

Студент 3 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **РОЛЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

*Анотація. Визначена роль оплати праці в сучасних умовах господарювання, розглянуто її сутність, а також проведено порівняльну характеристику мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму за два роки. Розглянуто податкову соціальну пільгу та порядок її отримання.*

*Аннотация. Определена роль оплаты труда в современных условиях хозяйствования, рассмотрена ее сущность, а также проведена сравнительная характеристика минимальной заработной платы и прожиточного минимума за два года. Рассмотрено налоговую социальную льготу и порядок ее получения.*

*Annotation. The role of wages in the current economic conditions is defined, its essence is considered and comparative characteristic the minimum wage and the living wage for two years are given. Tax social privilege and order of its gaining are considered.*

*Ключові слова: заробітна плата, ефективність виробництва, прожитковий мінімум, податкова соціальна пільга, рівень заробітної плати.*

Перехід до ринкової економіки вимагає від підприємств підвищення ефективності виробництва, конкурентоспроможності продукції і послуг на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу, ефективних форм господарювання і керування виробництвом.

Сьогодні відповідно до змін в економічному і соціальному розвитку країни істотно змінюється і політика в області оплати праці, соціальної підтримки і захисту працівників. Багато функцій держави з реалізації цієї політики передані безпосередньо господарюючим суб'єктам, що самостійно встановлюють форми, системи і розміри оплати праці, матеріального стимулювання її результатів. Поняття "заробітна плата" наповнилося новим змістом і охоплює всі види заробітків, премій, надбавок, соціальних пільг, нарахованих у грошовій і натуральній формах незалежно від джерел фінансування.

Ціль даної роботи полягає у визначенні ролі оплати праці в сучасних умовах господарювання.

Питання, пов'язані із заробітною платою, розглядали багато відомих учених, а саме: В. Петті, Д. Рікардо, А. Сміт, П. Самуельсон, Т. Веблен, Й. Шумпетер, М. Туган-Барановський та ін.

Проблеми оплати праці в сучасних умовах господарювання стають усе більш гострими й актуальними ще й зв'язку з тим, що для дуже значної кількості підприємств регулярність і розмір виплат визначають не тільки перспективи розвитку самих організацій, але і забезпечують фактичне "виживання" їхнього персоналу [1].

Економічне зростання в Україні направлене на створення інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки. Але сучасний стан оплати праці, незавершеність її реформування створює значні проблеми на шляху такого руху. Низький рівень оплати праці руйнує двоєдність процесу розвитку – 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 енергійних молодих людей за кордон [2].

В умовах ринкової економіки заробітна плата – це плата за працю, а її величина – це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту і пропозиції [3]. Залежність заробітної плати від виконаного обсягу роботи створює умови для підвищення продуктивності праці, матеріально зацікавлює працівників у результатах як індивідуальної, так і загальної праці.

У Законі України "Про оплату праці" терміном "заробітна плата" позначається винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [4].

Сутність заробітної плати варто розглядати ще і в соціально-правовому (нормативному) і економічному аспектах. У соціально-правовому аспекті сутність заробітної плати характеризується тією роллю, що вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини і, насамперед, її правом на працю. Економічна сутність заробітної плати в різних літературних джерелах трактується по-різному. Заробітна плата подається як перетворена форма ціни робочої сили, як частина національного доходу, що виділяється державою і як ціна робочої сили [3].

У країнах з ринковою економікою більшість економістів розглядає заробітну плату як ціну, що виплачується за застосування праці. Відповідно трактується поняття "праця". У широкому розумінні праця – це застосування фізичних і розумових здібностей людей у виробництві товарів і послуг [3].

Розміри мінімальної заробітної плати встановлюються законом "Про Державний бюджет". Статтею 8 Закону України "Про Державний бюджет на 2013 рік" встановлено мінімальну оплату праці: у місячному розмірі: з 01.01.2013 р. по 30.11.2013 р. – 1 147 грн, з 01.12.2013 р. – 1 218 грн,

Для наочного порівняння наведено нижче розміри мінімальної зарплати в 2012 році, встановлені статтею 13 Закону України "Про Державний бюджет на 2012 рік" у розмірі за місяць (рис. 1).



Рис. 1. Розмір заробітної плати в 2012 р. у розмірі за місяць

Також наведено розміри заробітної плати в погодинному розмірі (рис. 2).



Рис. 2. Розмір заробітної плати в 2012 р. в погодинному розмірі

Як бачимо, збільшення мінімуму є незначним у той час, як інфляція складала 99,8 %.

Наступною важливою величиною є розмір прожиткового мінімуму в Україні. Ця величина впливає на розмір єдиного соціального внеску, який сплачується як підприємствами, так і зареєстрованим СПД підприємцям. З точки зору оподаткування СПД, розмір прожиткового мінімуму дуже важливий показник. Загальний прожитковий мінімум в Україні на одну особу в розрахунку за місяць (ст. 12 Закону України "Про Державний бюджет на 2013 рік") становить:

з 01.01.2013 р. по 30.11.2013 р. – 1 147 грн;

з 01.12.2013 р. – 1 218 грн.

Оцінити динаміку приросту можна тільки порівнявши величину за роками. Для цього наведено розмір загального прожиткового мінімуму в Україні в 2012 році на одну особу в розрахунку на місяць (ст. 12 Закону України "Про Державний бюджет на 2012 рік") :

з 01.01.2012 р. по 31.03.2012 р. – 1 017 грн;

з 01.04.2012 р. по 30.06.2012 р. – 1 037 грн;

з 01.07.2012 р. по 30.09.2012 р. – 1 044 грн;

з 01.10.2012 р. по 30.11.2012 р. – 1 060 грн;

з 01.12.2012 р. – 1 095 грн.

Встановлено прожиткові мінімуми для основних демографічних та соціальних груп населення: дітей віком до шести років; дітей віком від шести років і до повноліття; працездатних осіб; осіб, які втратили працездатність.

Розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб у 2013 році дорівнює розміру мінімальної заробітної плати, як і в попередні роки [5].

Беручи до уваги прожитковий мінімум – 2013 для працездатної особи (тобто 1 147 грн), з 1 січня 2013 податкова соціальна пільга має такі розміри:

0 % = 1147 × 0,50 = 573,50 грн ( тобто 50 % згаданого прожиткового мінімуму – розраховано згідно пункту 1 розділу XIX "Прикінцевих положень" Податкового кодексу);

150 % ПСП = 860,25 грн;

200 % ПСП = 1147 грн.

Згідно підпункту 169.4.1 Податкового Кодексу України податкова соціальна пільга – 2013 може застосовуватися до доходу працівника у вигляді заробітної плати та прирівняних до неї виплат, якщо його розмір не перевищує прожиткового мінімуму, установленного для працездатної особи на 1 січня 2013 року, помноженого на 1,40 та округленого до найближчих 10 гривень.

Тобто максимальний розмір доходу, до якого застосовуються податкова соціальна пільга у 2013 році =  $1147 \times 1,4 \approx 1\,610$  грн.

Законодавча база та методичні рекомендації не дають роз'яснення, чому розрахунковий коефіцієнт дорівнює 1,40. Але саме цей коефіцієнт є основою для отримання соціальної пільги та аналізу соціальної складової заробітної плати в Україні.

Для отримання пільги платнику податків необхідно подати заяву, до якої додати документи, що підтверджують право на таку пільгу.

Порядок подання документів для застосування податкової соціальної пільги затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 29.12.2010 року № 1227.

Якщо платник податку має право на застосування податкової соціальної пільги з двох підстав, податкова соціальна пільга застосовується один раз з підстави, що передбачає її найбільший розмір (підпункт 169.3.1. статті 169 Кодексу) [6].

Таким чином, радикальне мотиваційне реформування оплати праці в економіці країни – це не тільки наполеглива необхідність, але й запорука становлення інноваційно-інвестиційної моделі економічного зростання.

Рівень заробітної плати в масштабі національної економіки залежить від таких макроекономічних показників: обсягу зробленої галузями продукції; співвідношення між проміжним споживанням зробленої продукції галузями і доданою до неї вартістю чи валовим внутрішнім продуктом (ВВП); розподілу ВВП на оплату праці, непрямі податки, субсидії і прибуток; чисельності населення і його активної частини, зайнятої в економіці.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності та господарювання шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм та гарантій, умов та розмірів оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, розмірів фонду споживання підприємств, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Всі інші аспекти стимулювання праці на підприємстві – вибір форм та систем оплати праці, затвердження окладів, розцінок, визначення умов та розмірів преміювання, побудова системи додаткового стимулювання трудової активності робітників, розміри стимулюючих, компенсаційних та гарантійних сплат, вибір ефективних форм розподілу колективного заробітку з урахуванням особистого внеску та інше – визначається підприємством самостійно з урахуванням господарської доцільності та фінансових можливостей.

За останні роки економічне зростання в Україні та стан оплати праці викликає необхідність подальшого радикального реформування оплати праці, бо як показує світовий досвід, економічна модернізація неможлива без підвищення трудової активності населення. На нашу думку, радикально реформувати оплату праці можливо тільки на мотиваційній основі як заходу подолання накопичених протиріч, байдужості робітників до результатів і якості праці, корисності своєї праці для суспільства.

Слід відмітити, що забезпечення ефективної реалізації функцій заробітної плати, особливості і межі державного впливу на оплату праці робітників різних секторів економіки: державного, включаючи бюджетний, і приватного – у значній мірі залежить від нормативно-правового забезпечення умов оплати праці.

Тому, на нашу думку, важливим завданням реформування організації оплати праці в Україні полягає в подоланні суперечностей у змісті та цілях здійснення функцій державно-нормативного регулювання оплати праці на національному і структурних рівнях, забезпечення їхньої загальної спрямованості на реалізацію соціальної складової економічної функції держави і її соціальної функції.

*Наук. керівн. Серікова Т. М.*

---

**Література:** 1. Організація оплати праці в сучасних умовах, шляхи їх удосконалення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.br.com.ua>. 2. Гавриленко В. О. Проблеми оплати праці та шляхи їх вирішення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://fin.at.ua>. 3. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А. М. Колот. – К.: Фірма "Праця". 4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. 5. Юридичний супермаркет "Мінімальна заробітна плата" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.juridicheskij-supermarket.ua>. 6. Податкова соціальна льгота [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://minfin.com.ua>.