

5. Воронко Р.М. Трактуювання внутрішнього контролю та проблеми його застосування на підприємствах / Р.М. Воронко, І.А. Басіста // Зб. наук. праць Луцького національного технічного університету. Серія «Економічні науки». – 2013. – Вип. 10(37). – Ч. 3. – С. 139–146.

6. Настенко М.М. Вдосконалення внутрішнього контролю надзвичайної діяльності в сільськогосподарських підприємствах / М.М. Настенко // Облік і фінанси АПК. – 2010. – № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Oif_apk/2010_1/20_Nast.pdf

7. Ключ Ю.І. Удосконалення внутрішнього контролю дебіторської заборгованості / Ю.І. Ключ, С.Ф. Сімінін, Ю.В. Дзюба Вісник Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. – 2011. – № 8(162). – С. 107–112.

ДОХОДИ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ

Бірюченко С. Ю., ст. викладач

*Науковий керівник: Цаль-Цалко Ю. С., д. е. н., професор
Житомирський державний технологічний університет*

Основним показником якості та рівня життя працездатного населення є доход окремого працівника. Доход працівника складається з заробітної плати та додаткових соціальних виплат отриманих від підприємства. Задоволеність отриманим доходом відображається на продуктивності праці працівника і відповідно на господарській діяльності підприємства. Величина ж доходу залежить від політики винагороди працівників окремого суб'єкта господарювання, від державної регулятивної політики у вигляді соціальних стандартів, від особистих якостей самого працівника і межі його задоволеності, та багато інших факторів.

В останні роки економіка країни має європейський орієнтир. Законодавчі акти, регулювання різних сфер народного господарства проводиться на основі зарубіжного досвіду. Вимоги від суб'єктів господарювання та працівників також відповідно Європейських стандартів. Отож і винагорода за працю має відповідати доходам відповідних категорій працівників в Європі. За статистичними даними порівнюємо величину середньомісячної заробітної

працівників різних професійних груп в Німеччині і Україні у 2017 році (табл. 1).

Таблиця 1 – Середньомісячна заробітна плата працівника у 2017 році, євро

	Німеччина	Україна
Фінансовий інспектор по податкам	4192	567
Економіст, статист	4890	303
Службовець бюро	3310	273
Спеціаліст банківської справи	4317	363
Спеціаліст по страхуванню життя і майна	4286	454
Спеціаліст з реклами	3306	515

(за даними [1], в таблиці використовується курс гривні на грудень 2017 року, 1 євро=33 грн.)

Отже, середньомісячні заробітні плати одних і тих же категорій персоналу в Україні та Німеччині мають різну величину, що підтверджує дешевизну робочої сили в Україні.

З року в рік держава спрямовує свою політику на регулювання державних стандартів через встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати.

В Україні, через зміни у 2016 році до Закону України «Про оплату праці», мінімальна заробітна плата почала включати в себе доплати і надбавки, які раніше не враховували при її обчисленні [2]. Це порушує принципи організації оплати праці, адже змушує працедавців встановлювати необґрунтовані доплати до окладу, який відтепер може бути нижчим за мінімальну заробітну плату. Такий порядок обчислення мінімальної заробітної плати зрівнює доходи кваліфікованих та некваліфікованих працівників і знижує мотиваційну функцію оплати праці.

Інститут мінімальної заробітної плати, сьогодні в Україні не виконує покладеної на нього функції. Мінімальна заробітна плата не є соціальним стандартом оплати праці, а залишається технічним нормативом для розрахунку зарплати в бюджетній сфері, що доведемо за допомогою табл. 2.

В поданій таблиці рівень мінімальної заробітної плати відображено в євро, при чому спостерігаємо зниження мінімальної заробітної плати ц 2016 році у 2 рази в порівнянні з минулими періодами. Це й стало поштовхом до збільшення мінімальної заробітної плати в Україні з 2017 року у два рази. Проте в порівнянні з європейськими країнами, навіть Болгарією, де мінімальна зарплата є найменшою, в Україні вона на низькому рівні. Варто зазначити, що

середньомісячна заробітна плата в 2 рази перевищує мінімальну, що пов'язано з диференціацією верств населення.

Таблиця 2 - Рівень соціальних показників в країнах Європи та Україні на 1 січня відповідного року, євро

Показники	Роки								
	2010	2011	2012	2013	2014	2016	2017	2018	
Місячна заробітна плата в Україні	74,98	88,53	103,14	107,18	110,3	50,7	111,9	116,9	
Місячна заробітна плата в Болгарії	112,71	122,71	138,05	159	174	184	235	260	
Місячна заробітна плата в Люксембурзі	1682,76	1757,56	1801,49	1874	1921	1929	1999	2000	
Співвідношення середньомісячної заробітної плати до мінімальної в Україні	2,4	2,79	2,85	2,94	2,66	2,67	1,87	2,07	

*Розраховано за даними джерел [3, 4]

Окрім заробітної плати в Європі є досить поширеними соціальні виплати – від 16 до 49 євро на 100 євро зарплати. В Україні за статистичними даними 2017 року частка соціальних виплат в доході працівника становила 29,4%, що свідчить про вдосконалення соціальної політики на багатьох вітчизняних підприємствах.

Таким чином, в Україні на рівні держави та підприємств необхідно забезпечувати гідну заробітну плату працівникам для забезпечення їх фізичного та інтелектуального розвитку:

- Встановлення оплати праці на рівні європейських держав для зменшення відтоку кваліфікованих кадрів з країни та забезпечення інтелектуального розвитку працівника;

- Налагодження системи встановлення державних соціальних стандартів для забезпечення соціальної та мотивуючої ролі винагороди за працю;

- Розробити заходи залежності доходу персоналу від його вкладу в розвиток суб'єкта господарювання;

- Запровадження налагодженої системи нематеріальної мотивації працівника для забезпечення відповідних умов праці та відпочинку;

- встановити відповідальність працівника за вчасність та якість виконаної роботи, що неодмінно відображається на його доходах тощо.

Література.

1. <https://ru-geld.de/salary/>
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (Редакція від 01.01.2017) [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
3. Мінфін: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>
4. Інформаційна записка «Мінімальна заробітна плата: світовий досвід та українські реалії» [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://expert.fpsu.org.ua/news/163-informatsijna-zapiska-minimalna-zarobitna-plata-svitovij-dosvid-ta-ukrajinski-realiji>

ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Буров О. В., студент

Науковий керівник: Бочарова Н. А., к. е. н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Внаслідок нестабільного економічного середовища в Україні, значна кількість вітчизняних підприємств знаходяться в кризовому стані. У зв'язку з цим особливої важливості набувають проблеми, пов'язані з подоланням кризових явищ на підприємствах. Як один з найбільш радикальних інструментів антикризового управління підприємствами є їх реструктуризація.

Не зважаючи на значну кількість публікацій за цією тематикою, серед вчених та менеджерів поки що не існує єдиної думки щодо сутності та змісту процесу реструктуризації.

В Законі України «Про відновлення платоспроможності підприємства-боржника або визнання його банкрутом» визначено, що під реструктуризацією слід розуміти «здійснення організаційно-господарських, фінансово-економічних, правових, технічних заходів, спрямованих на реорганізацію підприємства, зокрема шляхом його поділу з переходом боргових зобов'язань до юридичної особи, що не підлягає санації, якщо це передбачено планом санації, на зміну форми власності, управління, організаційно-правової форми, що сприятиме фінансовому оздоровленню підприємства, збільшенню обсягів випуску конкурентоспроможної продукції, підвищенню ефективності виробництва та задоволенню вимог кредиторів» [1]. Позитивною особливістю цього трактування є те, що реструктуризація