

Формування і реалізація генеральної стратегії базується на взаємозв'язку інших видів стратегії (рис. 2).



Рис. 2. Взаємозв'язок стратегій підприємства [1, ст. 35]

До інфраструктури підприємства входить загальний менеджмент, планування, контроль якості, бухгалтерський облік, формування фінансової стратегії. Фінансова стратегія визначає найоптимальніші варіанти формування, розподілу та використання ресурсів на підприємстві.

Кінцевою метою діяльності будь-якого підприємства є отримання прибутку. Тому дуже важливо під час його стратегічного планування враховувати всі чинники й аспекти подальшого розвитку для визначення прибутку та рентабельності підприємства.

Література

1. Довгань Л.Є. Стратегічний менеджмент. – К.: Либідь, 2001. – С. 35.
2. Кривицька О.Р. Фінанси підприємств: Підручник – К.: Основи. – 2005. – 138 с.
3. Мочерний С.В. Фінанси підприємств: Підручник – К.: Основи. – 2006. – 78 с.
4. Наливацко А.П. Теорія стратегії підприємства. Сучасний стан та напрямки розвитку: Монографія. – К.: КНЕУ. – 2001. – 188 с.
5. Нємцов В.Д. Фінанси підприємств: Підручник – К.: Основи. – 2005. – 113 с.
6. Славюк Р.А. Фінанси підприємств: Підручник. – К.: Основи. – 2002. – 38 с.

УДК 331.2(477): 316

*Доц. О.І. Іляш, канд. екон. наук;
студ. М.В. Дошак – Львівська КА*

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ЗА ЇЇ МЕЖАМИ

Розглянуто сутність та соціально-економічні засади оплати праці в Україні та за її межами. Проаналізовано сучасні підходи до оцінки проблем у сфері оплати праці, на основі конкретних статистичних даних. Вивчено проблеми мінімальної та погодинної оплати праці в Україні та здійснено порівняння цих показників із зарубіжними країнами. Запропоновано методи та етапи щодо підвищення рівня оплати праці в Україні на підставі використання досвіду європейських країн.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, мінімальна та погодинна оплата праці, номінальна і реальна заробітна плата, працівники, соціально-економічна політика, реформа, доходи, витрати.

Assoc. prof. O.I. Ilyash; stud. M.V. Doshak – L'viv commercial academy

Socio-economic principles of payment of labour into Ukraine and after its scopes

In this article essence and socio-economic principles of payment of labour is considered in Ukraine and after its scopes. Modern approaches are analysed to estimation of

problems in the field of payment of labour, on the basis of concrete statistical information. The problems of the lowest pay of labour are studied in Ukraine, and carried out comparison of these indexes with foreign countries. Methods and stages are offered in relation to the increase of level of payment of labour in Ukraine on the basis of the use of experience of the European countries.

Keywords: payment of labour, wages, the lowest pay of labour, nominal and real wages, workers, socially – economic policy, reform, profits, charges.

Оплата праці – чи не найважливіша категорія у системі умов праці. Ситуація у сфері реалізації трудового потенціалу України залишається складною. Базисним протиріччям є економічно необґрунтована і соціально несправедлива занижена ціна праці. Саме це виражає актуальність обраної теми дослідження. Цій проблемі присвячено низку праць вітчизняних та зарубіжних авторів, серед яких: Л.І. Шваб, Т. Кір'ян, М. Шаповал, В. Лагутін, О. Бондаренко, Г. Башнянин, П. Семюельсон, Д. Вільям, Нордгауз та багато ін.

Проте на сьогодні питання реформування оплати праці в Україні залишається все ще актуальним. Як складова економічної системи заробітна плата вкрай неефективно виконує свої функції – відтворення робочої сили і стимулювання праці. Відтак реформування заробітної плати є одним з головних напрямів подальших перетворень національної економіки. Таке реформування передбачає перегляд основних підходів до формування заробітної плати, а також інструментів впливу держави на сферу оплати праці.

Отже, як соціально-економічна категорія заробітна плата є певною частиною прибутків громадян, що фіксується в грошовій формі, у структурі національного прибутку країни. Як відомо, з доходів громадяни виплачують прибутковий податок. За цим показником можна проаналізувати тенденції зміни доходів населення. Основними видами заробітної плати є номінальна і реальна заробітна плата. Перша з них означає суму грошей, яку отримують працівники за свою працю. Друга – засвідчує кількість товарів і послуг, які працівник може придбати за зароблену суму грошей [3, с. 250].

Важливими показниками, що характеризують оплату праці в Україні, є середня і мінімальна заробітні плати.

Дані про середній розмір заробітної плати свідчать, що у грудні 2006 р. він становив 1284 грн., що у 2,5 раза перевищує розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб (505 грн.) та у 3,2 раза – розмір мінімальної заробітної плати (400 гривень). Порівняно з груднем 2005 р. її розмір збільшився на 25,9 %. Зростання середньомісячної заробітної плати у грудні 2006 р., порівняно з відповідним місяцем 2005 р., відбулося у всіх видах економічної діяльності (від 12,9 %, у працівників пошти та зв'язку, до 56 % – фінансової діяльності). Зокрема, у сільському господарстві (на 39,3 %), в охороні здоров'я та соціальній допомозі (на 32,1 %), будівництві (на 27 %), промисловості (на 26,8 %), освіті (на 17,5 %), на транспорті і зв'язку (на 13,8 %). Найбільш оплачуваними у грудні (у 1,7-2,8 раза більше, ніж у середньому по економіці) були штатні працівники авіаційного транспорту (3650 грн.), виробництва продуктів нафтоперероблення (3560 грн.), додаткових транспортних послуг та допоміжних операцій (2417 грн.), хімічного виробництва (2198 грн.). Значно нижчим залишався середній рівень заробітної плати пра-

цівників освіти, культури та спорту, охорони здоров'я та соціальної допомоги, колективних, громадських та особистих послуг, де він не перевищував 56,6-70 % середньо обласного показника. Наведені дані свідчать про те, що в Україні за останній рік підвищився рівень заробітної плати, а це вагомий крок для розвитку соціально-економічних відносин в Україні [1].

Не менш важливою часткою майбутньої роботи є встановлення на законодавчому рівні системи мінімальних соціальних стандартів. Зокрема, визначення поняття, змісту і розміру прожиткового рівня, передбаченого Конституцією України. Іншим соціальним стандартом виступає мінімальна заробітна плата. Тут також буде проведено комплекс реформ, спрямованих на зміну правової моделі її застосування в Україні. Тенденцію, яка намітилась, загалом можна охарактеризувати як звуження сфери застосування нормативу мінімальної заробітної плати. Для забезпечення погашення заборгованості з виплати заробітної плати передбачається запровадити механізм примусового спрямування доходів державних підприємств і організацій на погашення заборгованості; введення майнової відповідальності підприємств за несвоєчасну виплату нарахованої працівникам зарплати, передбачивши можливість аукціонного продажу основних фондів підприємств; посилення адміністративної і кримінальної відповідальності посадових осіб, винних у нецільовому використанні коштів, які призначаються на виплату зарплати [6, с. 9-10].

Стимулювання зростання заробітної плати здійснюється в розрахунку на підвищення попиту на вітчизняну продукцію, і як наслідок, поліпшення економічної динаміки загалом. Кінцевим наслідком такої політики має стати досягнення основних міжнародних соціальних стандартів, ратифікованих Україною як членом Міжнародної організації праці. Проте нині Україна істотно відстає від світових стандартів у галузі оплати праці. Так, згідно з міжнародними стандартами, для країн Центральної і Східної Європи та СНД введено міжнародний критерій бідності. Відповідно з критеріями Світового банку бідними вважаються особи, в яких вартість добового споживання становить 4,3 долара США (нарахування за паритетом купівельної спроможності). Щоб порівняти, для країн з розвинутою ринковою економікою критерій бідності – вартість добового споживання в розмірі 14,46 доларів США. До категорії бідних в Україні належать за цим критерієм 26,7 % населення, 14,7 % проживають у злиденності. Майже половина населення країни – 46,8 % – вважають себе бідними. Попри істотне зростання середньої номінальної заробітної плати, відставання України від європейських країн та країн з розвинутою ринковою економікою за рівнем заробітної плати продовжує зберігатися. Існує істотний розрив навіть з країнами Євросоюзу, які віднесено Євростатом до третьої умовної категорії за рівнем мінімальної гарантованої заробітної плати, де вона не сягає 300 євро.

Зокрема, якщо порівняти, мінімальна зарплата з січня 2006 р. становила у Латвії – 120 євро, Литві – 159, Словаччині – 183 євро, Естонії – 192, Польщі – 234, Угорщині – 247, Чехії – 261 євро [1]. Нагадаємо що в Україні вона становить 400 грн. За даними обстеження Державного комітету статистики, в Україні налічується 2,6 млн., або 14 % працівників працездатного віку, які впродовж 2005 р. отримували менше гривні за одну відпрацьовану го-

дину. Майже у половини (41,0 %) працівників погодинний заробіток знаходився у межах однієї – двох гривень, водночас 13,5 % працівників заробляли 3 грн. за годину. За останні 10 років частка заробітної плати у ВВП України знизилась з 53,1 до 26 % (офіційна заробітна плата) або до 46,8 % (з урахуванням тіньової заробітної плати, обчисленої Держкомстатом).

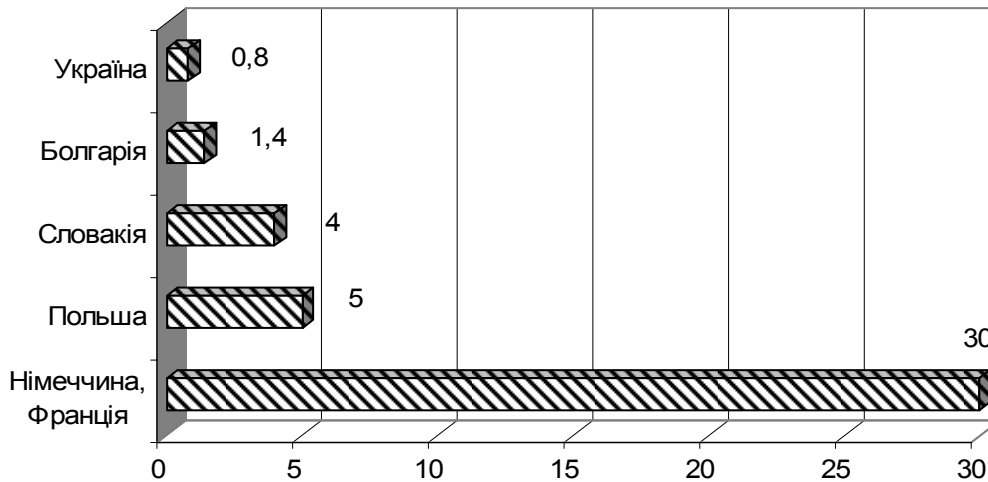


Рис. 1.
Погодинна оплата праці в Україні та деяких країнах Єврозоюзу у 2006 р. (євро)

Відтак на сучасному етапі розвитку економіки актуалізується необхідність розробки програми поетапного реформування політики оплати праці і формування доходів населення, що передбачає:

- на першому етапі (2007 р.) – попередження зниження реальної заробітної праці і рівня життя населення;
- на другому етапі (2008-09 рр.) – досягнення рівня заробітної плати, грошових доходів і споживання 1990 р., усунення диспропорцій у заробітній платі між галузями і регіонами, а також між заробітною платою і соціальними виплатами;
- на третьому етапі (2010-11 рр.) – перехід до стійкого зростання заробітної плати і доходів населення, забезпечення випереджаючого зростання заробітної плати порівняно з ростом споживчих цін на основі підвищення ефективності реалізації трудових ресурсів нації [6, с. 10-13].

Проведене дослідження оплати праці в Україні свідчить, що Україна значно відстає у сфері оплати праці від багатьох іноземних держав, і це велика проблема національного значення для нас. Тому уряд нашої держави повинен вжити радикальних заходів, щоб підвищити рівень оплати праці в нашій державі.

Література

1. Держком. статистики України. веб-сайт: www.ukrstat.gov.ua (розділ "Експрес-випуски").
2. Веб-сайт: www.mlsp.gov.ua (розділ "оплата праці").
3. Шваб Л.І. Економіка підприємства: Навч. пос. – К.: Каравела, 2006. – 584 с.
4. Кір'ян Тетяна, Шаповал Микола// Соціально-економічні аспекти оплати праці та її реформа в Україні. – 2000 р.
5. Про оплату праці в окремих галузях бюджетної сфери. Єдина тарифна сітка// Праця і Lvov commercial academy. – 2006, № 42.
6. Лагутін В.Д. Категорія "мінімальна заробітна плата" в умовах економічного зростання// Вісник Технол. ун-ту Поділля. – 2003, № 4. – С. 34-38.
7. Проблеми формування соціально-трудових відносин/ Бондаренко О.О.// Вісник КНУТД. – 2003, № 3. – С. 124-128.
8. Збірник систематизованого законодавства, травень 2005, вип. 5. – 84 с.
9. Макаренко О.І. Визначення ефективної заробітної оплати в умовах трансформаційної економіки України// Економіка: проблеми теорії. – 2006, вип. 35. – С. 48-52.