

4. **Менеджмент та маркетинг інновацій:** Монографія/ За заг. ред. д-р екон. наук, проф. С.М. Ілляшенка. – Суми: ВТД "Університетська книга", 2004. – 616 с.
5. **Харів П.С.** Інноваційна діяльність підприємства та економічна оцінка інноваційних процесів. – Тернопіль: Вид-во "Економічна думка", 2003. – 326 с.
6. **Пересада А.А.** Управління інвестиційним процесом. – К.: Лібра, 2002. – 472 с.
7. **Покропивний С.Ф.** Інноваційний менеджмент у ринковій системі господарювання// Економіка України. – 1995, № 2. – 24 с.
8. **Пригожин А.И.** Нововведения: стимулы и препятствия: (Социальные проблемы инноватики). – М.: Политиздат, 1989. – 270 с.
9. **Разгон В.И.** Инвестиции в основной капитал и проблема экономического роста в России/ Автореф. дис. д-ра экон. Наук. – Иваново: Ивановский гос. ун-т, 1999.
10. **Уткин Э.А., Морозова Г.И., Морозова Н.И.** Инновационный менеджмент. – М.: АКАЛИС, 1997. – 208 с.
11. **Фатхутдинов Р.А.** "Інноваційний менеджмент = Innovatory management: підручник для студентів вузів за фахом і напрямком "менеджмент"". – М.: Бізнес-школа "Інтел-Синтез", 1998.
12. **Шумпетер Й.** Теория экономического развития (Исследование предпринимательской прибыли, кредита, процента и цикла конъюнктуры): Пер. с нем. – М.: Прогресс, 1982. – 453 с.
13. **Mench G.** Statement in Technology: innovation overcome the depression. – Cambridge: Mass, 1979.
14. <http://uk.wikipedia.org>

УДК 331.2

Аспір. В.І. Пиц¹ – Тернопільський національний економічний університет

РЕАЛІЇ РОЗВИТКУ РИНКОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Розкрито та систематизовано проблеми оплати праці у вітчизняній економіці ринково-трансформаційного періоду. Проаналізовано реальні та номінальні доходи населення, запропоновано й аргументовано напрями вдосконалення оплати праці в Україні у контексті покращення добробуту населення.

Post-graduate V.I. Pyts – Ternopil national economic university

Realities of development of market relations are in the field of payment of labour in Ukraine

The problems of payment of labour in the domestic economy of market transformation period are exposed and systematized. The real and nominal incomes of population are analysed, directions of perfection of payment of labour are offered and argued in Ukraine in the context of improvement of welfare of population.

Дослідження питання матеріального стимулювання є одним з основних у період трансформаційних процесів у економіці. Заробітна плата як показник залежить безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є індикатором як рівня життя працівників, так й розвитку економіки взагалі. Розмір заробітної плати поряд з оцінкою матеріального становища працівників багато в чому визначає стан економіки, ступінь її розвитку і місце на світовому ринку товарів. У цьому проявляється подвійний характер заробітної плати як соціальної, так і економічної категорії. З одного боку, вона відображає розміри індивідуальної

¹ Наук. керівник: доц. О.В. Стефанишин – ЛНУ ім. Івана Франка

винагороди, з якої видно, наскільки забезпечується людині певний життєвий рівень, а з іншого – засвідчує витрати на відтворення людського потенціалу.

В умовах становлення ринкових відносин йде переоцінка цінностей, змінюються пріоритети, потреби, інтереси і цілі населення. Це пояснюється тим, що опинившись перед проблемою фізичного виживання, працівники змушені переглядати свої позиції щодо трудової діяльності. У країнах із розвинутою ринковою економікою праця сприймається як самоцінність, в Україні вона є, зазвичай, тільки джерелом отримання засобів до існування. Це якісне розходження в трудовій свідомості обумовлене, насамперед, розмірами оплати праці.

Економічні перетворення впродовж 1990-2006 рр., в Україні супроводжувалися виникненням та розвитком певних деструктивних явищ, таких як різке зниження рівня оплати праці, значна її поляризація, падіння вартості кваліфікованої праці. Незважаючи на певні позитивні зрушення в розвитку національної економіки, все ж надалі спостерігаються негативні явища у сфері оплати праці. Зокрема, понад 50 % зайнятого населення й досі отримує мінімальну або близьку до останньої зарплатню, рівень якої є меншим від встановленого прожиткового мінімуму; значною мірою нівельовано вплив чинника освіти на рівень заробітної плати, що найбільш чітко прослідковується у бюджетній сфері економіки України [3].

Значний внесок у вирішення даної проблеми зробили такі українські вчені, як Д.П. Богиня, І.К. Бондар, М.Д. Ведерников, А.В. Каліна, А.М. Колот, Г.Т. Куликов, В.Г. Лагутін, Н.А. Павловська та ряд інших. Також інноваційними ідеями стосовно реформування оплати праці у перехідний період наповнені праці таких зарубіжних вчених, як Я. Бальцерович, А. Соболевська, А. Хорват та інші. Але, незважаючи на значний внесок учених у вирішення проблем оплати праці, єдиного розв'язку досі ще не знайдено, тому актуальним залишається дослідження як мотивації праці, так і визначення її оптимального її рівня.

Досліджуючи динаміку середньомісячного доходу на одну особу по регіонах, впродовж останніх років, простежується незначне їх зростання.

Це пояснюється наступним: по-перше, хоча номінальні доходи за останні 5 років зросли на 35,1 % загалом в Україні, але третина їх обсягів припадає тільки на м. Київ, Донецьку та Дніпропетровську області. Аналізуючи динаміку зростання реальних доходів, можна стверджувати, що було теж їх зростання на 18,9 % загалом в Україні. Проте, на нашу думку, на сьогодні у сфері стимулювання ефективної праці в національній економіці рівень цього показника є недостатнім для того, щоб кардинально покращити ситуацію [3].

По-друге, збереглась значна диференціація між регіонами України за рівнем середньомісячного наявного доходу у розрахунку на одну особу (рис. 1).

По-третє, значну частину доходів населення становлять соціальні допомоги та інші отримані поточні трансферти, які становлять 39,8 % (табл. 1).

По-четверте, ще й досі величина мінімальної заробітної платні залишається меншою, ніж встановлений прожитковий мінімум і становить 75 % від нього [3]. Тому, зважаючи на зазначене вище, можна зробити висновок, що

мінімальна заробітна платня є по суті технічним нормативом, відповідно до якого встановлюється рівень оподаткування наднормативної зарплатні і різні виплати та допомоги працівникам.

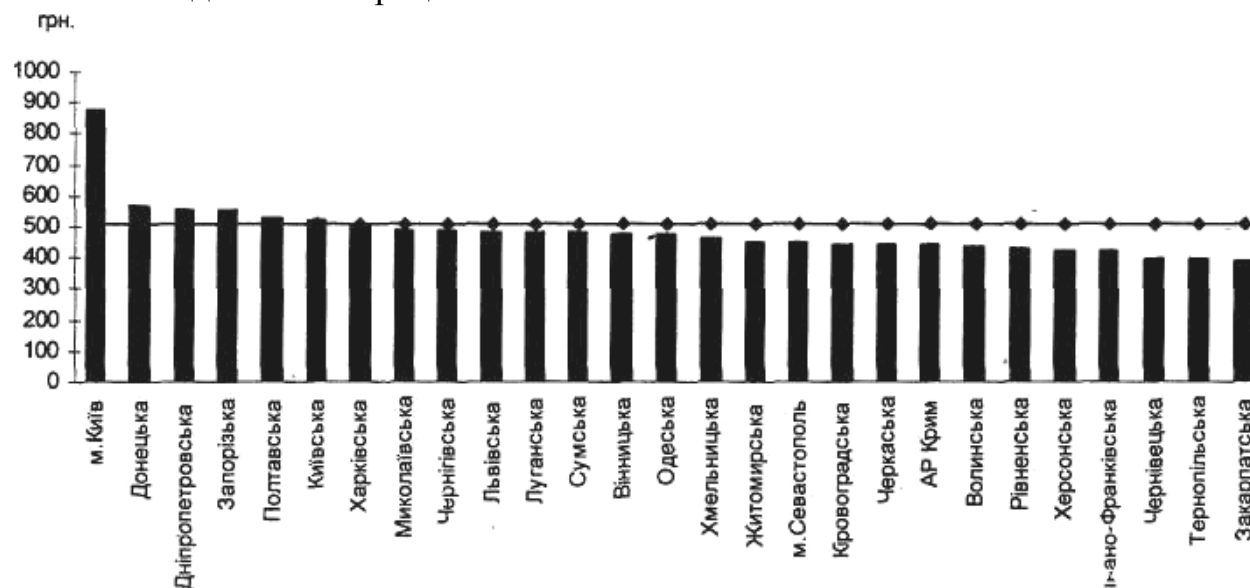


Рис. 1. Середньомісячний дохід на одну особу по регіонах України 2001-06 рр.

У період економічної трансформації також істотно змінилися і функції заробітної платні (зарплатоорганізуюча, регулювальна, соціальна). Як економічна категорія заробітна платня майже перестала виконувати функцію відтворення людських ресурсів та стимулювання продуктивної діяльності, що стало головною причиною виникнення негативних явищ.

Табл. 1. Доходи населення України 2001-06 рр.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Заробітна плата	67389	78950	94608	117227	160621	206473
Прибуток та змішаний дохід	29518	33540	36330	43828	58404	72388
Доходи від власності (отримані)	4275	5297	6706	8337	11072	14617
Соціальні допомоги та інші отримані поточні трансферти	56814	67286	78028	104849	151307	185831

Так, простежується зниження мотивації до трудової діяльності, і, як наслідок, її продуктивності. Різко знизився споживчий рівень основної частки населення. За міжнародними стандартами бюджету сім'ї, якщо в ньому витрати на харчування перевищують половину сукупних витрат, то такі сім'ї вважаються бідними, тобто пересічна українська сім'я саме наближається до такої характеристики.

У США, наприклад, навіть віднесені до категорії жебраків витрачають на своє харчування чверть своїх доходів, "середні" американці – 12,3 %, німці – 15 %, японці – 18,4 %, французи – 18,6 % [1, 65].

Низька купівельна спроможність працівників веде до подальшої демоти́вації праці. Падіння реальної заробітної платні призвело до масової міграції працівників за кордон, де рівень заробітної платні значно вищий. Також внаслідок падіння реальних доходів переважної більшості населення з'явився невеликий "елітний" прошарок суспільства за рахунок зубожіння основної маси населення, а середній клас – основна верства платників податків і спо-

живачів – катастрофічно малий. Низька ціна людських ресурсів не тільки не забезпечує нормального відтворення робочої сили, але стає перешкодою впровадження науково-технічних досягнень, росту продуктивності праці і зацікавленості працівників у кращих результатах своєї праці.

Експерти стверджують, що кожному третьому жителю України заробітної платні не вистачає для придбання необхідних життєвих засобів, а кожний другий працездатний житель України працює на умовах вторинної, третинної зайнятості, одержуючи доходи, в неофіційному секторі економіки, які не оподатковуються [1].

Неадекватна політика у сферах ціноутворення і заробітної платні (демократизація і лібералізація цін й одночасно централізоване обмеження зарплатні у державному секторі) призводить до подальшого зниження рівня життя, знецінення мотивації трудової діяльності, підсилює соціальну напруженість і стихійні тенденції в розвитку суспільства. Вчені вважають, що нині в нашій економіці склалась ситуація близька до "великої депресії" (яка була властива США у 1929-33 рр.), основними ознаками якої є значний розрив між накопиченими продуктивними силами, купівельною спроможністю та мотивацією праці; різке розшарування населення за рівнем доходів та гарантованістю соціально-економічного статусу; криза заробітної плати, яка виражається у зниженні заробітної платні, порушенні основних пропорцій, насамперед між заробітною платою та мінімальним споживчим бюджетом; наростання соціально-психологічної напруженості у суспільстві, що і підтверджують результати нашого дослідження. Взагалі, аналіз існуючого становища в економіці та соціальній сфері України не дає достатні підстави стверджувати, що існують можливості у майбутньому кардинально покращити життєвий рівень населення.

Необхідно звернути увагу на те, що соціально-економічна криза викликала поглиблення негативних тенденцій у відтворенні населення України, що призвело до значного скорочення демовідтворювального потенціалу, нагромадженого попередніми поколіннями. Подолання цих суперечностей потребує підвищення платоспроможного попиту населення та задоволення його нагальних потреб. Дійсно, збільшення розміру заробітної платні не зводиться тільки до стимулювання купівельної спроможності населення країни. Підвищення ціни людських ресурсів посилить зацікавленість найманих працівників у результатах власної праці, буде сприяти збільшенню продуктивності праці, підвищенню якості продукції, економії матеріалів тощо. Підвищення розміру заробітної платні найманих працівників, яка виступає основною формою доходів населення в Україні та джерелом його реального попиту є актуальним. Істотним наслідком збільшення оплати праці було б зростання сукупного попиту на товари широкого вжитку та послуги. Відповідно змінилася б структура пропозиції – в ній зросла б частка предметів споживання та послуг порівняно з капітальними благами. Зазначені зміни сприяли б стабілізації національної економіки та суспільного життя. Одночасно запрацював би і новий мотиваційний механізм, адже збільшення грошових доходів населення сприяло б повнішому задоволенню потреб та появі нових, вищих потреб;

зросли б вимоги покупців до якості благ. Отже, зростання заробітної платні означало б розвиток людини як споживача, зацікавленість її в результатах власної праці як виробника. На нашу думку, це сприяло б впровадженню інноваційної моделі розвитку в українській економіці. Оскільки в Україні за роки незалежності не вдалося вибудувати виважену економічну політику у сфері оплати праці і зайнятості населення, тому боротьба проти зубожіння населення і зниження зарплат не приносить значних успіхів. За ситуації, коли у країні рівень тінізації становить 50 % [3]. Однак вважаємо, що без впровадження ефективної системи оплати праці неможливий подальший, прискорений інноваційний розвиток національної економіки.

Отже, для відновлення заробітною платнею мотиваційного характеру ми пропонуємо:

- забезпечити цивілізовані стандарти оплати праці в Україні, основним чином, шляхом розвитку інформаційної економіки, що означає передусім здійснення інвестування в науку, і відповідного зростання конкурентоспроможності вітчизняних товарів, що підвищуватиме прибутки й рентабельність цілих галузей і слугуватиме додатковим джерелом для підвищення рівня оплати праці;
- з метою створення безперешкодного задоволення найнеобхідніших потреб для функціонування й відтворення людського потенціалу, обсяги мінімальної заробітної плати повинні перевищувати неоподатковуваний та прожитковий мінімуми. До того ж останній повинен наближатись до стандартів високорозвинених європейських країн;
- здійснювати вплив держави на оплату праці в недержавному секторі з метою детінізації заробітної платні за допомогою адміністративних й економічних методів, створивши підприємцям такі умови, за яких їм було б вигідніше реально відображати обсяги заробітної плати, ніж приховувати її;
- здійснювати державою уповільнення інфляційних процесів з метою стабілізації купівельної спроможності заробітної платні;
- проводити постійний моніторинг тенденцій на ринку праці, з метою своєчасного виявлення негативних тенденцій (зниження оплати праці шляхом штучних диспропорцій між попитом і пропозицією), та різкого реагування на них.

Для інтеграції у світове співтовариство й реалізації перспективних програм інноваційного розвитку національної економіки потрібно насамперед забезпечити гідний рівень життя населення України шляхом комплексного впровадження вищезазначених заходів.

Література

1. **Українське** суспільство на порозі третього тисячоліття: Монографія/ Під ред. М.О. Шульги. – К.: Ін-т соціології НАН України, – 687 с.
2. **Костишина Т.А.** Мотивационные основы оплаты труда в условиях рыночных преобразований// Вісник Технологічного ун-ту Поділля. – Тернопіль: Технологічний ун-т Поділля. – 2003, № 4. – С. 126-129.
3. www.ukrstat.gov.ua.