

## **ЗАРОБІТНА ПЛАТА В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ: СТУПІНЬ МОРАЛЬНОСТІ ПІДХОДІВ ДО ФОРМУВАННЯ**

*У статті охарактеризовано етичні підходи до формування заробітної плати за сучасних умов.*

*Ключові слова:* винагорода, заробітна плата, механізм формування заробітної плати.

**Постановка проблеми.** У комплексі завдань забезпечення гідних умов трудового життя та формування соціально-трудоких відносин у суспільстві вагоме місце належить раціональним підходам до організації заробітної плати і дотримання у цій сфері принципів справедливості.

Досвід останніх десятиліть дає підстави стверджувати, що у сфері винагороди за працю стан справ незадовільний.

Головне питання, що виникає при визначенні ступеня моральності підходів до формування заробітної плати, як повинні регулюватися рівні заробітної плати в мінливих умовах господарювання, при переході до ринкових механізмів управління оплатою праці.

**Аналіз останніх джерел чи публікацій.** Серед науковців України та країн СНД, які здійснювали дослідження організаційно-економічного механізму формування та регулювання заробітної плати, належить виділити В. М. Абрамова, О. І. Амошу, С. І. Бандура, Д. П. Богиню, В. М. Геєця, М. В. Грачева, О. А. Грیشнову, А. Л. Єськова, А. В. Калину, А. М. Колота, Т. А. Костишину, В. Д. Лагутіна, Г. В. Осового, Є. В. Савельєва, А. Турецького, Г. Хаєта та ін. Однак і ці роботи не можуть повністю задовольнити потреби сучасної практики, адже вони орієнтовані або на умови соціалістичної економіки та наявність державної форми власності, або не зачіпають зміну успадкованих від минулого форм і систем заробітної плати

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Однією із базових цінностей правосвідомості та правової культури є закон. Однак в умовах реформування

соціальної системи та моральної кризи закон у правосвідомості сучасних українців не став абсолютним імперативом, не набув абсолютної цінності. Сьогодні в Україні розповсюджена практика масового невиконання та недотримання юридичних приписів усіма суб'єктами суспільних відносин. У межах правозастосовної діяльності державні органи та посадові особи, які повинні забезпечувати законність, дедалі частіше порушують закони, що підтверджується асиметрією інформації у формуванні трудових доходів, регулюванні соціально-трудових відносин, надвисокою поляризацією доходів населення тощо.

Економічна політика, в галузі розподілу, в близькій і у більш віддаленій перспективі потребує корегування стосовно до законів справедливості і моральності. Точка зору про те, що справедливість в умовах ринку і конкуренції нереальна, на нашу думку, є помилковою, а прояви її протилежності у галузі формування заробітної плати необхідно ліквідувати у короткі терміни. На сьогодні є всі підстави стверджувати, що наукова теорія формування трудових доходів перетворилася в науку про «заробіток» будь-якими засобами, навіть за рахунок необґрунтованого перерозподілу доходів між соціальними групами населення. Здавалося, що соціально-орієнтована економіка не може і не повинна відкидати принципи обліку в оплаті праці кількісних і якісних відмінностей у витратах й результатах праці за допомогою прийняття заходів в галузі побудови механізму оплати праці орієнтованого не стільки на «заробіток», скільки на досягнення зв'язку між винагородою за працю і її результативністю.

Конкурентна і справедлива (моральна, етична) система оплати праці не повинні протиставлятися. Їх важливо поєднувати і використовувати на практиці. Винагорода за працю не може ігноруватися у нових економічних умовах, а повинна поєднуватися з принципами обліку факторів конкуренції.

Є. Ветлужских виділяє тринадцять принципів ефективної системи оплати праці. П'ятим принципом вона визначила саме справедливість системи оплати праці. При несправедливій винагороді, на рівні підприємства, можливі

наслідки:

- мінімальне прикладання зусиль у трудовій діяльності;
- демотивація працівника;
- пошук паралельних і додаткових доходів;
- крадіжки;
- інтриги;
- звільнення працівника [1, с. 15-16].

Якщо на внутрішньому ринку праці, тобто у межах одного підприємства, заробітна плата повинна встановлюватися в залежності від кількісних і якісних витрат та результатів праці (важкість, інтенсивність трудових процесів, умови праці, продуктивність праці, якісні параметри продукції чи наданих послуг), то на зовнішньому ринку праці ), то на зовнішньому ринку праці — механізми оплати праці функціонують в умовах конкуренції, тому основний напрямок у політиці заробітної плати підприємства формується у визначенні співвідношень рівня заробітної плати із її рівнем у конкурентів. Принципи, якими керуються роботодавці при встановленні ставки заробітної плати проявляються через визначення аналогічних видів виконуваних робіт чи здійснюваної діяльності; виробництва аналогічних товарів і послуг, розміщення підприємств в одному регіоні.

Ю. Кокін зауважив, що економіка як система відносин між людьми у процесі виробництва і розподілу матеріальних благ вже по визначенню не може не залежати від якісних характеристик, інтелектуального й духовного розвитку, накопичених знань і професійних навиків найманого працівника, а для органів, що формують соціальну політику, від високої моральності осіб, які управляють у цій галузі, визначається дотриманням принципів справедливості у процесі суспільного розподілу [2, с. 167-168].

Організація заробітної плати в Україні відбувається поєднанням державного та договірною регулювання й механізму визначення індивідуальної заробітної плати на підприємстві. Серед питань організації заробітної плати – важливих і водночас украй проблемних для вітчизняних підприємств, установ і

організацій (далі – підприємство) – вирізимо такі:

- низький рівень заробітної плати, що вказує на низьку відтворювальну її функцію;

- низька частка заробітної плати, принаймні офіційної, у валовому внутрішньому продукті і собівартості продукції;

- тінізація заробітної плати;

- порушення підприємствами законодавства у сфері оплати праці, основних положень генеральної та галузевих (регіональних) угод, колективних договорів;

- незадовільна галузева, регіональна та професійна (кваліфікаційна) диференціація заробітної плати;

- непов'язування у багатьох випадках розмірів заробітної плати найманих працівників з рівнем їхньої кваліфікації, результатами праці тощо [3, с.129-132].

Аналіз динаміки встановленого державою рівня мінімальної заробітної плати свідчить про її постійний ріст (з 90 грн. у червні 2000 року до 1 134 грн. у грудні 2012 року [4]). Мінімальна заробітна плата при такому стрімкому зрості неспроможна виконувати основні функції. Прирости заробітної плати майже в 2 рази нижче від реальних інфляційних "пожирань", питома вага мінімальної заробітної плати до середнього її розміру по країні, наприклад, за 2010 рік знизилася з 45,4% у січні до 35,6% у грудні, прожитковий мінімум на працездатну особу, який з листопада 2009 року співпадає з мінімальною заробітною платою у порівнянні з фактичними витратами на життєіснування працівника штучно занижено не менш як у 2 рази і т.ін [4].

Якщо розглядати стан із заробітною платою та працевикористанням в Україні в цілому, то можна дати їм такі усереднені характеристики – 1) низькокваліфікована, низькопродуктивна робоча сила, не вмотивована до якісної та ефективної трудової діяльності, та така, що не бачить перспектив власного професійного розвитку та кар'єрного зростання, має високу регіональну мобільність, перш за все, за кордон та до столиці; 2) висока експлуатація праці працівників, нижчі від середнього умови праці, її оплати та

організації, надвисокі міжпосадові та міжгалузеві співвідношення тарифних часток зарплати, суттєва диференціація оплати за один і той самий обсяг виконаних робіт подібної кваліфікації, "перевернута" структура оплати праці, коли оплата найбільш кваліфікованої праці (медики, освітяни, науковці, держслужбовці та ін.) є набагато нижчою, ніж оплата некваліфікованої праці; 3) згортання в Україні інституціонально-наукового забезпечення таких важливих складових працевлаштування як нормування, організація, продуктивність та умови праці; 4) жадібність більшості роботодавців, мізерність їх відрахувань на розвиток персоналу, орієнтир на миттєве збагачення та підвищення продуктивності праці через скорочення персоналу [5].

За оцінками експертів рівень продуктивності праці в Україні у середньому в 7, рівень професійної кваліфікації випускників ВНЗів – у 10, рівень продуктивності (техніко-технологічного забезпечення) робочих місць – у 12, рівень експлуатації праці – у 13, рівень "тінізації" зарплати у 15 разів вищі за американські аналоги [6].

Такі тенденції негативно впливають на формування трудового доходу українців, породжують почуття соціальної несправедливості у розподільчій сфері. Твердження про те, що існуючі відмінності у рівнях заробітної плати диктуються реаліями ринкової економіки і їх регулювання державними нормативними актами не варто висувати сьогодні у якості насущного завдання соціальної політики неможна приймати беззастережно.

Політика у галузі формування трудових доходів може бути оцінена через аналіз співвідношення динаміки середньомісячної нарахованої заробітної плати і споживчих цін на товари та послуги. Ситуація у цій сфері наступна: середньомісячна заробітна плата номінально росте суттєво, але одночасно неухильно підвищується рівень споживчих цін. Це тягне за собою «пожирання» майже половини заробітку не завжди обґрунтованим ростом цін і тарифів. Отже, твердження щодо росту трудового доходу насправді являються демагогією.

**Висновок з проведеного дослідження.** Як бачимо, в організації оплати

праці в Україні немало негативних тенденцій. Для їх подолання необхідно реформувати політику оплати праці змінюючи, замінюючи, створюючи нові механізми державного, соцпартнерського та приватного регулювання оплати праці.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. – 3-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 148 с.
2. Кокин Ю.П. Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуации, обоснование действий органов государственной власти и управления: Монография. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 168 с.
3. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська [та ін.]; за заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова. – К.: КНЕУ, 2008. – 274 с.
4. Державний комітет статистики України. – [Електронний ресурс]. – доступно на <http://www.ukrstat.gov.ua>
5. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
6. Моя зарплата в Украине [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // <http://mojazarplata.com.ua>.
7. Цибмалюк, С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні [Текст] / С. Цибмалюк // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 4. – С. 16–22.

*Annotation* The article describes the ethical approaches to wage formation in modern conditions.

**Key words:** remuneration, salary, wage formation mechanism.

**УДК 911.3: 654.1**

*Ковтуник І.І., к.г.н., ст. викладач кафедри управління персоналом і туризму*

### МІКРОСЕРЕДОВИЩЕ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*В статті розглянуто мікросередовище туристичної організації. Розкрито суть поняття ділове «бізнес» середовище. Розглянуто основні складові мікросередовища*