

роботодавців та працюючих у системі пенсійного страхування, відсутність політики щодо формування надходжень до Пенсійного фонду України, а також відсутність довгострокового стратегічного планування у розвитку пенсійного забезпечення громадян.

Література:

1. Петрушка О. Шляхи удосконалення практики мобілізації доходів Пенсійного фонду України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки.* 2016. Вип.16. С. 136–139.
2. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» №2464 від 8.07.2010 р. редакція від 12.05.2016 р.– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.
3. Бюджет Пенсійного фонду України на 2017 рік. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2018/04/block149_budget-2017.pdf.

Олена РИБАК

студентка факультету обліку і аудиту

Тернопільський національний економічний університет

Науковий керівник:

к.е.н., доцент О.Л. Малахова

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ІНДИКАТОР СПРОМОЖНОСТІ НАСЕЛЕННЯ ДО ЗАОЩАДЖЕНЬ

Відповідно до закону України “Про оплату праці” заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. За структурою заробітна праця поділяється на основну та додаткову. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, а додаткова – це винагорода за понад нормовану працю. Окрім, основної та додаткової заробітної плати є ще заохочувальні виплати працівнику, іншими словами це премії [2].

Заробітна плата в ринковій економіці виконує основні функції:

- відтворювальну – залучення людей до праці;
- стимулюючу – залежність оплати праці від виконуваної роботи;
- регулюючу – розподіл кадрів по регіонах та галузях економіки;
- соціальну – соціальна справедливість.

Важливо також розрізняти грошову (номінальну), і реальну заробітну плату. Номінальна заробітна плата – це сума грошей, отриманих за годину, день чи тиждень. Реальна заробітна плата – це кількість товарів і послуг, які можна придбати за номінальну заробітну плату. Іншими словами, реальна заробітна плата – це купівельна спроможність номінальної заробітної плати [3, ст.207].

Основою організації оплати праці є тарифна система, яку становлять:тарифні розряди – складність та кваліфікація виконуваних робіт;тарифні ставки – міра ціни певної праці; міжкваліфікаційні співвідношення розмірів тарифних ставок;тарифні сітки (схеми посадових окладів) - сукупність тарифних розрядів.

В умовах тарифної системи діють дві основні форми оплати праці – відрядна та почасова. Відрядна заробітна плата залежить від кількості виробленої працівником продукції і використовується для оплати праці робітників на виробництві. Почасова заробітна плата залежить від тривалості відпрацьованого часу і практикується для оплати праці спеціалістів, службовців і керівників.

Законом України "Про оплату праці" передбачено два види регулювання заробітної плати: державне та договірне. Основою державного регулювання оплати праці є норми, що містяться у законодавчих документах України. Державне регулювання оплати праці здійснюється прямими і непрямими методами. Пряме регулювання – це безпосереднє встановлення державними органами кількісних параметрів і норм заробітної плати, які є обов'язковими для підприємців усіх форм власності й господарювання. Це встановлення мінімальної заробітної плати, регулювання фондів оплати праці тощо. Непряме регулювання впливає на рівень, структуру і динаміку заробітної плати лише опосередковано. Воно здійснюється через вдосконалення тарифної системи, розвиток соціального партнерства у сфері оплати праці, політику соціального захисту населення тощо.

Важливим елементом державного регулювання оплати праці є застосування інституту мінімальної заробітної плати (МЗП). У розвинутих країнах МЗП виконує функцію захисту прожиткового мінімуму і встановлюється одним із таких методів: у відсотках від середньої заробітної плати; залежно від одержаного доходу на усередненого члена сім'ї. В обох випадках МЗП пов'язується із загальним станом економіки, умовами виробництва, що визначають доходи зайнятого населення від праці.

Функціональну роль МЗП в Україні визначено в Законі України «Про оплату праці». В ньому встановлено, що: МЗП – це законодавчо встановлений розмір зарплати за просту, не-кваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником норму праці. МЗП встановлюється в розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

Станом на 2018 р. мінімальна заробітна плата в Україні становить 3723грн, у погодинному розмірі – 22,41 гривня, прожитковий мінімум для працездатних осіб - 1841 гривня. Податкова соціальна пільга становить у 2018 році для будь-якого платника 881 грн. Граничний розмір зарплати, до якої застосовується податкова соціальна пільга, у 2018 році дорівнює 2470 грн. Вказаний граничний розмір зарплати для застосування пільги залишається незмінним у 2018 році і діятиме до 31 грудня включно.

У 2018 році встановлено прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць у розмірі - 1777 грн., а для основних соціальних і демографічних груп населення: дітей віком до 6 років - 1559 грн.; дітей віком від 6 до 18 років – 1944 грн.; працездатних осіб - 1841 грн.; осіб, що втратили працездатність - 1435 грн. [2] (рис.1).

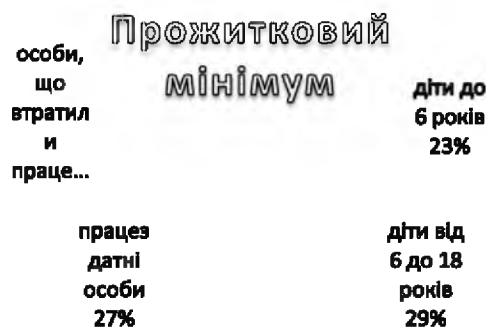


Рис. 1. Структура прожиткового мінімуму в Україні

Хоч і мінімальна зарплата в Україні зросла, проте ціни зростають значно швидше. Особливо це простежується у цінах на оплату житлово-комунальних послуг та на продуктах. Купуючи продукти щодня, не завжди можна побачити різницю в ціні, але якщо проаналізувати зміну у вартості з початку року, то цифри не порадуять. Цього року подорожчали практично всі базові продукти. Держстат повідомляє, що за перше півріччя 2018 року хлібний кошик став дорожчим на 7%, проте інші джерела стверджують, що на 19-28% [1].



Рис. 2. Середня ціна та її зростання на основні продукти харчування в Україні за перше півріччя 2018 року

У середньому за місяць домогосподарство витрачає на продукти харчування і безалкогольні напої 3257,19 грн (45,1% грошових витрат), на алкогольні напої – 93,03 грн (1,3%), на тютюнові вироби – 162,13 грн (2,2%). На одяг і взуття в середньому за місяць витрачається 418,92 грн (5,9%), на житло, воду, електроенергію, газ та інші види палива – 1213,24 грн (16,9%). На транспорт в середньому йде 248,97 грн. (3,5%) [4] (рис.3).

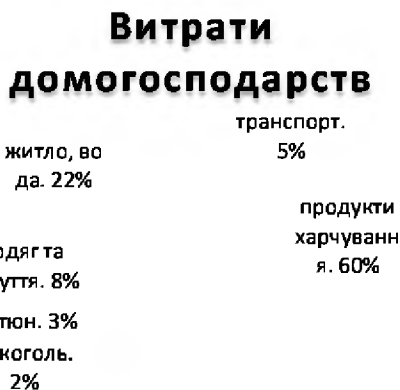


Рис. 3. Основні витрати домогосподарств за перше півріччя 2018 року

Цілком зрозуміло, що зважаючи на значне підвищення цін на продукти та незначне підвищення мінімальної заробітної плати, заощадження населення зменшилося на 69 млрд. грн. у рік. За таких умов, можна абсолютно впевнено сказати, що спроможність до заощаджень українців суттєво знизилася, а відтак це негативно впливає на спроможність банків формувати належну депозитну базу.

Література:

1. Аналітичний портал “Слово і Діло” [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.slovoidilo.ua/2018/10/02/infografika/ekonomika/cziny-produkty-ukrayini-sylno-podorozhchaly-pshono-ta-morkva>

2. Законодавство України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
3. Політична економія [Електронний ресурс]: Навчальний посібник/ Т. І. Біленко, В. Г. Бодров, В. В. Волинцев та ін., За ред. Володимира Рибалкіна, Володимира Бодрова. - К.: Академвидав, 2004. - 671 с. – Режим доступу: <http://194.44.152.155/elib/local/sk710842.pdf>
4. Фінансовий портал “Finance.ua” [Електронний ресурс]– Режим доступу: <https://news.finance.ua/ua/news/-/433947/bilshe-polovyny-svoyih-dohodiv-ukrayintsi-vytrachayut-na-harchuvannya>

Марія РОМАНЕЦЬ
студентка факультету фінансів
Тернопільський національний економічний університет
Науковий керівник:
к.е.н. ст. викладач кафедри фінансів ім. С.І. Юрія Петрушка О. В.

ДО ПИТАННЯ ЗАПРОВАДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

У сучасних умовах обов'язкова державна система пенсійного забезпечення не здатна надати високий рівень пенсії при низьких розмірах обов'язкових пенсійних відрахувань і несприятливих демографічних умовах. На сьогодні звичайні розподільчі пенсійні системи, які знаходяться в державному управлінні, потребують реформування. Саме тому поряд із системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування виділяють недержавне пенсійне забезпечення, яке дозволяє створити додаткове до гарантованого державою джерело пенсійних виплат, і забезпечити гідний рівень життя при досягненні пенсійного віку.

Система недержавного пенсійного забезпечення – це складова частина системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб, крім випадків, передбачених законами, у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат [1].

Реформування української пенсійної системи викликало великий інтерес до недержавного пенсійного забезпечення у всіх сферах бізнесу. З одного боку, розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення сприяє появі «довгих» грошей в економіці, для розширення інвестиційних програм, що забезпечує її безперервний ріст і поліпшення добробуту країни. З іншого боку, впровадження недержавної пенсійної програми на підприємстві дозволяє вирішити цілий комплекс завдань кадрової, маркетингової, соціальної й фінансової політики [2, с.103]. Корпоративне пенсійне страхування в більшості розвинених країн являє собою один з елементів управління персоналом підприємств. При цьому в розвинених країнах корпоративне страхування не розглядається як альтернатива обов'язкового пенсійного страхування. Корпоративне пенсійне страхування покликане надавати ту частину передпенсійного доходу, яку не компенсує обов'язкове пенсійне страхування.

До переваг корпоративного страхування можна віднести наступні:

- соціальний та фінансовий захист працівників у випадку настання