

УДК 334.1

## УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ

**Олег Сергійович Крючко**

здобувач кафедри управління персоналом і економіки праці ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

*Анотація. У статті висвітлено основні аспекти в оплаті праці, які впливають на економічний розвиток регіону. Запропоновано напрями удосконалення оплати праці в контексті соціально-економічного розвитку регіону.*

*Аннотация. В статье определены основные аспекты в оплате труда, которые влияют на экономическое развитие региона. Предложены направления усовершенствования оплаты труда в контексте социально-экономического развития региона.*

**Ключові слова:** оплата праці, соціально-економічний розвиток, розвиток регіону.

**Ключевые слова:** оплата труда, социально-экономическое развитие, развитие региона

**Постановка проблеми.** Формування висококонкурентної економіки регіонів вимагає формування конкурентоспроможної робочої сили та ефективних соціально-трудова відносин. Це пов'язано з тим, що в ринкових умовах найсуттєвіші перетворення відбуваються, насамперед, у соціально-трудова сфері, зокрема в оплаті праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різні аспекти проблеми оплати праці як фактору сталого соціально-економічного розвитку регіону досліджено вітчизняними і зарубіжними вченими. Серед вчених України і країн СНД слід відзначити таких як О. Амоша, Л. Балабанова, С. Бандур, Д. Богиня, М. Волгін, Б. Генкін, В. Данюк, В. Гриньова, О. Грішнова, А. Доронін, Є. Качан, А. Колот, Т. Костишина, І. Кравченко, О. Крушельницька, С. Лебедева, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Н. Лук'янченко, Д. Мельничук, О. Новікова, Ю. Одегов, І. Петрова, Г. Слезінгер, Ф. Хміль, М. Чумаченко, та інші. Водночас, у працях сучасних вчених та фахівців не завжди приділяється достатня увага проблемам оплати праці в контексті соціально-економічного розвитку регіонів.

**Метою статті** є визначити сучасні проблеми в оплаті праці та розробити пропозиції щодо її удосконалення.

**Обґрунтування отриманих наукових результатів.** Формування оплати праці в умовах трансформаційних змін в економіці України повинно бути основою для:

- підвищення платоспроможного попиту населення на товари і послуги як чинника, який сприятиме підвищенню рівня життя, економічному зростанню виробництва, соціально-економічному розвитку регіонів;

- створення ефективних мотивів і стимулів до праці, підвищення її якості і продуктивності;

- створення умов для формування конкурентоспроможного персоналу;

- створення умов для реформування соціальної сфери регіонів як засобу зменшення державних витрат і потенційного джерела інвестицій у реальний сектор економіки [2, с. 152].

Важливим аспектом використання робочої сили є оплата її праці. Згідно з даними Державної служби статистики України середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника у 2011 році порівняно з 2010 роком збільшилась на 17,6 % і становила 2633 грн.

Продовжує спостерігатися міжгалузєва диференціація в рівнях оплати праці. Найбільш оплачуваними в країні у 2011 році були працівники авіаційного транспорту та фінансових установ, у яких розмір заробітної плати у 2–3 рази перевищив середній по економіці. Водночас, рівень оплати праці у закладах охорони здоров'я залишається майже на третину нижчим за середній показник по економіці, в освіті – на 21 % менше. У цілому по країні 6 % освітян і працівників охорони здоров'я отримують заробітну плату на рівні

прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Також спостерігається тенденція зменшення кількості працівників, оплата праці яких знаходиться у межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством. Серед 9,9 млн працівників, яким оплачено 50 % і більше робочого часу, встановленого на грудень 2011 року, 0,6 млн осіб (5,6 %) мали нарахування у межах мінімальної заробітної плати.

Розподіл працівників із розмірами заробітної плати свідчить про відсутність залежності заробітної плати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників як у сфері послуг, так і виробництва.

Індекс реальної заробітної плати у середньому за 2011 рік порівняно з 2010 роком становив 108,7 %, а впродовж року – 111,0 %.

Упродовж 2011 року зберігалася тенденція щодо зменшення обсягу заборгованості з виплати заробітної плати, яка намітилась у 2010 році. Загальна сума заборгованості на 1 січня 2012 року досягла 977,4 млн грн, що на третину менше, ніж на початок 2010 року. Об-

сяг невиплаченої заробітної плати на 1 січня 2012 року дорівнював 3 % фонду оплати праці попереднього місяця проти 4,3 % на початок 2011 року.

Упродовж 2011 року сума невиплаченої заробітної плати зменшилась майже у всіх регіонах України, найсуттєвіше – у м. Києві (на 41,8 млн грн), Харківській (на 37,8 млн грн) та Донецькій (на 33,2 млн грн) областях. У Закарпатській, Івано-Франківській, Сумській та Херсонській областях зафіксовано збільшення суми боргу на 1,2–29,7 %.

Найбільше зниження заборгованості зафіксовано на економічно активних підприємствах промисловості (на 8,5 млн грн), будівництва (на 61,8 млн грн), транспорту та зв'язку (на 24,3 млн грн), а також торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (на 18,0 млн грн) [1, с. 17–19].

Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності представлена у табл. 1.

**Таблиця 1**

*Динаміка середньої заробітної плати за видами економічної діяльності за 2009–2011 рр.*

Види економічної діяльності	2009	2010	2011	Співвідношення 2011 р. до середньої по Україні	Ранжування за рівнем заробітної плати:			Ранжування за співвідношенням 2011 р. до середньої по Україні
					2009	2010	2011	
Усього по Україні	1906	2239	2633	х	х	х	х	х
Промисловість	2117	2580	3120	118,5	3	3	3	2
Будівництво	1511	1754	2251	85,5	6	6	5	5
Торгівля	1565	1874	2339	88,8	5	5	4	4
Фінансова діяльність	4038	4601	5340	202,8	1	1	1	1
Державне управління	2513	2747	3053	116,0	2	2	2	3
Освіта	1611	1889	2081	79,0	4	4	6	6
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1307	1631	1778	67,5	7	7	7	7

Згідно з проведеним дослідженням спостерігається за обраними видами економічної діяльності упродовж 2009–2010 років однакові ранги за рівнем заробітної плати. зміни у 2011 році у бік зростання рангу простежуються в будівництві (5 проти 6), торгівлі (4 проти 5) та зниження в освіті (6 проти 4).

Ранжування за співвідношенням до середньої заробітної плати в Україні показало, що відповідно 1, 2, 3 позиції займають фінансова діяльність, промисловість, державне управління, на останньому місці – освіта і охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (рис. 1).

Важливим показником соціально-економіч-

ного розвитку регіонів є стан виплати заробітної плати працівникам (рис. 2).

Основними завданням удосконалення оплати праці в контексті соціально-економічного розвитку регіонів мають бути:

- визначення заходів на державному та регіональному рівнях, спрямованих на забезпечення зростання номінальної заробітної плати та формування джерел її подальшого підвищення;
- забезпечення стабільного зростання реальної заробітної плати базуючись на макроекономічній ситуації та фінансово-економічному розвитку регіонів;
- удосконалення механізмів державного і ко-

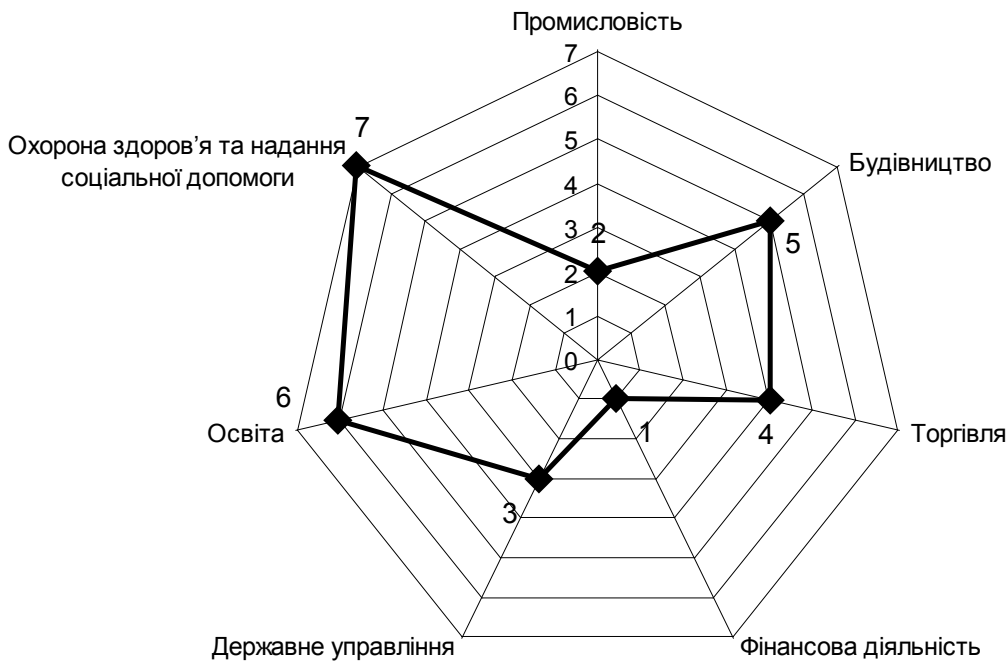


Рис. 1. Ранжування за співвідношенням заробітної плати у 2011 р. до середньої по Україні

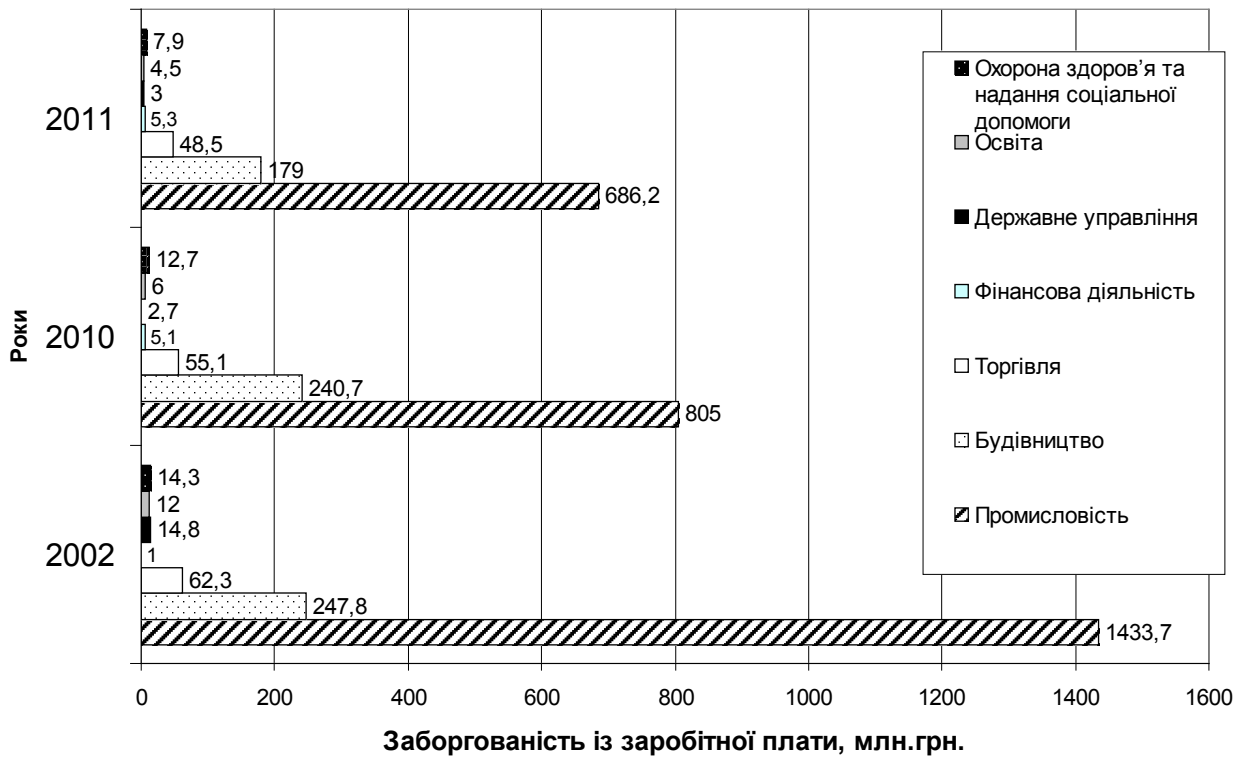


Рис. 2. Динаміка заборгованості із виплати заробітної плати за видами економічної діяльності за 2002–2011 рр.

лективно-договірному регулюванню оплати праці;  
 - відновлення функцій заробітної плати з наближення її рівня до реальної вартості робочої сили на ринку праці;

- реалізація заходів щодо посилення захисту прав працівників регіонів на своєчасне одержання заробітної плати та зниження ризиків в оплаті праці [3, с. 150–152].

Формування концептуальних підходів до удосконалення оплати праці в контексті соціально-економічного розвитку регіонів повинно базуватись на таких принципах:

- удосконалення оплати праці з урахуванням результатів моніторингу галузевого та регіонального рівня оплати праці;

- поєднання системного й індивідуального підходу в оплаті праці, що дозволить знизити суб'єктивізм в оцінці результатів праці та удосконалити індивідуалізацію в оплаті праці;

- відповідність цілей системи оплати праці і мотивації стратегічним цілям діяльності підпри-

ємства та соціально-економічного розвитку регіону;  
 - усунення де мотивуючих чинників: конфліктності, внутрішнього дискомфорту, недосяжних цілей і завдань, відсутності необхідних ресурсів для виконання завдань, залежності оплати праці від індивідуального вкладу працівника;

- прозорість та зрозумілість системи оплати праці;

- справедливість в оплаті праці;

- своєчасність виплати винагороди;

- тотальність системи оплати праці, яка поєднує матеріальну і нематеріальну винагороду;

- надання повноважень підприємствам регіону і покладання на них контролю за дотриманням гендерної рівності.

**Висновки.** Таким чином, оплата праці, як стрижень соціально-трудових відносин, є ключовим показником у формуванні конкурентоспроможності працівників, підприємства та сталого соціально-економічного розвитку регіонів.

#### *Список використаних джерел*

1. Праця України 2011 : статистичний збірник. — К. : Державна служба статистики України, 2012. — 343 с.

2. Костишина Т. А. Ринкова трансформація оплати праці на підприємствах споживчої кооперації України : Монографія // Т. А. Костишина. — Полтава : РВВ ПУСКУ, 2004. — 192 с.

3. Колот А. М. Мотивація персоналу : Підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. — К. : КНЕУ, 2011. — С. 150–152.

## **IMPROVEMENT OF REMUNERATION OF LABOR IN THE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF REGIONS**

**Oleg S. KRJUCHKO**

*Researcher of the Department of Personnel Management and Labor Economics the High Educational Institution of Ukoopspilka «Poltava University of Economics and Trade»*

*Summary. The article highlights the main aspects in remuneration of labor, affecting the economic development of the region. Directions*

*to improve remuneration of labor in the context of socio-economic development of the region are offered.*

**Key words:** *remuneration of labor, social and economic development, development of the region.*

**Statement of the problem.** Formation of highly competitive economy of regions requires the formation of a competitive workforce and effective social and industrial relations. This

is due to the fact that in market conditions the most significant transformations occur especially in social and labor sphere, particularly in remuneration of labor.

**The objective of the paper** is to identify current problems in remuneration of labor and develop proposals for its improvement.

**Justification of scientific results.** Formation of remuneration of labor in the framework of transformational changes in the economy of Ukraine should be the basis for: increasing effective demand for goods and services as a factor that will increase the quality of life and economic growth of production, socio-economic development of regions; the creation of effective motives and incentives to work, improving of quality and performance labor, creating conditions for the formation of a competitive staff; creating conditions for reforming of social sphere of regions as a means to reduce state expenditures and a potential source of investment in the real sector of economy.

An important aspect of using the workforce is the payment for labor. According to the State Statistics Service of Ukraine data the average monthly salary of a staff member was increased by 17,6 % that was 2633 UAH in 2011 compared to 2010.

The interdisciplinary differentiation in levels of remuneration of labor is being experienced. The professionals in aviation and financial institutions were the highest paid personal in the country in 2011 and the amount of their salary was in 2-3 times higher than the average salary for the economy. At the same time, the level of remuneration of labor in health care is almost a third lower than the average for the economy, in education – 21 % less. Throughout the country, 6 % of teachers and health workers receive wages at a minimum subsistence level for able-bodied persons.

The main objective of improving remuneration of labor in the context of socio-economic development should be: identifying measures at the national and regional levels directed to ensure nominal wage growth and the formation of sources of further

improvement; providing sustainable growth in real wages based on the macroeconomic situation and financial regional economic development of regions; improving the mechanisms of state and collective bargaining regulation of remuneration of labor; recovering of the wages functions of approaching it to the real cost of labor in the labor market; implementing measures to enhance the protection of regional employees rights as to timely payment and risk reduction in remuneration of labor.

Formation of conceptual approaches to improve remuneration of labor in the context of socio-economic development should be based on the following principles: improving remuneration of labor based on the results of monitoring of sectoral and regional remuneration level; the system and individual approach combining to remuneration that would reduce subjectivity in evaluation of work and improve the individualization of wages; agreement between system of remuneration objectives and motivation of the strategic objectives of the enterprise and socio-economic development of the region; removing of demotivating factors: conflict, internal discomfort, inaccessible goals and objectives, lack of resources required to perform the tasks, the individual remuneration depending on the employee contribution; transparency and clarity of the remuneration system, fairness in wages, timely payment of compensation; totality wages system combining tangible and intangible reward, authorizing businesses of the regions and laying them to monitor gender equality.

**Conclusions.** Thus, the remuneration of labor, as the core of social and industrial relations is a key indicator in forming of employees and enterprise competitiveness and sustainable socio-economic development.