

ресурс]. -Режим доступу: <http://chamber.ua/>

21. V международная конференция «Эффективное управление агрокомпаниями: постоянная оптимизация издержек», 2014. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.lfm.agrievent.com.ua

22. Gryshova I., Kryukova I., Mityay O. Ukraine's positions in international ratings evaluation as a factor of its competitiveness // *Економічний часопис-XXI*. – 2015. – № 5-6. – С. 24–27.

23. Mityay O., Lagodiienko V., Safonov V. Competitiveness of agriculture enterprises as the main factor of sustainable development of agricultural sphere *Економічний часопис-XXI*. – 2015. – № 155 (11-12). – С. 59-62.

24. Gryshova I., Mityay O., Stoyanova-Koval S. The estimation of the enterprise trade name competitiveness // *Науковий вісник Полісся*. – 2016. – № 2 (6). – С. 85-91.

25. Данько Ю. І. До питання здійснення маркетингової діяльності аграрними підприємствами/Данько Ю.І. //Вісник ХНТУСГ. Економічні науки.—2007.—Вип. – Т. 56. – С. 88-93.

Митяй О.В., Галицкий А.Н, Николук О.В Государственное регулирование развития агроформирований в Украине

В статье обоснована необходимость усиления регулирующего влияния государства на развитие больших корпоративных структур аграрного сектора экономики Украины. Выявлены позитивные и негативные последствия функционирования агропромышленных формирований, определены основные детерминанты государственного регулирования их деятельности.

Ключевые слова: агрохолдинг, агроформирование, аграрный сектор, государственное регулирование, государственная аграрная политика, частно-государственное партнерство.

Mityay O.V., Galitskiy O.M., Nikoluk O.V. State regulation of development of agro-formations in Ukraine

The article substantiates the need to strengthen the regulatory influence of the state on the development of large corporate structures of the agricultural sector of Ukraine. The positive and negative consequences for the agricultural units, the basic determinants of state regulation of their activities.

Keywords: agricultural holding, agricultural farm, agriculture, government regulation, state agrarian policy, public-private partnership.

Дата надходження до редакції: 21.03.2017

Рецензент: д.е.н., професор Гришова І.Ю.

УДК 631:158

ОЦІНКА НОМІНАЛЬНОЇ ТА РЕАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНИХ ПЛАТ В УКРАЇНІ

О. С. Кільницька, к.е.н., доцент

Н. І. Кравчук, к.е.н., доцент

Житомирський національний агроекологічний університет

Здійснено оцінку номінальної та реальної заробітних плат на вітчизняному ринку праці. Наведено динаміку індексів інфляції та реальної заробітної плати в Україні за 2012–2016 роки. Встановлено темпи зростання/зниження номінальної та реальної заробітних плат в Україні у 2016 році. Здійснено аналіз питомої ваги заробітної плати в структурі сукупних доходів населення. Оцінено структурні зміни активних і пасивних видів доходів населення України. Визначено основні напрями збалансування номінальної та реальної заробітних плат в сучасних умовах розвитку ринку робочої сили та соціодемографічних процесів в Україні.

Ключові слова: номінальна заробітна плата, реальна заробітна плата, індекс інфляції, матеріальна мотивація персоналу.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Напередодні Всесвітнього економічного форуму в Давосі, що відбувся 17-20 січня 2017 року, традиційно було проведено дослідження Oxfam – Міжнародного об'єднання організацій, що займаються вирішенням проблем бідності. У їх звітній заключній доповіді відзначається, що у 2016 році, в порівнянні з минулим роком різниця в доходах між багатими та бідними збільшилась. Половина світового багатства знаходиться у розпорядженні всього 8 осіб – вони володіють таким же об'ємом засобів,

що й 3,6 млрд. жителів планети, які становлять найбільшій частині людства [1]. Збільшення рівня глобальної економічної нерівності набуло стійкої тенденції до зростання. Для порівняння за даними Oxfam [2] у 2014 році 85 найбагатших людей світу у сукупності володіли такими ж статками, як 3,5 млрд. найбідніших осіб. В центрі уваги доповіді – збільшення рівня глобальної економічної нерівності, викликаного швидким зростанням доходів найбагатших, що загрожує розвитку людства. «Обурливо, що такі статки знаходяться у власності меншості, тоді як кожен десятий мешканець планети змушений жити на суму менше 2

доларів США на добу. Така нерівність руйнує наше суспільство і підриває демократію. Заробітні плати в усьому світі скорочуються, при цьому керівники бізнес-імперій отримують мільйонні бонуси», – заявив у своїй доповіді виконавчий директор Oxfam Вінні Бяньїма.

В Україні проблема розмежування й оцінки реальної та номінальної заробітних плат є предметом дискусій, протиріч, протистояння головних суб'єктів та сторін соціально-трудових відносин. На жаль, нині заробітна плата якісно і в повній мірі не виконує своєї відтворювальної психофізіологічної, інтелектуальної, трудової функції для населення та характеризує низький рівень добробуту суспільства. Це стримує ефективність господарської діяльності, а тому безпосередньо впливає на темпи і масштаби соціально-економічного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Проблеми ефективного використання персоналу та оплати праці привертають увагу науковців і практиків. Значний внесок у їх розробку зробили такі вчені: Д. П. Богиня, О. А. Бугуцький, І. Ф. Гнибіденко, О. А. Грішнова, С. І. Дорогунцов, Ю. М. Краснов, А. М. Колот, Г. І. Купалова, Е. М. Лібанова, І. Л. Петрова, С. І. Пирожков, М. П. Поліщук, Л. В. Синяєва, В. К. Терещенко, Л. М. Черенько, А. А. Чухно, В. В. Юрчишин та інші. Однак питання організації, оцінки, планування оплати праці в сучасних умовах формування соціально орієнтованого ринку праці, формування багатокладної економіки, зміни структури і соціальних статусів зайнятості вивчені недостатньо.

Актуальність, наукове і практичне значення зазначених проблем, а також відсутність концептуально цілісної й обґрунтованої методології та методики дослідження значення і розмежування

номінальної та реальної заробітних плат у забезпеченні відтворення робочої сили та соціального захисту трудового потенціалу обумовили вибір теми дослідження. Це стосується, зокрема, проблем висвітлення процесу, складових елементів організації, механізму регулювання оплати праці, особливостей формування її мотивації, конкурентоздатності та соціальної захищеності персоналу, визначення і формування ефективного механізму управління заробітною платою.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є оцінка номінальної та реальної заробітних плат в Україні в сучасній ситуації на ринку праці. *Об'єктом* є процес матеріальної мотивації до трудової діяльності найманих працівників в Україні. *Предметом* даного дослідження є сукупність теоретичних, методичних і практичних проблем оцінки номінальної та реальної заробітних плат.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Найгострішою соціально-економічною проблемою в Україні є велика різниця між високою вартістю життя і низькою ціною праці. Оплата праці українців знаходиться на одному з найнижчих рівнів не тільки серед країн Європейського Співтовариства, а й колишнього СНД. На це впливає багато факторів, зокрема мала частка витрат на оплату праці у структурі ціни. Україна, поряд із Білоруссю і Молдовою, опинилася серед країн СНД та Європи з найменшим середнім річним доходом громадян. Про це йдеться у звіті швейцарського банку Credit Suisse Global Wealth Report 2013. У ньому зазначається, що середній річний дохід громадянина України становить менше 5 тис. дол., що у десять разів менше, ніж у середньому в світі. У цю ж найнижчу на шкалі групу, потрапили також більше половини країн Африки, Індія, Болівія тощо [3].

Факт низької ціни робочої сили в Україні у порівнянні із рівнем заробітної плати розвинених країн світу підтверджують також дані на рис. 1.

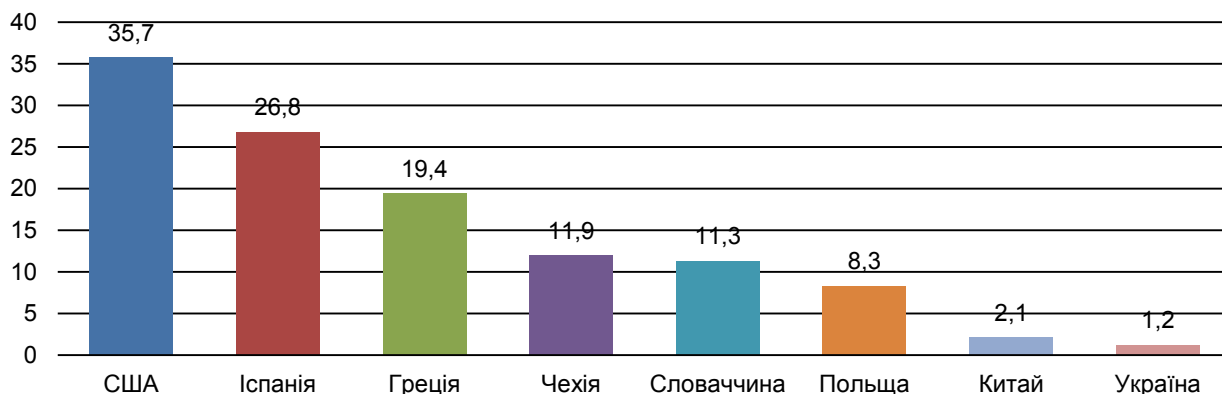


Рис. 1. Погодинна оплата праці в промисловості окремих країн світу у 2014 р., дол. США/годину [4, с. 183]

За методологією Державного комітету статистики України середньомісячна номінальна

заробітна плата – це нарахування працівникам у грошовій та натуральній формі за відпрацьова-

ний час або виконану роботу: тарифні ставки (посадові оклади), премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за невідпрацьований час. Вона включає обов'язкові відрахування із заробітної плати працівників: податок на доходи фізичних осіб та єдиний соціальний внесок. До номінальної заробітної плати не відносяться: грошове забезпечення кадрових військовослужбовців та осіб рядового й начальницького складу; виплати, що здійснюються за рахунок коштів фонду державного соціального страхування з тимчасової втрати працездатності; оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за

рахунок коштів підприємства, а також сума єдиного внеску, яка сплачується роботодавцем на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [5].

Згідно даних Держкомстату України у 2012 році середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника становила 3041 грн., а за період з січня по жовтень 2016 року рівень цього показника склав 5037 грн. З 2012 по 2016 рік мінімальна заробітна плата в Україні зросла лише на 305 грн. (або 28,4 %), а середньомісячна в розрахунку на одного штатного працівника – на 1996 грн. (або 65,6 %) – *табл. 1.*

Таблиця 1

Динаміка заробітної плати в Україні, грн.

Вид заробітної плати	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2016 р. до 2012 р.	
						+/-	%
Місячна мінімальна заробітна плата (на 01.01)	1073	1147	1218	1218	1378	305	128,4
Погодинна мінімальна заробітна плата (на 01.01)	6,43	6,88	7,30	7,29	8,29	1,86	128,9
Прожитковий мінімум для працездатних осіб	1073	1147	1218	1218	1378	305	128,4
Середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника	3041	3282	3480	4195	5037	1996	165,6

Примітка: побудовано автором за матеріалами Держкомстату України [5] та Міністерства фінансів України [6]. Інформація надається без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Отже, темпи росту соціальних стандартів (мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум для працездатних осіб) значно відстають від темпів росту номінальної заробітної плати.

В Україні основою регулювання розмірів номінальної заробітної плати є мінімальна заробітна плата. Відношення мініимальної заробітної плати до прожиткового мінімуму за період нашого дослідження, тобто 2012-2016 роки, становило – 1,0. За даними Світового Банку цей показник становить: у Латвії, Литві та Польщі – 1,5, у Франції – 4,7, у Великій Британії – 6,4 [7, с. 86].

В Україні основою системи оплати праці є мінімальна заробітна плата, яка відповідно до Бюджету України 2017 року буде збільшена до рівня 3200 грн. у місяць, при рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб 1544 грн. у місяць. Різке підвищення мініимальної заробітної плати призведе до збільшення фонду оплати праці, додаткових видатків із бюджету. За результатами досліджень Макконнелла Кембелл Р., Брю Стенлі Л. встановлено, що вища заробітна плата збільшуватиме реальні доходи і, отже, здоров'я, енергію й мотивацію робітників, що підвищить ефективність їхньої праці [8, с. 367]. Проте в Україні це може мати і певні негативні наслідки, зокрема: зростання заборгованості із

виплати заробітної плати, або зростання безробіття через звільнення працівників, яким підприємство неспроможне виплачувати заробітну плату. Економісти вважають, що в нових умовах структурної розбалансованості виробництва пропаганда прихильниками нерегульованого ринку надати повну самостійність підприємствам та делегувати право трудовим колективам розподіляти дохід у фонд споживання та фонд нагромадження, підштовхує країну на край прірви. Яскравим прикладом є югославська модель економіки з самоврядуванням, яка спричинила у 1989 році гіперінфляцію у 1256 %, тому що бажанню працівників мати високі заробітки не протистояли більше ніякі інтереси, що в кінцевому підсумку заповдіяло значних збитків нагромадженню [9, с. 88].

Протягом 2012–2015 років відбулись зміни у структурі доходів населення, а саме: зменшились частки: заробітної плати; прибутку та змішаного доходу; доходи від власності. На противагу, зріс відсоток соціальних допомог у структурі доходів населення. Це свідчить про пасивну політику з боку держави щодо підтримки населення України, а не активної стратегії самореалізації трудового потенціалу суспільства. Деяко покращилась ситуація на II квартал 2016 року (табл. 2).

Таблиця 2

Динаміка структури доходів населення України, %

Складові елементи доходів	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	II кв. 2016 р.	II кв. 2016р. до 2012 р., +/-
заробітна плата	41,8	41,4	39,9	40,0	44,6	2,8
соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти	37,2	37,6	37,2	40,7	37,9	0,7
прибуток та змішаний дохід	15,4	15,7	16,8	13,9	14,2	-1,2
доходи від власності (одержані)	5,6	5,3	6,1	5,4	3,3	-2,3

Примітка: побудовано автором за матеріалами Держкомстату України [5, 10]

Водночас, у розвинених країнах світу заробітна плата є найважливішим джерелом доходів для більшості населення і в сукупних доходах її питома вага становить: у Великобританії – 65 %, Німеччині – 64 %, Італії – 52 %, США – 53 %, Франції – 58 %, Японії – 69 % [11, с. 8]. В Україні частка заробітної плати у сукупних доходах населення набула тенденції постійного зменшення з 66,2 % у 1991 році до 40 % у 2015 році. Це може бути свідченням того, що в українському суспільстві поширюється бідність серед населення зайнятого економічною діяльністю, зростає надмірна диференціація доходів серед різних верств населення.

Індекс реальної заробітної плати – це показник, що характеризує зміну купівельної спроможності номінальної заробітної плати у звітному

періоді порівняно з базисним під впливом зміни цін на споживчі товари та послуги і ставок податку на доходи фізичних осіб та обов'язкових відрахувань. Він визначається діленням індексу нарахованої до виплати номінальної заробітної плати (без урахування податку на доходи фізичних осіб та єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, утриманих із заробітної плати працівника) на індекс споживчих цін за той же період.

Протягом 2012-2013 років індекс реальної заробітної плати в Україні перевищував 100 %. Водночас, починаючи з 2014 по 2016 рік, коли рівень росту споживчих цін значно випереджав темпи росту заробітної плати у країні, реальна заробітна плата зменшувалась (табл. 3).

Таблиця 3

Динаміка індексу реальної заробітної плати в Україні у 2012-2016 рр.

Рік	січень	лютий	березень	квітень	травень	червень	липень	серпень	вересень	жовтень	листопад	грудень	За рік
2012	89,5	102,5	104,1	100,5	102,8	103,4	101,3	97,8	99,6	101,8	99,7	108,6	111,0
2013	88,8	101,6	105,4	100,8	100,5	103,9	101,4	97,0	98,7	100,4	99,4	110,1	106,8
2014	87,0	100,7	104,1	97,3	96,3	103,9	97,7	92,9	100,3	98,5	98,8	110,0	86,5
2015	83,3	99,6	95,9	90,8	99,0	105,8	103,1	96,6	101,0	105,6	97,3	115,2	90,1
2016	80,3	105,3	106,2	96,1	101,6	107,2	100,9	97,1	101,2	97,0	99,3	-	89,8

Примітка: побудовано автором за матеріалами Міністерства фінансів України [6]

Динаміка зміни індексів інфляції та реальної заробітної плати в Україні з 2012 року свідчить про постійне збільшення варіації та розходження рівня вищезазначених індексів з 2014

року (рис. 2). Проте, з точки зору збалансованості економічних показників індекс реальної заробітної плати повинен коливатися в межах рівня 100 %, бажано з невеликим перевищенням.

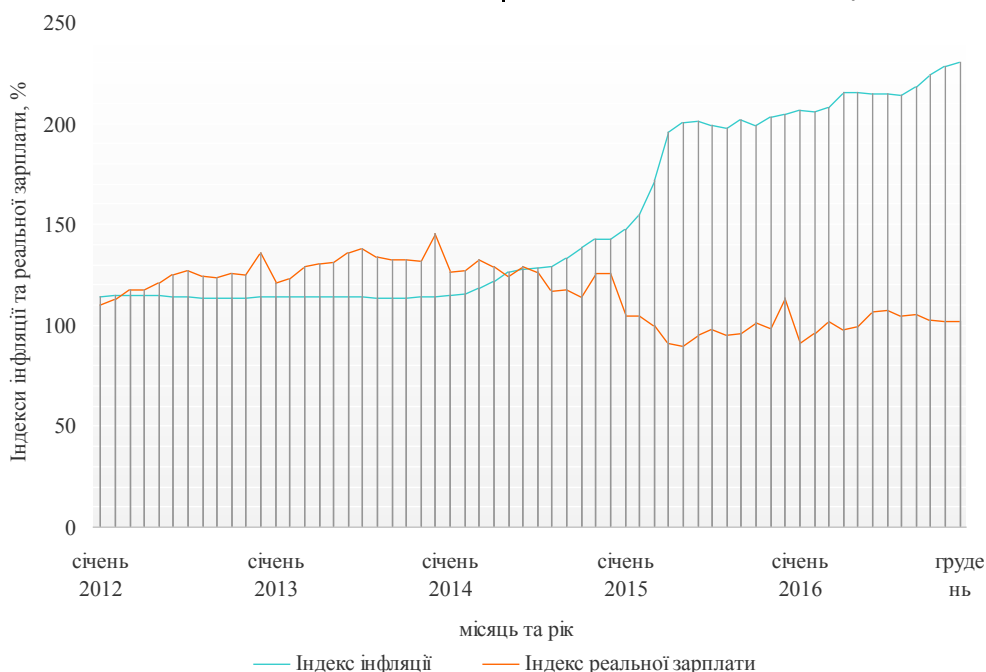


Рис. 2. Динаміка зміни індексів інфляції та реальної заробітної плати в Україні у 2012-2016 рр. (по наростаючій з 2010 року), %

Примітка: побудовано автором за матеріалами Міністерства фінансів України [6]

Згідно аналізу даних офіційної статистики | можна зауважити, що у 2016 році в Україні темп

зростання реальної заробітної плати у січні попереднього року менший за темп зростання номінальної на 37 %, що свідчить про зниження забезпеченості населення. Проте вже у жовтні цей відсоток знизився до 12 %, що дещо стабілізувало ситуацію. Для висвітлення реальної ситуації та проведення чітких паралелей з тем-

пом зростання заробітної плати потрібно визначити індекс інфляції відповідного періоду до відповідного місяця попереднього року. Так у січні 2016 року індекс інфляції відповідно до попереднього року склав 140,3 %, у жовтні – 112,4 %. Це пояснює відставання реальної заробітної плати від номінальної (табл. 4).

Таблиця 4

Темп зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати в Україні у 2016 році

Місяць	Індекс споживчих цін, %	Номінальна заробітна плата одного штатного працівника, у % до		Реальна заробітна плата, у % до	
		відповідного періоду попереднього року (кумулятивно з початку року)	Попереднього місяця	відповідного періоду попереднього року (кумулятивно з початку року)	попереднього місяця
січень	140,3	124,9	81,0	87,9	77,9
лютий	132,7	126,7	106,1	91,4	106,5
березень	120,9	126,7	104,8	102,4	103,9
квітень	109,8	124,6	101,2	97,9	97,0
травень	107,5	123,2	104,7	105,1	104,7
червень	106,9	123,7	109,1	107,8	109,3
липень	107,9	124,7	105,0	110,4	105,2
серпень	108,4	124,8	92,0	111,7	92,6
вересень	107,9	125,0	106,9	112,9	105,3
жовтень	112,4	124,2	96,8	112,2	94,9

Примітка: побудовано автором за матеріалами Міністерства фінансів України [6].

Якщо у динаміці зростання оплати праці відбуваються несуттєві зрушення, то згідно аналізу кожної окремо взятої позиції списку продуктів зростання цін на деякі з них просто вражає. За даними Держкомстату було проаналізовано зростання цін на продукти у січні 2016 року порівняно з листопадом 2012 року. Середня заробітна плата українця за цей же період зросла на 42,28 %, а загалом зростання цін на продовольчі товари склало 160,76 %.

Для нормалізації балансу номінальної та реальної заробітних плат уряд країни може вжити ряд заходів. Оxfam пропонує: підвищити податки на власність та високі доходи, а також заснувати фонди для інвестицій в охорону здоров'я, освіту та створення робочих місць. Крім цього, владі необхідно підтримувати підприємства, які піклуються не тільки про їх власників, але й про добробут своїх працівників та всього суспільства. Наприклад, в Мондрагонській корпорації керівники не можуть отримувати заробітну плату, що більше, ніж у 9 разів перевищує мінімальну заробітну плату працівника [2].

Розбалансування реальної та номінальної заробітної плати в Україні спричинене низкою зовнішніх та внутрішніх факторів. За оцінкою д.е.н., професора Синяєвої Л. В. [12] основними наслідками неефективної політики оплати праці в Україні є:

- збереження неефективних з економічної точки зору підприємств із застарілими технологіями, організацією виробництва, на яких, як правило, використовується дешева робоча сила з низькою оплатою праці;
- створення умов для виникнення, збереження і поглиблення невиправданої диферен-

ціації розмірів заробітної плати в галузях, видах економічної та промислової діяльності, на підприємствах, по регіонах та всередині них, а також між бюджетним та виробничим секторами економіки;

– формування та відтворення стійких груп низькооплачуваних працівників (професій і посад), зростання кількості бідних, які потребують державної підтримки.

У ринковій економіці, що базується на різноманітних формах власності та господарювання, підвищення матеріальної зацікавленості працівників в ефективній роботі здійснюється через заробітну плату. Оплата праці ґрунтується на таких умовах, які б максимально стимулювали: збільшення обсягів виробництва та реалізації продукції; зростання технологічної ефективності; покращення освітнього рівня та професійної підготовки персоналу; удосконалення організації виробництва і праці. Вона являє собою один із найголовніших стимулів для зростання ефективності праці, тому цілком очевидним є її збільшення в різні проміжки часу. Проте неконтрольоване зростання номінальної оплати праці призводить до підвищення інфляції, а отже зменшення її реального рівня.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. На сучасному ринку праці України існує розбалансування номінальної та реальної заробітних плат досить тривалий час, що негативно впливає на можливість відтворення персоналом своїх фізіологічних, професійних, трудових, інтелектуальних здібностей та на стан економіки України в цілому. Доцільним є збалансування доходів населення, насамперед зростання в

структурі частки її активної частини – заробітної плати, з урахуванням рівня інфляції на товари і послуги в державі.

В таких умовах необхідне реформування системи оплати праці в країні, її адаптації до ринкової економіки, сучасних тенденцій розвитку ринку робочої сили, демографічних процесів та специфіки соціально-трудових відносин. Основними заходами цього напрямку повинні стати:

- оптимізація міжгалузевої, міжпрофесійної, міжкваліфікаційної та міжпосадової диференціації оплати праці;

- посилення захисту прав працівників шляхом розвитку системи договірних відносин у сфері оплати праці (генеральна, галузева, регіональна, колективна угоди та індивідуальний трудовий контракт);

- формування конкурентного середовища між роботодавцями та трудовим потенціалом з організації конкурсів і атестації персоналу;

- скорочення різниці доходів найзаможнішої та найбіднішої частки населення шляхом впровадження прогресивної шкали їх оподаткування, оподаткування нерухомості, товарів розкоші, диференціації ставки податку на додану вартість за групами товарів: першої необхідності, соціально значущих, розкоші, об'єктів нерухомості;

- використання вартісної величини мінімального споживчого бюджету як основи для розрахунку мінімальної заробітної плати, який забезпечує нормальне відтворення робочої сили та дозволяє зберегти і відтворювати не лише фізіологічні, а й якісні характеристики трудового потенціалу.

Список використаної літератури:

1. Духанова П. Доминанта меньшинства: восемь человек на Земле владеют половиной состояния мира / П. Духанова. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://russian.rt.com/business/article/350785-bogatstvo-mir-bednost?utm_source=smi2
2. Исследование: 85 богатейших людей мира в совокупности владеют таким же состоянием, как 3,5 млрд. самых бедных. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://russian.rt.com/article/21109>
3. Річний дохід українців у десять разів менший за середньосвітовий – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dt.ua/ECONOMICS/richniy-dohid-ukrayinciv-u-desyat-raziv-menshiy-zaserednosvitoviy-129829.html>
4. Ложкин Б. Четвертая республика: почему Европе нужна Украина, а Украине – Европа / Б. Ложкин, В. Федорин. – Харьков: Фолио, 2016. – 297 с.
5. Статистичний щорічник України за 2015 р. – К.: Державна служба статистики України, 2016. – 560 с. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
6. Индекс реальной заработной платы. – [Электронный ресурс]. – Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/real/>
7. Гончаров В. Н. Механизмы реализации основных принципов гуманизации труда и трудовой мотивации / В. Н. Гончаров, С. И. Радомский, М. С. Радомская, О. В. Додонов. – Моногр. – Донецк: СПД Куприянов В. С., 2006. – 200 с.
8. Макконнелл Кембелл Р., Брю Стенли Л. Мікроекономіка. Аналітична економія: принципи, проблеми і політика / пер. з англ. С. Панчишина, О. Ватаманюка. – Львів: Просвіта, 1999. – 387 с.
9. Бугуцький О. А. Продуктивність праці та фонд споживання в колективних аграрних підприємствах. / О. А. Бугуцький, Н. Т. Кучеренко – К.: Інститут аграрної економіки УААН, 1994. – 131 с.
10. Доходи та витрати населення України за II квартал 2016 року – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/gdn/dvn/dvn_u/dvn0216_u.htm
11. Доходи і заощадження в перехідній економіці України / За ред. С. Панчишина та М. Савлука. – Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2003. – 406 с.
12. Синяєва Л. В. Порівняльний аналіз динаміки реальної та номінальної заробітної плати в Україні. / Л. В. Синяєва // Вісник Таврійського державного агротехнологічного університету. – 2012 р. – № 2. – С. 145-157. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/znptdau/2012_17_2/17-2-20.pdf

Кильницкая Е. С. Оценка номинальной и реальной заработных плат в Украине

Произведена оценка номинальной и реальной заработных плат на отечественном рынке труда. Приведена динамика индексов инфляции и реальной заработной платы в Украине за 2012–2016 года. Установлены темпы возрастания/снижения номинальной и реальной заработных плат в Украине в 2016 году. Произведены анализ удельного веса заработной платы в структуре общих доходов населения и оценка структурных изменений активных и пассивных видов доходов населения Украины. Определены основные направления балансирования номинальной и реальной заработных плат в современных условиях развития рынка рабочей силы и социодемографических процессов в Украине.

Ключевые слова: номинальная заработная плата, реальная заработная плата, индекс инфляции, материальная мотивация персонала.

Olena Kilnitska Estimation of nominal and real wages in Ukraine

The authors evaluated the nominal and real wages in the domestic labor market. The inflation rate and real wages in Ukraine for 2012-2016 were shown. Increase / decrease in nominal and real wages in Ukraine in 2016 were set. The share of wages in total income structure of the population was analyzed. The structural changes in active and passive types of income in Ukraine were rated. The main directions of balancing the nominal and real wages were determined in the modern conditions of the labor market and social and demographic processes in Ukraine.

Key words: nominal wage, real wage, index of inflation, material motivation of staff.

Дата надходження до редакції: 21.03.2017

Рецензент: д.е.н., професор Михайлова Л.І.

УДК 340.134.047 (477):67.08

МІЖНАРОДНА ПРАКТИКА МОТИВАЦІЇ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ ШЛЯХОМ НАДАННЯ ВІДПУСТОК: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Н. В. Клецова, к.е.н., доцент, Сумський національний аграрний університет

У статті здійснено дослідження на теоретичному рівні стосовно надання різних видів відпусток за законодавством розвинених зарубіжних країн. Зокрема, проаналізовано законодавство про відпустки Франції, Фінляндії, Німеччини, Сполучених Штатів Америки, Угорщини. Виявлено певні проблеми у законодавстві України щодо правового регулювання відпусток. Автором запропоновано адаптувати законодавство України до основних положень про відпустки у Франції. Автором доведено, якщо буде раціонально сформована процедура вирішення проблеми відпусток на вітчизняних підприємствах, то зменшиться кількість конфліктних ситуацій, унеможливиться звільнення працівників за прогули без поважних причин, виникне реальна нагода для працівників вирішувати побутові, сімейні та інші проблеми.

Ключові слова: відпустка, найманий працівник, законодавство, адаптація, міжнародна практика, конвенція.

Постановка проблеми в загальному вигляді. У процесі економічних перетворень, що відбуваються в Україні, одним із актуальних напрямків мотивації найманих працівників підприємств є формування нових підходів до регулювання часу відпочинку. Однак за сучасних обставин в Україні значно послаблено роль відпусток як засобу підвищення продуктивності праці та як одного з найбільш ефективних засобів управління персоналом організацій. Так, відповідно до статті 45 Конституції України [1] кожний працівник в Україні має право на відпустку і на отримання грошових виплат – відпускних. Дана тематика набуває актуальності тим, що Україні необхідно здійснити адаптацію національного трудового законодавства до Європейської соціальної хартії та інших міжнародно-правових актів – Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації. Саме тому нагальним постає питання інтеграції досвіду різних країн світу з питань надання різних видів відпусток у національне законодавство.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок стосовно дослідження питання адаптації національного законодавства про відпустки до законодавства інших країн внесли такі вчені, як: О. Гаврилюк [2, с. 56–60], Л. Гаращенко [3, с. 30–33], С. Гуцу [4, с. 82–87], Р. Рейта та Дж. Шміт [5] та інші. Зокрема, Л. Гаращенко [3, с. 32] досліджує проблематику

адаптації регулювання творчих відпусток, пропонує конкретні підстави надання такого виду відпусток, зокрема виконання термінового завдання, проведення додаткових досліджень, закінчення роботи над створенням нових технологій. На її думку, доцільно було б встановити тривалість такої відпустки до шести місяців, оскільки виконання такого роду завдань потребує концентрації розумових здібностей. На думку С. Гуцу [4, с. 85], говорячи про певні види відпусток доцільно було б термін «звільнення» замінити на «вивільнення» найманого працівника від виконання основних трудових обов'язків. Тож, сьогодні залишається низка питань, що потребує неодмінного вивчення.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є дослідження на теоретичному рівні міжнародної практики мотивації праці найманих працівників шляхом надання відпусток.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах реформування і оновлення трудового законодавства України вивчення та врахування позитивного зарубіжного законодавчого досвіду правового регулювання трудових відносин взагалі, та часу відпочинку зокрема, має важливе значення. Так, визначаючи особливості правового регулювання часу відпочинку в європейських країнах із розвинутою ринковою економікою у сучасний період, слід зауважити: 1) по-перше, правова регламентація часу відпочинку у цих країнах відзначається певною різноманітніс-