Мірошниченко Т.О., ст. гр. МО–06 б

Наук. керів.: Кравцова Л.В., ст.пр.

Автомобільно-дорожній інститут Державного вищого навчального закладу

«Донецький національний технічний університет»,

м. Горлівка

**СИСТЕМА РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

*Определена совокупность проблем теоретического и методологического обоснования управления фондом заработной платы на предприятии. Раскрыта несогласованность системы экономических и правовых категорий относительно фонда заработной платы. Выявлены недостатки функционирования механизма регулирования заработной платы и обозначены факторы частичной утраты заработной платы стимулирующей функции.*

**Актуальність.** Ефективне управління будь-якою економічною системою чи підсистемою виходить з наукового обґрунтування побудови системи управління чи процесу управління. Фонд заробітної плати підприємства є суттєвим елементом розподільчих відносин, вагомим тимчасовим джерелом фінансових ресурсів підприємства та джерелом фінансових ресурсів, які забезпечують життєдіяльність і соціальні потреби працівників підприємства та їхніх родин. При трансформації національної економіки України від адміністративної до ринкової принципові засади утворення та функціонування фонду заробітної плати підприємства не змінилися. Причини полягають як у певній інерції функціонування економічних систем і мислення керівників підприємств, так і у відсутності достатньої обґрунтованості трансформації управління фондом заробітної плати. Очікуване обґрунтування має полягати удосконаленні теоретичних і методологічних засад управління фондом заробітної плати та розробці інноваційних способів емпіричного управління.

**Ціль дослідження:** виявлення пріоритетних напрямів удосконалення теоретичного забезпечення управління фондом заробітної плати на підприємстві. Об'єктом дослідження є заробітна плата як економічна категорія, чільна в системі економічних категорій, які стосуються доданої вартості на підприємстві і фінансового забезпечення робочої сили. Предметом дослідження є фонд заробітної плати підприємства як специфічний об'єкт управління.

**Основна частина**. Теорії заробітної плати підтримує, зокрема Р.Барр. Яскравими прикладами дедуктивних теорій заробітної плати є теорії Р. Оуена, Н.Сеніора, А. Сміта, які поширюють на заробітну плату положення загальних теорій вартості і цін.

Розрізняють два принципові підходи у розумінні сутності заробітної плати:

* заробітна плата є результатом розподілу доданої вартості за працею, котра представляє собою грошовий еквівалент частки трудового внеску працівника в кінцевий спільний результат праці;
* заробітна плата є результатом розподілу доданої вартості за вартістю робочої сили, коли її величина відповідає ціні продуктів(життєвих засобів), необхідних для відтворення саме цієї робочої сили.

Історія фонду заробітної плати, заснована Міллем, за своїм змістом дедуктивною і спирається на тезу, що рівень заробітної плати в будь якій праці у певний час визначається двома показниками: кількістю запасу, призначеного для виплати заробітної плати, тобто фондом заробітної плати, та кількістю працюючих. Суттєві недоліки теорії фонду заробітної плати полягають у відсутності визначення взаємозв’язку між величиною фонду і продуктивністю праці, між величиною фонду і мінімальною заробітною плати, необхідною для забезпечення відтворення робочої сили. Основним джерелом формування недоліків теорії фонду заробітної плати є однобокість сприйняття її тільки як результату розподілу створеної доданої вартості, а не одночасне розуміння як грошового еквіваленту частки трудового внеску працівника в кінцевий спільний результат праці. Відповідно основним напрямом доповнення теорії фонду заробітної плати є комплексне розуміння його утворення як результату взаємодії процесу розподілу створеної доданої вартості і процесу формування вартості робочої сили.

Правове розуміння заробітної плати містить суттєві розбіжності із розумінням заробітної плати як економічної категорії. З юридичного погляду заробітну плату можна розглядати в двох аспектах. По-перше, як правовий інститут трудового права, що охоплює систему правових норм, які регулюють порядок виплати, систему та критерії оплати праці тощо. По-друге, заробітну плату можна розглядати як елемент трудових правовідносин. Ґрунтуючись на ст. 21 КЗпП України, можна стверджувати, що заробітна плата є суб’єктивним для роботодавця обов’язком, який випливає зі змісту трудового договору. Водночас вона є винагородою, на яку має право претендувати працівник за виконану роботу. Отже, заробітна плата – це оплата затрат живої праці в процесі суспільного виробництва.

Якщо ґрунтуватися на структурі заробітної плати, зазначеної у ст.2 Закону України «Про оплату праці», під заробітною платою можна розуміти будь-яку виплату роботодавця працівникові в грошовій або натуральній формі.

Розширення структури заробітної плати з фіскальною метою призводить до викривлення її змісту, зменшення або приховування частини фонду оплати праці, погіршення обліку і статистики заробітної плати. У Законі України «Про податок з доходів фізичних осіб» зазначається: «Для цілей цього Закону під терміном «заробітна плата» розуміються також інші заохочувальні та компенсаційні виплати або інші виплати та винагороди, які виплачуються платнику податку у зв’язку з відносинами трудового найму згідно із законом». Таке розширення структури заробітної плати приводить до спотворення її економічного змісту. Друга група проблем стосується удосконалення механізму формування функціонування фонду оплати праці. Заробітна плата є головним джерелом доходу переважної більшості населення як країн, що перебувають у стані ринкової трансформації, так і країн з розвинутою ринковою економікою. У структурі доходів населення країн ЄС частка зарплати становить 70%; доходи від власності – 4%; соціальні трансферти – 26%.

Децентралізовану систему регулювання оплати праці реалізує безпосередньо власник підприємства, який визначає фонд заробітної плати, темпи зростання заробітної плати, залежно від економічного стану, і фінансових можливостей підприємства, вимог виробництва до залучення й утримання працівників, загальної економічної кон’юнктури в країні та в регіоні. Саме на рівні децентралізованого регулювання оплати праці виникають чинники, які приводять до недостатності виконання заробітною платою стимулюючої функції. Втрата мотиваційної природи заробітної плати пов’язана з недостатністю її диференціації на рівні підприємств відповідно до рівня складності праці, кваліфікації працівників і умов праці. Сучасні тенденції динаміки заробітної плати і взаємопов’язаної динаміки економічного розвитку країни обмежують доцільність простого підвищення заробітної плати. Зокрема, починаючи з 2005 року, праця стала лімітуючим чинником потенційного зростання ВВП.

Третя група проблем теоретичного обґрунтування процесу управління фондом заробітної плати на підприємстві пов’язана з тим, що сучасні тенденції трансформації мотиваційної природи заробітної плати у світі та в Україні цілком протилежні. Основна відмінність полягає у такому зменшенні заробітної плати в Україні, що підвищення її рівня переважно не призводить до посилення мотивації праці. Втрату заробітною платою стимулюючої функції можна вважати і наслідком суттєвого зниження її рівня в період кризових явищ в економіці України. Відомо, що при зменшенні заробітної плати значно знижується і мотивація працівника до праці і якість його роботи. Після відновлення рівня заробітної плати мотивація та якість роботи працівника залишаються на низькому рівні.

Заробітна плата є важливою мотиваційною складовою продуктивної зайнятості. Дослідження взаємозв’язків між зайнятістю і заробітною платою, виконані Ю.Спасенко і С. Шелешковою на етапі ринкових перетворень в Україні, вказує на те, що низька ціна трудових послуг стає суттєвим чинником протидії економічному зростанню, оскільки підтримує неефективну зайнятість, призводить до нагромадження обсягів прихованого безробіття. Зниження продуктивності праці, поширення вторинної зайнятості та зайнятості в неформальному, тіньовому секторі економіки, деградації робочої сили. Низький рівень заробітної плати, соціально і економічно необґрунтована її міжгалузева, міжсекторальна, міжрегіональна диференціація обумовлені відривом системи оплати праці від основних макроекономічних показників, диспропорціями в динаміці економічних показників зайнятості.

**Висновки.** Таким чином, розвиток теоретичного обґрунтування функціонування фонду заробітної плати має спиратися на інтеграцію розуміння заробітної плати як ціни праці відповідно до потреб відтворення робочої сили. Така інтеграція призведе до формування дуалістичної категорії фонду заробітної плати. Потребують узгодження правові й економічні категорії заробітної плати, оплати праці, фонду оплати праці, що дасть змогу поліпшити організацію оплати праці на підприємстві та ефективність функціонування фонду оплати праці. Відповідного методичного обґрунтування потребує регенерація основних функцій заробітної плати: відновлювальної і стимулюючої. Це дасть змогу досягти сталого зростання економічних і фінансових результатів діяльності підприємств та підвищити соціальні стандарти життя населення.

**Бібліографічний список**

1. Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII із змінами і доповненнями // zakon1.rada.gov.ua.
2. **Вачевська Н.Л.** Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки // Актуальні проблеми економіки. – 2005. - №1. – С. 177 – 187.
3. **Шелешкова С., Спасенко Ю.** Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості // Україна: аспекти праці. – 2006. - №4. – С. 9 – 16.