

УДК 331.2

*Микола Стасишен
Віталіна Лазарчук*

**ТЕОРЕТИКО-ЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА РОЗМІР
ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ, ЗОКРЕМА НА ПІДПРИЄМСТВАХ
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ**

У статті визначена та розкрита сутність оплати праці, основні чинники впливу на рівень заробітної плати. Запропоновані заходи для поліпшення організації обліку розрахунків із персоналом з оплати праці. 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, номінальна, реальна заробітна плата.

В статті определена и раскрыта сущность оплаты труда, основные факторы влияния на уровень заработной платы. Предложены меры по улучшению организации учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Проведен сравнительный анализ динамики показателей темпов роста заработной платы и прожиточного минимума в Украине на 2007-2013 гг.

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

In the article are defined and exposed basic factors of influence on wages. The measures for the improvement of the payments to staff 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, nominal wages, real wages.

Постановка проблеми. На тлі соціально-економічного життя держави заробітна плата не завжди виконує свої функції, для повного виконання яких необхідно вирішити проблему оцінки розміру заробітної плати, попередньо визначивши економічні чинники впливу на неї.

Конкурентоздатний розвиток вітчизняного залізничного транспорту, можливий лише в разі, якщо ця галузь скористається всіма важелями й інструментами, що здатні зберегти динаміку її розвитку. Одним із таких інструментів є забезпечення належного рівня заробітної плати працівників галузі залізничного транспорту, що, як і в будь-якій іншій галузі народного господарства, є основою, на якій тримається діяльність суб'єктів господарювання.

В умовах ринкової економіки, яка формується в Україні, працівники державних підприємств, особливо фахові, завжди мають можливість знайти більш

© Стасишен М. С., Лазарчук В. Ю., 2014

високооплачувані роботи в приватній сфері. А це, у свою чергу, може поставити навіть найприбутковіше державне підприємство в складну ситуацію, яка не сприятиме його динамічному й конкурентоздатному розвитку.

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 якості 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].

Документом, що визначає економічні, правові й організаційні основи оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами, є Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. №108/95-ВР.

Згідно зі ст. 2 Закону «Про оплату праці», визначена структура заробітної плати: основна і додаткова заробітна плата; інші заохочувальні й компенсаційні виплати.

Досить чітко формулювання викладають у ст. 1 Закону України «Про оплату праці»: заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виражі, яку власник чи уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу [3]. Вивченню питань, що пов'язані з визначенням рівня оплати праці, її динамікою, чинниками, що зумовлюють вплив на неї, присвячено праці багатьох учених. В їх числі: А. В. Шегда, Т. Онищенко, Н.М. Ткаченко, В. С. Лень, М. С. Карпа, А. М. Стельмашук та ін. Зокрема, С. Цимбалюк [9] досліджував диференціацію оплати праці в Україні у контексті її видів, чинників і сучасного стану, В. Дієсперов [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].

Метою даної статті є визначення заробітної плати на підприємствах залізничного транспорту, виявлення, дослідження та аналіз основних чинників, що впливають на неї.

Виклад основного матеріалу дослідження. Оплата праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями, незалежно від форм власності й господарювання, регулюється, з одного боку, шляхом встановлення державного розміру мінімальної заробітної плати; норм, гарантій і компенсацій; умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, які фінансує бюджет; умов і розмірів оплати праці керівників державних підприємств; оподаткування прибутків працівників; з другого – угодами, які укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях і на підприємстві. Регулювання оплати праці на рівні підприємства передбачає розроблення, затвердження й застосування внутрішніх (локальних) нормативних документів, зокрема положень: про оплату праці, про преміювання за виконання виробничих завдань і функцій, про винагороду за підсумками роботи за рік тощо [7].

Залежно від специфічних особливостей окремих груп працівників, організації виробництва, технологічних процесів на конкретних ділянках залізниці доцільність встановлення тієї чи іншої форми оплати праці – погодинної чи відрядної – з погляду створення стимулів для підвищення продуктивності праці вирішується керівником підприємства.

Заробітна плата, з одного боку, 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 розмір має суттєве значення і для доходів роботодавця.

Відносно заробітної плати існують такі поняття як номінальна і реальна заробітна плата.

Номінальна заробітна плата – це сума грошей, отримана за встановлений період часу (в основному вона виплачується за місяць).

Реальна заробітна плата – це кількість товарів і послуг, котрі можливо набути на номінальну зарплату. Вона залежить від розміру номінальної зарплати і цін на товари і послуги. Реальна заробітна плата відображає економічний стан населення.

Можна виділити безліч чинників, які істотно впливають на процес формування заробітної плати, проте основним 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 розміру заробітної плати на державному рівні необхідно враховувати співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму [6], вартості робочої сили. Прожитковий мінімум та рівень заробітної плати повинні 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. Розмір 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 2007-2014 роки станом на 01 січня досліджуваного року (рис.1).

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 розмір прожиткового мінімуму не завжди співпадав з розміром мінімальної заробітної плати, і тим більше, був меншим, що є негативною тенденцією.

Лише 01.11.2009 р. в Закон України про Державний бюджет на 2009 рік 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].

ЗАЛІЗНИЧНИЙ ТРАНСПОРТ

Найбільше зростання показників визначено в 2012 р. – на 132 грн, відповідно в наступному році – на 74 грн. У 2014 р. досліджувані показники збільшилися на 71 грн.

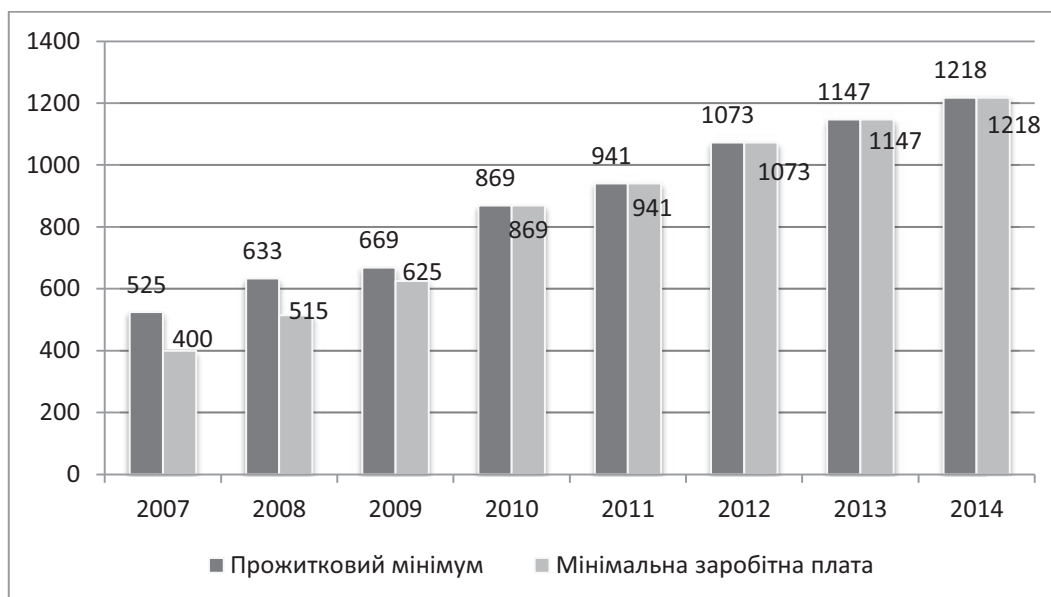


Рис.1. «Динаміка темпів росту прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати»

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, в нижченаведеній таблиці показано 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 наступне: номінальна заробітна плата може підвищитись, а реальна заробітна плата в той же час 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.

Таблиця 1. Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати (2008–2013) (%) [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
2013	107,9	108,2	100,5

Значне зниження реальної заробітної плати (2009 рік) 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 реальної заробітної плати. Її зниження (в період 2007-2009 років та 2010-2011 років) негативно відображалася на рівні життя населення. Як наслідок – невідповідність між зростанням заробітної плати та цін.

За даними статистичних досліджень темпи росту номінальної заробітної плати та середньомісячної заробітної плати відносно минулого року мають однаковий напрям. На підприємствах розмір 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 причинно-наслідкового зв'язку проявляється і в формуванні заробітної плати, яка є результатом роботи працівника. Саме особистий внесок та його кваліфікаційний рівень являються 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 однакове 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 розмір 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 у контракті.

Висновки та пропозиції. Отже, в умовах ринкової економіки одним із чинників збереження динамічного розвитку державних підприємства залізничного транспорту є створення належної системи оплати праці, яка б урахувала специфіку діяльності працівників залізниці.

Кожне підприємство повинно самостійно обирати форми і системи оплати праці, методи мотивування та стимулювання свої 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 Синько Н. Оплата труда: надбавки, компенсации, материальная помощь, порядок увеличения окладов / Н.Синько // Главбух. Труд и зарплата. – 2009. – №12 (36) – 68 с.
4. Закон України "Про Державний бюджет України на 2009 рік" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1715-17>
5. 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.
6. *Мінфін.* Індекси. Мінімальна заробітна плата. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/salary/>
7. Рожнов, В. Організаційно-нормативні документи підприємства // Заробітна плата / В. Рожнов. – 2006. – № 1. – С. 9-14; № 2. – С.18-21.
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.