



Оценивая причины закрытия предприятий, около половины опрошенных предпринимателей считают, что дело не только в факторах внешней среды, но и в низкой квалификации и собственных ошибках предпринимателей.

Поэтому для предприятий является актуальной проблема повышения квалификации существующего персонала и получение им необходимых деловых и специальных знаний. Эти задачи можно решать путем проведения семинаров, круглых столов, тренингов, дистанционного обучения, оказания консультаций [5, с. 39–40].

Полностью устранить или существенно ограничить действие всех негативных факторов можно только с помощью мер государственной поддержки малого предпринимательства в рамках специализированных программ.

Таким образом, вышеперечисленные проблемы развития малого бизнеса в Украине являются важными, поэтому нуждаются в скорейшем решении. Первостепенными мерами в этом направлении, по мнению автора, должны стать такие:

Во-первых, внесение изменений в законодательные акты относительно процедуры создания предприятия и упрощение этого процесса путем уменьшения количества разрешений, необходимых для открытия фирмы.

Во-вторых, внедрение льготного кредитования, предусматривающее низкую процентную ставку, продолжительный срок кредитования, возможность возратить полученную сумму до истечения срока кредита, доленое финансирование, либо разработка государственной программы по предоставлению субвенций из государственного бюджета.

В-третьих, усовершенствование системы лицензирования и патентования для предприятий путем продления сроков действия лицензий и патентов.

В-четвертых, создание научно-исследовательского центра усовершенствования государственного управления в сфере предпринимательства, который будут заниматься регулированием и поддержка малого бизнеса.

Поэтому, для нормальной деятельности бизнеса необходимо обеспечить оптимальное сочетание интересов государства, потребителей и субъектов предпринимательства. А для этого следует ввести упорядоченную и эффективную нормативно-правовую базу малого предпринимательства, которая будет стимулировать развитие бизнеса и создавать благоприятные условия для тех, кто готов начать и продолжить свое дело.

Научн. рук. Зайцева И. С.

Литература: 1. Про державну підтримку малого підприємництва : Указ Президента України від 12.05.1998 р. № 456/98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>. 2. Кунина Ю. Большое начинается с малого / Кунина Ю. // Газета "Время". – 9 апреля 2012. 3. Полякова О. 7 поводов для дела / О. Полякова // Газета "Деньги". – № 10(252). – 23 мая 2013. 4. Снежко Е. Главный риск для бизнеса / Е. Снежко // Инвестгазета. – 14 января 2012. 5. Симоненко К. Великий комбинатор / Симоненко К. // Инвестгазета. – Издание № 1 о возможностях 20.05 – 27.05.2013. 6. Державний комітет статистики України // Офіційний сайт. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>. 7. Мошенец Е. Малый бизнес ищет кредиты / Е. Мошенец // Инвестгазета. – № 26. – 14 июля 2012.

Шпичка А. В.

УДК 331.211

Студент 1 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СУЧАСНІ ФОРМИ І СИСТЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ. АНАЛІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Анотація. Розглянуто сучасні форми і системи заробітної плати. Проведено аналіз заробітної плати в Україні. Визначено проблеми щодо оплати праці в Україні. Наведено методи вирішення цих проблем. Зроблено висновки щодо інституту оплати праці в Україні.

Аннотация. Рассмотрены современные формы и системы заработной платы. Проведен анализ заработной платы в Украине. Определены проблемы по оплате труда в Украине. Приведены методы решения этих проблем. Сделаны выводы относительно института оплаты труда в Украине.

© Шпичка А. В., 2013

Annotation. The modern wage forms and systems are considered. Analysis of wages in Ukraine is conducted. The problems of wages in Ukraine are identified. The methods of solving these problems are offered. Conclusions regarding the institution of wages in Ukraine are made.

*Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, робоча сила, погодинна оплата праці, від-
рядна оплата праці.*

Актуальність даної теми полягає у тому, що сьогодні політиці грошових доходів населення України не приділяється належної уваги, тому виникають диспропорції на споживчому ринку, в мотиваціях до праці, прискорено зростає безробіття та руйнування мотивів і стимулів до праці у країні [1]. В умовах сучасного ринкового механізму в Україні рівень заробітної плати забезпечує не лише основи відтворення робочої сили, а стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва, сприяє розвитку та вдосконаленню соціально-трудових відносин.

Дана тема була досліджена такими вченими, як: Карл Маркс ("Заробітна плата, ціна та прибуток", том 16), Дж. Р. Хікс ("Теорія заробітної плати"), А. Маршалл ("Принципи політичної економії в 2-х томах), Кейнс Дж. М. ("Загальна теорія зайнятості, процента та грошей"), а також А. Сміт, Д. Рікардо, М. Туган-Барановський, В. Геєць, Д. Богиня, Ведерникова М. Д., Грішнова В. В, Нікіфорова О. В., Пилипенко А. А. та ін.

Головною метою роботи є розкриття основних понять, форм і систем заробітної плати, а також наведення прикладів їх використання в Україні.

Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР визначає економічні та організаційні засоби оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сферою державного і договірною регулювання оплати праці [1]. Він спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати.

Середня номінальна заробітна плата штатного працівника (без урахування найманих працівників статистично малих підприємств і у фізичних осіб-підприємців) з січня по вересень 2011 року становила 2 505 грн, що у 2,66 рази вище за рівень мінімальної заробітної плати (941 грн) (рис. 1).

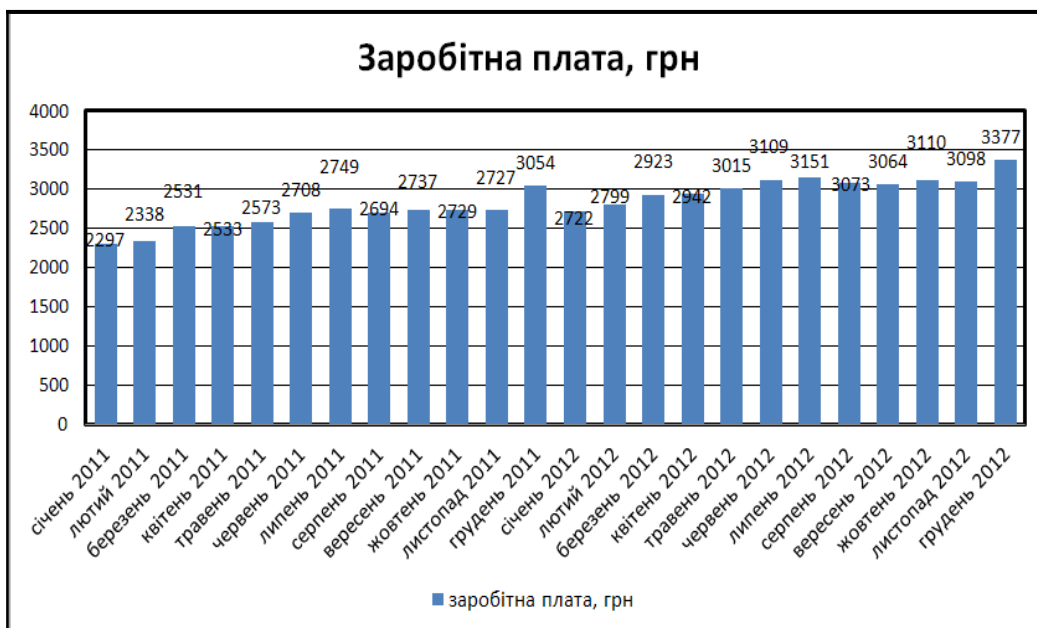


Рис. 1. Співвідношення середньої номінальної заробітної плати за 2011 та 2012 роки

Дані, які наведено на рис. 1, показують, що середня номінальна заробітна плата штатного працівника за 2012 рік становила 3 032 грн, а за 2011 рік складала 2 639 грн. Тобто порівняно з попереднім роком показник середньої номінальної заробітної плати збільшився на 13 %.

Найвищі розміри номінальної заробітної плати у 2011 році за видами промислової діяльності спостерігались у працівників, які займаються такими видами промисловості: видобування енергетичних матеріалів (3 187 грн) та виробництво коксу, продуктів нафтопереробки (3 075 грн), що в 1,42 – 1,57 рази перевищує середній рівень заробітної плати за видами промислової діяльності по Україні (рис. 2).



Рис. 2. Заробітна плата штатних працівників за видами промислової діяльності в 2011 році

Якщо простежити тенденції оплати праці за регіонами (рис. 2), то можна побачити певну закономірність: регіони, основна діяльність яких орієнтована на промислове виробництво, які мають широкі транспортні мережі та експортноорієнтовані галузі, характеризуються високим рівнем оплати праці [2]. Проблеми регіональної та міжгалузевої диференціації заробітної плати значно поглиблюють соціальну напруженість у суспільстві, стимулюють еміграцію, особливо з регіонів, які характеризуються низьким рівнем оплати праці. Дані за регіонами країни наведено на рис. 3.

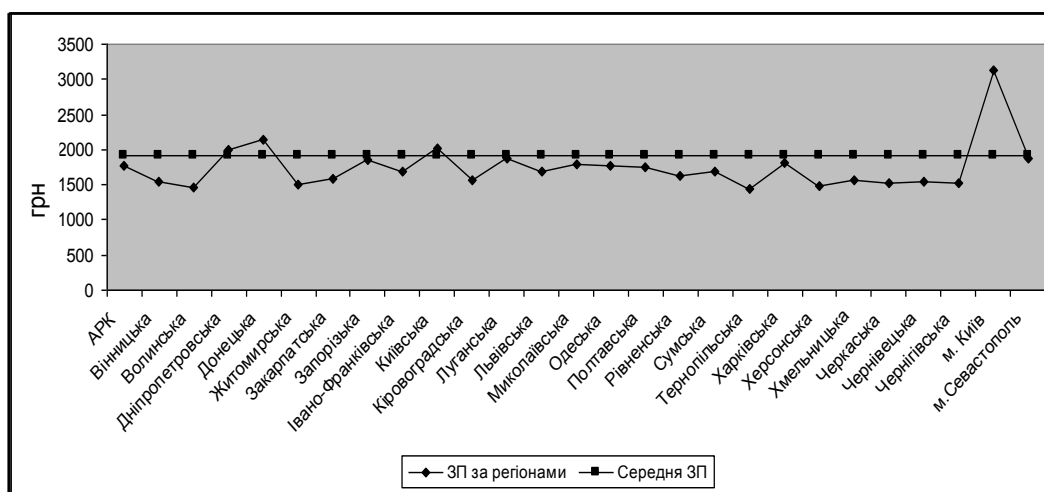


Рис. 3. Співвідношення рівня заробітної плати за регіонами із середньою заробітною платою в Україні в 2011 році

З графіку співвідношення заробітної плати за регіонами України та середнього рівня оплати праці в країні на 2011 рік можна чітко простежити відмінності між регіонами із високими стандартами оплати праці та регіонами з найнижчими показниками.

Тобто, як видно з рис. 3, середній розмір оплати праці в усіх регіонах був вищим за прожитковий мінімум для працездатної особи, і навіть у більшості областей рівень оплати праці близький до середнього по Україні. Разом з тим лише у 4 із них заробітна плата перевищила середню по Україні: у м. Києві – 3 431 грн, Донецькій області – 2 549 грн, Київській – 2 295 грн, Дніпропетровській – 2 369 грн. Найнижчий рівень заробітної плати, який не перевищував 77 % від середнього по економіці, спостерігався у Тернопільській, Волинській та Херсонській областях. У цих регіонах середня заробітна плата менша за середню українську приблизно на 500 грн.

Серед лінійних фахівців найбільші зарплати пропонують у сфері інформаційних технологій, юристам і фінансистам [3]. Крім того, роботодавці також обіцяють високий рівень доходу для фахівців по роботі з клієнтами і торгових представників.

Щодо оплати праці в Україні в цілому на даному етапі можна відмітити такі гострі проблеми, як висока заборгованість із виплат заробітної праці, особливо у видобувній галузі, невідповідність розміру мінімальної заробітної плати реальним потребам, висока диференціація рівня оплати праці за регіонами та галузями економічної діяльності.

Метою державної політики у сфері регулювання оплати праці має стати погашення заборгованості оплати праці, оскільки у багатьох галузях економіки і на значній кількості економічно активних підприємств спостерігаються великі затримки за її виплатами. Ця обставина надзвичайно напружує соціально-економічні відносини в суспільстві та пригнічує психологічний стан працюючих, що спричиняє зниження продуктивності їх праці [4]. Окрім того необхідно звернути увагу на значні розбіжності в рівнях оплати праці за регіонами, тому що це також має, перш за все, соціальні наслідки. Робітники через бажання максимізувати свою заробітну плату за однакової праці, змушені переїздити до інших регіонів у пошуках відповідної оплати, тобто відбувається постійна міграція трудового населення, що спричиняє нерівномірний розподіл робочої сили на ринку праці. Окрім того, значна частка населення через низький рівень оплати праці змушена шукати роботу за кордоном, що оплачується значно вище, ніж в Україні.

Ще однією проблемою, що потребує швидкого вирішення є невідповідність мінімальної зарплати реальним потребам суспільства. На сьогоднішній день спостерігається значне відставання темпів приросту мінімальної зарплати від темпів інфляції та зростання життєвих стандартів.

Тому з огляду на все зазначене, можна зробити висновок, що інститут оплати праці в Україні знаходиться у процесі трансформації і потребує подальшого вдосконалення та регулювання з боку держави, яке буде спрямоване, перш за все, на роботу з приведення трудового законодавства відповідно до вимог ринкової економіки, на наближення мінімального розміру оплати праці до величини прожиткового мінімуму, і створення економічних, організаційних та інших умов, які забезпечують своєчасну й у повному обсязі виплату заробітної плати.

Наук. керівн. Зайцева І. С.

Література: 1. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.liga.net. 2. Про Державний бюджет України на 2011 рік : Закон України від 23.12.2010 р. № 2857-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/. 3. Кодекс законів про працю України від 13.05.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/. 4. Башнянин Г. І. Політична економія. Ч. 1. Загальна економічна теорія : підручник для студентів ВНЗ / Г. І. Башнянин, П. Ю. Лазур, В. С. Медведєв. – К. : ІЗМН, 2010. – 304 с. 5. Статистичний збірник "Праця України у 2011 році". – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 343 с. 6. Гальчинський А. С. Основи економічних знань : навч. посібн. / А. С. Гальчинський, П. С. Єщенко, Ю. І. Палкін. – К. : Вища школа, 2008. – 544 с. 7. Куликов Г. Т. Оплата труда в Украине / Г. Т. Куликов. – К. : Знание, 2010. – 110 с. 8. Крищенко К. Т. Політична економія : навч. посібн. / К. Т. Крищенко, В. С. Савчук, О. О. Беляєв. – К. : КНЕУ, 2001. – 508 с. 9. Офіційний сайт Державного комітету статистики. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

УДК 331.54

Нгуен Тхи Фьонг Ань

Студент 1 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В УКРАИНЕ

Аннотация. Исследованы проблемы безработицы и трудоустройства населения в Украине. Раскрыты причины возникновения безработицы, ее особенности, динамика и социально-экономические последствия. Осуществлен поиск методов и путей преодоления безработицы.

© Нгуен Тхи Фьонг Ань, 2013

IS

"Управління розвитком", №19(159)2013