

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ОСНОВНА ФОРМА МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Зельонка С.В.,
Водянка Л.Д., к.е.н., доцент

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

В умовах ринкової економіки заробітна плата є важливою характеристикою ринку праці, визначається умовами цього ринку і одночасно її рівень визначає попит на працю і її пропозицію. Заробітна плата поєднує інтереси та потреби працівників, роботодавців та держави, тобто визначає ефективність соціально-трудових відносин.

Проблематика заробітної плати в Україні як у теоретичному, так і практичному аспектах є надзвичайно актуальною. Ці проблеми в трансформаційній економіці досліджували і досліджують такі українські вчені, як С.В. Васильчак [2], В.О. Мандибура [6], А.М. Колот [4].

Метою наукового дослідження є аналіз заробітної плати персоналу в Україні та в зарубіжних країнах.

У Законі України "Про оплату праці" заробітна плата визначається як "винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу" [8]. Однак таке визначення є достатньо поверховим, що не дає змогу глибоко проаналізувати і зрозуміти як економічні, так і соціальні аспекти цього поняття.

У ринкових умовах заробітна плата трактується двояко – вона одночасно виступає як дохід і як витрати виробництва. З одного боку, заробітна плата є доходом найманого працівника, а з іншого – одним із елементів витрат виробництва. Найманий працівник зацікавлений у високій заробітній платі, а роботодавець – у її зниженні [2]. В умовах ринкових відносин ця суперечність вирішується внаслідок взаємодії попиту на працю відповідної кваліфікації з боку роботодавців і її пропозицією з боку найманих працівників, оскільки внаслідок цієї взаємодії формується ринкова ціна використання найманої праці.

Отже, заробітна плата – це оплата послуг праці робітника, яка відображаючи соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає змогу робітникові і його сім'ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє споживання [7, с. 133].

Сьогодні в Україні рівень заробітної плати є дуже низьким, що провокує серйозні економічні та соціальні негаразди. Зауважимо, що починаючи із 2001 р. в Україні спостерігається позитивна тенденція – постійно зростає реальна заробітна плата (крім кризового 2009 р.). У 2010 р. реальна заробітна плата зросла на 10,2 %, у 2011 р. – на 8,7 %, і становила 2633 грн. [3]. Проте заробітна плата в Україні меча, ніж середньоевропейська у 20 разів [9, с. 136]. Номінальна середньомісячна заробітна плата у розрахунку на одного штатного працівника у січні 2014 року склала 3601,0 грн. і зросла на 6,5 % щодо показника попереднього року. У розрізі видів економічної діяльності становила: сільське, лісове та рибне господарство – 2676 грн., промисловість – 3809 грн., будівництво – 2372 грн., оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів – 3611 грн., транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність – 4513 грн., фінансова та страхова

діяльність – 3569 грн., освіта – 2552 грн., охорона здоров'я та надання соціальної допомоги – 2180 грн. [3]. Рівень мінімальної заробітної плати та прожитковий мінімум працездатної особи дорівнюють 1218 грн. [1]. В той час як середньомісячна заробітна плата у Франції 1445 євро, Люксембурзі 1921 євро, Бельгії 1502 євро, Нідерландах 1462 євро. Значно менша в Греції – 580 євро, Іспанії – 645 євро, Португалії – 485 євро, але більша ніж в Україні [4].

Найбільше значення середньомісячної заробітної плати традиційно зафіксовано у м. Києві (5425,грн.). До областей з найвищою середньомісячною заробітною платою належать: Донецька – 3996 грн., Дніпропетровська – 3708 грн., Луганська – 3571 грн., Київська – 3547 грн. та Запорізька – 3505 грн.

Найнижча середньомісячна заробітна плата традиційно спостерігається у Тернопільській (2741 грн.), Херсонській (2786 грн.) та Чернівецькій (2860 грн.) областях.

В Україні заробітна плата фактично перетворилась в один з варіантів соціальної допомоги, який мало залежить від результатів праці, постійно збільшується розрив між вартістю послуг праці та її оплатою.

Низька заробітна плата супроводжується неринковими її проявами, до яких ми відносимо:

1. наявність тіньової заробітної плати, що негативно впливає на економічну ситуацію в країні та соціальну захищеність працівників;

2. відсутність залежності оплати праці від рівня освіти. Так, у США працівники з незакінченою середньою освітою отримують 65 % від заробітної плати, яку заробляють особи із закінченою середньою освітою, а особи з університетським дипломом заробляють на 72 % більше, ніж ровесники із шкільним атестатом [5, с. 111];

3. несвоєчасність виплати заробітної плати на підприємствах. Така ситуація погіршує матеріальне становище працівників, знижує мотивацію до праці, загострює соціальну напруженість.

Отже, заробітна плата як оплата послуг праці працівника відображає соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві. В Україні економічна необґрунтованість заробітної плати та недосконалість соціально-трудова відносин спричинює соціально-економічну напруженість у суспільстві. Фактично заробітна плата не виконує властивих їй функцій і характеризується неринковими проявами такими, як існуванням тіньової заробітної плати, відсутністю залежності оплати праці від рівня освіти, затримками виплати заробітної плати та значною регіональною та міжгалузевою диференціацією. Такі соціально-економічні реалії в Україні обумовлюють посилення обґрунтованого державного регулювання заробітної плати. Для того, щоб покращити ситуацію зі заробітної плати можна використати й такі методи як: участь працівників у розподілі прибутку, винагороджувати цінними подарунками та туристичними путівками, встановлювати гнучкі графіки роботи. Це в певній мірі стимулюватиме працівників підвищити свою продуктивність праці, щоб одержати ці винагороди, і водночас забезпечить отримання більших прибутків підприємство.

Література

1. Бюджетний кодекс України [Електронний ресурс]: офіційний текст: за станом на 16 травня 2013 р. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1011.44.0>

2. Васильчик С.В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві / С.В. Васильчак, О.Р. Жидяк, Т.М. Полянчич // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2012.– С. 152-157.
3. Держком. статистики України / Держком. статистики України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) : монографія / А.М. Колот, Г.Т. Куликов,– К.:Вид-во КНЕУ, 2013. – 274 с.
5. Кравчук Л.С. Характеристика впливаючих факторів на рівень заробітної плати / Л.С. Кравчук, Т.А. Дзюба // Інноваційна економіка. – 2013. – № 4. – С. 110-112.
6. Мандибура В.О. Аналіз економічних та правових методів регулювання мінімальної заробітної плати / В.О. Мандибура, В.О. Тимофєєв. – К. :, 1997. – 422 с.
7. Пищуліна О.М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи / О.М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. – 2007. – № 1. – С. 133-140.
8. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1995. – № 14. – С. 121.
9. Ривак О.С. Доходи населення України в умовах ринкових перетворень / О.С. Ривак // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2011.– С. 136-140.