

Література

1. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку та ін. [колективна монографія] / М. В. Семикіна, В. І. Гунько С. Р., Пасека / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М. В. Семикіної. — Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. — 336 с.
2. Михальченко М. І. Політична реальність в Україні: трансформація, модернізація, революція? / М.І. Михальченко // Сучасна українська політика: Політики і політологи про неї. — К., 2000. — Вип. 2. — С. 5—45.
3. Модернізація України — наш стратегічний вибір: Щорічне послання Президента України до Верховної Ради України: [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.president.gov.ua/docs/Poslannya_sborka.pdf
4. Онищенко В. Модернізація як імператив розвитку України. Наукові дискусії / В. Онищенко. — К.: Преса України, 2011. — С. 4—14.
5. Програма економічних реформ на 2010—2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» від 02.06.2010 року / Комітет економічних реформ при Президентові України [Електронний ресурс] — Режим доступу: www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf
6. Салун М. М. Відтворення та модернізація трудового потенціалу підприємства (території): Монографія / М. М. Салун. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2011. — 236 с.
7. Стратегія «Україна 2020: стратегія національної модернізації»: [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://polit.ua/documents/2010/02/26/stra2020.html>
8. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: монографія / [О. А. Грیشнова, С. Р. Пасека, А. С. Пасека]: за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грیشнової. — Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», — 2011. — 360 с.
9. Штомпка П. Социология социальных изменений / Пер. с англ.; под ред. В. А. Ядова / Петр Штомпка. — М.: Аспект-Пресс, 1996. — 416 с.

Статтю подано до редакції 22.06.12

УДК 331.2 (477)

Т. В. Перегудова, канд. екон. наук,
доцент Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ОЦІНКА ТА НАСЛІДКИ

АНОТАЦІЯ. У статті проведено аналіз та оцінка оплати праці в Україні на основі розрахунку стандартизованих коефіцієнтів у регіональному розрізі. Обґрунтовано наслідки наявного стану, серед

яких: соціально-економічне відторгнення населення через низькі доходи, формування такої категорії населення як працюючі бідні, нездатність забезпечення гідного рівня життя, зниження трудової мотивації, формування утриманських настроїв, особливо серед молоді, соціальна нестабільність.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: гідна праця, гідний дохід, оплата праці, заробітна плата, коефіцієнти-стимулятори, дестимулятори та інтегральний, мінімальна заробітна плата, працюючі бідні, відторгнуте населення через низькі доходи, соціально-економічне відторгнення.

АННОТАЦИЯ. В статье проведен анализ и оценка оплаты труда в Украине на основе расчета стандартизированных коэффициентов в региональном разрезе. Обоснованы последствия сложившейся ситуации, среди которых: социально-экономическое отторжение населения из-за низких доходов, формирование такой категории как работающие бедные, неспособность обеспечения достойного уровня жизни, снижение трудовой мотивации, формирование иждивенческих настроений, особенно среди молодежи, социальная нестабильность.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: достойный труд, достойный доход, оплата труда, заработная плата, коэффициенты-стимуляторы, дестимуляторы и интегральный, минимальная заработная плата, работающие бедные, отторгнутое население из-за низких доходов, социально-экономическое отторжение.

ANNOTATION. The article provides analysis and evaluation of wages in Ukraine based on the calculation of standardized coefficients in the regional context. Consequences of the current situation are proved, including: socio-economic rejection due to the low incomes, formation of such category as working poor, inability to ensure a decent living standard, reducing work motivation, formation of a dependency, especially among youth, social instability.

KEYWORDS: decent work, decent income, wages, salaries, factors-stimulators, deterrents and integrated, minimum wage, working poor, detached population due to the low incomes, social and economic exclusion.

Постановка проблеми. Формування соціально-орієнтованої ринкової економіки має відбуватися на основі дотримання принципів Концепції гідної праці, розробленої Міжнародною організацією праці (МОП), однією з важливих задач якої є забезпечення гідного доходу працівників підприємств, що сприятиме стабільній, продуктивній зайнятості з соціальним захистом і впевненіс-

тю у збереженні роботи, з можливістю належного власного забезпечення та членів їх сімей.

Слід додати, що сталий розвиток в Україні передбачає переосмислення основних напрямів соціальної політики, в основі якої має бути підвищення рівня оплати праці, як засобу забезпечення гідного доходу.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Вагомий внесок у вирішення питань визначення сутності, введення окремих показників оцінки, вимірювання та розробки шляхів підвищення рівня праці до стандартів гідної праці, визначення основних проблем її забезпечення та розробки заходів щодо дотримання стандартів гідної праці внесли такі зарубіжні вчені, як: Ф. Бонне, Ж. Фігуердо, Г. Стендінг й ін. Серед російських вчених варто назвати: Н. Вишневську, С. Калашникову, В. Садівничого, О. Сазонову, М. Колосніцину, Р. Колосову тощо.

Особливо хотілося відмітити праці вітчизняних науковців, таких як: В. С. Васильченко, В. І. Герасимчук, О. А. Грішнова, В. М. Данюк, С. М. Задорожна, Т. А. Заяць, І. В. Калачова, А. М. Колот, Г. Т. Куліков, Е. М. Лібанова, В. В. Мортіков та ін.

Однак, різносторонність аспектів і компонентів гідної праці, дискусійні аспекти щодо формування критеріїв її оцінки, обґрунтування шляхів її формування та забезпечення створюють необхідність подальших науково-практичних розробок щодо оцінки окремих елементів гідної праці, серед яких на особливу увагу заслуговує оплата праці в регіональному розрізі в межах окремої країни з виявленням груп соціального ризику.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дотримуючись принципу Міжнародної методології статистичного вимірювання гідної праці стосовно того, «що достойну оплату і належні умови праці повинні мати якомога більше осіб» [1, с. 5], оцінимо та проаналізуємо стан оплати праці в регіонах України.

Згідно з статистичними даними джерела [2, с. 101, 108, 191, 214, 256, 283, 286] помітно, що є показники, які позитивно впливають на рейтинг регіону. В науковій літературі їх прийнято називати стимуляторами. Це такі, як: середньомісячна заробітна плата, кількість працівників, які охоплені колективними договорами, кількість працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колдоговором вища по відношенню до законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати. Розрахунок стандартизованих коефіцієнтів у даному випадку проводиться за формулою [3, с. 8—9]:

$$K_{cm} = \frac{X_{ij}}{X_{ij_{\max}}}, \quad (1)$$

де K_{cm} — коефіцієнт, що характеризує рівень оплати праці в регіоні, для стимуляторів;

X_{ij} — фактичне значення окремого показника рівня оплати праці в регіоні;

$X_{ij_{\max}}$ — максимальне значення окремого показника рівня оплати праці в регіонах.

Одночасно, існують такі показники, як питома вага працівників, яким заробітна плата нарахована у межах мінімальної заробітної плати, кількість працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колдоговором відповідно по відношенню до законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати, рівень вимушеної неповної зайнятості, кількість працівників, які прийняті на роботу на умовах неповної зайнятості, сума заборгованості з виплати заробітної плати, які більш доцільно розраховувати як дестимулятори за формулою [3, с. 8—9]:

$$K_{\partial cm} = \frac{X_{ij_{\min}}}{X_{ij}}, \quad (2)$$

де $K_{\partial cm}$ — коефіцієнт, що характеризує рівень оплати праці в регіоні, для дестимуляторів;

X_{ij} — фактичне значення окремого показника рівня оплати праці в регіоні;

$X_{ij_{\min}}$ — мінімальне значення окремого показника рівня оплати праці в регіонах.

Далі, на основі даних [2, с. 101, 108, 191, 214, 256, 283, 286] розрахуємо коефіцієнти-стимулятори, дестимулятори та інтегральний коефіцієнт за формулою [3; 4]:

$$K = \sqrt[n]{K_1 \cdot K_2 \cdot \dots \cdot K_n}. \quad (3)$$

Після визначення основних показників для розрахунку коефіцієнтів з метою проведення подальшого аналізу передбачено побудову табл. 1, у якій відображено результати розрахунків.

Таблиця 1

**КОЕФІЦІЄНТИ ОЦІНКИ СТАНУ ОПЛАТИ ПРАЦІ
В РЕГІОНАХ УКРАЇНИ в 2010 р**

	Кст ₁	Кст ₂	Кст ₃	Кдст ₁	Кдст ₂	Кдст ₃	Кдст ₄	Кдст ₅	Кдст ₆	К
Автономна Республіка Крим	0,58	0,88	0,48	0,48	0,74	0,39	0,70	0,63	0,04	0,44
Вінницька	0,52	0,95	0,28	0,36	0,68	0,37	0,75	0,46	0,17	0,45
Волинська	0,49	0,93	0,23	0,30	0,66	0,21	0,61	0,33	0,23	0,39
Дніпропетровська	0,69	0,87	0,63	0,73	0,80	0,94	0,84	0,96	0,13	0,66
Донецька	0,74	0,96	0,57	0,84	0,83	0,79	0,96	0,87	0,01	0,51
Житомирська	0,52	0,89	0,28	0,58	0,68	0,38	0,83	0,42	0,12	0,45
Закарпатська	0,54	0,90	0,40	0,56	0,72	0,33	0,71	0,45	0,24	0,50
Запорізька	0,64	0,95	1,00	0,48	1,00	0,54	0,49	0,51	0,06	0,51
Івано-Франківська	0,56	0,95	0,32	0,42	0,69	0,54	0,65	0,33	0,39	0,51
Київська	0,67	0,68	0,58	0,54	0,78	0,30	0,79	0,53	0,13	0,49
Кіровоградська	0,53	0,94	0,26	0,41	0,67	0,75	0,64	0,75	0,05	0,44
Луганська	0,66	0,99	0,39	0,78	0,77	0,54	0,67	1,00	0,03	0,49
Львівська	0,57	0,88	0,39	0,51	0,74	0,28	0,62	0,42	0,05	0,40
Миколаївська	0,62	0,90	0,60	0,44	0,82	0,71	0,86	0,59	0,05	0,51
Одеська	0,60	0,85	0,49	0,40	0,75	0,52	0,79	0,61	0,12	0,51
Полтавська	0,61	0,86	0,48	0,46	0,75	0,31	0,65	0,53	0,12	0,47
Рівненська	0,57	0,93	0,34	0,51	0,70	0,65	0,74	0,35	0,37	0,54
Сумська	0,54	1,00	0,43	0,39	0,73	1,00	0,76	0,51	0,07	0,50
Тернопільська	0,48	0,84	0,30	0,38	0,68	0,36	0,75	0,26	0,37	0,46
Харківська	0,60	0,97	0,43	0,45	0,72	0,68	0,77	0,68	0,02	0,45
Херсонська	0,51	0,86	0,36	0,42	0,70	0,37	0,77	0,42	0,18	0,46
Хмельницька	0,52	0,89	0,24	0,42	0,69	0,25	0,70	0,44	0,17	0,42
Черкаська	0,53	0,90	0,21	0,43	0,66	0,25	0,76	0,54	0,16	0,43
Чернівецька	0,52	0,89	0,23	0,39	0,66	0,38	0,90	0,40	1,00	0,54
Чернігівська	0,50	0,94	0,31	0,33	0,69	0,50	0,85	0,40	0,14	0,45
м. Київ	1,00	0,71	0,56	1,00	0,77	0,36	0,98	0,75	0,03	0,51
м. Севастополь	0,63	0,90	0,43	0,76	0,72	1,00	1,00	0,30	0,37	0,63

Таблицю 4 розраховано авторкою на основі даних [2, с. 101, 108, 191, 214, 256, 283, 286].

Для побудови табл. 1 та оцінки стану оплати праці в регіонах України нами використовувались такі умовні скорочення:

Кст₁ — коефіцієнт, який характеризує середньомісячну заробітну плату;

Кст₂ — коефіцієнт, який характеризує кількість працівників, які охоплені колективними договорами, у % до облікової кількості штатних працівників;

Кст₃ — коефіцієнт, який характеризує кількість працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективним договором вища по відношенню до законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати;

Кдст₁ — коефіцієнт, який характеризує питому вагу працівників, яким заробітна плата нарахована у межах до 922 грн (розмір мінімальної заробітної плати з 01.12.2010 р. до 31.12.2010 р. дорівнював 922 грн [5]);

Кдст₂ — коефіцієнт, який характеризує кількість працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективним договором відповідно по відношенню до законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати;

Кдст₃ — коефіцієнт, який характеризує рівень вимушеної неповної зайнятості, у % до середньооблікової кількості штатних працівників відповідного виду діяльності, що знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт);

Кдст₄ — коефіцієнт, який характеризує рівень вимушеної неповної зайнятості, у % до середньооблікової кількості штатних працівників відповідного виду діяльності, які переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень);

Кдст₅ — коефіцієнт, який характеризує кількість працівників, які прийняті на роботу на умовах неповної зайнятості, у % до облікової кількості штатних працівників;

Кдст₆ — коефіцієнт, який характеризує суму заборгованості з виплати заробітної плати;

К — інтегральний коефіцієнт.

Для аналізу оплати праці в регіонах України на основі отриманих даних у табл. 1 визначаємо інтервали за інтегральним коефіцієнтом, результати чого наведено в табл. 2.

**КЛАСИФІКАЦІЯ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ ЗА ІНТЕГРАЛЬНИМ КОЕФІЦІЄНТОМ,
ЩО ХАРАКТЕРИЗУЄ СТАН ОПЛАТИ ПРАЦІ в 2010 р**

Інтервал групувань за інтегральним показником	Регіони
0,8—1,00	—
0,6—0,8	Дніпропетровська, м. Севастополь
0,4 — 0,6	Автономна Республіка Крим, Вінницька, Донецька, Житомирська, Закарпатська, Запорізька, Івано-Франківська, Київська, Кіровоградська, Луганська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Харківська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська, м. Київ
0,2—0,4	Волинська, Львівська
0—0,2	—

Найбільш бажаним є перший інтервал, межі якого 0,8—1,0, оскільки він характеризує високий рівень заробітної плати, значне охоплення працівників колективними договорами, незначні обсяги неповної зайнятості.

Однак, за даними табл. 2 можна зробити висновок, що в усіх регіонах України існують проблеми в оплаті праці. Особливо слід виділити такі області, як Волинська та Львівська, які за проаналізованими нами показниками опинилися в низькому інтервалі 0,2—0,4.

Про проблемні аспекти в оплаті праці населення України вказує і такий показник, як відсоткове відношення мінімальної заробітної плати до середньої заробітної плати, що в 2010 р. становило 41,6 %. Тенденцію за 1998—2010 рр. наведено на рис. 1 (за даними [6, с. 10]).

З рис. 1 помітно стрімке підвищення значення показника в 2010 р. Однак, за європейською практикою, вважається доцільним наступне значення такого співвідношення від 50 % до 60 % [6, с. 11].

Не дивлячись на те, що мінімальна заробітна плата в Україні постійно має тенденцію до підвищення, станом на 2009 р. вона залишалася низькою у порівнянні з її значенням у таких країнах, як Болгарія — 123 євро, Румунія — 153, Литва — 232, Латвія — 254, Угорщина — 270, Естонія — 278, Польща — 280, Словаччина — 296, Чехія — 306 євро. У той час, як в Україні — 59 євро [6, с. 9].

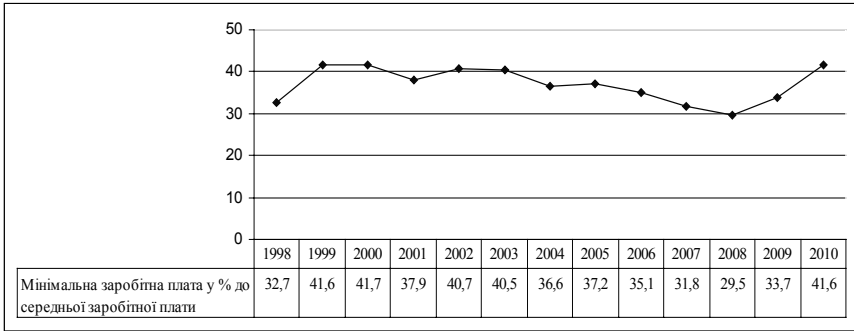


Рис. 1. Динаміка відношення мінімальної заробітної плати до середньої заробітної плати за 1998—2010 рр., %

Наявний стан в оплаті праці призводить до негативних соціально-економічних наслідків. По-перше, за рахунок вимушених адміністративних відпусток, неповної зайнятості та затримання виплати заробітної плати формуються такі соціальні групи, як бідні та працюючі бідні. За розрахунками Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України частка працюючих бідних протягом десятиріччя залишалася на рівні 21—22 % [6, с. 12].

Це, в свою чергу, призводить до відторгнення населення від економічного, культурного, політичного та соціального життя через низькі доходи. За критерієм межі бідності в 2009 р. майже 26,4 % населення соціально відторгнуті. При чому ризик бути відторгнутим за типом домогосподарства наступний: найнижчий (0,98) якщо всі дорослі працюють, найвищий (1,49) при наявності працюючих та непрацюючих дорослих, 1,17 — всі дорослі працездатного віку, 1,33 — є дорослі працездатного і пенсійного віку. На підвищення рівня ризику відторгнення через низькі доходи впливає кількість дітей у домогосподарстві, наявність хоча б одного безробітного, проживання в сільській місцевості, низький рівень освіти [7, с. 67—71].

Висновки з проведеного дослідження. З метою аналізу стану оплати праці в регіонах України здійснено оцінку на основі розрахунку стандартизованих коефіцієнтів за такими показниками, як: середньомісячна заробітна плата, питома вага працівників, яким заробітна плата нарахована у межах мінімальної заробітної плати, кількість працівників, які охоплені колективними договорами, кількість працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колдогово-

ром нижче, відповідно та вищий по відношенню до законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати, рівень вимушеної неповної зайнятості, кількість працівників, які прийняті на роботу на умовах неповної зайнятості, сума заборгованості з виплати заробітної плати.

Згідно з запропонованим підходом оцінки нами виділено 5 груп інтервалів. Так, згідно з проведеними розрахунками та даними, що наведені в табл. 2, жодний регіон не можна віднести до регіону з високим рівнем оплати праці. Наближуються до нього за значенням інтегрального коефіцієнту такі, як: Дніпропетровська та м. Севастополь. На нижчому рівні знаходиться більшість областей: Автономна Республіка Крим, Вінницька, Донецька, Житомирська, Закарпатська, Запорізька, Івано-Франківська, Київська, Кіровоградська, Луганська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Харківська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська та м. Київ.

До регіонів з низькими показниками потрапили Волинська та Львівська області.

У даному випадку варто підкреслити, що недотримання стандартів гідної праці призводить до таких негативних соціально-економічних наслідків: формування соціальних категорій бідні та працюючі бідні, що призводить до соціального, економічного відторгнення населення через низькі доходи, нездатність забезпечити гідний рівень життя, зниження трудової мотивації, формування утриманських настроїв, особливо серед молоді, формування попиту на дешеву робочу силу, тобто малокваліфіковану, що призводить до «пастки низької продуктивності». Одночасно, за рахунок неповної зайнятості та низьких доходів, заборгованості з виплати заробітної плати зменшується купівельна спроможність населення, що негативно впливає на обсяги виробництва та соціальну нестабільність.

Література

1. *Калачова І. В.* Концептуальні та методологічні аспекти вимірювання гідної праці. [Електронний ресурс] Режим доступу: http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/2934/St_34_32.pdf?sequence=1.
2. *Праця України у 2010 році. Статистичний збірник.* Відповідальний за випуск І. В. Сенік. — Державна служба статистики України. — К., 2011. — 325 с.

3. Михайленко Олена Миколаївна. Адаптація потенціалу торговельних систем до потреб регіонального ринку [Текст]: автореф. дис. ... канд. екон. наук за спец. 08.00.05 / О. М. Михайленко, Чернігівський державний технологічний університет. — Чернігів, 2010. — 16 с.

4. Статистика: Підручник / С. С. Герасименко, А. В. Головач, А. М. Єріна та ін.; За наук. ред. д-ра екон. наук С. С. Герасименка. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К.: КНЕУ, 2000. — 467 с.

5. Мінімальна місячна та погодинна заробітна плата в Україні. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://moजारплата.com.ua/ua/main/minimum-wage/minimum-zarplata>.

6. Профіль гідної праці в Україні. — Під редакцією Івашкевича В. В., генерального директора Інституту розвитку соціального страхування та кредитування. — 2011 р. — 86 с.

7. Національна доповідь про людський розвиток 2011. Україна: на шляху до соціального залучення. — Авторський колектив: Е. Лібанова, Ю. Левенець та ін. — Програма розвитку Організації Об'єднаних націй в Україні. — 123 с.

8. От трансформации — к обществу для всех. Региональный доклад о человеческом развитии. Авторы: Бранка Анджелкович, Андрей Иванов, Шейла Марни, Дочо Михайлов, Сюзанн Милшер, Михаил Пелях, Татьяна Перич, Севинч Ренде, Макс Спор, Пол Стаббс, Шарбану Таджбахш. — Региональное бюро ПРООН по странам Европы и СНГ. — Братислава, 2011. — 132 с.

9. *Задорожна С. М.* Проблеми гідної праці в Україні. [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vcndtu/2010_46/3.htm.

Статтю подано до редакції 17.05.12

УДК 331.101.262

І. В. Петенко, д-р екон. наук, проф.,
зав. кафедри управління персоналом та економіки праці,

А. В. Петенко, канд. екон. наук,
доцент кафедри УПЕП,
Донецький державний університет управління

СОЦІО-ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

АННОТАЦІЯ. В статтю обоснована необхідність науково обоснованої економічної оцінки втрат капіталу здоров'я, що передбачає комплексний аналіз системи «человек — соціо-еколого-економічна середовище», лежачий в основі методики економічної оцінки екологічно обумовлених втрат здоров'я як імперативного інструмента забезпечення екологічно збалансованого економічного інноваційного розвитку.