

**О.В. Прокопова**, кан. екон. наук, доц.

**О.Ю. Ляшенко**, асист.

## **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ**

*Досліджено заробітну платню в організації системи матеріального стимулювання. Розглянуто особливості систем і форм оплати праці. Визначено проблеми та шляхи удосконалення організації оплати праці.*

*Исследована заработная плата в организации системы материального стимулирования. Рассмотрены особенности систем и форм оплаты труда. Определены проблемы и пути усовершенствования организации оплаты труда.*

*The salary in the organization of material encouragement system is investigated. The characteristics of systems and the forms of labour remuneration organization and the ways of its improvement are determined.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Становлення ринкових відносин потребує створення нового механізму організації оплати праці з метою підвищення мотивації праці й ефективності господарювання. Заробітна платня є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором трудового потенціалу більшості населення. Вона повинна зацікавити працівників у підвищенні ефективності праці, сприяти розвитку творчої активності. Потрібен новий, ринковий підхід до визначення соціально-економічного змісту заробітної платні, її організації, відсутність якого в перехідний період призвела до появи негативних тенденцій в оплаті праці. Ігнорування важливості відтворення робочої сили та відсутність ефективного стимулюючого механізму зумовили погіршення соціально-економічного становища основної маси населення [1]. Заробітна платня стала різновидом соціальної допомоги, не пов'язаної з результатами праці. Виникли суперечності між ринковим статусом робочої сили і багато в чому неринковими методами оплати праці, що підриває основи економічного та соціального розвитку країни. Праця та її оплата перестали бути основними вартісними орієнтирами у суспільстві. Неефективність існуючого механізму організації заробітної платні вимагає детального перегляду базових теоретичних основ і практичних втілень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження проблем організації оплати праці, визначення її суті в умовах ринкових відносин здійснюють такі вчені-економісти: В.Ф. Андрієнко, Д.П. Богиня, А.С. Гальчинський, В.М. Данюк, О.Ф. Златопольський, М.Б. Ільченко, А.А. Калина, М.І. Карлін, А.М. Колот, Г.Т. Куліков, В.Д. Лагутін, І.Ф. Ломанов, В.М. Новіков, Н.О. Павловська, С.В. Покропивний, В.О. Тимофеев, О.Л. Чала, В.В. Адамчук, А.Л. Жуков, К.Ю. Королівський, Ж.Б. Сей, А. Маршалл, Дж.М. Кейнс, П. Самуельсон, К.Р. Макконнелл та ін. Праці цих економістів містять пропозиції щодо реформування системи та форм оплати праці.

**Мета та завдання статті.** Проаналізувати комплекс чинників, які впливають на формування заробітної платні, дослідити організацію встановлення її рівня в Україні та за кордоном.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** З переходом до ринкових відносин принципово змінюється сутність такої найважливішої економічної та юридичної категорії та процесу як оплата праці та формування доходів. Терміном "заробітна платня" в Законі України "Про оплату праці" [4] позначається винагорода, яку за трудовим договором власник або уповноважений орган виплачує робітникові за виконану роботу у грошовій формі.

У сучасній економічній теорії праця однозначно вважається чинником виробництва, а заробітна платня – ціною використання праці робітника. Організації і фірми виплачують заробітну платню в грошовій формі, це зумовлено наявністю товарно-грошових відносин і ринку. У цивілізованій економіці виплата зарплатні не може проходити в натуральній формі.

Розвиток соціально-трудова відносин багато в чому залежить від рівня оплати праці, удосконалення цих відносин повинно ґрунтуватися на реальній вартості праці, щоб усунути існуючі, сьогодні, диспропорції на споживчому ринку, і в мотиваціях до праці.

Оплата праці – це обов'язок роботодавця щодо виплати найманому працівникові зароблених ним коштів за виконану ним роботу (або надані послуги) відповідно до умов трудового договору. Слід відзначити, що в реальній практиці заробітна платня – це не лише виплати за виконану роботу. До складу заробітної платні згідно зі статтею 2 Закону України "Про оплату праці" [4] включаються виплати за виконану роботу, а також гарантії та компенсації за невідпрацьований час (наприклад, за час виконання державних обов'язків, за час простою не з вини робітника та ін.).

Заробітна платня складається з основної та додаткової оплати праці. Основна заробітна платня нараховується за виконану роботу за тарифними ставками, відрядними розцінками чи посадовими окладами і не залежить від результатів господарської діяльності підприємства. Вона включає такі виплати: оплату за фактично відпрацьовані людино-години, доплати за суміщення професій, за багатостаттєве обслуговування, за класність, виплату міжрозрядної різниці, персональні надбавки, доплати за роботу в нічний час, доплату незвільненим бригадирам за керівництво бригадою, за навчання учнів, доплати відрядникам у зв'язку зі змінами умов роботи, оплату простоїв не з вини працівника, оплату за понаднормовану роботу тощо.

Основна заробітна платня є базою нормального відтворення робочої сили. Вона залежить від результатів праці робітника, якості робочої сили, кваліфікації, виробничого досвіду тощо.

Загальну суму заробітної платні, обчислену на плановий обсяг виробництва продукції, виплачують, коли виконано своєчасно і високоякісно визначений технологією виробництва комплекс робіт і отримано кінцеву продукцію. Якщо за технологією для виробництва продукції потрібно багато часу, то за поточний період робітникам виплачують заробітну платню у вигляді авансу. Розмір заробітної платні (авансу) визначають за фактично виконану роботу або відпрацьований час за прямими відрядними розцінками чи тарифними ставками.

Наприкінці виробничого, або технологічного циклу, коли продукція отримана, початкова сума заробітної платні коригується, з урахуванням фактично отриманого обсягу продукції, визначається різниця між коригованою сумою та заробітною платнею, нарахованою і виплаченою робітникам за виконаний обсяг роботи або відпрацьований час за прямими відрядними розцінками і тарифними ставками, яка потім і розподіляється між робітниками пропорційно попередньому їх заробітку (авансу).

У світі в різних країнах існують різні підходи до встановлення рівня заробітної платні. Законодавчо формується мінімальна заробітна платня, вона становить розмір зарплатні за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може здійснюватись оплата. Мінімальна заробітна платня регулюється з урахуванням економічного розвитку, продуктивності праці, середньої заробітної платні та вартості величини мінімального споживчого бюджету.

Найвищу мінімальну зарплату забезпечує своїм громадянам Люксембург, там вона складає 1 642 євро. Найменше заробляють у Болгарії – від 123 євро. Експерти Статистичного бюро Європейського

співтовариства поділили усі країни Євросоюзу на три категорії – країни з високими, середніми і низькими мінімальними зарплатами. У першу категорію потрапили держави, які платять мінімальну зарплатню не нижче 1 000 євро.

Країни ЄС з найвищими мінімальними зарплатами: Люксембург – 1642 євро, Ірландія – 1462 євро, Бельгія – 1387 євро, Нідерланди – 1382 євро, Великобританія – 1010 євро, Франція – 1000 євро.

До другої – країни з «середнім» рівнем мінімальної оплати праці. У Португалії, Словенії, Мальті, Греції та Іспанії мінімальна зарплата може бути від 500 до 1 000 євро.

Замикають ланку прибалтійські республіки, а також Чехія, Польща, Угорщина, Словаччина. Румунія і Болгарія. У цих країнах мінімальні зарплати знаходяться в межах 123–153 євро.

А в таких країнах, як Данія, Швеція, Фінляндія, Німеччина, Італія, Австрія та Кіпр мінімальна зарплата взагалі не встановлюється [2].

Приєднання України до міжнародних норм щодо встановлення мінімальної заробітної плати законодавче врегульовано ратифікацією Конвенції МОП №131 [5]. Виходячи з міжнародних норм слід визначити такі особливості встановлення, регулювання та диференціації мінімальної заробітної платні, а саме:

- регулювання рівня мінімальної заробітної платні є основою державного регулювання оплати праці; Україна входить до групи країн, де розмір мінімальної заробітної платні встановлюється законом на загальнодержавному рівні;

- стаття 14 Закону України "Про оплату праці" надає право в галузевих та регіональних угодах установлювати власний рівень мінімальної заробітної платні для галузі та регіону, але не нижчий від розміру, встановленого законом;

- визначаючи розмір та динаміку мінімальної заробітної платні, Україна керується соціальним стандартом – розміром прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Розрізняють також номінальну і реальну заробітну платню. Номінальна заробітна платня – це грошова сума, яку отримує робітник за продаж своєї робочої сили, її розміри не дають реального уявлення про життєвий рівень робітника. Водночас без показника номінальної заробітної платні не можливо обчислити реальну. Реальна заробітна платня – це кількість споживання вартостей (товарів та послуг), яку робітник може придбати за свій грошовий заробіток за певного рівня цін після сплати податків. Отже, рівень реальної заробітної платні залежить від: номінальної заробітної платні; рівня цін на предмети

споживання та послуги (індекс вартості життя); податків, які сплачують робітники держав.

Підвищення середньомісячної номінальної зарплатні, на перший погляд, свідчить про певне поліпшення добробуту трудящих. Але точнішим показником є реальна заробітна платня. Динаміку реальної зарплатні визначають за допомогою індексу вартості життя, що обчислюється зіставленням суми товарних цін, що в різні періоди сплачують робітники за придбання необхідних засобів існування.

У період інфляційних явищ у державі життєвий рівень знижується, не зважаючи на підвищення зарплатні робітникам і службовцям, пенсій, стипендій та різних пільг. Визначальним чинником виступають високі темпи зростання роздрібних цін і невпинна емісія паперових грошей, що посилює цінову інфляцію.

Аналізуючи показники рівня заробітної платні в Україні, потрібно сказати, що розмір мінімальної заробітної платні з 1 грудня 2010 року становить 922 гривні та дорівнює розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб [3]. Таким чином, мінімальну зарплату зрівняли з тим рівнем, котрий влада вважає мінімальним, для того аби прожити місяць. Звісно це досить суперечно, адже враховуючи темпи з якимим зростають ціни в реальному, а не бюрократичному житті, політики знову відстають. Просте порівняння темпів зростання мінімальної заробітної платні з темпами інфляції говорить про те, що мінімальний рівень оплати зменшився.

**Висновки.** На нашу думку, на сьогоднішній день, щоб досягти умов нормального життя працівників і членів їх сімей, з урахуванням вартості життєвих благ і послуг, середню заробітну платню необхідно збільшити принаймі в 3 рази. Підвищення зарплати повинно природно ґрунтуватися на підвищенні продуктивності праці, але в сучасних важких економічних умовах припустимо це зробити за рахунок грошової емісії. Інші джерела фінансування – це ліквідація непотрібних ланок держустанов, скорочення штатів апаратних працівників.

Необхідно змінити систему оподаткування зарплати шляхом зниження податкових ставок, стимулюючи тим самим вихід з тіньової економіки значної кількості підприємств, що збільшить надходження коштів у бюджет. У період інфляції в економіці країни заробітну платню слід індексувати.

У сфері матеріальної мотивації персоналу, враховуючи, що на підприємствах України склалися багаторічні традиції і певний досвід, ввести матеріальне стимулювання персоналу, яке не можна повністю ігнорувати. Особливо актуальним, на перехідному етапі до ринкових

відносин, є поєднання і доповнення вітчизняного та зарубіжного досвіду.

#### *Список літератури*

1. Єсінова, Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. – Х. : ХДУХТ, 2006. – 273 с.
2. Зарплата по минимуму: хто в Європі найбідніший [Електронний ресурс]. – Сейчас. – 2010. – 9 жовтня. – Режим доступу : <<http://www.seychas.ua>>.
3. Об установленні прожиточного мінімуму и минимальной заработной платы [Електронний ресурс] : Закон України № 1646-VI от 20.10.2009 г. – Режим доступу : <<http://index.minfin.com.ua>>.
4. Про оплату праці [Електронний ресурс] : Закон України // Відомості ВР України. – 1995. – № 17 : [ст. 121 зі змінами згідно Закону № 3258-VI від 21.04.11р.]. – Режим доступу : <<http://zakon.rada.gov.ua>>.
5. Про ратифікацію конвенції міжнародної організації праці №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються [Текст] // Відомості ВР України. – 2006 – № 2/3. – С. 40.

Отримано 30.10.2011. ХДУХТ, Харків.  
© О.В. Прокопова, О.Ю. Ляшенко, 2011.

УДК 652.15 656.11

**Н.С. Герасимова**, ст. викл.

### **СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНИХ ГОТЕЛЬНИХ МЕРЕЖ УКРАЇНИ**

*На підставі узагальнення вітчизняного та світового досвіду визначено особливості функціонування міжнародних готельних мереж в Україні на сучасному етапі господарювання.*

*На основі обобщения отечественного и мирового опыта определены особенности функционирования международных гостиничных сетей в Украине на современном этапе хозяйствования.*

*The article of generalization of domestic and international experience set of a global hotel chain in Ukraine at the present stage of management.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Подальший соціально-економічний розвиток України можливий за умов розширення внутрішнього ринку і підвищення