

**Назарова Г. В.**

д-р.екон.наук, професор,

завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці.

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

## **СТАН ТА РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ**

Проведено аналіз матеріального стимулювання трудової діяльності з урахуванням регіональних особливостей. Стан нарахувань і виплат заробітної плати оцінено за статистичними показниками: середня заробітна плата (показник наведено за регіонами); заборгованість з виплат заробітної плати; фонд оплати праці; фонд основної заробітної плати; фонд додаткової заробітної плати. Проведено аналіз гендерної нерівності в оплаті праці.

Проведен анализ материального стимулирования трудовой деятельности с учетом региональных особенностей. Состояние начислений и выплат заработных плат оценено по статистическими показателями: средняя заработная плата (показатель приведен по регионам); задолженность по выплате заработной платы; фонд оплаты труда; фонд основной заработной платы; фонд дополнительной заработной платы. Проведен анализ гендерной специфики в оплате труда.

The analysis of material stimulation labor activity based on regional characteristics. The state charges and payment of wages is estimated at statistical indicators that determine the state of wages in Ukraine: the average wage (the indicator is given by regions); arrears in payment of wages; wage fund; fund basic salary; fund additional salary. The analysis of gender inequality in wages.

**Ключові слова:** матеріальне стимулювання, заробітна плата, нарахування, виплати, гендерна диференціація, зайнятість.

**Ключевые слова:** материальное стимулирование, заработная плата, начисление, выплаты, гендерная дифференциация, занятость.

**Keywords:** material stimulation, salary, accrual, payment, gender differentiation, employment.

**Вступ.** В умовах соціально-орієнтованої економіки, що базується на різноманітності форм власності, необхідністю є переосмислення сутності матеріального стимулювання, змісту і функцій заробітної плати з метою вирішення важливих проблем підвищення ефективності матеріального стимулюванні працюючого населення регіонів. Серед матеріальних стимулів праці провідне місце посідає заробітна плата, оскільки вона здебільшого відображає залежність між результатами праці окремого працівника та його матеріальною винагородою [1, 4, 6].

У сучасному економічному середовищі трактувати сутність заробітної плати слід з урахуванням вартісної оцінки послуг робочої сили, розглядаючи її як узагальнюючий критерій формування системи винагородження трудової діяльності [5, 6, 7].

**Постановка завдання.** Заробітна плата є однією із найскладніших економічних категорій, тому що являє собою основу матеріального (а як наслідок і нематеріального) стимулювання трудової діяльності, значною мірою визначає рівень життя населення і є необхідною умовою розвитку всієї економіки [Костиш]. При аналізі та моніторингу специфіки нарахувань і виплат заробітної плати, внаслідок проведення оцінки регіональних особливостей матеріального стимулювання трудової діяльності за результатами офіційних сайтів урядового порталу, обрано статистичні показники, що визначають стан оплати праці в Україні: середня заробітна плата (показник наведено за регіонами); номінально та

реальна заробітна плата, заборгованість з виплат заробітної плати; фонд оплати праці; фонд основної заробітної плати; фонд додаткової заробітної плати.

**Результати дослідження.** Для аналізу стану нарахування та виплат заробітної плати в Україні було проаналізовано сім областей з найбільш високою щільністю населення. Дослідження динаміки середньої заробітної плати за регіонами на період 2002-2013 рр. надано у табл. 1

Таблиця 1

**СЕРЕДНЯ ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЗА ОБЛАСТЯМИ**

Назва області	Середня заробітна плата, грн							
	АРК	Дніпропетровська	Донецька	Київська	Львівська	Одеська	Харківська	
РОКИ	2002	430,61	492,97	506,63	444,82	402,03	454,17	439,34
	2003	528,04	624,49	622,34	550,69	499,39	530,98	535,17
	2004	659,90	782,78	811,83	701,43	613,30	681,21	669,89
	2005	922,32	1117,12	1157,95	1019,92	891,37	981,77	945,93
	2006	1173,86	1344,43	1424,64	1283,96	1117,12	1196,30	1169,65
	2007	1493	1682	1840	1671	1447	1536	1559
	2008	1776	1936	2035	2039	1765	1982	1874
	2009	2027	2233	2436	2322	1944	2317	2130
	2010	2290	2654	2955	2647	2252	2411	2398
	2011	5678	3064	3439	3245	2533	2822	2798
	2012	2987	3385	3811	3528	2791	3100	3068
	2013	3148	3544	4117	3624	3029	3440	3250

\*- за даними сайту Державної служби статистики України [3].

Середня заробітна плата характеризує розмір нарахованої заробітної плати, яка припадає на одного працівника підприємства, організації та визначається шляхом поділу загальної суми нарахованої заробітної плати на середньооблікову чисельність працівників (на українських підприємствах розраховується згідно з «Порядком обчислення середньої заробітної плати» від 8 лютого 1995 р. N 100).

Порівняльний аналіз Київської та Харківської областей, як високо розвинутих міст-мільйонників за показником середньої заробітної плати показав, що у 2002-2004 показники були майже рівними, але з 2005 року різниця у сумі середньої заробітної плати значно збільшується, та станом на 2013 рік становить 374 грн., що вказує на пріоритетний розвиток соціально-трудової сфери столиці порівняно із іншими великим містами.

Наступним кроком дослідження аналізу стану оплати праці (нарахування та виплат) є аналіз сум заборгованості (табл. 2).

Ситуація отримана в результаті аналізу свідчить про хвилеподібну природу цього показника. Так у 2001 році цей показник досяг свого піку, потім спостерігався спад (сума заборгованості із виплат заробітної плати працівникам економічно активних підприємств була досить низькою), а у 2009-2013 роках кризова ситуація призвела до стрімкого зростання значень даного показника. Найменшу заборгованість (7,5 млн. грн.) має Дніпропетровська область на фоні достатньо великої середньої заробітної плати (3544 грн.), що свідчить про мінімальні ризики соціальних конфліктів в області.

Таблиця 2

**ЗАБОРГОВАНІСТЬ ІЗ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ (ЗА ОБЛАСТЯМИ)**

Назва області		Заборгованість із виплати заробітної плати, млн. грн						
		АРК	Дніпропетровська	Донецька	Київська	Львівська	Одеська	Харківська
РОКИ	2001	87,1	240,5	747,6	109,9	132,1	81,2	160,7
	2002	86,5	182,5	691,5	96,1	118,5	72,3	84,1
	2003	77,8	154,5	634,2	67,6	113,5	37,9	70,6
	2004	35,9	61,9	226,5	20,1	40,1	13,6	25,6
	2005	51,7	71,7	267,6	35,6	39,6	35,2	35,0
	2006	57,1	53,7	211,4	29,7	37,7	44,4	67,7
	2007	48,0	38,2	184,6	21,1	30,0	29,3	67,1
	2008	56,6	68,7	498,8	32,1	116,5	64,9	123,6
	2009	81,8	94,6	287,3	62,7	86,5	50,2	126,2
	2010	74,5	23,5	253,6	30,7	71,4	31,7	143,5
	2011	60,2	15,1	236,6	10,8	58,0	21,1	139,4
	2012	59,9	11,7	158,8	2,2	63,0	16,4	125,0
	2013	59,4	7,5	141,5	149,0	48,2	26,9	122,7

\*- за даними сайту Державної служби статистики України [3].

Порівняльний аналіз Харківської та Київської областей (рис. 1) показав, що при достатньо стабільній заборгованості у Харкові Київська область знаходиться у стані глибокої кризи (149 млн. грн.).

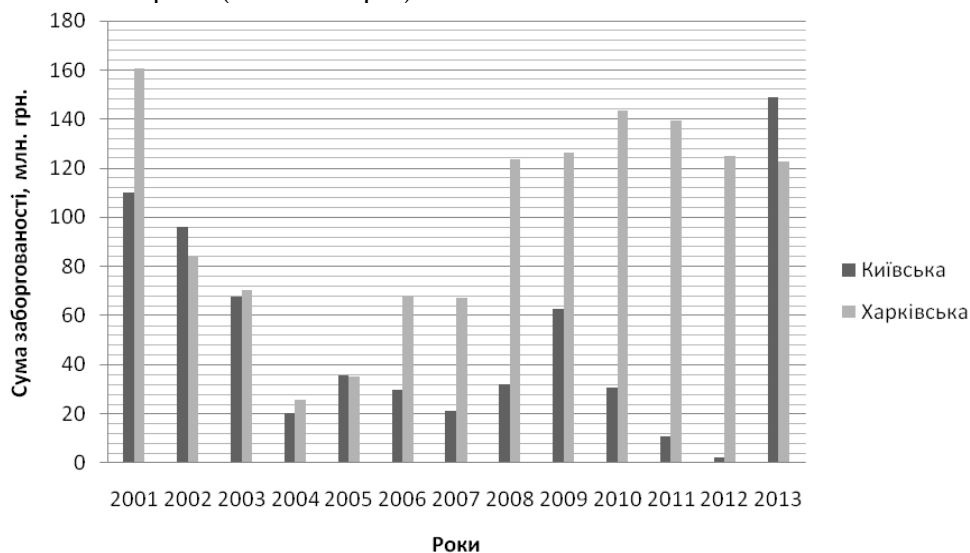


Рис. 1. Порівняльна динаміка заборгованості виплат заробітної плати у Харківській і Київській областях

Показники доходів населення та заборгованість із виплат заробітної плати є взаємозалежними і відзначаються тіснотою зв'язку, що можна довести на прикладі Харківської області (рис. 2). При незначному зниженні заборгованості спостерігається стрибке зростання доходів населення (майже при врахуванні інших

чинників впливу). Динаміка суми заборгованості показала, що до 2011 року заборгованість зростала з темпом приросту 21,6 %, але у 2012-2013 рр. вона почала зменшуватися з темпом приросту 14,9 %, що вплинуло на реальні доходи населення.



Рис 2. Залежність доходу від заборгованості по заробітній платі у Харківській області (2012–2013 рр.)

Основними боржниками залишаються державні та комунальні підприємства. На підприємствах державної форми власності борги складають 69,9 млн. грн. Зокрема, проблеми із погашенням заборгованості та виплати заробітної плати залишаються на підприємствах КП «Завод ім. Малишева», КП «Комунальник», КП «Богодухіввода», КП «Чугуївська саночистка», ПраТ «Будгідраліка», ВАТ «Точмедприлад», ТОВ «Харківспецмаш» та інших.

Темп зростання/зниження номінальної заробітної плати та індексу реальної заробітної плати у 2013 році показує, що номінальна заробітна плата та індекс реальної заробітної плати змінювалися пропорційно (рис. 3).



Рис 3. Темп зростання/зниження номінальної заробітної плати та індексу реальної заробітної плати у 2013 році

Вважаючи на те, що номінальна заробітна плата — це сума грошей, яку одержує працівник, а реальна заробітна плата виражається в кількості товарів і послуг, які працівник може придбати за номінальну заробітну плату, приклад Харківської області засвідчує падіння реальної заробітної плати на фоні зростання номінальної, що негативно впливає на матеріальне мотивування та доходи населення.

Аналіз середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2013 році показав, що номінальна заробітна плата у сільському господарстві, промисловості, переробній промисловості, оптовій та роздрібній торгівлі зросла на 12 %. Будівництво, мистецтво, спорт та надання інших видів послуг підвищило своїм працівникам заробітну плату на 20 %. Нестабільна ситуація виявлена у транспортній, інформаційній сферах та освіті. Заробітна плата коливається від збільшення до зменшення на 5 %.

Порівняльний аналіз основного та додаткового фонду заробітних плат (табл. 3) виявлені наступні особливості. Відповідно до наведеної статистики за Київською та Харківською областями, акцент був на фонді основної заробітної плати, а заохочувальній частині оплати праці було приділено недостатньо уваги. Так, у 2008 році різниця у виплатах основної заробітної плати між даними містами становила 2176 млн. грн., при цьому у Харківському регіоні згідно наведених статистичних даних цей показник переважає з 2008-2013 рр. Фонд додаткової заробітної плати відображає ідентичну тенденцію. Максимальний показник по Харківській області був зареєстрований у 2012 році та становив 6757 млн. грн., у той час як в київському регіоні найвище значення у цьому ж році становить лише 4758 млн. грн.

Оплата праці тісно пов'язана із рівнем зайнятості який має місце у досліджуваних регіонах. Харківській області властива більша чисельність зайнятих, ніж Київському регіону. Так у 2013 році кількість зайнятого населення Київського регіону становила 718,5 тис. осіб, в той час, коли значення цього ж показника в Харківській області сягнуло позначки у 1208,3 тис. осіб.

Незважаючи на вимоги європейської інтеграції України, залишається гострою проблема гендерної диференціації в оплаті праці. Під гендерною різницею в оплаті праці мається на увазі нерівна система оплати за однаковий внесок у виробництво кінцевого продукту або послуги [2].

У 2013 році гендерна різниця в оплаті праці становила приблизно 47 %. [8, 9]. Гендерна різниця в заробітних платах, як правило, пояснюється нерівністю у розподілі чоловіків та жінок за професіями та галузями (горизонтальна сегментація), нерівністю в оплаті праці у межах професій та видів діяльності (вертикальна сегментація). Жінки складають близько 80 % всіх працівників у сфері освіти, медицини, культури, саме ці напрямки сьогодні є найменш оплачуваними галузями українського ринку праці. Найбільша різниця спостерігалася у 2013 році в Київській області та становила 873 грн. Щодо Харківської області, то відрив у 2013 році становив 584 грн. (табл. 4).

Таблиця 3

## ДИНАМІКА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ З УРАХУВАННЯМ ЧИСЕЛЬНОСТІ ЕКОНОМІЧНО-АКТИВНОГО ТА ЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ

Рік	Фонд оплати праці, млн. грн.	Чисельність економічно-активного населення, тис. осіб	Чисельність зайнятого населення, тис. осіб	У тому числі				У тому числі			Нараховано за невідпрацьований час, у % до фонду оплати праці
				фонд основної ЗП, млн. грн.	фонд додаткової ЗП		заохочувальні та компенсаційні виплати				
					усього, млн. грн.	з нього у %		усього, млн. грн.	з них у %		
						надбавки і доплати	Премії за результати		матеріальна допомога	соціальні пільги	
Київська область											
2008	4985	796,4	742,4	3127	1601	33,2	34,8	257	48,6	5,1	8,7
2009	8679	782,2	733,0	5329	2934	34,8	36,3	416	51,1	5,4	8,4
2010	8815	755,2	689,0	5409	2977	34,8	31,2	429	47,5	5,9	9,3
2011	10548	751,2	691,5	6594	3476	39,7	29,9	478	50,1	4,8	8,4
2012	10729	748,5	694,4	7886	4179	36,8	34,1	599	45,3	4,1	8,1
2013	14565	767,9	718,5	9137	4758	36,9	33,5	669	47,3	3,8	8,4
Харківська область											
2008	8452	1321,8	1300,4	5303	2701	40,4	29,7	448	42,7	6,1	8,2
2009	14210	1282,9	1209,3	8833	4613	40,5	29,9	765	41,0	5,4	8,1
2010	14189	1260,4	1154,9	8828	4662	39,7	24,8	698	44,4	7,3	9,0
2011	16401	1264,0	1166,1	10442	5184	40,8	25,2	774	43,7	7,5	8,5
2012	18813	1272,8	1176,6	12002	5977	38,7	28,1	835	37,8	7,1	8,3
2013	22038	1296,1	1208,3	14017	6957	39,3	28,2	1064	42,4	7,5	8,5

\*- за даними сайту Державної служби статистики України [3].

На рис. 2 графічно зображена різниця в середньомісячній заробітній платі чоловіків та жінок в динаміці 2009-2013 років.

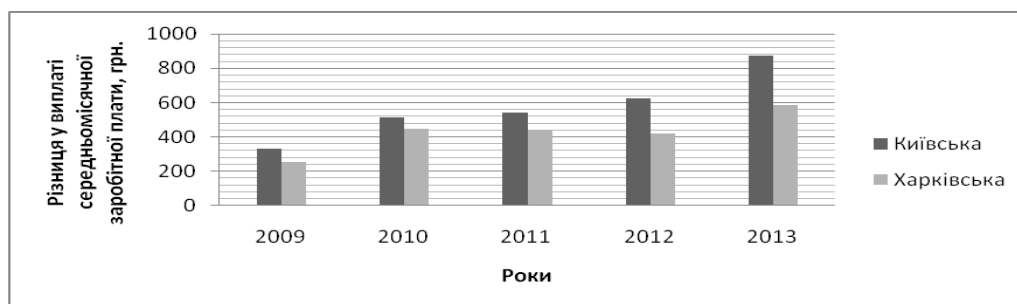


Рис. 2. Динаміка абсолютного відхилення середньомісячної заробітної плати чоловіків та жінок

Таблиця 4

ДИНАМІКА КІЛЬКОСТІ ТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЖІНОК (2009-2013 рр.)

Область	Середньооблікова кількість жінок		Середньомісячна заробітна плата працівників		Співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків у %	Різниця у виплаті середньомісячної заробітної плати жінок та чоловіків, у грн.
	тис. осіб	у % до середньо-облікової кількості працівників	жінок	чоловіків		
2009						
Київська	205,3	52,3	900	1231	73,1	331
Харківська	385,7	53,3	854	1110	77,0	256
2010						
Київська	203,3	52,0	1606	2118	75,8	512
Харківська	378,5	53,7	1471	1920	76,6	449
2011						
Київська	194,2	52,5	1730	2270	76,2	540
Харківська	356,8	54,4	1606	2040	78,7	434
2012						
Київська	195,6	51,1	1990	2613	76,2	623
Харківська	355,7	53,6	1866	2284	81,7	418
2013						
Київська	191,9	50,2	2326	3199	72,7	873
Харківська	348,5	53,5	2135	2719	78,5	584

\*- за даними сайту Державної служби статистики України [5].

Для вирішення цієї ситуації Україні потрібно створити структуру для модернізації ринку праці, яка включатиме цільові показники та контрольні індикатори, що дасть змогу скоротити гендерну різницю в оплаті праці.

**Висновки.** Удосконалення системи матеріального стимулювання працівників забезпечує зростання не лише економічної, а й соціальної ефективності, яка є найважливішою передумовою благополуччя працюючого населення. Але очевидним є той факт, що на фоні нерівномірного економічного розвитку регіонів України, на

підприємствах та в організаціях система оплати праці здебільшого є малоефективною, що є однією з причин гальмування розвитку галузей та не сприяє підвищенню якості трудового життя. Слід впроваджувати такі пріоритетні напрями розвитку системи нарахування та виплат заробітної плати в загальній політиці стимулювання трудової діяльності, які будуть спрямовані на: зміцнення економічної та суспільно-політичної єдності держави; забезпечення єдиних соціальних стандартів на всій території держави; призупинення поглиблення міжрегіональних диспропорцій за економічними та соціальними параметрами.

Щодо головних державних механізмів регулювання соціально-економічного розвитку регіонів, зокрема системи оплати праці, то слід звернути увагу на: можливість реалізації програмно-стратегічних документів розвитку регіонів; удосконалення міжбюджетних відносин з регіонами; посилення інвестиційної політики і її диференціації між регіонами. Тільки з урахуванням можливих нововведень у соціально-трудої сфері досліджувані регіони і надалі залишать за собою статус розвинутих промислових центрів України.

### ***Література***

1. Грішнова О. А. Нові підходи до мотивації праці з урахуванням системи життєвих цінностей молоді / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. — 2011. — №7. — С. 3–8.
2. Грішнова О. А. Гендерні особливості конкурентоспроможності громадян на українському ринку праці / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 6. — С. 3–6.
3. Державна служба статистики [Електронний ресурс]. — Режим доступу : // <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Економіка праці та соціально-трудої відносини : навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. — Тернопіль : ТДЕУ, 2006. — 373 с.
5. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. акад. НАН України В. М. Гейця. — К. : Ін-т екон. прогноз., Фенікс, 2003. — 1008 с.
6. Колот А.М. Мотивація персоналу: навч.-метод. посібник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк . — К. : КНЕУ, 2009. — 336 с.
7. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики : монографія / Т. А. Костишина. — Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. — 389 с.
8. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / За ред. Е. М. Лібанової. — К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2012. — 404 с.
9. Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://gender.undp.org.ua>

Стаття надійшла до редакції 28.07.2014р.