

$$- 2006 \text{ р.:} \quad y = 5472,424 - 167,8171\delta + 1,506\delta^2, \quad (28)$$

$$\dot{A}_{y/x} = 0,703; \quad (29)$$

$$- 2007 \text{ р.:} \quad \delta = 6992,595 - 213,581\delta + 1,916\delta^2, \quad (30)$$

$$\dot{A}_{y/x} = 0,747. \quad (31)$$

Як свідчать коефіцієнти детермінації, динаміка оплати праці на 70 % і більше обумовлена часткою працівників з вищою освітою. Однак згідно параболічної функції зв'язок між досліджуваними змінними може бути як позитивним, так і негативним. Щоб виявити позитивний вплив освітнього були розраховані точки екстремуму:

$$x_{\text{аєтїо } \delta 2006 \delta} = \dot{a}_1 / 2\dot{a}_2 = 167,8 / 3,012 = 55,7. \quad (32)$$

$$x_{\text{аєтїо } \delta 2007 \delta} = \dot{a}_1 / 2\dot{a}_2 = 213,581 / 2 \cdot 1,916 = 55,7. \quad (33)$$

Вони свідчать, що позитивний вплив освіти на рівень оплати праці буде здійснюватися при умові, що середня частка працівників за видами економічної діяльності перевищить 55,7 %. На сучасному етапі середня частка працівників з вищою освітою становить 52 %, що нижче точки екстремуму. Тому можна зробити висновок, що освітній чинник поки що не забезпечує позитивну динаміку оплати праці на макрорівні. Порівняльний аналіз рівня оплати праці за ВЕД та частка працівників з вищою освітою (див. табл. 4), показує, що між цими показниками не просліджується пряма залежність.

Висновки. На основі проведеного аналізу можна зробити висновок що на сучасному етапі рівень та диференціація оплати праці за видами економічної діяльності обумовлена ціновим чинником (індексом цін виробників) та рівнем рентабельності. Однак найбільш вагомими чинниками заробітної плати такі як рівень продуктивності праці та нагромаджений людський капітал (у вигляді вищої освіти) не здійснюють суттєвого позитивного впливу. Отже ці чинники недовикористовуються в сучасному механізмі організації оплати праці, що не забезпечує мотивацію працівників до підвищення ефективності праці та якості робочої сили.

Проведене дослідження дає змогу визначити основні напрями вдосконалення механізму організації оплати праці. До них слід віднести наступні:

- запровадження моніторингу рівня оплати праці та оцінки впливу на її динаміку найбільш вагомими чинників. Висвітлення результатів у засобах масової інформації;
- забезпечення тісного зв'язку розміру заробітної плати від індивідуальних результатів трудової діяльності кожного працівника;
- посилення взаємозв'язку між індивідуальними та колективними трудовими здобутками та розміром оплати праці кожного працівника при колективній формі організації праці;
- забезпечення прямої залежності оплати праці від ефективності діяльності підприємства в цілому та того структурного підрозділу, в якому працює працівник;
- забезпечення формування оплати праці на основі ринкової вартості робочої сили;
- посилення взаємозалежності оплати праці від якісних параметрів працівника, рівня його кваліфікації, інноваційності, мобільності;
- активне залучення до процесу удосконалення механізму оплати праці всіх суб'єктів трудових відносин – працівників, профспілок, роботодавців;
- забезпечення широкого застосування в економіці України гнучких та багатофакторних форм оплати праці як таких, що більш повно враховують всі умови та результати праці, а також інтереси працівників і роботодавців;
- регулярне вивчення позитивного досвіду в організації оплати праці на вітчизняних та зарубіжних підприємствах, забезпечення поширення інформації щодо нього та можливостей впровадження.

Література

1. 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.
2. Лук'янченко Н.Д. Управління системою оплати праці на промисловому підприємстві: Монографія / Н.Д. Лук'янченко, О.А. Дороніна. – Донецьк: Вид-во ДНУ, 2006. – 212 с.
3. Статистичний щорічник України за 2007 рік / Держкомстат України. – К.: Консультант, 2008. – 572 с.

УДК 330.101.541; 331.215.4; 336.5.02

М.П. СОКОЛИК

ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України"

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЦІНИ НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ, ЙОГО НАСЛІДКИ

Проаналізовано тенденції зміни мінімальних соціальних стандартів в Україні, їх вплив на зростання середньомісячної заробітної плати працівників і доходів домашнього господарства за 2000-2008 рр. Обґрунтовано заходи державної політики у процесі подальшого реформування і зростання заробітної плати в Україні.

The author analyzes the tendencies of the change in minimal social standards in Ukraine and their impact on the growth of average month wages and household incomes in 2000-2008. The author justifies various measures of the state policy aimed at further reforms and growth of wages in Ukraine.

Постановка проблеми. Одним із пріоритетів соціальної політики є забезпечення зростання реальної середньомісячної заробітної плати працівників. Основними факторами, що на неї впливають, є її величина, що досягнута на цей час, продуктивність праці, ціна на робочу силу на ринку праці, рівень мінімальної заробітної плати, динаміка індексу споживчих цін. Внаслідок низького рівня і особливо значної диференціації середньомісячної заробітної плати працівників її необхідно поступово підвищувати для більшості працівників, оскільки у розвитку суспільства все більшу роль надається людині, її інформаційній і професійній адаптації, знанням, задоволенню потреб на сучасному рівні. Згідно теорії розподільчих відносин ціна на робочу силу формується під впливом попиту і пропозицій на ринку праці; корисності, результативності використання робочої сили; вартості життєвих засобів, необхідних для задоволення потреб працівника і його сім'ї; граничних витрат на робочу силу, що гарантують одержання необхідного прибутку [1–4].

Підвищення заробітної плати залишається актуальною проблемою при виході економіки України із кризи, оскільки пов'язана із розвитком внутрішнього ринку і забезпеченням сталого економічного зростання. Організаційно-економічні засади формування заробітної плати як ціни робочої сили визначають необхідність дослідити значення заробітної плати у взаємозв'язку з виплатами соціального характеру у структурі доходів домашнього господарства. Ці та інші питання формування оплати праці розглядалися у роботах [5–8].

Мета дослідження полягала у аналізі тенденцій, що склалися у процесі зміни мінімальних соціальних стандартів у 1999–2009 рр. в Україні, визначити їх вплив на формування заробітної плати і доходів домашнього господарства, обґрунтувати заходи подальшого реформування і забезпечення зростання заробітної плати.

Виклад основного матеріалу. Регулювання мінімальних соціальних стандартів в Україні у сучасних умовах є переважно функцією держави, оскільки основні учасники соціально-трудового процесу (працівники, менеджери, акціонери, роботодавці, місцеві профспілки та органи влади) практично ніколи не виступають з пропозиціями по підвищенню заробітної плати у сфері виробництва і послуг, обмежуючись обговоренням ініціатив, висунутих урядом, федераціями профспілок, політичними партіями. Така політика привела до протиріч у диференціації працівників за рівнем середньомісячної заробітної плати. Нами проаналізовано диференціацію працівників за рівнем нарахованої заробітної плати із двох джерел: за даними ДПА України і Держкомстату України, що відрізняються чисельністю працівників, які охоплено статистичним обліком. Дані ДПА України характеризують виплату заробітної плати для 19,0–19,6 млн працівників, Держкомстату України – для 10,6–10,9 млн. Середньомісячна заробітна плата працівника за даними ДПА України в середньому залишалася у 2001–2006 рр. на 10–12 % вищою, ніж така, що розрахована за даними Держкомстату України, тому дані про диференціацію працівників за рівнем заробітної плати із цих джерел також характеризуються цією ж похибкою.

Якщо фонд заробітної плати за місяць у 2001–2006 рр. розподілити між децильними групами за чисельністю працівників, то структура його розподілу характеризується даними у таблиці 1.

Таблиця 1

Розподіл фонду заробітної плати за місяць за децильними групами чисельності працівників України у 2001–2006 рр.*

Показник	2001 р.	2002 р.	2005 р.	2006 р.
Децильні групи за чисельністю працівників	Частка загального місячного фонду заробітної плати у децильній групі, %			
1	0,5	0,5	0,3	0,3
2	1,1	1,0	1,1	1,1
3	2,2	2,0	2,2	2,2
4	3,6	3,5	3,4	3,4
5	4,8	4,7	4,5	4,3
6	6,8	6,0	5,9	5,6
7	8,6	8,2	7,8	7,5
8	11,6	11,0	10,2	9,9
9	16,3	15,6	14,0	13,7
10	44,4	47,5	50,6	52,1
Загальний фонд заробітної плати, млн грн за місяць	6127,5	7643,8	18611,4	23440,3
Чисельність працівників у децильній групі, млн осіб	19,233	19,094	19,590	19,407
Співвідношення між децильними групами	Співвідношення між фондом заробітної плати у децильних групах, разів			
6:5	1,4	1,3	1,3	1,3
7:4	2,4	2,4	2,3	2,2
8:3	5,2	5,5	4,7	4,6
9:2	14,6	15,8	12,6	12,6
10:1	92,4	95,9	148,1	177,9

*Розраховано за даними ДПА України і аналітичних узагальнених оцінок, наданих Інститутом Лекарем С.І, Лошиніним М.Б.

Аналіз показує, що 44–52 % фонду заробітної плати акумулювалися у 10-й децильній групі, тобто 1,9–1,96 млн працівників отримували такі ж за обсягом доходу у формі заробітної плати, як решта 90 % зайнятих,

причому співвідношення між фондом заробітної плати 10 і 1-ї децильних груп зросло від 92 разів у 2001 р. до 178 разів у 2006 р., що свідчить про те, що низькооплачувані працівники залишаються біднішими порівняно з високооплачуваними, доходи яких зростають інтенсивніше. Протириччя в оплаті праці пов'язані із значною міжгалузеву і внутрігалузеву диференціацією, зокрема, з високою оплатою праці у секторі державного управління, фінансовій сфері, експортно-орієнтованих і ресурсних галузях і низькою оплатою працівників, зайнятих у соціальній сфері та виробничих галузях, що зорієнтовані при низькому рівні доходів населення на споживчий ринок.

Аналіз розподілу працівників за рівнем заробітної плати, які працювали більше, ніж 50 % робочого часу, за даними Держкомстату України показує, що при зміні мінімальних соціальних стандартів розшарування серед працівників за рівнем заробітної плати згладжувалося. У 2005–2008 рр. заробітну плату, нижчу за середню, отримувало близько 70 % всіх працівників. Медіанна заробітна плата, від величини якої нижчу і вищу заробітну плату отримувало 50 % працівників, залишалася нижчою за середню і знаходилася у межах від 1,6 до 2-х прожиткових мінімумів для працездатного і дорівнювала у грудні 2007 р. 1155 грн, у 2008 р. -1323, у червні 2009 р. 1320 грн на місяць (табл. 2).

Таблиця 2

Розподіл кількості працівників за розмірами нарахованої заробітної плати у порівнянні зі змінами соціальних стандартів у 2005–2009 рр., %*

Показник	Кількість працівників	У тому числі працівників, середньомісячна заробітна плата яких*:				
		< МЗП	< ПМ	> ПМ < 2-х ПМ	> 2-х ПМ	із них > 2 тис. грн
У грудні 2005 р.:		МЗП= 332грн, ПМ =453 грн, СМЗП=1020 грн, МД=706,2 грн				
Всього по економіці	100	10,7	26,5	36,4	37,1	7,8
У грудні 2006 р.:		МЗП= 400 грн, ПМ =505 грн, СМЗП=1277 грн, МД=886,5 грн				
Всього по економіці	100	7,6	18,3	38,1	43,6	13,1
У грудні 2007 р.:		МЗП= 460 грн, ПМ =568 грн, СМЗП=1675 грн, МД=1155,3 грн				
Всього по економіці	100	5,5	15,5	33,4	51,1	22,4
У грудні 2008 р.:		МЗП= 605 грн, ПМ =669 грн, СМЗП=2001 грн, МД=1322,5 грн				
Всього по економіці	100	7,3	13,4	33,02	53,58	32,7
У червні 2009 р.:		МЗП= 625 грн, ПМ =669 грн, СМЗП=1980 грн, МД= 1320,4 грн				
Всього по економіці	100	7,3	12,2	34,0	53,58	32,7

*Розраховано за даними Держкомстату України для кількості працівників у 2005 р. – 10671, 2006 р. – 10825,7, 2007 р. – 10907,7, 2008 р. – 103018,5, у червні 2009 р. – 9993,2 тис. осіб.

Примітка: МЗП – мінімальна заробітна плата, ПМ – прожитковий мінімум, СМЗП – середньомісячна заробітна плата, МД – медіанний дохід працівника у грудні 2005–2008 рр. і червні 2009 р.

Тенденції щодо впливу зростання заробітної плати на зміну розподілу працівників за рівнем заробітної плати досить чітко простежуються на основі фактичного і кумулятивного розподілу у 2005–2009 рр. При зростанні заробітної плати значна кількість працівників до 80–90 % за рівнем заробітної плати знаходилася у діапазоні 1,5–2,5 прожиткового мінімуму навіть при значному зростанні мінімальної заробітної плати у цей період. Простежуються суттєве зростання заробітної плати у висококваліфікованих працівників. Отже, значні темпи зростання заробітної плати зумовлено незначними зрушеннями її серед більшості низько- і середньооплачуваних працівників (тобто незначного зміщення вправо кумулятивного розподілу працівників за рівнем заробітної плати) і суттєвого зростання її для високооплачуваних працівників.

Вплив заробітної плати на доходи домашніх господарств. Заробітна плата разом із доходами від підприємницької діяльності і продажу населенням сільськогосподарської продукції у структурі загальних доходів домашнього господарства займала близько 60 %, у структурі грошових – 68 %. Споживчі сукупні витрати становили в середньому для домогосподарства 90 % (у т.ч. 52 % – витрати на продовольчі товари, 22 % – непродовольчі товари, 14 % – на послуги: із них на оплату житлово-комунальних – 10,9 %) загальних доходів, тобто доходи, джерелом яких є оплата праці, у структурі бюджету домашнього господарства майже повністю використовувалася у 70–80 % домогосподарств для забезпечення поточних споживчих потреб. Національна межа бідності в Україні прийнята на рівні 75 % медіанного сукупного доходу домашнього господарства у розрахунку на особу. При зростанні реальних доходів рівень бідності в Україні за національною межею бідності зберігався у 2000–2008 рр. на рівні 27,4–25,6 % населення, із них дуже бідними залишалися 15–16, а злиденними – 8–9 % населення (див. табл. 3).

Загальні доходи (витрати) за останні роки для 50–18 % населення були нижчими за прожитковий мінімум на особу. Прожитковий мінімум реально зростав низькими темпами в середньому 1,1 % щорічно у 2001–2007 рр., що практично забезпечувало майже незмінну його купівельну спроможність при зростанні середнього доходу на особу у домашньому господарстві. При зростанні останнього і величини критерію бідності чисельність бідних і частка населення, яке мало доходи, нижчі за середній дохід, суттєво не змінювалася у 2000–2007 рр. при умові, що прожитковий мінімум на особу реально мало зростав, а частка населення з доходами, нижчими за прожитковий мінімум, зменшувалася. Така тенденція виразно простежувалася при зміні критерію бідності і прожиткового мінімуму у фактичних цінах (див. рис. 1, а).

При порівнянні зміни критерію бідності і прожиткового мінімуму у порівнянних цінах 2005 р. із рис. 1, б впливає, що зміна критерію бідності відповідає зміні середнього і медіанного доходу на особу у домашньому господарстві. Прожитковий мінімум на особу у порівнянних цінах у 1999–2003 рр. зростав, надалі він зменшувався і

Дохід домашніх господарств, прожитковий мінімум, критерій бідності та частка осіб із відповідними доходами у 1999–2008 рр.

Показник	1999 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.
<i>Середній дохід і величина соціальних стандартів на особу, грн</i>										
Загальний дохід	153,8	196,1	222,4	242,9	281,2	344,9	471,0	554,9	745,8	1047,2
Медіанний дохід	126,3	168,2	189,1	206,9	238,2	293,4	395,9	465,7	654,9	924,1
Критерій бідності	94,7	126,2	141,8	155,1	178,7	220,0	296,9	349,3	491,2	693,0
Прожитковий мінімум на особу	210,7	270,1	311,3	342	342	362	423	472	532	626
Прожитковий мінімум для працездатного населення	229	288	331	365	365	387	453	505	568	669
Мінімальна заробітна плата	74	118	118	165	205	237	332	400	460	605
<i>Частка населення (%) із середнім доходом на особу, нижчим</i>										
Середнього доходу	61,3	61,9	62,1	62,7	63,8	62,4	62,7	63,5	62,1	63,5
Медіанного доходу	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Критерію бідності	32,9	27,4	28,6	28,1	27,8	27,8	28,5	28,3	23,4	25,6
Прожиткового мінімуму на особу	82,1	80,2	82,7	83,3	76,2	65,6	55,3	50,9	29,3	18,1
<i>Частка працівників (%), середньомісячна заробітна плата яких менша від</i>										
Прожиткового мінімуму для працездатного населення	72,2	70,4	64,5	60,2	49,7	35,8	26,5	18,3	15,5	13,4
Мінімальної заробітної плати	15,3	22,4	11	18,1	14,6	8,5	10,7	7,6	5,5	7,3

Джерело: за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України. – www.ukrstat.gov.ua

тільки у 2006–2007 рр. за купівельною спроможністю його величина досягла рівня 2003 р., у 2008–2009 р. зменшилася до рівня 1999 р., але при цьому значно зменшилась частка населення з доходами, нижчими за прожитковий мінімум. Все це свідчить, що зростання сукупних доходів і витрат домашніх господарств не впливає на зміну рівня бідності. Величина прожиткового мінімуму безпосередньо залежить від індексу споживчих цін і не залежить від зміни середньодушового загального доходу у домашньому господарстві, наявних доходів населення на особу (рис. 1, б).

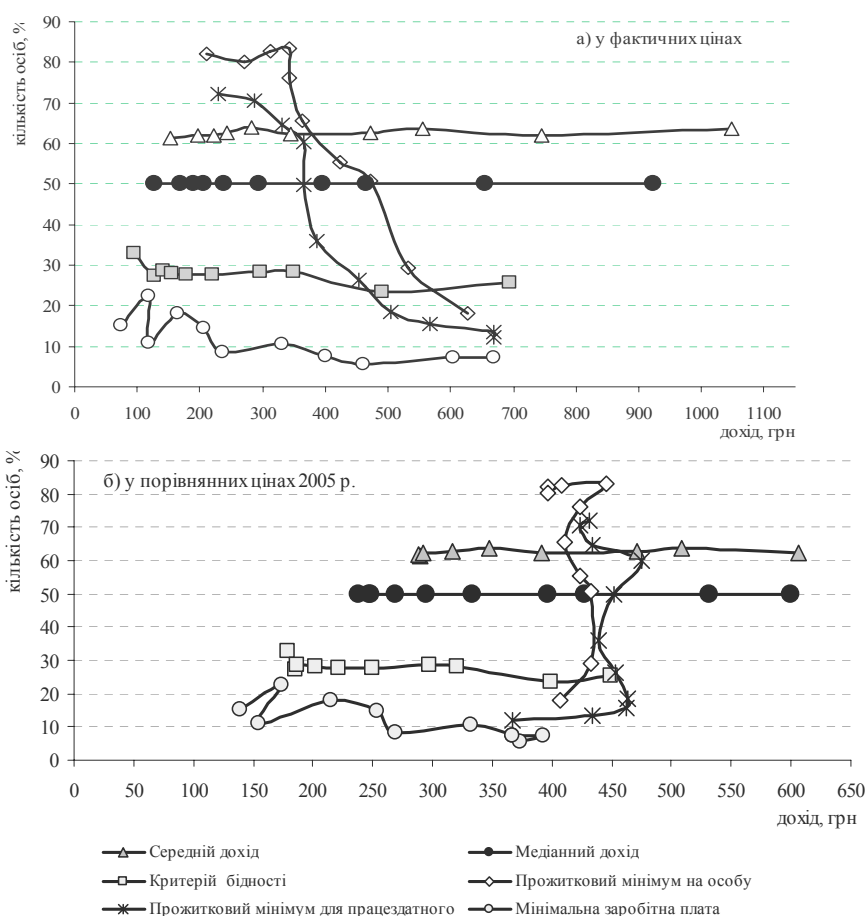


Рис. 1. Зміна мінімальних соціальних стандартів і середнього сукупного доходу на особу в домашніх господарствах у 1999–2009 рр.: а) фактичні ціни, б) порівняні ціни 2005 р.

Частка населення з доходами, нижчими за середній рівень і критерій бідності, майже не змінювалася впродовж 2000–2008 рр. Якщо враховувати високі темпи зростання реальної середньомісячної заробітної плати і реальних наявних доходів населення при збереженні постійної значної частки населення і працівників із низькими доходами, то ймовірно, що реальні темпи її зростання забезпечено високими темпами її зростання насамперед для високооплачуваних працівників.

Середньомісячна заробітна плата в Україні, не зважаючи на її ріст, водночас суттєво не впливає на зниження бідності в Україні. Доходи у формі оплати праці, пенсій, що залежать від соціальних нарахувань на фонд заробітної плати, і доходів із інших джерел, включаючи легальні, напівлегальні та частково тіньові доходи, забезпечують у домашніх господарствах загальний дохід на особу трохи вищий за 1,5–1,8 прожиткового мінімуму на особу. Якщо мінімальна заробітна плата тільки наближається до прожиткового мінімуму, і, як видно із рис. 1, б, не співпадає із критерієм бідності, то, як наслідок, рівень мінімальної заробітної плати в Україні продукує бідність в Україні, оскільки доходів у формі оплати праці недостатньо для відтворення потреб домашніх господарств.

Щоб не продукувати інфляцію, поступове реальне зростання середньомісячної заробітної плати повинно супроводжуватися заходами по її реформуванню на основі формування накопичувального пенсійного фонду, ширшого залучення працівників до добровільного пенсійного страхування, запровадження медичного страхування, удосконалення оподаткування заробітної плати і доходів домашніх господарств (внаслідок зростання податкової соціальної пільги до рівня мінімальної заробітної плати для низькооплачуваних працівників, введення податку на нерухомість, оподаткування приросту депозитів), переходу до бездотаційної оплати населенням за користування житлом і комунальними послугами за ринковими цінами.

Підвищення середньомісячної заробітної плати працівникам повинно послідовно супроводжуватися такими заходами.

1. Згідно прийнятого за основу проекту Закону України “Про запровадження накопичувальної системи загальнообов’язкового державного пенсійного страхування” (№ 2854 від 24.04.2007 р.), починаючи з 2009 р., страхові внески до накопичувального фонду повинні нараховуватися на заробітну плату (поточний дохід) застрахованих осіб у системі загальнообов’язкового державного пенсійного страхування у розмірах: у 2009 р. – 2 %, у 2010 р. – 3, у 2011 р. – 4, у 2012 р. – 5, у 2013 р. – 6, а починаючи з 2014 р. – по 7 %. Щоб не зменшувати реальну заробітну плату працівникам, необхідно перерозподілити витрати для майбутнього пенсійного забезпечення між роботодавцем і працівником: відповідно повинні зменшуватися відрахування до пенсійного фонду на солідарних засадах порівняно з 32 % існуючими тепер, що при вилученні їх із поточних надходжень до Пенсійного фонду України може призвести до дефіциту в його бюджеті для поточних пенсійних виплат. Можливо доцільним стане збільшення частки відрахувань від заробітної плати до накопичувального фонду для забезпечення із цього джерела вищого, ніж 30 % рівня пенсії від заробітної плати (якщо реальна процентна ставка на заощадженні кошти буде нижчою 3,5 %); для 40 % рівня пенсії від заробітної плати при 7 % відрахувань реальна процентна ставка на заощадженні кошти повинна дорівнювати 4,5–5,0 %. Як попереднє, передбачене проектом Закону, так і можливе необхідне зростання відрахувань до накопичувального пенсійного фонду для забезпечення заданого рівня пенсії буде супроводжуватися зростанням середньомісячної заробітної плати, але його формування буде реалізовуватися при виході із кризи.

2. Наступне реальне зростання заробітної плати, що вище за 10 %, необхідно супроводжувати відрахуваннями на медичне страхування працівників у межах 5–7 %, що тепер запроваджено у високорентабельних організаціях і на підприємствах, є певним стимулом до збереження стабільного складу працівників і забезпечення їх витрат на лікування і медичне обслуговування.

3. При зростанні заробітної плати у межах 15–20 % доцільно запроваджувати податок на нерухомість і землю у межах 0,5–1 % від їх оціночної ринкової вартості, передбачивши на перших етапах його застосування соціально допустимий розмір житла, що не оподатковуватиметься.

Водночас на цьому етапі зростання заробітної плати або навіть раніше при її оподаткуванні доцільно передбачати податкову соціальну пільгу на рівні прожиткового мінімуму (або мінімальної заробітної плати), оскільки корегування податкової соціальної пільги у 2006 р. до 50 % мінімальної заробітної плати і збереження її надалі для працівників, середньомісячна заробітна плата яких нижча за прожитковий мінімум з коефіцієнтом 1,4, у 2006 р. привело до зростання надходжень від оподаткування заробітної плати низькооплачуваних працівників на 1,5 млрд грн, у 2007 р. – на 2 млрд грн порівняно з тими надходженнями, що очікувались би. Якщо соціальна податкова пільга у ці роки зберігалася б на рівні мінімальної заробітної плати. Єдина шкала оподаткування доходів фізичних осіб на рівні 15 % поточного доходу також потребує зміни, враховуючи значну диференціацію в оплаті праці. Реформування податкової системи буде спрямовано, з одного боку, на перерозподіл податкового навантаження на доходи між працівником і бізнесом, з другого, – на підвищення податкового навантаження на високооплачуваних працівників внаслідок підвищення ролі податку на поточний дохід і заробітну плату працівника у надходженнях до місцевих бюджетів.

4. При зростанні заробітної плати на 25 % доцільно було б перейти на ринкові ціни в оплаті житла, комунальних послуг, зберігаючи адресні житлові субсидії тільки для найбідніших верств населення.

5. Політику зростання заробітної плати необхідно продовжувати й надалі, щоб забезпечувати схильність населення до заощаджень, а також широке використання кредитів серед зростаючої кількості населення для задоволення своїх потреб, зокрема у житлі. Водночас використання останніх у 2009–2011 рр. буде пов’язано з певними ризиками.

Проведення економічної політики на стримування темпів зростання доходів населення є недоцільним. Вона повинна реалізовуватися у площині зростання середньомісячної заробітної плати як основного пріоритету соціальної політики на основі стійкого економічного зростання і забезпечення мінімальних соціальних стандартів, що поступово переставляють продукувати застійну бідність. Підвищення заробітної плати водночас стане базою подальшого реформування пенсійного забезпечення, медичного страхування, податкової системи і забезпечення зростаючих потреб населення, формування раціональнішої структури витрат домашніх господарств. Перехід до нової моделі в оплаті праці, якщо врахувати світові тенденції на ринку праці, гарантуватиме здійснення соціальних реформ і стійке економічне зростання в Україні.

Література

1. Колот А.Н. Методологические аспекты развития теории распределительных отношений // Экономическая теория. – 2008. – № 4. – С. 3–18.
2. Безтелесна Л. Людський розвиток: підходи до трактування суті та умов його забезпечення // Економіка України. – 2009. – № 7. – С. 4–12.
3. Чухно А. Актуальні проблеми розвитку економічної теорії на сучасному етапі // Економіка України. – 2009. – № 4. – С. 14–28. Продовження // Економіка України. – 2009. – № 5. – С. 15–35.
4. Мандибура В.О. Ідеологічна і об'єктивна складові економічної “теорії людського капіталу”. – 2009. – № 1. – С. 34–49.
5. Лібанова Е.М. Цілісні орієнтації та соціальні реалії українського суспільства // Економіка України. – 2008. – № 10. – С. 120–136.
6. Лібанова Е.М. Трансформація державної соціальної політики в контексті забезпечення конкурентоспроможності української економіки // Фінанси України. – 2007. – № 9. – С. 34–41.
7. Геєць В.М. Політика економічного зростання на основі розширення внутрішнього споживання та її наслідки // Фінанси України. – 2007. – № 9. – С. 14–33.
8. Зверяков М.І. Перспективи формування нової якості економічного зростання // Фінанси України. – 2007. – № 9. – С. 59–97.

УДК 331.2

Т.А. КОСТИШИНА

Полтавський університет споживчої кооперації України

УДОСКОНАЛЕННЯ МОДЕЛЕЙ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ НА ОСНОВІ ДОСВІДУ США

У статті розглядаються проблеми удосконалення оплати праці на основі впровадження моделей гнучкої оплати праці. дається оцінка сучасних проблем оплати праці; визначаються етапи впровадження моделей гнучкої оплати праці персоналу; формуються науково-методичні рекомендації щодо удосконалення моделей оплати праці в Україні, враховуючи досвід США.

In the article the author investigates the problems of wage system improving implying flexible wage models. The present problem of wage system has been evaluated. The stages as flexible wage model for personnel are defined. Scientific systematic recommendations as to the improvement of wage system in Ukraine have been suggested taking into consideration the USA experience.

Вступ. Одним з головних напрямів розвитку економіки в умовах ринкової трансформації в Україні є формування нових соціально-трудових відносин і ринку праці. Перехід на ринкові регулятори соціально-трудових відносин зумовлює наявність дійової системи правових, економічних та організаційних засобів, які повинні забезпечити кожному працівнику високу ступінь соціального захисту. Особливе значення в цій системі займає оплата праці, так як вона є головною в трудових відношеннях найманого робітника і роботодавця та в значній мірі залежить від ефекту підприємницької діяльності, кількості, якості та результативності праці окремого працівника.

Вирішальним стабільним чинником ефективності сучасного розвитку будь-якого господарюючого суб'єкту є конкурентоспроможність його персоналу, суттєвий вплив на котру здійснює конкурентоспроможна система оплати праці.

Постановка завдання. В економіці України в сучасній організації оплати праці існує цілий ряд невирішених проблем:

- розміри заробітної плати не завжди залежать від конкретних результатів праці окремих працівників і підприємств в цілому;
- не створений дійовий механізм соціального партнерства;
- не визначені до кінця місце і роль заробітної плати в системі стимулів ринкової економіки;
- значне посилення міжгалузевої і регіональної диференціації заробітної плати.