

УДК 331.2

Наумко Ю.С. ,

к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки, Сумський національний аграрний університет, м Суми

Дослідження заробітної плати як елемента ринку праці Сумської області

Naumko Yu.S.

candidate of economic sciences, associate professor of department of economics, Sumy national agrarian university, town of Sumy

Research of salary as element of labor market Sumy region

Анотація. У статті досліджується динаміка номінальної та реальної заробітної плати, а також середня заробітна плата відповідно до видів економічної діяльності в Сумській області.

Визначено фактори, що впливають на заробітну плату. Акцентовано увагу на тому, що заробітна плата як елемент ринку праці є ціною робочої сили. Було розглянуто суть економічної категорії «заробітна плата».

Висвітлено основні функції заробітної плати та форми оплати праці. Проаналізовано основні напрямки політики в галузі оплати праці.

Summary. The dynamics of nominal and real salary, as well as the average monthly salary in accordance with types of economic activity in Sumy region have been researched in the article.

Factors that influence on the salary have been defined. The attention to the fact that salary as part of the labour market is the price of labour. The essence of economic category «salary» has been considered.

Basic functions of salary and forms of payment of labour have been exposed. Basic directions of policy in the field of payment of labour have been analyzed.

Ключові слова: заробітна плата, ринок праці, робоча сила, організація оплати праці.

Key words: salary, labour market, labour force, organization of payment of labour.

Постановка проблеми. За роки проведення економічних реформ в Україні відбулися суттєві зміни, особливо це стосується методів регулювання заробітної плати. Саме формування ринкових відносин, розвиток різних форм власності та утворення ринку праці стають головними при визначенні сутності та поняття заробітної плати. Дані зміни змушують нас по-новому подивитися на проблеми сьогодення. Сфера регулювання заробітної плати вимагає невідкладного реформування відповідно до сучасних економічних та соціальних реалій.

Виникло чимало гострих проблем, зокрема: регулювання оплати праці, істотний розрив між розміром мінімальної заробітної плати та величиною прожиткового мінімуму; порушення гарантій на оплату праці, встановлених державою; дискримінація в оплаті праці працівників бюджетної сфери; наявність численних прогалин у законодавстві по заробітній платі, що робить його неефективним у сучасних умовах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблем організації заробітної плати, визначення її сутності в умовах переходу до ринкових відносин займалися такі вчені: С.В. Васильчак, В.О. Мандибур, Н.А. Волгін, Р.Я. Подовалов, С.В. Ніколаєв, Ю.Б. Іванов, Д.О. Онищенко, А.В. Калина, Л.К. Сук, Л.М. Котенко, Н.О. Павловська, В.В. Сопко, Д.П. Богиня, А.М. Колот, А.М. Кузьминський, В.Д. Лагутін, В.М. Тимофеев, О.М. Пищуліна, В.С. Толубяк, Л.М. Яременко та інші. Проте у вітчизняній економічній

літературі відсутній єдиний підхід до суті заробітної плати, особливостей її реалізації в трансформаційний період, до розв'язання проблем, що виникають на ринку праці, що потребує подальшого вивчення цього питання.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження заробітної плати як елементу ринку праці та особливості оплати праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах ринкової економіки заробітна плата є важливою характеристикою ринку праці, визначається умовами цього ринку і одночасно її рівень визначає попит та пропозицію праці. Саме заробітна плата поєднує інтереси та потреби працівників, роботодавців та держави, тобто визначає ефективність соціально-трудових відносин. Заробітна плата як елемент ринку праці є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на окремому підприємстві.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» сутність заробітної плати визначається як «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу»[5].

Сутність будь – якого поняття проявляється в функціях, які воно виконує. Функція заробітної плати – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгодженні і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально – трудових відносин – найманих працівників і роботодавців. Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати такі основні функції: відтворювальну, стимулюючу, оптимізаційну, регулювальну, соціальну. Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їх родини необхідними життєвими благами для відновлення витраченої в процесі виробництва робочої сили та для відтворення поколінь. Стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства, ефективних систем оплати та преміювання праці, залученням працівників до

управління підприємством та ін. Оптимізаційна функція забезпечує певні пропорції в зростанні рівнів заробітної плати та продуктивності праці. Регулювальна функція вирішує проблеми регулювання вартості робочої сили на ринку праці під впливом співвідношення її попиту та пропозиції і розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням як особистих інтересів працівника щодо сфери прикладання своєї праці та інтересів ринкового виробництва, зумовлених економічною кон'юнктурою. Соціальна функція покликана забезпечити рівну заробітну плату в однакових умовах праці та усунення будь – якої дискримінації в оплаті праці [6, с.186 - 188].

Основні функції заробітної плати тісно взаємопов'язані і лише за їхньої сукупності досягається ефективна організація заробітної плати. Протиставлення, а тим більше гіпертрофія будь-якої з них неминуче призводять до кризових явищ в економіці [11, с.126].

Заробітна плата, як соціально – економічна категорія, з одного боку є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально – економічного розвитку країни [6, с. 182].

Основними складовими ринку праці є попит і пропозиція, які пов'язані між собою ціною праці.

Нарахування заробітної плати працівникам рослинництва здійснюється у відповідності з тарифними ставками, які діють на підприємстві.

За виконання понаднормових робіт працівники отримують доплати до своєї заробітної плати, але премії не нараховуються, тобто – на підприємствах відсутнє матеріальне заохочення.

Отримана заробітна плата впливає на рівень життя реального працівника, тоді як номінальна заробітна плата показує рівень заробітку в цілому [1, с. 519-522].

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника за січень - червень 2015р. порівняно з відповідним періодом 2014р. зросла на 15,0% (проти 5,3% у I півріччі 2014р. порівняно з відповідним періодом 2013р.) і становила 3871 грн., що у 3,2 рази вище рівня мінімальної заробітної плати (1218 грн.) [15].

Розглянемо нарахування заробітної плати штатним працівникам у різних галузях економіки (табл. 1).

Таблиця 1

**Динаміка середньомісячної заробітної плати працівників Сумської області
за видами економічної діяльності**

Галузі	Нарахована штатному працівнику (грн.)				
	2010	2011	2012	2013	2014
Усього	2250	2648	3041	3282	3480
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1467	1852	2094	2344	2556
з них сільське господарство	1422	1786	2024	2269	2476
Промисловість	2578	3119	3497	3774	3988
Будівництво	1777	2294	2543	2727	2860
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2648	3061	3405	3582	3768

Джерело: розраховано за даними статистичного щорічника Сумської області [15].

За даними таблиці 1 у 2014 році найбільше нараховано заробітної плати на одного штатного працівника у галузі промисловості – 3988грн., а найменше у сільському господарстві – 2476грн.

Сьогодні в Україні рівень заробітної плати є дуже низьким, що провокує серйозні економічні та соціальні негаразди. Зауважимо, що починаючи із 2001

року в Україні спостерігається позитивна тенденція – постійно зростає реальна заробітна плата (крім кризового 2009 р.) [4]. Проте заробітна плата в Україні меча, ніж середньоєвропейська у 20 разів [10, с. 136]. Така ситуація спричинює бнизький рівень життя. Згідно даних щорічного звіту Global Wealth Україна за рівнем добробуту громадян посідає передостаннє місце серед 40 європейських країн, середній статок українця становить 2,7 тис. дол., лише на 200 дол. відстає від нас найбідніша в Європі Молдова. Ми бідніші за білорусів, росіян, поляків [10, с. 136].

З позицій економіки праці, заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавця сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. З позицій економічної теорії, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В умовах ринкової економіки заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. З позицій найманого працівника заробітна плата – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. З позицій підприємця заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [2, 274].

Законом України «Про Державний бюджет України на 2015 рік» від 28.12.2014 р. № 80-VIII затверджено розмір прожиткового мінімуму та мінімальної зарплати – 1378 грн., які впливають на розрахунок низки інших важливих для підприємців показників. Крім того, наприкінці 2014 року також було прийнято Закон України від 28.12.2014 р. № 71-VIII, яким були внесені зміни до Податкового кодексу України [15].

У січні - липні 2015р. на підприємствах, в установах та організаціях області було зайнято 220,5 тис. працівників [15].

Динаміку номінальної заробітної плати найманих працівників Сумської області у I півріччі 2013–2015рр. характеризують дані, наведені у таблиці 2.

Таблиця 2

**Динаміка номінальної заробітної плати найманих
працівників Сумської області у I півріччі 2013–2015рр.**

Роки	Нараховано в середньому			
	за місяць			за оплачену годину, грн.
	штатному працівнику		працівнику	
	грн.	у % до відповідного періоду попереднього року	в еквіваленті повної зайнятості, грн.	
I півріччі 2013	3199	109,1	3366	21,96
I півріччі 2014	3368	105,3	3561	23,31
I півріччі 2015	3871	115,0	4096	26,84

Джерело: розраховано за даними статистичного щорічника Сумської області [15].

Середньомісячна номінальна заробітна плата, нарахована на одного штатного працівника, у січні - липні 2015р. складала 3218 грн. і порівняно з відповідним періодом минулого року зросла на 15,1%, або на 423 грн.[15].

Всього по області заробітна плата за червень 2009 року склала 1615грн., тоді як у 2008 році – 107,9%, за оплачену годину по області – 11,29 грн. У сільському господарстві у червні 2009 року нараховано заробітної плати у % до середнього по області 63,5%, оплата за годину становить 6,76грн., що нижче порівняно з такими галузями, як: лісове господарство та пов'язані з ним послуги – 10,44грн.; рибальство, рибництво – 7,99грн.; промисловість – 12,56 грн.; будівництво – 9,36грн. та діяльність транспорту та зв'язку – 13,61грн.

Серед чинників, що вплинули на зростання заробітної плати, визначальними є кілька: підвищення законодавчо встановленого мінімального

розміру заробітної плати; інфляційні процеси; підвищення продуктивності праці; дефіцит кваліфікованої робочої сили; умови праці.

Отже, на формування заробітної плати впливають різноманітні чинники, які можна поділити на 2 групи. Ті, що: характеризують стан ринку праці (співвідношення попиту і пропозиції, модель ринку праці — монополії, монопсонії тощо); характеризують працівників, результати їхньої діяльності та колективної праці, формують вартість послуг робочої сили (складність та умови виконуваної роботи, професійно-ділові якості працівника, результати його праці та господарської діяльності підприємства в цілому). Інтереси врахування всіх чинників, що впливають на параметри заробітної плати, потребують створення і функціонування певної організації заробітної плати, тобто організаційно-економічного механізму оцінки трудового внеску найманих працівників і формування параметрів заробітної плати відповідно до цієї оцінки, вартості послуг робочої сили та стану ринку праці [11].

В Україні законодавство про працю забороняє використання праці жінок на важких та шкідливих роботах. А чоловіки, які працюють на таких виробництвах, отримують пільги і компенсації, що відповідно впливає на рівень їхньої оплати праці.

Основними напрямками політики у сфері оплати праці мають бути: забезпечення зростання реальної заробітної плати працівників у тісній зв'язці з результатами їх роботи, кваліфікацією і професіоналізмом, з тим щоб оплата праці стала головним джерелом грошових доходів населення; підвищення рівня державних гарантій оплати праці з метою виведення працюючих громадян з числа бідного населення; досягнення такого рівня заробітної плати найманих працівників, який дозволив би забезпечити стійкий платоспроможний попит населення і економічні стимули для розвитку виробництва, а також активізувати особисту участь працівників у своєму соціальному забезпеченні та страхуванні, був би надійним джерелом інвестицій на цілі соціального розвитку.

Нарахований фонд оплати праці штатних працівників у I півріччі 2015 р. становив 189,6 млрд. грн. У структурі фонду оплати праці суттєвих змін не зафіксовано: 60,0% становив фонд основної заробітної плати (оплата за тарифними ставками та посадовими окладами), третину (35,1%) – фонд додаткової заробітної плати. Основними складовими останнього були доплати та надбавки до тарифних ставок і посадових окладів та премії за виробничі результати (майже дві третини від фонду додаткової заробітної плати). Питома вага інших заохочувальних і компенсаційних виплат (матеріальна допомога, соціальні пільги тощо) залишилася незначною та становила 4,9% фонду оплати праці [15].

Виплата заробітної плати є головним чинником стабільності суспільства, а головне – стимулюючим засобом для працівників. Останніми роками намічається тенденція до зменшення заборгованості по заробітній платі, але цей показник нестабільний в зв'язку з тим, що протягом року він помітно коливається.

У заробітній платі як формі доходів найманих працівників закладений значний мотиваційний потенціал. Намагання людини поліпшити свій добробут, задовольнити різноманітні потреби спонукає її до активної трудової діяльності, поліпшення якості робочої сили, повнішої реалізації свого трудового потенціалу, більшої результативності праці. За таких умов заробітна плата має стати основною ланкою мотивації високоефективної праці, встановлення безпосередньої залежності заробітної плати від кількості та якості праці кожного працівника, його трудового внеску. Отже, одна з основних функцій заробітної плати – мотивуюча [11, с.25].

Хоча співвідношення номінальної заробітної плати 2014 року у відсотках до попереднього року зменшилась на 12%, що свідчить про значні коливання даного показника, але це не забезпечує розширеного відтворення трудових ресурсів Сумської області. Якщо у 2014 році реальна заробітна плата складала 94,8%, а у 2002 році – 118%, цей показник значно підвищився на 13,2%, що свідчить про зменшення реальна заробітної плати. Одним із важливих

індикаторів стану рівня життя населення є показник реальної заробітної плати. У I півріччі 2015р. ціни зростали суттєво швидше, ніж номінальна заробітна плата, з урахуванням чого індекс реальної заробітної плати у цьому періоді становив 76,1% [15]. (табл.3).

Таблиця 3

Темпи зростання / зниження номінальної та реальної заробітної плати в Сумській області у 2002-2014 роках

Роки	Номінальна заробітна плата		Реальна заробітна плата	
	у % до		у % до	
	попереднього року	грудень до грудня попереднього року	попереднього року	грудень до грудня попереднього року
2002	118,5	118,6	118,0	118,8
2003	123,5	122,3	117,5	112,0
2004	124,8	125,4	118,1	115,5
2005	140,2	147,4	121,1	132,0
2006	129,3	123,1	117,9	108,0
2007	128,1	130,1	109,5	111,1
2008	134,1	124,4	108,6	102,0
2009	108,2	114,3	94,5	102,9
2010	117,2	115,1	107,9	106,2
2011	116,7	115,5	108,8	111,5
2012	114,9	110,0	115,1	111,5
2013	108,0	108,5	109,5	108,9
2014	106,5	111,2	94,8	87,5

Джерело: розраховано за даними статистичного щорічника Сумської області [15].

Як важлива складова ринку праці заробітна плата має виконувати також регулюючу функцію. Вона полягає у впливі заробітної плати на співвідношення

між попитом і пропозицією, на формування персоналу підприємств, рівень його зайнятості, а також міжсекторіальну диференціацію заробітної плати. Регулююча функція займає проміжне становище між відтворювальною і мотивуючою функціями, виконуючи щодо них інтегруючу роль з метою досягнення балансу інтересів найманих працівників і роботодавців [11, с.25].

Висновки. Таким чином, заробітна плата як економічна категорія все менш виконує свої основні функції відтворювання робочої сили і стимулювання праці. Вона фактично перетворилася на варіант соціальної допомоги, яка практично не була пов'язана з результатами праці. Це привело до того, що організація виробництва позбавилася одного з могутніх важелів підвищення ефективності та повноправності виходу на світовий ринок. Тому, щоб заробітна плата виконувала свою стимулюючу функцію, повинен існувати прямий зв'язок між її рівнем і кваліфікацією працівника, складністю виконуваної роботи, ступенем відповідальності.

Позитивно вирішити проблему оптимального рівня оплати праці надто складно, оскільки на нього безпосередньо впливають надзвичайно низька продуктивність праці і відсутність умов для повної продуктивної зайнятості на селі. Необхідно знаходити і підтримувати баланс між показниками зайнятості та доходністю праці.

Список літератури:

1. Баташева М. А. Заробітна плата, її функції і роль у підвищенні продуктивності праці [Текст] / М. А. Баташева // Молодий вчений. - 2015. - №10. - С. 519-522.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А.Грішнова. – 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2009. – 390 с.
3. Головне управління статистики у Сумській області. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sumy.ukrstat.gov.ua>.
4. Державний комітет статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

5. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. №108/95-ВР: станом на 01 січня 2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakonl.rada.gov.ua>. – (База даних «Законодавство України»).
6. Качан Є. П. Економіка праці та соціально трудові відносини: навч. – метод. посібник / Є. П. Качан – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
7. Кулініч І.О. Ринок праці та зайнятість населення в Україні: соціально-економічний аналіз / І.О. Кулініч // Сталий розвиток економіки. – 2010. – № 2. – С.20-26.
8. Максимець Ю.В. Заробітна плата як визначальний чинник мотивації праці в ринковій економіці / Ю.В. Максимець // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – Вип. 10. – С.224-229.
9. Мелешкова С. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості / С. Мелешкова, Ю. Спасенко // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 6. – С.9-17.
10. Ривак О.С. Доходи населення України в умовах ринкових перетворень / О.С. Ривак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21. – С.136-140.
11. Чухно А.А. Основи економічної теорії : підручник / А.А. Чухно – Київ. «Вища школа» – 2001 – 615 с.

Список літератури (References):

1. Batasheva, M. A. (2015), “**Wages, its function and role in increasing of labor productivity**”, Molodyj vchenyj, vol. 10, pp. 519-522.
2. Hrishnova, O.A. (2009), Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny [**Economics of labor and social and labor relations**], 4th. Ed., Znannia, Kyiv, Ukraine.
3. Holovne upravlinnia statystyky u Sums'kij oblasti (2015), [Online], available at: <http://sumy.ukrstat.gov.ua> / (Accessed 31 October 2015).
4. The official site of the State Statistics Committee of Ukraine (2015), [Online], available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 31 October 2015).

5. Verkhovna Rada of Ukraine (1995), “**On Remuneration of Labor**”, available at: <http://zakonl.rada.gov.ua>. (Accessed 31 October 2015).
6. Kachan, Ye. P. (2006), *Ekonomika pratsi ta sotsial'no trudovi vidnosyny* [**Economics of labor and social and labor relations**], TDEU, Ternopil', Ukraine.
7. Kulinich, I.O. (2010), “**The labor market and employment of the population in Ukraine: the socio-economic analysis**”, *Stalyj rozvytok ekonomiky*, vol. 2, pp. 20–26.
8. Maksymets', Yu.V. (2008), “**Wages as a determining factor of motivation in a market economy**”, *Naukovyj visnyk NLTU Ukrainy*, vol. 10, pp. 224-229.
9. Meleshkova, S. (2006), “**Wages as a motivational component of productive employment**”, *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 6, pp. 9-17.
10. Ryvak, O.S. (2011), “**Population income in Ukraine in terms of market reforms**”, *Naukovyj visnyk NLTU Ukrainy*, vol. 21, pp. 136-140.
11. Chukhno, A.A. (2001), *Osnovy ekonomichnoi teorii* [**Foundations of economic theory**], Vyscha shkola, Kyiv, Ukraine.