

УДК 331.2

*Микола Стасишен
Вікторія Гуцол*

**ТЕОРЕТИКО-ЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ
НА ВЕЛИЧИНУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ**

У статті визначено та розкрито основні чинники впливу на рівень заробітної плати. Здійснений порівняльний аналіз динаміки показників темпів росту заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні на 2007 – 2013 роки.

Ключові слова: економіка, продуктивність праці, заробітна плата, чинники, прожитковий мінімум.

В статье определены и раскрыты основные факторы влияния на уровень заработной платы. Проведен сравнительный анализ динамики показателей темпов роста заработной платы и прожиточного минимума в Украине на 2007 – 2013 года.

Ключевые слова: экономика, производительность труда, заработная плата, факторы, прожиточный минимум.

In the article are defined and exposed basic factors of influence on wages. The comparative analysis of dynamics of the temps of the growth of wages and subsistence minimum in Ukraine in 2007-2013 years.

Keywords: economy, productivity, wages, factors, cost of living.

Постановка проблеми. На тлі соціально-економічного життя держави заробітна плата не завжди виконує свої функції, для повного виконання яких потрібно вирішити проблему оцінки величини заробітної плати, попередньо визначивши економічні чинники впливу на неї. На сьогодні для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю праці та кінцевими трудовими результатами. На сучасному етапі питання оцінки впливу чинників на процес формування заробітної плати є одним із найважливіших. Саме тому дослідження чинників та ступеня їх впливу на величину заробітної плати є і завжди буде актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні основи концепції заробітної плати як ціни праці були розроблені ще А. Смітом і Д. Рікардо [6]. Вони вважали, що праця набуває якість товару і має природну ціну, тобто «природну заробітну плату». Згодом К. Маркс встановив, що величина заробітної плати не зводиться до фізіологічного мінімуму засобів існування, вона залежить від економічного, соціального, культурного рівня розвитку суспільства, а також від рівня продуктивності та інтенсивності праці, його складності і від ринкової кон'юнктури [5].

На даний момент, як загальна економічна категорія, заробітна плата – грошовий вираз вартості й ціни робочої сили. Більш прикладне формулювання викладають у

© Стасишен М. С., Гуцол В. В., 2013

ст. 1 Закону України «Про оплату праці»: заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник чи уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ними роботу [3]. Вивченню питань, що пов'язані з визначенням рівня оплати праці, її динамікою, чинниками, що зумовлюють вплив на неї, присвячено праці відомих українських учених, зокрема, В. Близнюка, В. Дієспєрова, Д. Богині, О. Грішнєвої, В. Данюка, А. Колота, Г. Кулікова, Е. Лібанової, В. Новікова, В. Онікієнка, С. Цимбалюка та ін. Ці проблеми вивчали також провідні науковці з країн СНД: Л. Абалкін, М. Мейксін, М. Пошерстнік, А. Ощєпков, Л. Степанова, Т. Яковлєва та ін. Зокрема, С. Цимбалюк [8] досліджував диференціацію оплати праці в Україні у контексті її видів, чинників і сучасного стану, В. Дієспєров [1] вивчав зміну рівня оплати праці залежно від її продуктивності та доходності. А. Колот, Г. Куліков, досліджували загальні характеристики державного регулювання оплати праці в Україні [2].

Постановка завдання. Метою даної статті є визначення заробітної плати, виявлення, дослідження та аналіз основних чинників, що впливають на неї.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних ринкових умовах заробітну плату слід розглядати як одне із найважливіших соціально-економічних явищ. З одного боку, вона є основним джерелом доходів громадян України – найманих працівників, і тому може розглядатись як один із головних компонентів, що визначають рівень життя населення країни. З другого – для роботодавців витрати на заробітну плату є вагомою часткою загальних витрат виробництва, а тому її величина має суттєве значення і для доходів роботодавця. Можна виділити безліч чинників, які істотно впливають на процес формування заробітної плати, проте основними серед них є: темпи зростання ВВП, темпи зміни продуктивності праці, темпи зростання капітальних інвестицій та залежність величини заробітної плати від відкритості галузі.

Слід зазначити, що заробітна плата як показник, залежний безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є не лише індикатором, який визначає загальний життєвий рівень працівників. Через формування сукупного попиту заробітна плата забезпечує не лише основи відтворення робочої сили, частки у валовому національному продукті, а й багато в чому від неї залежать також можливості розвитку економіки. Заробітна плата стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва.

Для визначення оцінки величини заробітної плати на державному рівні слід врахувати співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму [6], вартості робочої сили. Прожитковий мінімум і рівень заробітної плати мають забезпечити відтворення робочої сили в умовах нових механізмів ціноутворення. Їх низький рівень на сьогодні не лише не забезпечує необхідних для задоволення мінімальних потреб людини, а й не є стимулом підвищення продуктивності праці і не відповідає умовам сьогодення. Заробітна плата як економічна категорія має відповідати кільком принципам, серед яких: достатність, стабільність, законність джерел виплати, функціональність та відповідність законодавству. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється за поданням Кабінету Міністрів України Верховною Радою України у законі про Державний бюджет України. Величина мінімальної заробітної плати може переглядатися залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і послуги. Для більш правильного та детального аналізу наведемо офіційні дані динаміки мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для пересічного громадянина України за 2007 – 2013 рр. станом на 1 січня досліджуваного року (рис. 1).

Рис. 1. Динаміка темпів росту прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати



Так, наведена діаграма свідчить, що загалом спостерігається спільна тенденція росту мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму громадян. Однак, не в усі роки, що досліджуються, їх темпи зростання співпадали. Так, бачимо характерний факт того, що величина прожиткового мінімуму не завжди співпадає з величиною мінімальної заробітної плати, і була меншою, що є негативною тенденцією. Лише 01.11.2009 р. в Закон України про Державний бюджет на 2009 р. було внесено зміни, в яких зрівняно прожитковий мінімум та мінімальну заробітну плату для працездатних осіб. Відповідно до змін рівень аналізованих показників становив 744 грн, надалі тенденція однакового зростання показників залишилась [4]. Найбільше зростання показників визначено в 2012 р. – на 132 грн, відповідно в наступному році – на 74 грн. З 1 грудня 2013 р. досліджувані показники збільшаться на 71 грн.

Згідно з міжнародними стандартами мінімальна заробітна плата має бути вищою за прожитковий мінімум, а в Україні цього не відбувається. Порівняння інфляційних процесів, співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму дає підставу вважати, що працездатні громадяни не можуть прожити на заробітну плату. Велику роль відіграє і аналіз росту номінальної та реальної заробітної плати, адже не завжди остання дорівнює першій (наприклад, з урахуванням інфляції).

Так, у табл. 1 відображено темпи росту номінальної, реальної заробітної плати, та їх зв'язок з індексом споживчих цін. В одному напрямі та з однаковими темпами номінальна і реальна заробітна плата не змінюються. Це може пояснюватись швидшим ростом цін на товари і послуги ніж номінальної заробітної плати. Також спостерігається таке: номінальна заробітна плата може підвищитись, а реальна заробітна плата разом з тим знизитись. Така ситуація характерна і для України.

Аналізуючи дані табл. 1, можна зробити висновок, що між темпами росту номінальної заробітної плати та індексу споживчих цін існує прямий зв'язок, а між останнім та темпом росту реальної заробітної плати – обернений. Це свідчить, що зі збільшенням індексу споживчих цін збільшується і номінальна заробітна плата, і навпаки. Значне зниження реальної заробітної плати (2009 р.) можна пояснити тим, що темпи росту інфляції значно перевищували темпи росту номінальної заробітної плати. Такі галопуючі темпи зростання інфляції стали наслідком кризи, яку переживала економіка держави. В Україні спостерігається стрибкоподібна зміна реаль-

ІНШІ СФЕРИ ЕКОНОМІКИ

ної заробітної плати. Її зниження (в період 2007 – 2009 рр. та 2010 – 2011 рр.) негативно відобразалася на рівні життя населення. Як наслідок – невідповідність між зростанням заробітної плати та цін.

Таблиця 1. Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати (2008 – 2012) (%) [7]

Рік	Номінальна заробітна плата до попереднього року	Реальна заробітна плата до попереднього року	Індекс споживчих цін до попереднього року
2007	129,7	112,5	112,8
2008	133,7	106,3	125,2
2009	105,5	90,8	115,9
2010	120,0	110,2	109,4
2011	117,6	108,7	108,0
2012	114,9	114,4	100,6

Одним із проблемних питань є відповідність розміру середньомісячної заробітної плати сучасному рівню соціально-економічного розвитку. За даними статистичних досліджень темпи росту номінальної заробітної плати та середньомісячної заробітної плати щодо минулого року мають однаковий напрям. На підприємствах величина грошової винагороди працівника залежить від штатного розкладу, форми і системи оплати праці, системи преміювання. Зазначені чинники впливу на розмір заробітної плати кожне підприємство визначає самостійно, але згідно з чинним законодавством. Механізм причино-наслідкового зв'язку проявляється і в формуванні заробітної плати, яка є результатом роботи працівника. Саме особистий внесок та його кваліфікаційний рівень є чинниками впливу на розмір одержаної винагороди. А в рамках мотивування та стимулювання працівників на підприємствах можуть розроблюватися внутрішньовиробничі тарифи, мотиваційний механізм оплати праці. Важливе значення мають і пакети соціального забезпечення, які є ефективним інструментом впливу на продуктивність праці.

Щодо фінансового мотивування та заохочення працівників, як важливої складової розміру заробітної плати, варто сказати, що це питання досить індивідуальне як для кожного підприємства, так і для кожного працівника окремо. Якщо застосовувати однакоє в грошовому виразі мотивування, то такі дії керівництва можуть і не спричинити підвищення продуктивності праці на підприємстві, оскільки недобросовісні працівники – з одного боку – ігноруватимуть високу продуктивність праці своїх колег, а з іншого – добросовісні працівники будуть не задоволені такою системою оцінки праці. Розгляд мотивування й заохочення до праці на підставі особистого внеску кожного працівника в результат праці (пропорційно результату) матиме ефективніший результат.

Як один з варіантів впливу на величину заробітної плати є контрактна форма розрахунку між роботодавцем та працівником. Такий підхід дозволить зберегти на підприємстві творчих, активних, цілеспрямованих працівників. Адже розмір заробітної плати за контрактом залежить не тільки від виконуваної роботи, а й від рівня кваліфікації працівника, його ділових якостей, рівня відповідальності та інших чинників, зазначених в контракті.

Висновки. З огляду на вище викладене можна зазначити, що величина заробітної плати залежить не від одного чи двох чинників, а цілої низки їх, зокрема від

нормативно-правової бази регулювання з питань заробітної плати, визначенням розміру прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати, й закінчуючи індивідуальним вибором господарюючими суб'єктами своїх інструментів впливу на величину заробітної плати. Тому, на нашу думку, кожне підприємство повинно самостійно обирати форми і системи оплати праці, методи мотивування та стимулювання своїх працівників для підвищення продуктивності праці, і відповідно покращення результатів діяльності підприємства та стану економіки країни. Але не потрібно забувати й про зворотний вплив державного регулювання, елементи якого було досліджено вище.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дієсперов В. Оплата праці як похідна від її продуктивності та доходності / В. Дієсперов // Україна: аспекти праці. – 2008. – №7. – С. 32–37.
2. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія/ А. М. Колот, Г. Т. Куліков, О. М. Поплавська [та ін.]; За заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова. – К.: КНЕУ, 2008. – 274 с.
3. Закон України «Про оплату праці» від 25.06.2009 р. № 1574-VI
4. Синько Н. Оплата труда: надбавки, компенсации, материальная помощь, порядок увеличения окладов / Н. Синько // Главбух. Труд и зарплата. – 2009. – №12 (36) – 68 с.
5. Закон України «Про Державний бюджет України на 2009 рік» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1715-17>
6. Матійчук О. І. Соціально-економічна роль заробітної плати та її регулювання / О. І. Матійчук // Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії: економічні науки. – 2008. – № 1 (19). – С. 50 – 53.
7. Мінфін. Індекси. Мінімальна заробітна плата. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/salary/>
8. Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати: Статистичний збірник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
9. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 4. – С. 16 – 22.