

З проведеного короткого аналізу стану людських ресурсів області випливає, що загалом соціально-економічне становище селян за останні 15 років значно погіршилось, оскільки відбувся спад аграрного виробництва. Ситуацію погіршує зубожіння села, його старіння і вимирання, міграція професійно придатного і працездатного населення в міста та за кордон. Управлінський апарат агропідприємств скоротився переважно через подрібнення господарств. У підприємствах явно відчувається нестача управлінців та спеціалістів середнього рівня, особливо це відчутно у фермерських господарствах, де ці функції зосереджені в руках однієї особи – фермера.

Вихід із кризи людського потенціалу на селі ми бачимо в докорінній зміні соціально-економічної політики держави стосовно сільських жителів, у підвищенні матеріальної мотивації праці в агровиробництві. Адже заробітна плата на селі найнижча серед усіх галузей економічної діяльності. Одночасно необхідні вагомі інвестиції у підготовку кваліфікованих фахівців для сільськогосподарського виробництва і системний підхід до заохочення їхньої праці на селі. Нематеріальні мотивуючі чинники: покращення умов праці, формування сприятливого мікроклімату у колективах, покращення соціально-побутових умов життя, поступова зміна ціннісних орієнтацій селян, запровадження сучасних методів управління та інші – також впливатимуть на закріплення молоді та кваліфікованих працівників в аграрному виробництві.

#### **Список використаних джерел:**

1. Населення Львівської області, 2005. Демографічний щорічник. Головне управління статистики у Львівській області. Львів, 2006. – 84с.
2. Кириленко ІТ. Трансформація соціально-економічних перетворень у сільському господарстві України: проблеми, перспективи. Київ: ННЦ "Інститут аграрної економіки", 2005. – 452с.
3. Попова О.Л. Управління персоналом в аграрному підприємстві з метою сталого розвитку // Удосконалення економічного механізму функціонування аграрних підприємств в умовах невизначеності: збірник наук. пр. Міжнар. наук.-практ. Конф. 19-20 травня 2004р. – К.: КНЕУ, 2004 – С.282-286.

**Annotation.** *The attempt was made in order to analyze human assets in the village, especially specialists and the qualified workers of agricultural production in the research. The reasons of professionally suitable workers shortage are found out as well measures related to their recruitment and holding down them at their workplaces are indicated.*

**Key words:** *production, population crisis, human assets, specialist, employment*

УДК 331.2

*П.А. Стрельбіцький, к.е.н., доцент Кам'янець – Подільського національного університету.*

*Е.Є. Кульчицький, доцент ПДАТУ.*

## **АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ РЕГУЛЮВАННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

*У статті досліджуються особливості механізму регулювання мінімальної заробітної плати у країнах з розвинутою ринковою економікою. Розглянуто порядок встановлення мінімальної заробітної плати в окремих країнах, перспективи встановлення погодинної оплати праці в Україні.*

**Ключові слова:** *мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, погодинна оплата праці, соціальні гарантії.*

Регулюванню рівня мінімальної заробітної плати відводиться особлива роль у державній політиці зростання реальних доходів працюючих. Визнається, ідо встановлення цього нормативу є чи не єдиним засобом прямого впливу держави на рівень заробітної плати у недержавному секторі економіки.

Мінімальна заробітна плата як механізм регулювання доходів працюючих застосовується практично у всіх країнах світу, що пов'язано як з її цільовою функцією – вплив на перерозподіл вартості створеного продукту, так і з її вагомістю реалізації політичних технологій впливу на суспільство. Впливаючи на названі сфери, мінімальна зарплата дозволяє корегувати важливі економічні параметри як на мікро- так і на макрорівні (рівень зайнятості, диференціація рівнів розподілу доходів, дохідність авансового капіталу, рівень і структуру державних витрат тощо) та посилювати державну і регіональну владу.

Питаннями механізму регулювання рівня мінімальної заробітної плати займалися і займаються достатньо велика кількість науковців, як вітчизняних так і зарубіжних. Так з вітчизняних вчених, які в своїх працях висвітлювали ці питання можна віднести: Базиліук А.В., Бандур С.І, Мандибур В.О., Тимофєєв В.О., Павловська Н.О. та інші. Вагомий внесок у розвиток теорії і практики регулювання соціально-економічних відносин зробили такі зарубіжні вчені, як Р. Барр, П. Самуельсон, Р. Сміх, Р.Дж. Еренберг.

Метою даної статті є детальне вивчення особливостей механізму регулювання мінімальної заробітної плати у країнах з розвинутою економікою та виокремлення саме тих особливостей, які найбільш доцільно застосувати в Україні.

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці, мінімальна заробітна плата використовується для позначення законодавчо затвердженої нижньої межі заробітної плати, зафіксованої в результаті певного процесу за участю державної влади. Міжнародний досвід визначення рівня мінімальної заробітної плати ґрунтується на застосуванні різноманітних методів та систем.

Найбільш поширений метод встановлення єдиного національного або регіонального рівня, затвердженого державою або стороннім органом. У шістдесяти восьми країнах, в яких проводилося дослідження (67 % від загальної кількості), діє система фіксації національного або регіонального рівня мінімальної зарплати. Де найбільш проста, незважаючи на наявність варіацій, система. У більшості країн законодавством передбачено, що кожне рішення ухвалюється після проведення консультацій. Ті, в свою чергу, можуть проводитися або безпосередньо з соціальними партнерами, або через постійно діючого двостороннього або тристороннього комітету. Зазвичай такі консультації проводяться саме в комітетах.

Досить часто застосовується підхід встановлення органами державної влади численних рівнів мінімальної заробітної плати. За яким різні розміри зарплати встановлюються урядом або тристороннім комітетом відповідно до галузей і професій. У чистому вигляді вона діє в 16 країнах, у 8 країнах галузеві мінімальні рівні, визначені державою, комбінуються, з національною або регіональною мінімальною зарплатою.

Знаходять застосування у світовій практиці також тристоронні системи. У більш ніж 15 країнах тристоронні комісії йдуть далі розробки рекомендацій; вони самостійно встановлюють ставки мінімальної зарплати. У більшості випадків уряд ратифікує рішення, але це всього лише формальність. В Ірландії і Словенії мінімальна зарплата встановлюється тристоронньою угодою.

Якщо законодавством не обумовлено, як часто може підвищуватись ставка зарплата (і саме цей випадок спостерігається в більшості досліджених країн), уряд має право вибирати найбільш зручний для нього період. Проте цей варіант можливий лише у тому випадку, якщо уряду не протистоїть сильна опозиція в особі соціальних партнерів.

Періодичні коригування. У країнах із гнучкішим підходом до консультацій підвищення відбуваються в основному автоматично. У Нідерландах коригування ґрунтується на розрахованих збільшеннях ставки, зроблених в процесі переговорів, що проводяться протягом року. Певні ситуації можуть призвести до заморожування ставок мінімальної зарплати, але уряд зобов'язаний проконсультуватися з соціальними партнерами перед ухваленням такого рішення. Корегування проводять автоматично тільки тоді, коли підтримується певний баланс між числом працюючих і зареєстрованих безробітних. Якщо цей баланс порушений високим рівнем безробіття, уряд може ухвалити рішення не піднімати мінімальну зарплату.

У Франції імпульсом до введення коригувань є рівень інфляції 2 %. Щорічно в липні уряд може ухвалити рішення про збільшення ставки на основі економічного зростання. У цьому випадку йому необхідно це погодити з Національним комітетом з колективних договорів.

Японія є унікальним прикладом. Згідно з законодавством, тристоронні регіональні комітети з мінімальної зарплати встановлюють мінімум для кожного з 47 регіонів країни. Проте на практиці вони слідують директивам Центрального дорадчого комітету з мінімальної зарплати.

У Коста-Ріці Національна Рада із зарплат визначає рівень мінімальної зарплати для різних категорій робітників. Її рішення базується на аналізі існуючих даних і консультаціях з організаціями найманих робітників і роботодавців [1].

У країнах з розвинутою ринковою економікою мінімальний розмір заробітної плати виступає макроекономічним регулятором заробітної плати в країні. Головною метою мінімальної зарплати є захист найбільш низькооплачуваних робітників для того, щоб гарантувати їм гідний рівень життя. Проте існує безумовний ризик потенційного значного збільшення витрат на соціальне забезпечення.

В Україні, законодавчо визначено, що мінімальна заробітна плата може встановлюватися в місячному або годинному обчисленні. На практиці ж фактично встановлюється лише мінімальна місячна заробітна плата. Так, ми бачимо, що наданий момент мінімальна заробітна плата слабо контролюється державою і їй приділяється недостатня увага і оді, як встановлення мінімальної погодинної заробітної плати дало б можливість розширити сферу погодинної оплати праці, встановити соціальні гарантії для працівників, що працюють на приватних підприємствах. 2007 року у Верховній Раді України зареєстрований законопроект про погодинну оплату праці, внесений народними депутатами України О. Морозом та І. Боким. Відповідно до законопроекту погодинну оплату некваліфікованої праці пропонується встановити на рівні не менше 10 грн. за годину, а кваліфікованої – на рівні 25 грн. і вище. У Верховній Раді України також зареєстрований законопроект "Про внесення змін до Кодексу законів про працю України і Закон України Про оплату праці" (щодо визначення почасової мінімальної заробітної плати)", внесений Кабінетом Міністрів [2].

Так, в більшості країн з розвинутою економікою встановлюється потижнева або погодинна оплата

праці (табл. 1) [3]. Наприклад у Сполучених штатах Америки системи почасової форми заробітної "плати переважають у багатьох галузях промисловості. На них припадає до 95-98% фонду оплати праці у виробництві конструкційних виробів близько 80% – у машинобудуванні.

В Україні передбачено, що погодинна мінімальна зарплата визначатиметься діленням місячного розміру мінімальної заробітної тати на середньомісячну тривалість робочого часу. Скажімо, станом на січень 2008 року за місячної мінімальної зарплати 515 грн. і середньомісячної тривалості робочого часу 155,5 години, погодинна мінімальна заробітна плата становила б 3,31 грн. Це мінімум, нижче якого оплата праці за виконану годину норму не може бути.

Таблиця 1

**Порядок установаження мінімальної заробітної плати в окремих країнах**

Країна (рік уведення)	Мета і форма встановлення	Рівень оплати молоді (від рівня оплати дорослих)	Національний мінімум заробітної плати, дол. (на кінець 90-х рр. XX ст.)	Національний мінімум заробітної плати, % до середньої на кінець 90-х рр.
Австралія (1996, окремі форми існують з 1894)	Для підтримання мінімального рівня в ряді секторів (потижнева)	16-20 років – від 40 до 85%	6,65	54.
Франція (1950, 1970-зміни)	На національному рівні (погодинна)	До 6 місяців перебування на посаді: 16 років – 80%. 17 років – 90%	5,56	57
Японія (1959, 1968-лміии)	Для кожної 3 Префектур (погодинна і поденна)		3.38	31
Нідерланди (1968)	На національному рівні (поденна, потижнева, помісячна)	15-22 роки – від 30 до 85%	6	49
США (1938)	На федеральному рівні і рівні штатів (погодинна)	До 20 років – перші 90 днів – 83%	5.15	38
Великобританія (1999)	На національному рівні (погодинна)	18-21 рік-83%	5.44	44

У 2008 році мінімальна зарплата складає з 1 січня 87% від прожиткового мінімуму (515 і 592 грн. відповідно), а до 2009 року ці показники повинні зрівнятися.

Щодо мінімальних стандартів у європейських країнах, то в більшості з них зарплату "заморожують" на певному рівні. Євростат опублікував дані про встановлену законом мінімальну оплату праці в країнах Євросоюзу на початок 2007 року. Нові держави ЄС помітно відстають за цим показником від старих.

Держави ЄС можна розподілити на три групи: в країнах Бенілюксу цей стандарт становить 7,8 євро на годину, Південної Європи – 2,6-3,9 євро, а новачків ЄС – 0,5-1,56 євро на годину.

Найвища мінімальна зарплата в Європі – у Люксембурзі Там не можна платити працівникам менше 1570 євро на місяць. Далі йде Ірландія – 1403 євро на місяць і Великобританія – 1361 євро. Чехія суттєво відстає – всього 288 євро.

Крім номінальної зарплати Євростат врахував ще і ціни у кожній країні, перерахувавши мінімальну зарплату з поправкою на купівель

ну спроможність населення. У цьому списку Великобританія обходить Ірландію, а Чехія за рахунок низьких цін виглядає набагато кращою з результатом 465 купівельних" євро на місяць. З нових держав ЄС Чехія поступається тільки Словенії, де мінімальна зарплата складає 522 євро (або 701 євро в перерахунку). Далі по порядку – Угорщина, Польща, Словаччина, Румунія та Болгарія. В семи країнах Європи мінімальної зарплати немає взагалі, найбільша з цих країн – Німеччина, Італія, Кіпр [4].

Поки ми відстаємо від норм погодинної оплати від держав ЄС. Але в Україні мінімальна заробітна плата – це тільки її тарифна частина. До неї не входять різні види доплати, надбавки чи премії, що виплачують додатково. А в європейських країнах такі виплати зазвичай входять до мінімальної зарплати.

Аналізуючи все вище розглянуте, потрібно зазначити, що зарубіжний досвід регулювання рівня мінімальної заробітної плати потребує великої уваги з боку вітчизняних вчених. Необхідно запровадити ефективний механізм регулювання рівня мінімальної заробітної плати, який забезпечить підвищення ролі

у колективних переговорах профспілок, спілок роботодавців та Кабінету Міністрів, впровадження погодинної оплати праці, що сприятиме як підвищенню рівня оплати праці в Україні, так і реальному економічному зростанню в усіх регіонах нашої країни.

#### **Список використаних джерел:**

1. *Стан трудового потенціалу та системи оплати праці – загроза конкурентоспроможності української економіки // Праця і зарплата. – 2007. – №11.-С.20-22*
2. *<http://www.liga.com.ua>*
3. *Баланда А., Борецька О., Інститут мінімальної заробітної плати: світовий досвід встановлення та проблеми України/ Україна: аспекти праці, К. – 2005. – III. – С. 38-44*
4. *<http://www.chemodan.com.ua>*
5. *-Державне регулювання заробітної плати та умов праці має за орієнтир міжнародні стандарти //за матеріалами прес-служби Мінпраці України. – Праця і зарплата. – 2007. – №9.-С.2*

**Annotation.** *The features of mechanism of adjusting of wages in countries with the developed market economy are explored in the article. The order of establishment of wages is considered in separate countries, prospects of establishment of payment of labour in Ukraine.*

**Key words:** *wages, living wage, payment of labour, social guarantees.*

УДК 338.43

*Л.В. Сняєва, к.е.н., доцент Мелітопольського відособленого підрозділу Запорізького інституту економіки та інформаційних технологій.*

## **ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

*В статті розглянуто сутність поняття "принципи організації заробітної плати" та визначені найбільш значимі для організації оплати праці принципи.*

**Ключові слова:** *організація оплати праці, принципи організації заробітної плати, закон розподілу.*

Практичне здійснення заходів, спрямованих на удосконалення організації оплати праці має ґрунтуватися на певних принципах, які, в свою чергу, базуються на таких економічних законах, як закон відшкодування витрат на відтворення робочої сили, закон вартості, закон розподілу та ін.

У даний час навряд чи можна говорити про остаточну розробленість принципів організації оплати праці, хоча по деяких основних теоретичних положеннях вироблені досить чіткі загальні погляди, думки, позиції.

Почнемо з аналізу думок щодо визначення самого поняття "принцип" стосовно до організації оплати праці: чи об'єктивні вони за своєю природою, чи є визначеними суб'єктивними положеннями, висунутими дослідниками. Крім того, з'ясування сутності поняття "принципи організації заробітної плати" пов'язано з виявленням основних її моментів.

Єдиної думки з цього питання поки що немає. Більш того, тільки в трьох роботах зроблена спроба визначити сутність поняття "принципи організації оплати праці" (Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А., Колот А.М., Рофе А.И., Жуков А.Л.). У зв'язку з цим вважаємо необхідним звернутися до цього питання з позиції розгляду принципів організації оплати праці як фундаментальних категорій.

У різних словниках наводиться загальне визначення поняття "принцип" (від лат. Principium – початок, основа) – це основне вихідне положення будь-якої теорії, учення, науки, світогляду. Спираючись на дане визначення, А. М. Колот вважає, що стосовно організації оплати праці принципи мають основоположний характер і представляють собою сукупність заходів, спрямованих на реалізацію функцій заробітної плати [6, с. 63]. На підставі подібних міркувань В. В. Адамчук, Ю. П. Кокін, Р. А. Яковлев також вважають, що принципи організації заробітної плати є об'єктивними, науково обґрунтованими положеннями, котрі відбивають дію економічних законів і спрямовані на реалізацію функцій заробітної плати [1, с. 153]. З цих визначень випливає, що принципи організації заробітної плати мають носити основний характер, відбивати дію економічних законів і бути спрямованими на реалізацію основних функцій заробітної плати.

Інші автори дещо по іншому формулюють свою точку зору. Так, А.І. Рофе й А.Л. Жуков вважають, що принципи організації оплати праці – це узагальнення, засновані на аналізі різноспрямованих механізмів економіки [9, с. 232]. Свою позицію вони пояснюють кардинальною зміною поведінки індивідів і господарюючих суб'єктів на етапі становлення ринкової економіки і вважають, що рівень заробітної плати формується під впливом складних різноспрямованих механізмів соціально орієнтованої ринкової економіки. У зв'язку з цим виділення й обґрунтування принципів організації заробітної плати вимагає аналізу й узагальнення значного обсягу фактичного матеріалу.