, працівники можуть отримувати однакову заробітну плату. Інколи буває таке, що працівники однієї кваліфікації на одному підприємстві, отримують різну заробітну плату залежно від результатів діяльності підприємства. Таким чином, не виконується принцип рівності оплати за однакову роботу працівника. Все це приводить до нерівності оплати працівників однієї професії. Така ситуація фактично вказує на бездіяльність профспілок, працівники бояться висувати і відстоювати свої права, через можливість втратити робоче місце. З другого боку вони є не обізнаними щодо своїх прав, та можливості їх відстоювання. В таких умовах потрібно обов'язково запроваджувати зарубіжний досвід діяльності профспілок щодо впливу на оплату праці, приймати закони, які будуть допомагати розвитку профспілок, а саме:

- забезпечуватимуть права працівника щодо відстоювання своїх інтересів і не допущення їх звільнення;

- створюватимуть умови, щоби працівник знав не тільки обов'язки, а й чітко свої права;

- щодо оплати праці, то профспілки повинні відслідкувати чи достатня і чи вчасно заробітна плата виплачується працівнику за його роботу; чи дотримується роботодавець диференційованої виплати за умови праці і кваліфікації працівника.

Отже, сьогодні необхідні закони, які б могли впливати на оплату праці працівників, не тільки для забезпечення гарантованої мінімальної заробітної плати, а для регулювання заробітної плати залежно від професії, кваліфікації, виконаних робіт, яке б забезпечувало однакову заробітну плату в галузі щодо однакової

професії. Це повинно бути основним завданням у діяльності профспілок.

Висновки. Провідний вплив на форми і системи оплати праці, та на саму заробітну плату на підприємствах усіх форм власності без винятку, мають макроекономічні чинники, а тому держава повинна удосконалити важелі впливу на оплату праці таким чином:

1. Мінімальну заробітну плату необхідно підвищити не тільки до рівня, а й вище прожиткового мінімуму, оскільки реальну плату працівники отримують нижчу за прожитковий мінімум. Оскільки держава здійснює високі відсотки відрахувань з заробітної плати, особливо при сучасних низьких заробітних платах, тому потрібно:

— знизити ставку податку з доходів фізичних осіб;

— знизити внески із заробітної плати, оскільки підприємці і так виплачують низьку заробітну плату, особливо приватні — мінімальну заробітну плату. Проте, збільшити видатки на різні соціальні допомоги і пільги малозабезпеченим сім'ям.

2. Підвищити частку оплати праці у валовому внутрішньому продукті.

3. У виробництві знизити податкові ставки щодо підприємства і фонду оплати праці.

4. Створити систему, яка регулюватиме обсяги заробітної плати через результати праці працівника, його професіоналізму і кваліфікації.

5. Переглянути і запровадити нові закони щодо діяльності профспілок. Розширити їхні повноваження, створити умови для здійснення ними контролюючих функцій, особливо щодо оплати праці.

Література

1. *Киселев И. Я.* Зарубежное трудовое право. — М. : Изд. Группа НОРМ — ИНФРА, 1998. — С. 106.

2. *Колот А.* Мінімальна заробітна плата в Україні: функції та проблеми її визначення / Україна: аспекти праці. — 1997. — № 1. — С. 18—20.

3. *Куліков Г. Т.* Вплив щаробітної плати на зайнятість населення / Україна: аспекти праці. — 1999. — № 2. — С. 16—18.

4. <http://www.stat.gov.ua>

5. <http://www.visnuk.com.ua>

6. <http://www.zakon.rada.gov.ua>

Стаття надійшла до редакції 17.06.2010 р.