**Зміст**

Вступ

1. Заробітна плата в сучасних ринкових умовах
2. Сучасні тенденції оплати праці працівників, зайнятих в торгівельній сфері України

Висновки

Список використаних джерел

**Вступ**

Дослідження основних напрямків реформування оплати праці в торгівельній сфері є актуальним, оскільки заробітна плата на сучасному етапі соціально-економічного розвитку країни не виконує, необхідно притаманних їй функцій.

Тому, завданням економічної науки в сучасних умовах є всебічне дослідження проблем оплати праці з точки зору подолання кризи і стимулювання економічного зростання в Україні. Від наукового обґрунтування змісту реформи оплати праці, правильного вибору шляхів реформування заробітної плати багато в чому залежать перспективи майбутніх економічних перетворень у нашій країні.

Тому, необхідно розглянути сучасні тенденції в оплаті праці працівників зайнятих в торгівельній сфері у нинішніх ринкових умовах. А особливо, як змінилася заробітна плата протягом років в Україні.

1. **Заробітна плата в сучасних ринкових умовах**

Відповідно до Закону України “Про оплату праці” заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

У ринковій економіці заробітна плата як соціально-економічна категорія повинна виконувати такі функції:

* відтворювальну – передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечує відтворення робочої сили відповідної кваліфікації;
* стимулюючу – стимулювання кількості, якості та результатів праці;
* регулюючу – як засіб регулювання ринку праці, розподілу і перерозподілу по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон’юнктури;
* соціальну – забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю.

Заробітна плата складається з основної (постійної) і додаткової (змінної) частин, а також заохочувальних та компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов’язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова зарплата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантії і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством.

Інші компенсаційні та заохочувальні виплати – це винагорода за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або здійснюються понад встановлені зазначеними актами норми.

Особливе місце в системі оплати праці посідає мінімальна заробітна плата, яка є державною соціальною гарантією, обов`язковою на всій території України для підприємств всіх форм власності і господарювання.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата праці за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється з урахуванням:

* вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників зі стабілізацією і розвитком економіки країни;
* загального рівня середньої заробітної плати;
* продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Мінімальна заробітна плата є основою для визначення державних тарифів у сфері оплати праці, пенсій, стипендій, допомоги та інших соціальних виплат.

У процесі подальшого реформування оплати праці в Україні, приведення законодавчих норм до європейських стандартів, передбачається під час укладення генеральної угоди встановлення розміру мінімальної погодинної заробітної плати.

Мінімальна погодинна заробітна плата – це гарантована мінімальна винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку власник або уповноважений орган виплачує працівникові за виконану ним годинну норму.

Установлення погодинної мінімальної заробітної плати не повинно скасувати норму місячної мінімальної заробітної плати, оскільки в умовах наявності прихованого безробіття запровадження погодинної мінімальної заробітної плати може спричинити збільшення часткового безробіття і зменшення доходів населення.

Розрізняють номінальну, реальну заробітну плату і реальні доходи працівників.

Номінальна заробітна плата (грошова) – це сума грошових коштів, що одержують працівники за виконання певного обсягу робіт відповідно до кількості і якості витраченої ними праці, результатів праці.

У ринкових умовах в будь-які періоди і в різних районах країни ціни на товари різні, тому за однакову заробітну плату можна придбати різну кількість товарів. Тому точнішою характеристикою доходів працівників є реальна заробітна плата.

Реальна заробітна плата являє собою сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуг, що може придбати працівник за номінальну заробітну плату. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання і послуги:

Якщо ціни на товари зростають швидше ніж номінальна заробітна плата, то реальна заробітна плата знижується.

Отже, заробітна плата працівника торгівельної сфери визначається його особистим трудовим вкладом, залежить від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками і максимальними розмірами не обмежується.

Як соціально-економічна категорія заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, ріст продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, засобом перерозподілу кадрів по галузях народного господарства.

1. **Сучасні тенденції оплати праці, працівників зайнятих в**

**торгівельній сфері України**

Дослідження основних напрямків оплати праці у торгівельній сфері є актуальним, оскільки заробітна плата на сучасному етапі соціально-економічного розвитку країни не виконує, необхідно притаманних їй функцій.

В сучасних умовах організація заробітної плати базується на реалізації таких принципів:

* оплата праці найманого працівника залежно від його особистого трудового вкладу, кількості і якості витраченої праці. Основна заробітна плата працівника залежить від його особистих успіхів, додаткова заробітна плата від результатів господарської діяльності підприємства і його фінансових можливостей;
* однакова оплата за однакову працю;
* диференціація заробітної плати залежно від умов праці, складності робіт, її престижності, народногосподарського значення галузі, територіального розміщення підприємств;
* забезпечення випереджувальних темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами підвищення заробітної плати;
* забезпечення стимулювання підвищення технічного і організаційного рівня виробництва, зниження собівартості і підвищення якості продукції;
* регулювання розмірів мінімальної заробітної плати, які мають забезпечувати просте відтворення робочої сили працівниками різної кваліфікації. Законом України “Про оплату праці” передбачено державне та тарифно-договірне регулювання заробітної плати;
* посилення соціального захисту працівників. Рівень оплати праці повинен бути таким, щоб забезпечував нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації;
* самостійність підприємства у виборі форм і систем оплати праці і визначенні її розміру;
* ясність та простота. Зв`язок між результатами праці і заробітною платою має бути простим і ясним, зрозумілим кожному працівникові.

Згідно з Законом України “Про оплату праці” організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на державному рівні; галузевих та регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів.

Основу організації оплати праці складають такі взаємозв’язані елементи:

- нормування праці;

- тарифна система;

- форми і системи заробітної плати.

Найважливішою задачею нормування праці є розробка та впровадження прогресивних, технічно обґрунтованих норм та затрат праці, необхідних для правильної організації оплати працівників згідно з кількістю та якістю праці. Воно визначає норму праці.

Нормування праці полягає у визначенні необхідних затрат робочого часу на виробництво одиниці продукції (виконання роботи) одним або групою робітників певної професії і кваліфікації при конкретних організаційно-технічних умовах. У процесі нормування розробляються норми часу, норми виробітку, норми часу обслуговування і норми обслуговування.

Тарифне нормування заробітної плати полягає в розробці та правильному використанні обґрунтованих нормативів (тарифних ставок, тарифних сіток, посадових окладів та ін.), які визначають рівень оплати праці різних груп та категорій працівників залежно від їх кваліфікаційного рівня та умов праці. Тарифна система визначає міру винагороди за працю.

Організація оплати праці на базі тарифної системи гарантує працівникові утримання ним основної оплати і всієї оплати незалежно від результатів роботи підприємства, тобто з урахуванням лише індивідуальних результатів праці.

Форми та системи заробітної плати визначають спосіб винагороди за працю.

Спосіб формування заробітної плати кожне підприємство вибирає самостійно – або на основі тарифної системи, або на основі безтарифної системи.

Залежність оплати праці працівників від кількісних і якісних результатів їх праці здійснюється за допомогою систем заробітної плати. Раціональний їх вибір і їх побудова сприяють забезпеченню зацікавленості працівників у зростанні продуктивності праці, поліпшенні якості продукції, підвищенні її конкурентоспроможності, економії сировини, матеріалів тощо.

Формою додаткової оплати праці за виконання і перевиконання цих показників є премії. Вони дозволять об`єднати особисту матеріальну зацікавленість з колективною, стимулювати одночасно підвищення показників ефективності діяльності підприємства.

Правильна організація заробітної плати є необхідною умовою ефективного стимулювання праці.

В умовах існування різних форм власності та господарювання регулювання оплати праці здійснюється за допомогою:

* державного регулювання;
* договірного регулювання механізму визначення;
* індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві.

Державна політика оплати праці реалізується через механізм її регулювання шляхом встановлення:

* мінімальної заробітної плати ;
* інших державних норм і гарантій щодо оплати праці (робота у надурочний час, у святкові, вихідні дні, виконання державних обов’язків);
* умов визначення частини доходу, що спрямовується на оплату праці;
* встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;
* умов і розмірів оплати праці в бюджетних організаціях та установах;
* максимальних розмірів посадових окладів керівників державних підприємств.

Договірне регулювання оплати праці найманих працівників підприємств здійснюється на основі системи тарифних угод, що укладаються на державному, міжгалузевому (генеральна тарифна угода) , галузевому (галузева тарифна угода), територіальному (територіальна тарифна угода), виробничому (тарифна угода як складова частина колективного договору) рівнях.

Тарифна угода – це договір між представниками сторін переговорів з питань оплати праці та соціальних гарантій.

Норми генеральної тарифної угоди обов’язкові для врахування на подальших рівнях колективних переговорів, норми

галузевої, регіональної тарифної угоди – на виробничому рівні, як мінімальні гарантії.

Предметом генеральної тарифної угоди є:

* диференціація мінімальних тарифних ставок за видами виробництв, робіт і діяльності у виробничих галузях залежно від важкості праці, але не нижче встановленої державою мінімальної заробітної плати;
* єдині для всієї території України мінімальні ставки компенсаційних доплат за роботу в несприятливих, шкідливих і небезпечних умовах праці, які диференціюються за видами і категоріями умов праці;
* єдині тарифні умови оплати праці робітників і службовців за загальними наскрізними професіями та посадами;
* взаємні зобов’язання сторін щодо виконання угоди.

Предметом тарифної угоди на виробничому рівні як складової частини колективного договору є:

* форми і системи оплати праці, що застосовуються для різних категорій та груп працівників;
* мінімальна тарифна ставка диференційована за видами і типами виробництв у межах рівнів, передбачених генеральною тарифною угодою для відповідних видів і типів виробництв галузі (підгалузі);
* розміри тарифних ставок і посадових окладів за розрядами робіт і посадами працівників;
* види і розміри доплат, надбавок, премій та інших заохочувальних і компенсаційних виплат і умови їх надання;
* умови оплати праці за роботу в надурочний час;
* час простою, який мав місце, при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника тощо.

Оплата праці персоналу торговельного підприємства може здійснюватися за погодинною або відрядною формою оплати праці. В межах кожної форми оплати праці виділяються окремі системи оплати праці, які відрізняються одна від другої показниками, що застосовуються для виміру праці та особливостями визначення розміру заробітної плати.

При відрядній формі оплати праці, оплата проводиться за нормами і розцінками, встановленими, виходячи з розряду робіт, що виконуються.

Основними умовами застосування відрядної форми оплати праці є наявність кількісних показників роботи, що безпосередньо залежать від конкретного працівника та підлягають точному обліку, а також необхідність стимулювання зростання випуску (або продажу) продукції (робіт, послуг) та існування реальних можливостей підвищення виробітку на конкретному робочому місці.

Заробітна плата за погодинною формою нараховується за урочний час згідно з тарифною ставкою (погодинною, денною, місячною), встановленою з урахуванням кваліфікації робітника і характеру робіт, що виконуються.

Погодинна форма оплати праці застосовується у тих випадках, коли:

* часта зміна змісту та послідовності операцій не дозволяє встановити індивідуальну норму виробітку;
* немає необхідності заохочувати збільшення випуску продукції (виконання робіт, послуг), або це може погіршувати якість виробів (робіт, послуг);
* має місце жорстка регламентація витрат робочого часу безпосередньо технікою, технологією або організацією виробництва.

Що ж до аналізу аналітичних даних в оплаті праці працівників у торгівельній сфері, то необхідно зазначити, що на думку науковців НДІ праці і зайнятості населення Мінпраці та НАН України, існує низка дискусійних питань в галузі оплати праці, від яких значною мірою залежить прискорення процесу реформування заробітної плати. Основними з них є:

* співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати;
* купівельна спроможність заробітної плати, тобто реальна заробітна плата;
* частка витрат на оплату праці в загальних витратах.

Досі невирішеними залишаються деякі методологічні проблеми в галузі мінімальної заробітної плати (МЗП), питання державних гарантій з оплати праці і різниця у методичних підходах до розрахунку вартісної величини прожиткового мінімуму.

За визначенням експертів Євросоюзу, мінімальна заробітна плата має становити 2-2,5 прожиткові мінімуми. В більшості країн і світу вона дорівнює 35-40% середньої. В Україні відношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму складає 0,73. Для порівняння - це співвідношення у Великій Британії становить 6,4, Франції - 4,7, Латвії, Естонії, Польщі - 1,5. В Україні є великі розбіжності у рівнях прожиткового мінімуму як у розрізі регіонів, так і за видами економічної діяльності.

Представляє науковий інтерес і аналіз динаміки рівня середньої заробітної плати в Україні в торгівельній діяльності (табл.1).

З даної таблиці видно, що заробітна плата у торгівельній сфері збільшувалася кожного року протягом 1995-2006 років. Найбільший розмір заробітної плати за даними Державного комітету статистики було зафіксовано у м. Києві – 1628 грн. та по Київській області – 1070 грн.. Далі йде Донецька – 824 грн., Львівська – 843грн., Дніпропетровські області – 798 грн.(див. табл. 1).

Таблиця 1. Динаміка розмірів середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників у торгівельній сфері за 1995-2006 рр.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Роки | | | |
| 1995 | 2000 | 2005 | 2006 |
| У середньому на 1 штатного працівника | | | |
| Україна | 66 | 226 | 713 | 898 |
| АР Крим | 65 | 226 | 534 | 690 |
| Вінницька | 61 | 160 | 482 | 611 |
| Волинська | 58 | 177 | 501 | 666 |
| Дніпропетровська | 62 | 200 | 686 | 798 |
| Донецька | 61 | 237 | 681 | 824 |
| Житомирська | 71 | 179 | 482 | 632 |
| Закарпатська | 52 | 191 | 608 | 760 |
| Запорізька | 79 | 230 | 569 | 727 |
| Івано-Франківська | 58 | 172 | 520 | 679 |
| Київська | 76 | 231 | 889 | 1070 |
| Кіровоградська | 57 | 160 | 500 | 623 |
| Луганська | 56 | 177 | 639 | 663 |
| Львівська | 53 | 189 | 636 | 843 |
| Миколаївська | 96 | 195 | 567 | 735 |
| Одеська | 75 | 220 | 568 | 748 |
| Полтавська | 71 | 221 | 611 | 743 |
| Рівненська | 64 | 159 | 596 | 795 |
| Сумська | 69 | 228 | 503 | 625 |
| Тернопільська | 57 | 139 | 467 | 613 |
| Харківська | 57 | 219 | 582 | 748 |
| Херсонська | 56 | 159 | 464 | 630 |
| Хмельницька | 62 | 162 | 492 | 650 |
| Черкаська | 69 | 188 | 540 | 687 |
| Чернівецька | 56 | 194 | 611 | 781 |
| Чернігівська | 75 | 177 | 465 | 595 |
| м. Київ | 103 | 517 | 1349 | 1628 |
| м. Севастополь | 60 | 181 | 498 | 589 |

Прагнення України до євроінтеграції зобов'язує до (впровадження у ній європейських соціальних гарантій, у тому числі щодо оцінювання праці. Адже гідна середня заробітна плата, за європейськими стандартами, має становити не менше 5-6 і споживчих мінімумів

Важливим шляхом реформування заробітної плати сьогодні має стати підвищення її купівельної спроможності, тобто зростання реальної заробітної плати. За період 2000-2004 pp. випереджаючими темпами зростала заробітна плата по всіх регіонах України.

Гострою проблемою стала надмірна диференціація рівня заробітної плати по галузях національної економіки. Найвищий заробіток сьогодні мають працівники в сфері фінансування, кредитування та страхування, що не є нормальним. Неможливо розраховувати на майбутнє економічне піднесення, якщо заробітна плата робітників виробничої, а також торгівельної сфери не є суттєво вищою порівняно із середнім рівнем заробітку по економіці.

Те саме можна сказати проаналізувавши заробітну плату у торгівельній сфері по Чернівецькій області (див.табл.2).

Таблиця 2. Динаміка розмірів середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників у торгівельній сфері в Чернівецькій області за 1995-2007 рр.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Роки | | | | | | |
| У середньому на одного штатного працівника (грн.) | | | | | | |
| 1995 | 2000 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | |
| грн. | у % до 2006 |
| 56 | 194 | 446 | 611 | 781 | 982 | 124,5 |

В Україні потрібна нова ідеологія реформування оплати праці. В її основу має бути покладено перехід від визначення ціни праці як вартості засобів на особисте споживання працівника до визначення реальної ціни робочої сили як вартості засобів, необхідних для розширеного (повного) відтворення працюючої людини і членів її сім'ї.

Першим практичним кроком на шляху реформування оплати праці повинно стати збереження умов подальшого зростання мінімальної заробітної плати. Потрібно зосередитись на пошуку не інфляційних джерел підвищення середньої заробітної плати та убезпеченні оптимальної її диференціації. З цією метою необхідно переглянути і удосконалити усі складові фінансово-господарського механізму, зокрема фінансову, бюджетну, грошово-кредитну, податкову, цінову системи.

Нагально уточнити потрібно методологічні підходи до критеріїв визначення МЗП, зокрема до розрахунку вартісної величини прожиткового мінімуму. Очевидно, у найближчому майбутньому логічним буде перейти до регіонально-галузевого принципу встановлення МЗП, враховуючи великі розбіжності у фактичних рівнях прожиткового мінімуму між регіонами.

Доцільно також визначати величину МЗП не в абсолютній сумі, а у певному відсотку до прожиткового мінімуму, тим більше, що його величина як і величина мінімальної заробітної плати, зростаючою.

Іншим важливим заходом щодо реформування оплати праці у сфері торгівлі є збільшення реальної заробітної плати шляхом:

* підвищення номінальної заробітної плати до реальної вартості робочої сили;
* зниження цін на споживчі товари і послуги;
* зниження податків на заробітну плату.

Вирішення цих головних питань у сфері оплати праці працівників торгівельної сфери залежить під державної політики з оплати праці, яка має включати:

* розробку та впровадження інноваційної системи нормативно-методичних матеріалів з оплати праці;
* прийняття комплексу заходів щодо детінізації заробітної плати;
* здійснення державного виливу на оплату праці у недержавному секторі економіки.

**Висновки**

Отже, можна сказати, що заробітна плата на сучасному етапі соціально-економічного розвитку країни не виконує, необхідно притаманних їй функцій, а саме:

* відтворювальну – передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечує відтворення робочої сили відповідної кваліфікації;
* стимулюючу – стимулювання кількості, якості та результатів праці;
* регулюючу – як засіб регулювання ринку праці, розподілу і перерозподілу по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон’юнктури;
* соціальну – забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю.

На сучасному етапі працівники зайняті в торгівлі отримують заробітну плату в середньому від 595 до 1628 грн.. Рівень заробітної плати залежить не тільки від загальновизначених факторів, але й від того в якому регіоні Україні працівник займається торгівельною діяльністю. Тому, на даний час необхідно впроваджувати заходів для справедливого розподілу оплати заробітної плати незалежно від того де живе і працює робітник.

**Список використаних джерел**

1. Кодекс законів про працю в Україні//Бухгалтерська книга. – 2006. №6 (глава 7)
2. Закон України «Про оплату праці» зі змінами і доповненнями// Інвест-газета (нормативна база). – 2006. - № 35(561)
3. В.А. Никифорак, Я.Д. Никифорак До питання реформування оплати праці в Україні//Науковий збірник Чернівецького торговельно-економічного університету (КНЕУ) «Економічні науки». – Випуск 38. – 2006.
4. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
5. Мазаракі А.А. та ін. Економіка торгівельного підприємства. Підручник для вузів. – (Під ред. проф. Н.М. Ушакова). – К.: «Хрещатик», 1999. – 800 с.
6. Матюха М.М. Економіка праці та соціально трудові відносини: Навчальний посібник для дистанційного навчання. – К.: Університет «Україна», 2007. – 306 с.
7. Пащенко І.Н. Економіка праці та соціально трудові відносини: Навчальний посібник. – Львів «Магнолія 2006», 2007. – 260 с.
8. Статистичний збірник «Регіони України» Частина 1, Державний комітет статистики/за ред. О.Г. Осауленка – 2007. – 347 с.
9. Статистичний щорічник Чернівецької області, Державний комітет статистики/за ред. А.В. Ротаря. – Чернівці: 2007. – 501 с.