

ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Досвід європейських та інших розвинених країн доводить, що домінантою формувannya заробітної плати як провідного інструмента інвестування в розвиток людського потенціалу регіонів України є інституційна складова.

Концептуальні засади інституційних перетворень визначені в працях Л. Девіс, Р. Коуза, Д. Норта, Дж. Стігліца, О. Уільямсона. Серед вітчизняних науковців дослідженням інституційного забезпечення процесу формування заробітної плати населення та відтворення людського потенціалу регіонів займаються М. П. Бутко, С. М. Задорожна, Е. М. Лібанова, І. М. Новак, А. М. Колот, М. П. Соколик та інші. Проте, на сучасному етапі актуальними залишаються питання пошуку оптимальної інституційної структури, використання якої в господарській практиці на рівні регіонів забезпечить приріст заробітної плати понад рівень, визначений державними соціальними стандартами і гарантіями.

Лауреат Нобелівської премії Дуглас Сесіл Норт зазначав, що інститути – це обмеження, які структурують людські взаємини і створюються людьми. Серед них можна виділити формальні обмеження (правила, закони, конституції), неформальні обмеження (норми поведінки, умови, внутрішні принципи), а також механізми, які дозволяють контролювати їх дотримання. У сукупності вони задають систему стимулів, що діють у суспільстві і, отже, в економіці [1].

На розмір заробітної плати населення впливають дві групи факторів. Перша пов'язана з впливом продуктивності праці та її динаміки, друга – з регулюючим впливом уряду. Тобто, при дослідженні процесу формування заробітної плати необхідно враховувати два основні напрями впливу: економічні чинники та інституційний вплив.

Основними інституційними складовими процесу використання людського потенціалу, на думку професора М.П.Бутка, виступає сукупність норм права, що регулюють цей процес, комплекс прийнятих у суспільстві норм поведінки та система людських потреб, організаційні структури державних владних органів та відповідні органи місцевого самоврядування [2, с. 34].

На наш погляд, під інституційними засадами формування заробітної плати слід розуміти систему норм, правил та напрямів, які продукує держава задля реалізації прав та можливостей людини на відтворення власного потенціалу. Основою інституціоналізму, з одного боку, є відносини власності, а з іншого, – система нормативно-законодавчих актів.

Відносини власності є основою всієї системи економічних відносин. Вони складаються з економічних відносин між людьми в процесі виробництва, розподілу (перерозподілу), обміну і споживання продуктів. Власність як

соціально-економічний феномен виникла задля ефективного використання обмежених ресурсів із метою розширеного відтворення людського потенціалу. Єдиним джерелом розширеного відтворення є продуктивна праця людини. Таким чином, праця являється базисом відносин власності.

Праця – це основа життя людини і суспільства, вона не лише створює матеріальні блага і послуги для задоволення їхніх потреб, але й активно впливає на розвиток людини. У процесі праці розкриваються фізичні і духовні сили людини, її творчі потенції. Активна творча діяльність становить зміст економічної свободи людини.

Забезпечення високого рівня організації і функціонування праці, створення умов для розвитку і прояву творчого потенціалу людини є однією з найважливіших умов відтворення людського потенціалу [3, с. 208].

Інституційна роль держави як суб'єкта організації заробітної плати в суспільстві виявляється, насамперед, при здійсненні функції державного управління через систему прямих і непрямих важелів впливу на рівень, структуру та динаміку заробітної плати.

Пряме державне регулювання оплати праці – це безпосереднє встановлення державою певних кількісних параметрів і норм, що стосуються безпосередньо заробітної плати, які є обов'язковими для підприємств незалежно від форм власності і господарювання. Непрямі методи державного регулювання оплати праці опосередковано впливають на рівень, структуру, диференціацію та динаміку змін заробітної плати і доходів. Вони реалізуються за допомогою визначення загальної економічної стратегії, основних пропорцій суспільного відтворення, пріоритетів соціальної політики [4, с. 105-107].

Законодавство про оплату праці ґрунтується на Конституції України і складається з Кодексу законів про працю України, законів України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про підприємства в Україні» та інших актів законодавства України.

Відповідно до ч.1 ст. 8 Закону України «Про оплату праці» держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом установаження розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, установаження умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

У трансформаційний період, на нашу думку, інститут соціальних гарантій здійснює визначальний вплив на розмір заробітної плати населення регіонів, оскільки в системі різних факторів, що впливають на рівень заробітної плати, він відіграє вирішальну роль та безпосередньо призводить до змін у системі первинного розподілу доходів домогосподарств.

Як свідчить статистика, Україна за розміром мінімальної заробітної плати значно відстає не лише від розвинутих європейських країн, але й від сусідів – Росії, Румунії (рис. 1).

Головна лінія розмежування між розвинутими країнами та Україною проходить через специфіку розрахунку мінімальної заробітної плати. Наприклад, якщо в США в основі розміру мінімальної заробітної плати

покладено дані офіційної статистики про вартість життя для сім'ї з 4 людей (2 дорослих і 2 дітей), то в Україні – прожитковий мінімум на одну працездатну особу. В нашій державі мінімальна заробітна плата виконує функцію простого відтворення робочої сили одного індивіда. Тоді як у США та Європі мова йде про відтворення людського потенціалу країни загалом [5, с. 8].

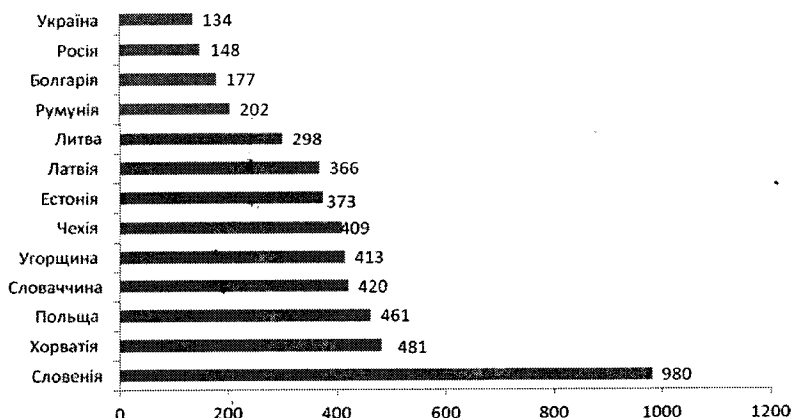


Рис. 1. Динаміка мінімальної заробітної плати деяких європейських країн у 2012 р. в перерахунку на долари США

Джерело: Minimum Wages in Central and Eastern Europe
<http://www.databasece.com/en/statutory-minimum-wages>

До того ж, необхідно зазначити, що прожитковий мінімум, який є критерієм формування рівня оплати праці та соціальних виплат, і досі визначається на підставі наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг, затверджених урядом ще в 2000 році [6, с. 155].

У сучасних умовах необхідно активізувати політику формування заробітної плати населення на регіональному рівні, яка повинна виступати засобом стимулювання соціально-економічного розвитку регіонів шляхом установлення регіонального розміру мінімальної заробітної плати, яка б забезпечувала повноцінне відтворення людського потенціалу та використання можливостей зростання заробітної плати домогосподарств на основі розвитку регіональних ринків.

Таким чином, пріоритетним завданням для держави має стати збільшення заробітної плати населення як регіонів, так і країни в цілому, оскільки низький рівень оплати праці обмежує розвиток людського потенціалу України, скорочує можливості формування бюджету та соціальних фондів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дуглас Норт. Функционирование экономики во времени // Отечественные записки. – 2004. – №6 (21). – Режим доступа до журналу : <http://www.strana-oz.ru/2004/6/funkcionirovanie-ekonomiki-vo-vremeni>

2. Бутко М.П., Задорожна С.М. Інституційні складові використання людського потенціалу в трансформаційний період України / М.П.Бутко, С.М.Задорожна // Регіональна економіка. – 2007. – № 2 – С. 38–39.

3. Чухно А.А. Твори : У 3 т. / НАН України, Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Наук. – дослід. фін. ін-т при М-ві фін. України. – К., 2006. – Т. 2 : Інформаційна постіндустріальна економіка : теорія і практика. – 2006. – 512 с.

4. Колот А.М. 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.

5. Мінімальна зарплата : світові стандарти й українські реалії // Юридичний вісник України. – 2011. – №29. – С. 8.

6. Butko M., Revko A. Wages as a determinant of human reproduction // *Zeszyty naukowe Podkarpacka Szkoła Wyższa im. bł. ks. Władysława Findysza w Jaśle.* – Zeszyt 10. – 2013. – P. 148-157.

Руснак А. В.

доцент кафедри обліку і аудиту та фінансів

*Херсонський державний аграрний університет
м. Херсон, Україна*

СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОРЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ УКРАЇНИ

На ефективний розвиток сільських територій впливає якість управління трудовими ресурсами села, а саме забезпечення умов для їх збереження та відтворення, створення можливостей для раціонального здійснення трудової діяльності сільськими жителями, регулювання мобільності працюючих.

У сільській місцевості України у 2012 р. проживало 6878,6 тис. осіб економічно активного населення (на 1,3 % менше, ніж у 2011р.), з них у віці 15-70 років – 6125,1 тис. осіб. У 2012 р. було зайнято 6370,7 тис. осіб сільського населення, що на 1,2 % менше, ніж у 2011 р. Рівень зайнятості сільського населення становив 62,7 % (у 2011 р. – 63,0 %). У 2012 р. було безробітними 507,9 тис. осіб сільського населення (на 2,6 % менше, ніж у 2011 р.). Рівень безробіття сільського населення (за методологією МОП) становив 7,4 % – у 2011 р. – 7,5 %. Рівень зареєстрованого безробіття сільського населення працездатного віку становив у 2012 р. 2,3 %.

Найбільше економічно активного сільського населення проживає у Львівській (464,4 тис. осіб), Вінницькій (393,0 тис. осіб), Одеській (367,1 тис. осіб) областях, Автономній Республіці Крим (384,6 тис. осіб), а найменше – у Кіровоградській (169,9 тис. осіб), Луганській (165,3 тис. осіб), Миколаївській областях.

У 2012 р. порівняно з 2011 р. найбільше скорочення чисельності економічно активного сільського населення спостерігається у Миколаївській (на 7,0 %), Запорізькій (на 5,4 %), Чернігівській та Дніпропетровській областях