

ЗАРОБІТНА ПЛАТА В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

Корнілов О. О., викладач

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

У статті аналізуються сутність заробітної плати, її функції, вплив стану ринку праці на розмір заробітної плати, можливі шляхи підвищення заробітної плати в Україні. Підкреслено місце заробітної плати в системі соціального захисту населення.

Ключові слова: заробітна плата, винагорода за працю, соціальний пакет, компенсаційний пакет, соціальний захист, соціальні гарантії, соціально-економічна категорія, розподільчі відносини.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В сучасних умовах особливої актуальності набуває соціальний захист населення. Щодо працівників, то він має здійснюватись через механізм регулювання заробітної плати, що ґрунтується на концепції гідної праці, новітніх теоретико-методологічних розробках і методах, та враховуватиме перспективи соціально-економічного розвитку суспільства в умовах ринкової трансформації. Так як заробітна плата відображає відносини між найманим працівником і роботодавцем щодо розподілу новоствореної вартості, то для працівника вона є основним джерелом доходу і займає чільне місце в системі соціального захисту населення, а для роботодавця – це елемент витрат на виробництво, що впливає на доходи підприємства і прибутки підприємців. На систему оплати праці держава впливає шляхом встановлення розміру мінімальної зарплати, прожиткового мінімуму, інших соціальних гарантій, оподаткування доходів працівників.

Досвід ринкової трансформації останніх двох десятиріч в Україні та інших країнах СНД обумовлює необхідність формування якісно нової структури розподільчих відносин, в якій все більшу роль буде грати матеріальне стимулювання і оплата праці. Як підкреслює А. Колот, «у теорії і практиці розподільчих відносин чи не найбільш вживаним поняттям було і залишається «заробітна плата». Категорія «заробітна плата» є водночас і надзвичайно важливою з огляду на її місце у забезпеченні функціонування суспільного виробництва та потреб працюючих, і надзвичайно складною з точки зору механізму формування» [1, с. 5].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням питань, пов'язаних з матеріальною мотивацією, організацією та регулюванням заробітної плати, займалось чимало вітчизняних науковців: Д. Богиня, І. Бондар, В. Герасимчук, О. Грішнова, В. Данюк, Г. Задорожний, М. Кім, Т. Кір'ян, А. Колот, Е. Лібанова, В. Новіков, В. Оніщенко, Н. Петюх, С. Тумакова, С. Тютюнникова, Л. Шевченко, С. Цимбалюк та ін. Учені країн СНД також досліджували і досліджують ці проблеми: Л. Абалкін, Н. Волгін, Р. Капелюшников, Р. Колосова, В. Куліков, С. Лебедева, Н. Рімашевська, Л. Смірних, Р. Яковлев та ін. Разом з тим, як вважає С. Цимбалюк, є проблеми, які ще потребують подальших досліджень. Серед них треба виділити питання, пов'язані із забезпеченням об'єктивної диференціації заробітної плати; розробленням оптимальних співвідношень в оплаті праці працівників різних професійних і кваліфікаційних груп, які б ураховували специфіку діяльності підприємств; оптимізацією структури заробітної плати з метою посилення зацікавленості працівників в результатах праці тощо [2, с.16].

Виходячи з вище сказаного, заробітна плата, рівень оплати праці в різних галузях економіки, шляхи підвищення заробітної плати, її місце в системі соціального захисту населення залишаються актуальними в умовах ринкової трансформації і потребують подальшого вивчення. Проблема заробітної плати в системі соціального захисту населення була, є і буде актуальною поки існують соціально-економічні ризики в сучасних умовах, від яких треба захищати населення, і поки не буде побудована ринкова економіка в Україні та інших країнах СНД.

Тому **метою** статті є виявлення сутності заробітної плати та її ролі в системі соціального захисту населення.

Виклад основного матеріалу. Говорячи про соціальний захист населення, треба зазначити, що основними резервами зростання соціально-економічної захищеності населення є: захищеність доходу; гарантії зайнятості; забезпечення умов праці, які сприяють формуванню середнього класу; захищеність професійних вмінь.

Після приєднання України до Європейської соціальної хартії у 2006 р. вирішення проблем соціального захисту населення стало важливим завданням держави. Як вважає Ю. Куліков, «суспільство усвідомлює, що соціальна політика країни не може бути ефективною, якщо вона спрямована тільки на соціальний захист вразливих верств непрацюючого населення, які потребують постійної допомоги з боку держави» [3, с. 25]. І для захисту цих верств населення (пенсіонерів, інвалідів) економічна основа створюється активним населенням, до якого відносяться громадяни, які зайняті економічною діяльністю, що приносить їм дохід у вигляді заробітної плати. Це – наймані працівники, самозайняті та безробітні, які забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці.

Як підкреслюють В. Вітвіцький та З. Метельська, «заробітна плата посідає особливе місце в механізмі господарювання та є однією з найвагоміших соціально-економічних категорій, що визначає рівень і якість суспільного розвитку» [4, с. 13]. Заробітна плата – це основна складова трудового доходу найманого працівника, який він одержує в результаті реалізації здатності до праці. Для власника засобів виробництва заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, що включаються до операційних витрат, і головний фактор забезпечення матеріальної заінтересованості працівників у досягненні високих результатів праці. А. Колот вважає, що «заробітну плату правомірно розглядати і як форму економічної реалізації права власності на ресурс праці або як форму доходу від людського капіталу, носієм якого є найманий працівник» [1, с. 16].

Так як головним і вирішальним елементом трудового потенціалу є людина з її здібностями, потребами, рівнем освіти, кваліфікації і досвіду, то оплата праці є головним джерелом, за рахунок якого робітник задовольняє свої потреби. Коли загострюється проблема задоволення матеріальних потреб, а перехід до ринкових відносин потребує більш високої кваліфікації, питання про рівень заробітної плати, своєчасність її виплати в умовах ринкової трансформації виносяться на перший план. Рівень оплати праці повинен бути достатнім для відтворення не просто робочої сили як фактора виробництва, але й для розвитку здібностей людини. Але замість того, щоб оплачувати працю за її вартість, посилюється розрив між ціною праці і її вартістю, що негативно впливає на якість робочої сили і на соціальний захист населення.

В ринковій економіці заробітна плата виконує низку важливих функцій: відтворювальна, стимулююча, регулююча, соціальна, оптимізаційна, «фондоутворююча». Л. Шевченко вважає, що «в сучасних умовах зарплата виконує далеко не всі з названих функцій, породжуючи численні соціальні ризики найманої праці. Найчастіше вони виявляються в низькій вартості робочої сили, необґрунтованій диференціації заробітної плати, несвоєчасній її виплаті, дискримінації та тінізації оплати праці» [5, с.97].

Низький рівень оплати праці руйнує процес економічного зростання і добробуту населення, знижує якість робочої сили, звужує внутрішній ринок, обумовлює примітивізацію потреб, руйнує трудовий потенціал, сприяє розвитку тіньових процесів і відтоку кваліфікованих талановитих працівників за кордон. Погано мотивована оплата праці не може сприяти зростанню продуктивності та ефективності праці, обмежує розвиток інтелектуальної праці, веде до деградації національної економіки, падіння інвестиційної активності.

Так як оплата праці являє собою складне економічне явище, відображає взаємодію багатьох економічних процесів, є важливішим елементом суспільного відтворення та розвитку системи ринкових відносин, то вона є не тільки об'єктом реформування, але й інструментом ринкових перетворень, уміло використовуючи які можливо побудувати високоефективну соціально орієнтовану ринкову економіку. Оплата праці – категорія не тільки економічна, але й моральна, яка покликана забезпечити людині гідний рівень життя.

Основною частиною трудової винагороди є заробітна плата, яка має матеріальну (грошову або натуральну) форму, основну й додаткову складові, тому є більш-менш сталою. Як підкреслює Л. Шевченко, «у структурі заробітної плати ми виділяємо оплату за результатами праці і соціальні виплати, не пов'язані з результатами праці, але такі, що сприяють ефективній праці (медичне обслуговування, медичне страхування, оплата навчання за рахунок фірми тощо). Розмір заробітної плати встановлюється на внутрішньофірмовому ринку праці завдяки домовленостям між найманим працівником і роботодавцем, але з урахуванням ринкової ціни праці» [6, с. 4]. Цієї ж думки дотримується і А. Колот: «дедалі більш виваженим стає поняття «трудові доходи найманих працівників». Його використання разом із поняттям «заробітна плата» пов'язано з тим, що виплати, які здійснює роботодавець найманим працівникам, виступають як у формі плати за роботу (заробітку, жалування), так і у форматі так званого соціального пакета» [7, с. 11].

На розмір заробітної плати, а також компенсаційного пакету впливає стан ринку праці (попит і пропозиція на робочу силу). Чим кваліфікованішим є фахівець, тим вищий розмір заробітної плати і конкурентоспроможніший компенсаційний пакет йому запропонує роботодавець для залучення і утримання такого працівника. На розмір посадового окладу і тарифної ставки впливають також складність праці, відповідальність працівника. Чим вищий рівень складності праці, тим вищою є кваліфікаційна група, розряд, до яких відноситься посада, робоче місце і відповідно більшими є розміри посадового окладу, тарифної ставки, передбачені для даної кваліфікаційної групи, розряду.

Саме диференціація заробітної плати працівників залежно від складності праці має стимулювати їх до підвищення кваліфікації і тим самим задовольняти потреби роботодавця у працівниках високої кваліфікації для виконання складної роботи, що характеризує постіндустріальну, інноваційну економіку. На рівень заробітної плати впливають також індивідуальні характеристики працівників: знання, навички, особисті якості (дисципліна, ініціативність, сумлінність), мотивація до праці та ін.

Деякі науковці вважають, що сучасний ринок праці України характеризує «деградована система робочих місць, ганебно низька оплата праці, масштабна тіньова зайнятість» [8, с. 19]. А у монографії «Український ринок праці: особливості розвитку та ефективності функціонування» [9] автори, досліджуючи питання оплати праці, виходять із пріоритетності забезпечення гідної заробітної плати, а не ганебно низької, й доводять, що оплата праці може виступати і як наслідок, і як фактор ефективності. У монографії «Сучасна економіка праці» цілий розділ «Заробітна плата» присвячений системі оплати праці, тарифній системі як елементу організації заробітної плати, особливостям організації оплати праці різних груп робітників підприємства, економічному змісту і напрямкам реформування заробітної плати [10, с. 272-442].

Якщо говорити про гідну оплату праці, то треба зазначити, що підвищення заробітної плати у певній пропорції до зростання продуктивності праці не може вважатися причиною збільшення цін, оскільки воно дає збільшення випуску продукції, відбиває підвищення якості робочої сили і трудової віддачі. При заданих цінах і обсягах продукції підвищення продуктивності праці надає можливість підвищити заробітну плату, зокрема, за рахунок вивільнення робітників. При цьому до кола задач органів керівництва різних рівнів входить організація перепідготовки, перепрофілювання робітників, розробка програм працевлаштування тих, хто звільняється, або компенсація підвищення продуктивності праці скороченням робочого часу. Так, на думку А. Колота, підвищення заробітної плати означає розвиток людини як споживача і зацікавленість її в результатах праці як виробника. Для працівників додаткові доходи забезпечують можливість задовольняти різні потреби, створюють умови повноцінного життя і цим стимулюють продуктивну працю на даному підприємстві. Для роботодавця підвищення зарплати зменшує плинність кадрів, зміцнює трудовий колектив, скорочує витрати на пошук і підготовку працівників, дає можливість залучити до фірми найбільш кваліфіковану робочу силу [11, с. 9-10].

Зростання рівня оплати праці без скорочення працівників відбувається за рахунок збільшення обсягів виробництва і частки ринку, що обумовлює прагнення до розширення ринку

збуту. У цьому випадку питання оплати праці виходять за межі фірми на галузевий, національний і міжнародний ринки. Тут проблемою є залежність прибутків підприємств від критеріїв формування фондів оплати праці, що визначають і заробітну плату робітників. Так, приватне підприємство, що випускає продукцію, за яку споживач розраховується на ринку, має одні критерії, у той самий час як для приватного підприємства, що одержало державне замовлення, критерії дещо інші. Оплата праці в бюджетних організаціях має свої особливості, не кажучи вже про систему державного керівництва. Такий стан обумовлює залежність оплати праці, в більш значній мірі, від місця людини в системі поділу праці, ніж від сумлінності та продуктивності праці.

Таким чином, зростання заробітної плати під впливом ринкових сил можливе в разі збільшення попиту на представників того чи іншого виду праці (професії), або при скороченні його пропозиції. Ініціаторами підвищення зарплати є професійні спілки, що відстоюють економічні інтереси найманих працівників; власники підприємств (роботодавці), які виходять із своїх приватних інтересів; держава, встановлюючи рівень мінімальної заробітної плати, обов'язковий для підприємців усіх форм власності, та регулюючи оплату праці зайнятих у бюджетній сфері [12, с. 83].

Щодо мінімальної заробітної плати, то необхідно підкреслити, що вона є складовою механізму оплати праці, особливо у соціальній державі, становлення якої хоча і дуже повільно, але триває в Україні. Як вважає В. Звонар, «функціонування цієї соціальної гарантії в нашій державі з початку трансформаційних реформ залишається доволі суперечливим, має низьку ефективність і зумовлює знецінення мінімальної зарплати як суспільного інституту» [13, с.21].

Говорячи про соціальну базу ринкової трансформації, необхідність її поширення, соціальні реформи, стратегічні завдання цих реформ і соціальний захист населення, як українські, так і російські науковці підкреслюють важливість проведення ефективної політики соціального захисту в умовах ринкової трансформації. С. Тютюнникова зазначає: «Нова модель реформування якісно відрізняється від попередньої. Вона має бути адекватною як світовим тенденціям, так і історико-культурним традиціям суспільства. У цій моделі соціальна складова виступає як мета і як фактор економічних перетворень» [14, с.105]. Цієї думки дотримується і Н. Римашевська: «Через трохи більше часу, ніж десятиріччя з початку економічних трансформацій у Росії, черга дійшла і до перетворень у соціальній сфері» [15, с. 30]. А. Рябов також акцентує, що «не є жодним секретом те, що в сучасній Росії через різні причини історичного та соціокультурного характеру існують серйозні труднощі для здійснення ринкових реформ, у першу чергу соціальних» [16, с. 59]. Автор даної публікації також у своїх статтях неодноразово звертався до проблеми соціального захисту населення та оплати праці [17].

Таким чином, побудова соціально орієнтованої ринкової економіки реалізується у важких умовах світової фінансово-економічної кризи і зараз через звуження сфери втручання держави в систему регулювання механізму оплати праці неможливе виконання деяких положень концепції подальшого регулювання оплати праці в Україні. Як підкреслює К. Бондарчук, «це стосується: низького рівня заробітної плати, необґрунтовано високої диференціації в оплаті праці за галузями, посадами, професіями; відсутності нормування праці; існування заборгованості з виплати заробітної плати; виплати заробітної плати працівникам «у конвертах»; недосконалості механізмів формування фондів оплати праці підприємств тощо» [18, с.3].

Все це не сприяє, а навпаки заважає заробітній платі виконувати соціальні функції в системі захисту населення. Тому необхідно запровадження мінімальних державних та галузевих гарантій з праці, виконання норми Закону України «Про оплату праці», яка передбачає, що оплата праці працівників підприємств здійснюється в першу чергу. А всі інші платежі підприємством здійснюються після виплати заробітної плати. Також слід законодавчо посилити відповідальність керівників підприємств за виконання норм чинного законодавства та галузевих гарантій щодо нарахування заробітної плати та своєчасної її виплати.

Висновки та пропозиції.

1. Підвищення заробітної плати до рівня, здатного забезпечити розширене відтворення робочої сили, що посилить мотивацію населення до продуктивної зайнятості та підвищення

професійного рівня, дозволить залучити у виробництво нових робітників, знизити зовнішню міграцію, підвищить добробут населення.

2. Існує двосторонній зв'язок між заробітною платою і продуктивністю праці: по-перше, заробітна плата повинна підвищуватись зі зростанням продуктивності праці; по-друге, темп зростання продуктивності має перевищувати темп зростання заробітної плати.
3. Основною функцією мінімальної заробітної плати має бути соціальна, і треба докласти максимум зусиль, щоб стандарт МЗП був ефективним засобом соціального захисту працюючих.
4. Підвищення середньої заробітної плати та посилення державних гарантій щодо її розмірів сприяє пом'якшенню проблеми бідності серед економічно активного населення, і передусім його низькооплачуваних категорій, що позитивно вплине на відтворення робочої сили, усуне економічні передумови зростання злочинності, дозволить повніше фінансувати соціальні програми.
5. Розроблюючи політику оплати праці, підприємства повинні враховувати об'єктивні чинники розміру і структури заробітної плати працівників: кон'юнктуру ринку праці, складність, відповідальність, умови праці, важливість посади, рівень кваліфікації, індивідуальну характеристику працівника, результати праці тощо.
6. Оскільки чіткої межі між природою та функціональним призначенням виплат у складі заробітної плати та соціального пакета не існує, то у зарубіжну і вітчизняну практику введено поняття «компенсаційний пакет», усі складові якого мають також забезпечувати оптимізацію відносин між робітником і роботодавцем. А. Колот вважає, що «методологічні аспекти компенсаційної моделі трудових доходів у вітчизняній літературі досліджені вкрай недостатньо» [7, с.12], що і буде полем діяльності для науковців в подальшому.

7.

Література:

1. Колот А.М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин / А.М. Колот // Економічна теорія. – К., 2008. – №4. – С.3-18.
2. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – К. – 2009. – №4. – С.16-22.
3. Куліков Ю. Методологічний підхід до формування механізму захисту економічно активного населення / Ю. Куліков // Україна: аспекти праці. К., 2009. – №7. – С.25-31.
4. Вітвіцький В., Метельська З. Стан, проблеми та можливі шляхи підвищення рівня оплати праці в сільському господарстві / В. Вітвіцький, З. Метельська // Україна: аспекти праці. – К., 2007. – №7. – С.13-20.
5. Шевченко Л. С. Соціальні ризики та соціальна безпека праці: [монографія] / Л. С. Шевченко. – Х. : Право, 2009. – 280 с.
6. Шевченко Л. Право власності на робочу силу як інструмент аналізу ринку праці / Л. Шевченко // Україна: аспекти праці. К., 2007. – №7. – С.3-8.
7. Колот А. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А. Колот// Україна: аспекти праці. – К., 2008. – №8. – С. 3-12.
8. Маршавін, Ю. Генеза ринку праці України / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. – К., 2010. – №2. – С.14-19.
9. Петрова І. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / І. Петрова, В. Близнюк, Г. Куліков та ін. // за ред. І. Петрової; НАН України: Ін-т економ. та прогноз. – К., 2009. – 368 с.
10. Современная экономика труда: монография / Руководитель авторского коллектива и научный редактор В.В. Куликов. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. – 660 с.
11. Колот А. Теоретичні і прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності / А. Колот // Україна: аспекти праці. – К. – 2000. – №8. – С.8-14.
12. Шевченко Л.С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз. Монографія. Л.С. Шевченко. – Х.: Видавець ФО-П Вапрянчук Н. М., 2007. – 336 с.
13. Звонар В. Теорія та практика ефективного регулювання мінімальної заробітної плати в Україні / В. Звонар // Україна: аспекти праці. К. – 2010. – №3. – С.21-26.

14. Тютюнникова С.В. Социальная база рыночной трансформации и необходимость ее расширения / С.В. Тютюнникова // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. – 2000. – №482. – С. 105-109.
15. Римашевская Н.М. Социальные реформы и стратегические задачи / Н.М. Римашевская // Свободная мысль – XXI. – М., 2004. – №11. – С. 30-43.
16. Рябов А.В. О политических ограничителях социальных реформ / А.В. Рябов // Свободная мысль – XXI. – М., 2005. – №3. – С. 59-66.
17. Корнілов О.О. Державна політика сприяння ефективній зайнятості та соціального захисту населення в умовах трансформаційної економіки. /О.О. Корнілов // Ринкова трансформація економіки. Збірник наукових праць. Вип. 10 – Х.: ХІБМ, 2007. - с. 188-199.
18. Лазаренко В.Е., Корнилов А.А. Особенности развития рынка рабочей силы и оплаты наемного труда в транзитивной экономике / В.Е. Лазаренко, А.А. Корнилов // БИЗНЕС-ИНФОРМ. – Х., 2008. №7. с. 33-39.
19. Корнілов О.О. Безробіття та соціальний захист населення в умовах трансформаційної економіки / О.О. Корнілов // Економіка розвитку. Х., 2008. - №2 (46). - С. 79-82.
20. Корнілов О.О. Вартість і ціна робочої сили в умовах економічної трансформації / О.О. Корнілов // Економіка розвитку. – Х., 2009. – №1 (49) . – С. 30-34.
21. Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально-економічного захисту найманих працівників / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – К., 2010. – №1. – С. 3-9.

Аннотация

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Корнилов А.А., преподаватель

Харьковский национальный университет имени В.Н. Каразина

В статье анализируются сущность заработной платы, ее функции, влияние состояния рынка труда на размер заработной платы, возможные пути повышения заработной платы в Украине. Подчеркнуто место заработной платы в системе социальной защиты населения.

Ключевые слова: заработная плата, вознаграждение за труд, социальный пакет, компенсационный пакет, социальная защита, социальные гарантии, социально-экономическая категория, распределительные отношения.

Summary

SALARY IN THE SYSTEM OF SOCIAL PROTECTION

Kornilov A.A., teacher

V.N. Karasin Kharkiv National University

In the article analyzes the nature of salary, functions and effects of labor market wages, possible ways of raising wages in Ukraine. Emphasized the place of wages in the system of social protection.

Key words: wages, remuneration, benefits package, compensation package, social protection, social security, socio-economic category, distribution relationships.

Надійшла до редакції 24.06.2010 р.

Науковий керівник Лазаренко В.Є., д.е.н., професор

© Корнілов О.О., 2010 р.