

**ВПЛИВ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ  
НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

Ефективна організація оплати праці та можливостей її цілеспрямованого регулювання в умовах фінансової кризи є дуже важливим, тому що заробітна плата — це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Заробітна плата, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх родин, а з іншого боку, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства.

Питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудоких відносин у суспільстві, бо включають загальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Специфікою конкурентних відносин на ринку праці є те, що його основні суб'єкти — покупці і продавці робочої сили водночас є як носіями попиту, так і носіями пропозиції. Основними складовими механізму функціонування ринку праці виступають попит, пропозиція і ціна робочої сили (заробітна плата). У механізмі функціонування ринкової економіки винятково важлива роль заробітної плати зумовлена тим, що вона має виконувати наступні функції: відтворювальну; стимулюючу; регулюючу, або ресурсно-розміщувальну; соціальну; оптимізаційну; функцію формування платоспроможного попиту населення.

У сучасних умовах заробітна плата в Україні повною мірою не виконує жодної із зазначених функцій [1, с. 376]. В умовах фінансової дестабілізації заробітна плата в Україні підтримувалася на соціально низькому рівні. Так середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників у 2009 р. становила 1906 грн, що на 5,5 % більше, ніж у 2008 р. У грудні 2009 р. порівняно з листопадом рівень показника збільшився на 14,2 % і становив 2233 грн, однак реальна заробітна плата найманих працівників у січні 2010 р. порівняно з груднем 2009 р. зменшилась на 13,3 %. Кількість працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не виплачено заробітну плату, на 1 січня 2010 р. становила 325,0 тис. осіб, або 3,2 % від загальної кількості штатних працівників, зайнятих в економіці. Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 2476 грн, що на 10,9 % більше від

середнього розміру заробітної плати за грудень 2009р. Сума заборгованості з виплати заробітної плати на 1 січня 2010 р. досягла 1473,3 млн грн, що на 23,9 %, або 284,7 млн грн, більше ніж на відповідну дату 2009 р. У цілому обсяг невиплаченої заробітної плати на початок січня 2010 р. дорівнював 6,2 % фонду оплати праці, нарахованого за грудень 2009 р. [2].

Штучне стримування заробітної плати призвело до того, що витрати на заробітну плату в Україні в розрахунку на одиницю валового національного продукту майже вдвоє нижчі, ніж у країнах з розвинутою ринковою економікою. Разом з тим трудомісткість виготовлення продукції перевищує досягнуту в зазначених країнах нерідко в 3—4 рази.

За розмірами заробітної плати продовжує зберігатися високий ступінь диференціації регіонів. При цьому у 2009 р. лише у 4 із них заробітна плата перевищувала (на 3,0—65,8 %) середню по країні: у м. Києві — 3161 грн, Донецькій — 2116 грн, Київській — 1987 гр. та Дніпропетровській — 1963 грн областях. Найнижчий рівень заробітної плати (на 22,2—25,9 % менше за середній) спостерігався у Тернопільській — 1412 грн, Волинській — 1427 грн, Чернігівській — 1465 грн і Херсонській — 1482 грн областях.

Зміни у змісті праці та структурі зайнятості, що відбуваються сьогодні в країнах ринкової економіки в умовах глобалізації, міжнародної конкуренції призвели до усвідомлення тісного зв'язку між конкурентоспроможністю національних економік і наявним людським капіталом. Проте можливості досягнення бажаної конкурентоспроможності у сфері праці у різних країн є далеко не однаковими. Так, на прикладі України можна побачити, що істотний відбиток на стан сфери праці, зокрема, зміст праці, її ефективність, структуру зайнятості мали трансформаційні процеси, які призвели до формування нових умов трудової діяльності. По-перше, йдеться про ліквідацію монополії держави на використання робочої сили в результаті роздержавлення, приватизаційних процесів, зміну сутності соціально-трудових відносин, докорінну зміну їх суб'єктів. По-друге, на стані сфери праці відбивається неурегульованість соціально-трудових відносин, які набули відверто суперечливого характеру. По-третє, відбулися структурні зміни у сфері зайнятості (зростання зайнятих у невиробничій сфері), які пов'язані з довготривалою економічною кризою і непослідовною політикою щодо структурної перебудови економіки. Великих масштабів набуло офіційно зареєстроване і приховане безробіття [3, с. 105].

Так, кількість зареєстрованих безробітних на 1 лютого 2010 р. становила 526,7 тис. осіб, або 27,4 % усіх безробітних працездат-

ного віку (за методологією МОП). Із них допомогу по безробіттю отримували 78,5 %. Кожний другий безробітний раніше займав місце робітника та майже кожний третій — посаду службовця, а решта безробітних не мали професійної підготовки. Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по країні за січень 2010 р. не змінився та на 1 лютого 2010 р. становив 1,9 % населення працездатного віку. Навантаження незайнятого населення, яке перебувало на обліку державної служби зайнятості, на кінець січня 2010 р. становило 83 особи на 10 вільних робочих місць (вакантних посад). За регіонами зазначений показник коливався від 3 осіб у м. Києві до 642 осіб у Черкаській області [2].

Таким чином, низький рівень заробітної плати є не лише наслідком, а однією з головних причин тривалого перебування економіки України у кризовому стані. Тому надзвичайно актуальним завданням є перебудова організації заробітної плати, проведення відповідної реформи з метою забезпечення поетапного підвищення заробітної плати і створення ефективного мотиваційного механізму, який ґрунтується на поєднанні економічних стимулів і соціальних гарантій.

### *Література*

1. *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. / О. А. Грішнова — К.: Знання, 2004. — 535 с. — (Вища освіта XXI століття).
2. Офіційний сайт Міністерства статистики України: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. *Семикіна М. В.* Соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці. Дис. д.е.н.: 08.09.01 / Марина Валентинівна Семикіна. — К., 2004. — 428 с.

УДК 338.26.01

**С. А. Супруненко**

### **ВИКОРИСТАННЯ ПОДАТКОВОГО ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ДЛЯ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КРИЗОВИХ ЯВИЩ**

Податкове планування на підприємстві — це складний багатогранний процес, який має свою мету, завдання, механізм їх реалізації і масштаб.