

людського розвитку у суспільстві та створення умов щодо реалізації цілей даної концепції. Першим дієвим заходом для цього може стати впровадження програм людського розвитку міста, районів, області, які б виконували центральну з'єднувальну роль у структурі прогнозів і програм соціального й економічного розвитку регіонів. Крім того, необхідно ввести інформаційну підтримку соціальних стратегій і програм, оскільки більшість населення регіонів, що знаходяться в групі із значним коливанням індексу, регіонального людського розвитку не знають не лише про їх існування, але і також про їх спрямованість. Активна участь населення у розробці даних програм та їх реалізація за його участю є одним із механізмів досягнення цілей концепції людського розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
2. Про стимулювання розвитку регіонів : Закон України від 08.09.2005 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 51. – Ст. 548.
3. Макарова О. Державні соціальні програми: теоретичні аспекти, аспекти, методика розробки та оцінки / О. Макарова. – К. : Ліра-К, 2004. – 328 с.
4. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.07.2006 р. // Офіційний вісник України. – 2006. – № 30. – Ст. 36.
5. Стратегія економічного та соціального розвитку Тернопільської області на 2004–2015 роки [Електронний ресурс] : Програма, затверджена рішенням Тернопільської обласної ради від 8.12.2004 р. № 354. – Режим доступу : <http://www.oda.te.gov.ua>. – Назва з екрана.
6. Програма соціально-економічного та культурного розвитку Дніпропетровської області на 2010 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.adm.dp.ua/OBLADM/Obldp.nsf/\(DOCWEB\)/6C6AE94A4BF948D5C2257814005975A8?OpenDocument](http://www.adm.dp.ua/OBLADM/Obldp.nsf/(DOCWEB)/6C6AE94A4BF948D5C2257814005975A8?OpenDocument). – Назва з екрана.
7. Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень / відп. за вип. І. Калачова ; Держкомстат України. – К., 2010. – 45 с.
8. Стратегія розвитку Тернопільської області на період до 2015 року, затверджена рішенням Тернопільської обласної ради від 27 травня 2008 р. № 280 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.oda.te.gov.ua>. – Назва з екрана.
9. Стратегія економічного і соціального розвитку Миколаївської області на період до 2015 р. затверджена рішенням Миколаївської обласної ради від 30 жовтня 2007 р. № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://economy-mk.gov.ua/social-economics-development>. – Назва з екрана.
10. Стратегія економічного і соціального розвитку Волинської області на 2004–2015 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://volynrada.gov.ua/programs?page=3>. – Назва з екрана.

УДК 331.522.4

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

О. О. Кравченко

Після переходу України до побудови соціально-орієнтованої ринкової економіки, задіяння її у конкурентні відносини, стає очевидною необхідність посилення соціально-економічного змісту оплати праці, утверджен-

ня її особливої ролі у формуванні конкурентоспроможної економіки держави. Такий підхід обумовлюється досвідом високорозвинених країн ринкової економіки, широким визнанням концепції людського розвитку, яка набу-

ла підтримки серед провідних вчених-економістів та соціологів світу. З огляду на означену концепцію людського розвитку, в глобалізованому постіндустріальному світі жодна країна, маючи обмежені ресурси, не може мати визначно високий рівень конкурентоспроможності економіки загалом і конкурентоспроможності особистості зокрема без досягнення цілей людського розвитку.

Певний науковий інтерес для осмислення проблем оплати праці в сучасних умовах мають класичні моделі оплати праці, розроблені Д. Кейнсом, Д. Кларком, Д. Мідом, Д. Хіксом та іншими відомими вченими.

Суттєвий вклад у вирішення даної проблеми в умовах ринкових перетворень вносять такі українські вчені: Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, А. В. Калина, А. М. Колот, Т. А. Костишина, Г. Т. Куликов, І. Л. Петрова, М. В. Семикіна та ін.

Незважаючи на різноманітність досліджень вищезазначених авторів в організації заробітної плати, сьогодні існує цілий ряд невирішених проблем:

- розміри заробітної плати не повністю відображають конкретні результати праці окремих працівників і підприємств в цілому;
- зменшення частки заробітної плати в валовому внутрішньому продукті;
- випереджаючі темпи зростання реальних заробітків порівняно з темпами підвищення обсягів виробництва і продуктивності праці;
- значне посилення міжгалузевої і регіональної диференціації оплати праці.

Перелічені та інші недоліки в оплаті праці, зокрема є наслідком того, що послуги праці ще не стали повною мірою товаром на ринку праці, рівновагова величина якого забезпечувала б відповідність між попитом і пропозицією на робочу силу. Рівень заробітної плати як ціни робочої сили в сучасних умовах не визначається в ході конкуренції на ринку праці.

Тому мета статті полягає у визначенні сучасних проблем оплати праці; формуванні соціально-економічну сутність оплати праці в умовах ринкової трансформації національної економіки.

Згідно з даними Державної служби статистики України 2011 р. розмір середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників підприємств, установ, організацій (кількість працівників 10 осіб і більше) становив 2598 грн і порівняно з відповідним періодом 2010 р. збільшився на 17,9 %.

До видів економічної діяльності з найвищим рівнем оплати праці відносилися авіаційний транспорт, фінансова діяльність, добування паливно-енергетичних корисних копалин і виробництво коксу, продуктів нафтопереробки, де заробітна плата працівників перевищила середній показник по економіці в 1,5–3,3 рази.

Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався у рибальстві та рибництві, виробництві текстилю, одягу, хутра та виробів з хутра, шкіри та виробів зі шкіри, закладах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, готелях і ресторанах і не перевищував 68,0 % від середнього по економіці.

В усіх регіонах середній розмір оплати праці був вищим за мінімальну заробітну плату, разом з тим лише у п'яти з них заробітна плата перевищила середню у країні: у Києві – 3943, Донецькій – 3045, Дніпропетровській – 2769, Київській – 2715 і Луганській – 2687 грн областях. Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався у Тернопільській, Херсонській, Чернігівській, Чернівецькій та Волинській областях і не перевищував 76,0 % від середнього по економіці.

Індекс реальної заробітної плати у січні – листопаді 2011 р. порівняно з відповідним періодом 2010 р. становив 108,5 %.

Упродовж 2011 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати зменшилася на 9,2 %, або на 112,6 млн грн, і на 1 грудня 2012 р. становила 1105,5 млн грн, що дорівнює 3,8 % фонду оплати праці нарахованого на грудень 2011 р.

Серед видів діяльності найвагомніше зменшення суми несплаченої заробітної плати зафіксовано на економічно активних підприємствах будівництва (на 58,9 млн грн), торгівлі (на 17,0 млн грн), з виробництва харчових продуктів, напоїв на тютюнових виробів (на 11,9 млн грн), а також сфери операцій з нерухомим майном (на 11,2 млн грн).

Зменшення суми боргу перед працівниками економічно активних підприємств спостерігалось в 21 регіоні країни, при цьому найвагоміше – у Києві (на 38,6 млн грн) і Київській області (на 11,8 млн грн).

Кількість працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не виплачено заробітну плату, упродовж січня – листопада 2011 р. зменшилася на 20,9 % і на 1 грудня становила 146,4 тис. осіб, або 1,4 %, від загальної кількості штатних працівників. Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 3767 грн, що в 1,4 разу більше від середнього розміру заробітної плати за листопад 2011 р.

У словнику «Праця й соціальний розвиток» подано три типові підходи до визначення поняття «заробітна плата». «Заробітна плата – 1) перетворена форма вартості і ціни робочої сили; 2) частина національного доходу, що представляє у грошовій формі вартість необхідного продукту працівників сфери виробництва; 3) винагорода, яку підприємство (установа, організація) зобов'язана виплачувати працівникам відповідно до кількості, якості й результатів їх праці» [1, с. 64–65].

Міжнародна організація праці (МОП) використовує термін «доходи від трудової діяльності» або «трудоий дохід». За визначенням МОП, трудовий дохід є доходом, який отримує працівник у результаті своєї економічної діяльності як при найманій праці, так і при самостійній зайнятості.

Проблемі оплати праці в економічній теорії важливу увагу приділяв А. Сміт. У «Дослідженні про природу і причини багатства народів» він вводить поняття «економічна людина» і розглядає її сутність. Автор приділяє важливе значення розвитку здібностей людини до праці, дає аналіз витрат праці на виробництво. Це витрати на харчування, житло, відпочинок та ін. Ціну праці він визначає на основі розміру її оплати. Заробітна плата для працівника приймає форму доходу, а для капіталіста є витратами, які йдуть на підтримання робочої сили [2, с. 64].

Вчені Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков [3, с. 4–9 4, с. 3–6] дотримуються думки, що в понятті

«заробітна плата» подана її подвійна сутність: «з одного боку, – це ціна робочої сили, а з іншого – елемент ціни виробництва». Заробітна плата, як ціна робочої сили – вільний елемент ринку, тому вона повинна формуватися, з огляду на вартість життя і сформованих стандартів споживання. Світовий досвід свідчить про об'єктивний характер взаємо-зв'язку цих категорій при визначенні заробітної плати. А це означає, що втрачається зміст стримування росту індивідуальної заробітної плати, якщо в її основі лежить домовленість у рамках соціального партнерства. До того ж, необхідно пам'ятати, що це важливий стимул для розвитку виробництва, збільшення його ефективності. Крім того, стримування заробітної плати веде до тінізації економіки, загострення криміногенної ситуації.

Інший аспект проблеми – заробітна плата як елемент ціни виробництва. Її динаміка зумовлена збільшенням обсягів виробництва на основі продуктивності праці, відновлення асортименту продукції, поліпшення її якості. Важливо не допускати збільшення фонду заробітної плати, не забезпеченого випуском продукції, сприяти зниженню її собівартості. На жаль, в Україні дотепер переважала практика скасування будь-яких обмежень на ріст цін, що характерно насамперед для країн із уже розвинутими і стабільними ринковими відносинами, де регулятором цін активно є конкуренція, що змушує виробника скорочувати витрати і не припускає їхнього зверхдостатнього використання, щоб уникнути зниження доходів.

Вчені В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Колот, І. Р. Ломанов, О. М. Уманський [5, с. 16–21] вважають, що для повного розуміння заробітної плати як категорії ринкової економіки необхідно враховувати такі принципи положення:

- по-перше, заробітна плата формується на стику відносин сфери виробництва і відносин обміну робочої сили;

- по-друге, заробітна плата повинна забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ,

що працівник може одержати в обмін на свою працю;

- по-третє, заробітна плата є одночасно макроекономічною і мікроекономічною категорією;

по-четверте, заробітна плата – це важлива складова виробництва, оскільки її рівень пов’язаний як із потребами працівника, так і з процесом виробництва, його результатами, через які формуються джерела засобів на відтворення робочої сили.

Базуючись на цих положеннях, можна сформулювати розуміння заробітної плати, що більш повно відповідає сучасним економічним умовам. Заробітна плата – як перетворена форма вартості, ціни робочої сили, елемент ціни виробництва – це грошовий вираз основної частини фонду життєвих засобів працівників, яка розподіляється між ними відповідно до кількості і якості затраченої праці, реального трудового вкладу та залежної від кінцевих результатів діяльності підприємства [6, с. 405]. Виходячи з цього у товарному виробництві, заснованому на найманні робочої сили, заробітна плата – це елемент ринку праці, що виступає як ціна товару, у формі якої працівник відчужує свою робочу силу. З цієї позиції заробітна плата виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили і

характеризує відношення між власником виробництва (або його представником) і найманим працівником із приводу розподілу знову створеної вартості (доходу).

Для найманого працівника заробітна плата – це його трудовий дохід, який він одержує в результаті реалізації здібностей до праці і який повинен забезпечувати об’єктивно необхідне відтворення робочої сили.

Для підприємства заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, що входить до складу собівартості продукції (послуг) і одночасно є головним чинником, що забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

У Законі України «Про оплату праці» [7, с. 1] подано визначення заробітної плати як винагороди, як правило, у грошовому вираженні, що відповідно до трудового договору власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. При цьому розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Розмір заробітної плати визначається вартістю послуг праці, на яку впливають як ринкові, так неринкові чинники (рис.).

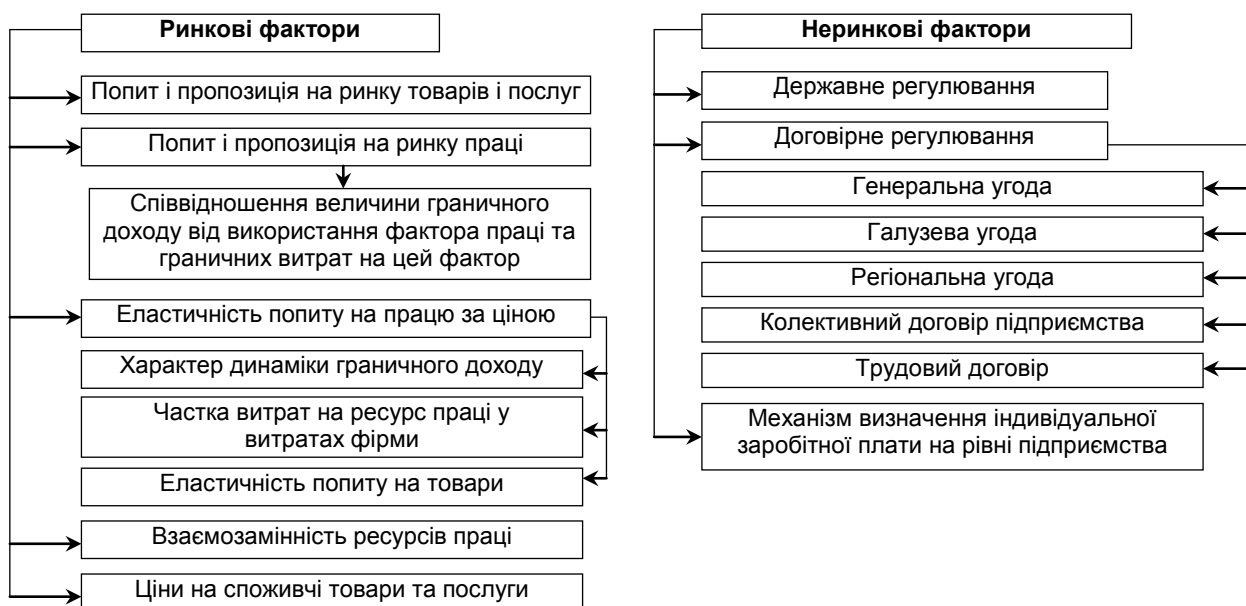


Рис. Чинники впливу на заробітну плату в ринкових умовах [6, с. 405]

Враховуючи вищезазначене, заробітну плату як перетворену форму вартості, ціну робочої сили, елемент ціни виробництва можна трактувати як грошове вираження основної частини фонду життєвих засобів працівників, що розподіляється між ними відповідно до кількості та якості витраченої праці, реального трудового вкладу, і залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. В умовах конкурентного середовища заробітну плату слід розглядати як об'єкт конкуренції: з боку роботодавців за кваліфіковану робочу силу і найманих працівників – за високооплачувані робочі місця.

Таким чином, соціально-економічний зміст заробітної плати можливо з'ясувати тільки у контексті категорій ринку праці, факторів виробництва, економічного інтересу, дій держави, роботодавців і профспілок.

ЛІТЕРАТУРА

1. Труд и социальное развитие : словарь. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 266 с.
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Прогресс, 1978. – 494 с.
3. Богиня Д. П. Ключові питання формування національного ринку праці і удосконалення заробітної плати в Україні / Д. Богиня : [зб. наук. пр.]. – К. : НАН України, Інститут економіки. – 1995. – С. 4–9.
4. Богиня Д. Ринок праці і економічна поведінка працівників / Д. Богиня // Україна: аспекти праці. – 1995. – № 5–6. – С. 3–6.
5. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві : організація та удосконалення : [монографія] / А. М. Колот. – К. : фірма «Праця». – 1997. – 192 с.
6. Костишина Т. А. Чинники формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці / Т. А. Костишина // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – К. : КНЕУ, 2007. – С. 405–413. – (Спец. вип. : Управління людськими ресурсами : проблеми теорії та практики ; т. 1. ; ч. 1).
7. Про оплату праці : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/108/95-вр. – Назва з екрана.

УДК 314.74

ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ЗА РУБЕЖЕМ І МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

Є. Колмикова

Україна за допомогою міграції входить у світовий ринок праці. В результаті міжнародної міграції трудових ресурсів за кордоном переміщається товар особливої властивості – робоча сила. Ринкові відносини, до становлення яких прагне Україна, стимулюють взаємозалежні процеси поділу праці й обміну діяльністю. Це, у свою чергу, відкриває нові можливості для реалізації мобільності робочої сили в рамках міжнародного ринку праці. Закономірно, що горизонтальна мобільність, різновидом якої є зовнішня міграція, є засо-

бом вирішення проблем у сфері вертикальної мобільності. Не маючи можливості досягти більш високого соціального рівня у своїй країні, працівники здійснюють географічні переміщення, залишаючись у рамках однієї соціальної групи. Там, де звужуються можливості для вертикальної мобільності, виникає еміграція. У більшості країн світу високий рівень мобільності, але на 70 % це горизонтальна мобільність.

Важливо зупинитися на явищі, присутність якого на міжнародному ринку праці по-