

відносини: теорія і практика: зб. наук. праць / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту, ДВНЗ «КНЕУ ім. Гетьмана». — К.: КНЕУ, 2011. — № 1. — С. 5-13.

УДК 331.28

Цимбалюк С. О.

д.е.н., професор, професор кафедри
управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ ОКРЕМИХ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Однією з наймасштабніших реформ останніх п'яти років в Україні вважається реформа децентралізації влади, яка має на меті формування ефективного місцевого самоврядування та територіальної організації влади, надання якісних і доступних публічних послуг. Ефективне місцеве самоврядування та забезпечення розвитку відповідних територій має супроводжуватися ефективною соціально-економічною політикою, зокрема створенням можливостей для продуктивної зайнятості, безпечних умов праці та забезпеченням гідної оплати праці.

Порівняльний аналіз оплати праці здійснено на прикладі таких регіонів: Вінницька, Дніпропетровська, Івано-Франківська, Луганська, Львівська, Миколаївська, Сумська, Харківська, Херсонська та Чернігівська.

Серед показників, що характеризують політику оплати праці, чільне місце посідає розмір і динаміка реальної заробітної плати (табл. 1). Як свідчать дані табл. 1, найбільші темпи зростання реальної заробітної плати у 2019 р. простежувалися у Миколаївській області, найнижчі — у Львівській.

Згідно з даними Держстату України у 2018 у розрізі досліджуваних регіонів середньодушовий еквівалентний загальний дохід нижче фактичного прожиткового мінімуму одержувало: 26,3 % населення Вінницької області, 18,8 % — Дніпропетровської, 23,3 % — Івано-Франківської, 27,3 % — Луганської, 17,5 % — Львівської, 31,9 % — Миколаївської, 37,5 % — Сумської, 32,1 %

— Харківської, 42,5 % — Херсонська, 21 % — Чернігівської областей. Наявність працівників, які одержують доходи нижче прожиткового мінімуму, негативно характеризує політику доходів, зокрема політику оплати праці, оскільки значній частині населення бракує засобів для відтворення їхньої робочої сили, професійного, особистісного та культурного розвитку.

Таблиця 1

РОЗМІР НОМІНАЛЬНОЇ ТА РЕАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В ДОСЛІДЖУВАНИХ РЕГІОНАХ

Регіон	Номінальна заробітна плата, грн		Індекс цін до 2019, %	Реальна заробітна плата у 2019, грн	Темпи зростання реальної заробітної плати у 2019, %
	2018	2019			
Україна	8865	10497	104,1	10083,57	13,7
Вінницька	7801	9299	102,4	9081,05	16,4
Дніпропетровська	8862	10751	103,7	10367,41	17,0
Івано-Франківська	7551	8817	104,5	8437,32	11,7
Луганська	7365	8731	104,3	8371,05	13,7
Львівська	8001	9271	104,2	8897,31	11,2
Миколаївська	8160	9976	103,8	9610,79	17,8
Сумська	7324	8579	104,8	8186,07	11,8
Харківська	7657	9081	104,8	8665,08	13,2
Херсонська	7058	8187	103,3	7925,46	12,3
Чернігівська	6995	8206	104,3	7867,69	12,5

Складено за даними Державної служби статистики України

Щодо частки основної заробітної плати в оплаті праці, то у всіх досліджуваних регіонах у 2019 році цей показник був невисоким — меншим від 60 %. Найвищим цей показник був у Харківській області, найнижчим — у Дніпропетровській та Івано-Франківській областях. У зв'язку з тим, що основна заробітна плата є постійною складовою доходу, то структура заробітної плати не сприяє задоволенню потреб працівників у захисті та стабільності, що належать до базових потреб.

Одним з основних показників, котрі характеризують політику оплати праці, є заборгованість з виплати заробітної плати. Заборгованість з виплати заробітної плати має місце у всіх досліджуваних регіонах (рис. 1), причому в окремих з них вона має тенденцію до зростання протягом останніх років. Це насамперед стосується Луганської, Харківської, Дніпропетровської та Сумської областей. Наявність заборгованості з виплати заробітної плати негативно характеризує політику оплати праці, оскільки не дає змоги працівникам задовольнити різноманітні й насамперед базові потреби.

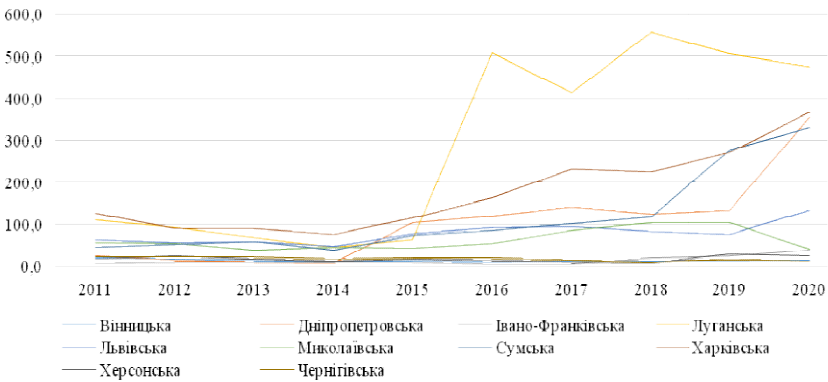


Рис. 1. Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати у досліджуваних регіонах на 01.01 відповідного року у 2011—2020 рр., млн грн

Складено за даними Державної служби статистики України

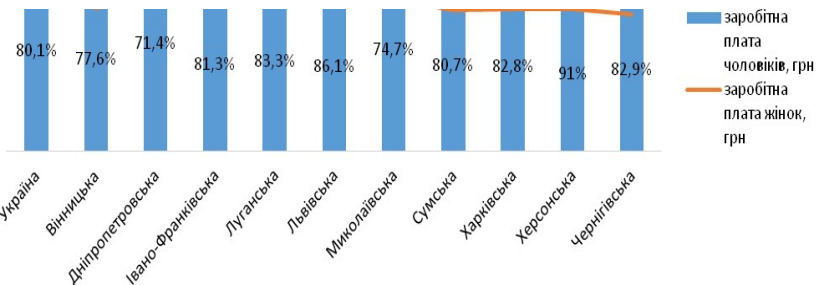


Рис. 2. Співвідношення заробітної плати жінок до заробітної плати чоловіків у досліджуваних регіонах України у II кварталі 2020 р.

Складено за даними (Державна служба статистики України, 2020).

Важливим індикатором оцінювання політики оплати праці є співвідношення заробітної плати жінок до заробітної плати чоловіків. Як свідчать дані рис. 2, найвищим цей показник був у Херсонській і Львівській областях (91 і 86,1 % відповідно): у регіонах з найнижчим рівнем заробітної плати серед чоловіків. Найнижче співвідношення — у Дніпропетровській і Миколаївській областях (71,4 і 74,7 % відповідно): у регіонах з найвищим рівнем заробітної плати.

Отже, показники, що характеризують рівень і динаміку, заборгованість і структуру заробітної плати в досліджуваних регіонах негативно характеризують політику оплати праці. Низький рівень заробітної плати, негативно впливає на мотивацію працівників, спричиняє втрату інтересу до професійної діяльності як способу одержання доходів, провокує нелегальну зайнятість. Це призводить до відтоку людського капіталу за кордон. Наявність значних гендерних розривів у доходах працівників негативно характеризує політику оплати праці з погляду створення рівних умов і можливостей, що не відповідає основних засадам гідної праці.

УДК 331.1

Чуб О. В.

директор Центру сприяння працевлаштуванню
«Перспектива»,
старший викладач кафедри управління персоналом
та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ЦИФРОВА ЗАЙНЯТІСТЬ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ МОЛОДІ

Пандемія, викликана коронавірусною інфекцією COVID-19, стала черговим викликом для глобального ринку праці. І до цього ринок праці перебував під впливом суттєвих змін, що пов'язані з появою нових форм зайнятості та професій. У цьому контексті слід виділити такі тенденції: глобалізація; цифровізація та використання мережевих технологій; індивідуалізації праці, що забезпечує гнучку зайнятість. За таких умов молодь має ряд переваг на ринку праці завдяки високому рівню інноваційності при викори-