

# Шляхи вдосконалення механізму визначення та гарантованого забезпечення мінімальної заробітної плати

У статті розглядається зміст механізму формування мінімальної заробітної плати. Запропоновані та обґрунтовані шляхи встановлення і регулювання гарантованого забезпечення мінімальної заробітної плати.

**Ключові слова:** мінімальна заробітна плата.

В статье рассматривается содержание механизма формирования минимальной заработной платы. Предложены и обоснованы пути установления и регулирования гарантированного обеспечения минимальной заработной платы.

**Ключевые слова:** минимальная заработная плата.

This article describes the content of the mechanism of the minimum wage. Proposed and the ways of the establishment and regulation of the guaranteed minimum wage.

**Постановка проблеми.** Процес переходу до ринку в Україні призвів до різкого зниження рівня життя переважної більшості населення та поширення бідності, що поглибило суспільну нерівність і порушило соціальну справедливість, ключовим принципом якої є рівність. При цьому міра рівності розуміється не як зрівнялівка, а як, по-перше, приблизно однаковий для всіх членів суспільства спосіб добування засобів до життя, який не повинен відривати міру трудової й іншої легітимної економічної діяльності від міри споживання, і по-друге, надання всім членам суспільства рівних стартових умов в реалізації здібностей, зокрема щодо забезпечення рівності інвестицій у розвиток людського капіталу.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Наразі над науковою розробкою актуальних проблем підвищення рівня життя та впровадження державних соціально-економічних гарантій, соціальних стандартів і економічних нормативів працюють провідні наукові установи України та вітчизняні вчені (Д. Богиня, І. Бондар, Е. Лібанова, В. Новіков, А. Колот та ін.). Водночас динамічний розвиток ринкового процесу, що неминуче пов'язаний із загостренням соціально-економічних суперечностей, соціально незабезпеченим розшаруванням у рівні та якості життя різних суспільних верств і загострення проблем маргіналізації населення, потребує активного подальшого дослідження проблем створення надійних компенсаційних механізмів. Зокрема, це стосується механізму визначення та гарантованого забезпечення мінімальної заробітної плати.

Головною **метою** даного етапу **статті**, враховуючи актуальність вищезазначених питань, є наукове уточнення визначення понятійної сутності, загальної структури і ролі міні-

мальної заробітної плати в умовах ринкових відносин. Для досягнення поставленої мети слід вирішити такі завдання:

- 1) здійснити аналіз сучасного стану формування механізму визначення мінімальної заробітної плати в Україні;
- 2) встановити і дослідити критерії визначення мінімальної заробітної плати;
- 3) визначити основні шляхи пошуку ефективних рішень щодо поліпшення діючого механізму визначення мінімальної заробітної плати та застосування її у контексті забезпечення людського розвитку та зростання добробуту населення.

Для вирішення наведених вище завдань нами були використані загальнонаукові та спеціальні методи. Зокрема, якісний аналіз, метод наукового абстрагування, історичний метод, описовий.

**Виклад основного матеріалу.** Серед основних проблем формування і функціонування механізму мотивації праці особливо за значенням роль належить мінімальній заробітній платі (МЗП) – порядку її визначення, затвердження і застосування на практиці. Як свідчить світовий і вітчизняний досвід, ці питання є доволі складними, конфліктними і тому потребують постійної уваги всіх сторін соціального партнерства.

В конвенціях, рекомендаціях та інших документах Міжнародної організації праці (МОП) МЗП трактується як затверджена нижня межа заробітної плати, зафіксована в результаті певного договірного процесу за участю державної влади [5].

Основними документами МОП, які регламентують порядок встановлення мінімальної заробітної плати, є Конвенції: 993–196 (1928) про процедуру встановлення МЗП; 993–002 (1951) про рівну винагороду; 993–230 (1951) про процедуру встановлення МЗП у сільському господарстві; 131 (1970) про встановлення мінімальної заробітної плати і відповідні Рекомендації, які видані МОП з метою розвитку цих конвенцій. Україною здійснена ратифікація конвенції: 2297–15 (2005).

Встановлення мінімальної заробітної плати у країнах з ринковою економікою має важливе соціально-економічне значення, оскільки впливає на:

- рівень бідності;
- стимулювання підвищення рівня життя населення;
- рівень продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості;
- вирівнювання умов конкуренції суб'єктів господарювання;
- створення оптимальної структури і диференціації заробітної плати.

За допомогою визначення МЗП держава відповідно до Закону України «Про оплату праці» здійснює переважно пряме регулювання заробітної плати працівників підприємств усіх форм власності. Згідно з цим законом МЗП – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) [1].

Мінімальна заробітна плата впроваджується з метою координації економічної та соціальної політики з динамікою соціально-економічного розвитку країни; протидії тенденції зниження реальної заробітної плати в умовах інфляції і конкуренції; захисту від бідності; ресурсного забезпечення мінімально необхідного рівня відтворення робочої сили; підвищення загального рівня оплати праці, виходячи з потреб зростання якості життя найманих працівників.

МЗП притаманні деякі функції, що й заробітній платі взагалі. До таких функцій належать: відтворювальна, регулююча і соціальна. Як свідчить аналіз, мінімальна зарплата не виконує жодної з названих функцій. Зокрема, внаслідок невиконання мінімальною заробітною платою регулюючої функції виникла несприятлива міжкваліфікаційна і міжпосадова диференціація зарплати. Це свідчить про стрімку протилежність населення за ознакою матеріального становища. Так, співвідношення в рівнях заробітної плати 10% високооплачуваних категорій персоналу і 10% низькооплачуваних (децильний коефіцієнт) підвищилося з 1:6 в 1990 році до 1:13 в 2008 році. Це в декілька разів перевищує відповідні показники в розвинутих країнах світу. Поляризація доходів призвела до того, що виникло ніби два суспільства, які суттєво відрізняються змістом споживання. Відсутність середнього класу – значна основа соціальної напруженості в суспільстві. Отже, збільшення МЗП має знизити децильний коефіцієнт. Доцільним є також суттєве підвищення ефективності використання МЗП як економічного регулятора зростання вітчизняного виробництва.

Мінімальна заробітна плата як нижня межа оплати простої некваліфікованої праці є вихідною величиною (соціальним нормативом), під впливом якої формується мінімальна тарифна ставка (оклад) найманих працівників. Вона є основою всієї системи оплати праці. Ця функція мінімальної заробітної плати є зарплато організуючою. При цьому головною функцією заробітної плати є соціальна, тому що вона має гарантувати задоволення основних життєвих потреб людини. Таке твердження впливає з Рекомендації МОП 135, в якій наголошується на тому, що «основною метою встановлення мінімальної заробітної плати має бути надання особам, працюючим за наймом, необхідного соціального захисту відносно мінімально припустимих рівнів заробітної плати» [5]. Хоча щодо умов ринкової економіки, яка розвивається, першорядне значення з-поміж основних фундаментальних функцій МЗП має відтворювальна. Послуги робочої сили – це особливий товар, який потребує постійного

відновлення фізичної й розумової енергії, підтримки організму людини у стані нормальної життєдіяльності. МЗП є основним джерелом коштів на відтворення робочої сили, а отже її параметри мають формуватися виходячи з вартісної концепції оцінки послуг робочої сили.

Критеріями визначення мінімальної заробітної плати, відповідно до міжнародних трудових норм, є:

- потреби працівника та його сім'ї з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, соціальних виплат, рівня життя соціальних груп;

- чинники економічного характеру – вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності праці, забезпечення і підтримка високого рівня зайнятості тощо.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» розмір МЗП має визначатися з урахуванням таких чинників:

- вартісна величина достатня для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини (МСБ);

- загальний рівень середньої заробітної плати;

- продуктивність праці;

- рівень зайнятості;

- встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Наразі в Україні існують рівні мінімумів, які становлять основу соціального нормування:

1. Нормативно визначений та науково обґрунтований мінімум (розраховується за фактичною вартістю споживчих товарів і послуг, які входять у споживчий кошик), якому на практиці відповідає найважливіший оціночно-вихідний індикатор – мінімально споживчий бюджет (МСБ). Він характеризує життєвий рівень населення та визначає величину вартості тієї межі рівня споживання, що починає відповідати параметрам стану малозабезпеченості.

2. Соціально припустимий мінімум. На практиці йому відповідає показник – прожитковий мінімум (ПМ), який приблизно становить 40% від МСБ, або задоволення потреб на рівні, необхідному для виживання людини в суспільстві як соціальної істоти (межа бідності, нижче якої споживання індивіда характеризує стан злиденності). За світовими стандартами злиденними вважаються сім'ї (окремі домогосподарства, індивіди), у яких споживання харчових продуктів не забезпечує 80% мінімального харчового раціону, визначеного ФАО ВООЗ, або якщо витрати на харчування перевищують 80% доходів.

На сьогодні у вітчизняній науковій практиці ототожнюють показники ПМ та МСБ. Для того, щоб уникнути некоректного ототожнення вищезазначених показників, необхідно чітко усвідомити, що кожному з них відповідає різна межа: малозабезпеченості (МСБ) і бідності (ПМ).

Слід зазначити, що в світовій практиці не існує межі малозабезпеченості, а діє такий показник, як межа бідності. Причому критерії її визначення існують різні. Організацією Об'єднаних націй разом з Організацією економічного співробітництва та розвитку і Світовим банком бідність визна-

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

чається, коли доходи або споживання населення становлять менше одного долара в день [4].

Поряд з некоректним ототожненням сутності показників в Україні існує проблема втрати базових орієнтирів, які мають становити основу соціальної політики уряду в галузі реалізації соціально економічних прав населення.

Так, втрачено було показник «мінімальний споживчий бюджет» (МСБ) – згідно із Законом УРСР «Про мінімальний споживчий бюджет» (1991) – найважливіший вартісно-вихідний індикатор, що характеризує життєвий рівень населення і визначає величину цінності тієї межі рівня споживання, на якій знаходиться перехід від середнього стану забезпеченості до споживання, що починає відповідати параметрам стану малозабезпеченості [2].

Показник МСБ мав такі переваги над вартісним індикатором ПМ: 1) формувався виключно нормативним методом на основі диференційованої системи споживчих кошків; 2) включав 11 споживчих кошків для різних статевовікових груп населення; 3) розраховувався також в середньому на душу населення країни та на стандартну сім'ю з чотирьох осіб; 4) споживчі кошки мали диференційовану структуру; 5) для дорослих вартість визначалася на мінімально достатньому рівні, а для дітей – на раціональному (що не розраховується нині); 6) величина МСБ визначалася, виходячи з середнього рівня цін купівлі товарів і послуг з урахуванням усіх видів торгівлі; 7) за законом МСБ переглядався з урахуванням індексу зростання споживчих цін (поріг становив 10–15%), але не рідше одного разу на рік.

Вартісно-вихідні індикатори, які сьогодні використовуються в Україні, вже означають певний рівень недоспоживання. Нині набори харчових продуктів, непродовольчих товарів і послуг, що входять в структуру споживчого кошика мають переглядатися не рідше одного разу на п'ять років, величина прожиткового мінімуму не враховує низку життєво необхідних витрат: купівля, ремонт, оренда житла, освіта, утримання дітей, платні медичні послуги, страхові платежі. Методологічно коректним підходом до розрахунку мінімуму засобів існування буде такий, що визначатиметься диференційовано за категоріями громадян, які відображені при визначенні МСБ. Включення цих витрат у прожитковий мінімум відповідало би принципам його формування, вимогам Закону України «Про прожитковий мінімум», а також міжнародним стандартам, визначеним Конвенцією МОП № 117 «Про основні цілі та норми соціальної політики».

МЗП має нести сімейне навантаження. При цьому на дитину мають бути передбачені раціональні норми споживання, які суттєво перевищують мінімальні [7].

Потрібно зауважити, що методика визначення МЗП має базуватися не лише на умовах і критеріях, встановлених в статті 9 цього закону, а й враховувати широкий спектр оцінок і критеріїв, що застосовуються у світовій практиці.

Обов'язковим критерієм визначення розміру МЗП є прийнятий в економіці розмір середньої заробітної плати

(СЗП). Тільки при забезпеченні оптимальних співвідношень між МЗП і СЗП можливе виконання заробітною платою своїх функцій. Відповідно до висновків міжнародної комісії, створеної у 1988 році з ініціативи Ради Європи, справедливим вважається рівень мінімальної заробітної плати, який досягає 68% національної СЗП [11]. В Україні нині цей показник становить лише 41%.

Одним із критеріїв економічної можливості введення більш високої МЗП є реальна платоспроможність підприємств (фірм). Штучно занижений розмір МЗП є основою заниження мінімальних ставок заробітної плати на підприємствах, самостійне визначення підприємствами (фірмами) форм і системи оплати праці, дозволяє їм не порушуючи законодавства про МЗП маніпулювати реальними ставками заробітної плати.

Найважливішим напрямом вдосконалення системи мотивації праці необхідно визнати періодичний перегляд МЗП на основі обґрунтованого розрахунку. Протягом 2004–2009 років МЗП досить часто змінювалася, мали місце суттєві коливання показника співвідношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму – від 53 до 90%. Починаючи з 2010 року це співвідношення склало 100%, розмір МЗП був встановлений у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб (табл. 1). Так, збільшення прожиткового мінімуму за даний період більш ніж у 2,5 рази відповідно скоротило частку МЗП в ПМ. Якщо із мінімальної зарплати відрахувати прибутковий податок, страхові внески, оплату проїзду на роботу, то залишок на прожиття становитиме менше 20 грн. на добу [3]. А якщо відрахувати вартість житлово-комунальних послуг та інших витрат на утримання житла, то від мінімальної зарплати майже нічого не залишиться.

Необхідним є постійний контроль з боку держави за співвідношенням МЗП та величиною ПМ. Відповідно економічній ефективності на макрорівні, недоспоживання найбільш чисельною категорією населення – працюючими громадянами (середній клас), призводить не лише до кризових явищ у суспільному виробництві сьогодні, а й до неможливості «створення» трудового потенціалу для покращення ситуації у майбутньому. МЗП не виконує свою основну функцію – захист працівника від бідності. Сьогодні вона є інструментом знецінення робочої сили. Урядом планується в 2011 році збільшити розмір МЗП до 1004 грн., але це не виправить ситуації, що склалася. Утворилося «замкнене коло»: неможливо підготувати нове покоління працюючого населення та криза суспільного виробництва – це два тісно взаємопов'язаних процеси, що зумовлюють існування один одного.

Динаміка реальної МЗП визначається за допомогою індексу споживчих цін, що обчислюється шляхом зіставлення суми товарних цін, які сплачують працівники за придбання необхідних засобів до існування у базовому і звітному періоді. Оскільки МЗП є перетвореною формою вартості й ціни товару «робоча сила», то її зміни визначаються насамперед динамікою вартості специфічного товару. Коли тенденція до

Таблиця 1. Основні соціально-економічні показники рівня життя населення України у 2004–2011 роках\*

Роки	МСБ, грн.	ПМ для працездатних осіб, грн.	Індекс споживчих цін, %	МЗП, грн.	Коефіцієнт співвідношення ПМ до МСБ	Коефіцієнт співвідношення МЗП до МСБ	Коефіцієнт співвідношення МЗП до ПМ
2004	677,8	386,7	113,1	205	0,57	0,30	0,53
2005	747,6	453	117,1	262	0,61	0,35	0,58
2006	834,3	483	106,6	350	0,58	0,42	0,72
2007	972,8	525	108,7	400	0,54	0,41	0,76
2008	1189,7	633	120,6	515	0,53	0,43	0,81
2009	1336	669	105,7	605	0,50	0,45	0,90
2010	1385,4	869	129,9	869	0,63	0,63	1
2011	1770	941	108,3	941	0,53	0,53	1

\* Розраховано автором за даними Держкомстату України – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.com.ua>

\* Усі дані представлені на 1 січня певного року.

підвищення вартості товару «робоча сила» переважає над тенденцією її зниження, МЗП зростає. Водночас купівельна спроможність МЗП зменшується.

Інша проблема стосується погодинної мінімальної заробітної плати (ПМЗП). Законом України «Про оплату праці» визначено, що мінімальна заробітна плата може встановлюватися в місячному або погодинному обчисленні. Тоді як Верховна Рада України тільки з 2010 року встановила місячну мінімальну заробітну плату (табл. 2).

З 1 жовтня 2010 року згідно з Законом «Про внесення змін в деякі законодавчі акти України відносно погодинної оплати праці» № 1574–VI від 25.06.2009 в Україні введена погодинна оплата праці. Погодинна оплата праці є однією із систем почасової форми оплати праці і передбачає нарахування працівникам заробітної плати виходячи з погодинної тарифної ставки і фактичної кількості відпрацьованих ними годин за розрахунковий період. Мірою праці при погодинній оплаті є відпрацьований час, а не кількість виробленої продукції, як при відрядній оплати праці. Обов'язковою умовою застосування погодинної оплати праці є дотримання нормальної тривалості робочого часу працівників, яка не може перевищувати 40 годин на тиждень. Погодинна оплата праці не може бути меншою за розмір місячної мінімальної заробітної плати (за умови відпрацювання місячної норми робочого часу). У постанові КМУ «Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі» № 330 від 05.05.2010 р. сказано, що встановлення погодинної оплати праці «не є основою для скорочення нормальної тривалості робочого часу».

Однак саме ПМЗП [10] найбільш повно (порівняно з місячною МЗП) має виконувати економічну стимулюючу функцію. Мінімальний погодинний заробіток має бути перспективно випереджувальною (відносно МЗП) величиною [9].

Механізм встановлення і регулювання МЗП дуже різноманітний і залежить від рівня економічного розвитку країни, особливостей соціально-трудових відносин, традицій, напрямів у соціальній політиці, рівня розвитку системи соціального партнерства та інших чинників.

Функції МЗП в забезпеченні відтворення робочої сили і соціального захисту найманих працівників повністю втрачені. Це призвело до зниження ціни робочої сили, послаблення матеріальної захищеності найманих працівників, розповсюдження нелегальних форм зайнятості й оплати праці, збільшення масштабів бідності. Таким чином, МЗП ще не стала дієвим інструментом регулювання заробітної плати.

Доцільно розробити і реалізувати науково обґрунтований механізм державного регулювання оплати праці стимулювального типу, для чого потрібно вдосконалити методикою визначення погодинної мінімальної заробітної плати і законодавчо закріпити процедуру і механізм її перегляду. Введення і практичне використання погодинної МЗП полягає у зміцненні позицій роботодавців. Це викликає необхідність активізувати роль соціальних партнерів і державних органів у здійсненні адекватних заходів щодо соціального захисту найманих працівників.

Для абсолютної більшості працюючих заробітна плата є основним джерелом доходів. Тому вирішення проблеми підвищення заробітної плати в цілому (а надалі й мінімальної

Таблиця 2. Розмір погодинної оплати праці в Україні в 2010–2011 роках\*

Період	Погодинна оплата праці, грн. на годину
01.01.2010 – 31.03.2010	5,20
01.04.2010 – 30.06.2010	5,29
01.07.2010 – 30.09.2010	5,32
01.10.2010 – 30.11.2010	5,43
01.12.2010 – 31.12.2010	5,52
01.01.2011 – 31.03.2011	5,66
01.04.2011 – 30.09.2011	5,77
01.10.2011 – 30.11.2011	5,92
01.12.2011 – 31.12.2011	6,04

Розраховано автором за даними Держкомстату України – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.com.ua>

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

заробітної плати до 1,5–2 величини прожиткового мінімуму) є надзвичайно актуальним [3]. Це дасть змогу сформувати повноцінний ринок праці в Україні та її регіонах, створити передумови для повного відшкодування роботодавцями вартості робочої сили та забезпечення економічного зростання.

При підвищенні МЗП слід дотримуватись відповідно закону зростання продуктивності праці. Для цього потрібно, щоб продуктивність праці зростала вищими темпами, ніж зарплата. Тривале порушення цієї закономірності призведе до порушення рівноваги між грошовою та товарною масою, до зниження купівельної спроможності грошей, а значить і до зменшення стимулюючої функції заробітної плати у зростанні ефективності праці. Саме така ситуація спостерігається останніми роками в економіці. За період 2004–2010 років продуктивність праці зросла майже в 1,6 раза, МЗП – в 2,4 раза. Відновлення купівельної спроможності МЗП може стати активним спонукальним мотивом удосконалення організації виробництва і підвищення ефективності роботи підприємств (фірм), що, у свою чергу, створить необхідні передумови для зростання реальної зарплати. Заробітна плата відображає реальний стан економіки, продуктивність ресурсів, яка вимірюється в основному сукупністю техніки і технології виробництва. Низька продуктивність праці та невеликі розміри валового внутрішнього продукту є основними причинами низької заробітної плати головним чином через нестачу інвестицій. В Україні зношені основні виробничі фонди: фізичне зношування досягло 60%, а моральне – 90–95%. При такому обладнанні випускати конкурентоспроможну продукцію практично неможливо. Однак потрібно враховувати, що МЗП є не тільки відображенням реального стану економіки, а й сама впливає на економіку, її продуктивність та конкурентоспроможність [8]. На сьогодні є актуальним реформування інвестиційної політики з метою створення нової системи, яка б сформувала робочу силу нового ринкового типу: з високою мотивацією до ефективної праці, впровадження прогресивних методів праці і технологій, створення нових робочих місць. Обов'язковим є також удосконалення трудового законодавства з метою запобігання негативним процесам на ринку праці, посилення трудової міграції, соціальної захищеності населення [6].

### Висновки

Враховуючи вище викладене можна зробити такі висновки.

Необхідно посилити державне регулювання цін та контроль за застосуванням торговельних надбавок, механізмів ціноутворення на ринку соціально значущих товарів та послуг, які входять у споживчий кошик. Разом із тим для досягнення оптимального співвідношення між динамікою цін і тарифів та МЗП, потрібно запровадити ефективний механізм використання державних важелів стримування цін, тарифів.

Вдосконалити механізм регіональної цінової політики шляхом розроблення й запровадження єдиного, узгодженого, економічно обґрунтованого методичного підходу щодо

цін та ціноутворення на соціально значущу продукцію та контролю за дотриманням державної дисципліни.

Вдосконалити механізм дії продовольчих інтервенцій та створення державного повноцінного резерву. Зі зростанням цін або появою дефіциту того чи іншого продукту на ринку держрезерв продає частину запасів знижуючи у такий спосіб ринкову ціну продукції. Таким чином держрезерв може стримувати сезонні коливання цін на соціально значущі харчові продукти, усунути дефіцит на ринку. Однак нинішні обсяги держрезервів продовольства не дозволяють вирішити глобальне завдання сповільнення цін. Уряду спочатку потрібно сформувати великі запаси продовольства, пересім зерна, м'яса, цукру.

Диференціювати визначення МЗП з урахуванням регіональних та окремих галузевих особливостей. Це дасть можливість вирішити проблему підвищення доходів населення та їх купівельної спроможності. До того ж забезпечить єдиний підхід до формування місцевих бюджетів, що дасть змогу пом'якшити різницю у рівні доходів і підтримати необхідні стимули до їх підвищення за рахунок власних можливостей бюджету.

З метою недопущення автоматичного збільшення бюджетних витрат, що стримує перегляд МЗП, необхідно терміново переглянути законодавчі акти, в яких МЗП виступає як розрахункова одиниця для визначення розміру соціальних гарантій.

Аналіз дослідження дозволив сформулювати пропозиції.

Необхідно вдосконалити Закон України «Про ціни і ціноутворення», в якому визначені ефективні важелі державної політики у сфері формування цін, напрями впливу, контролю за цінами, відповідальність суб'єктів господарювання за порушення державної дисципліни цін та забезпечити його якнайповнішу реалізацію. До зазначеного закону необхідно внести зміни і доповнення, якими встановити: 1) критерії та умови дозволеного адміністративного втручання щодо формування цін на конкретний перелік соціально значущих товарів і послуг; 2) визначити граничний рівень рентабельності як для виробників продукції, установ, торговельних мереж, що її реалізують; 3) розробити дієві важелі державного контролю за обґрунтованістю цін; 4) визначити обмеження прямого втручання держави у ціноутворення. Необхідно передбачити поширення його дії на суб'єктів господарювання – фізичних осіб з метою створення прозорого механізму ціноутворення, що унеможливить необґрунтоване зростання цін на соціально значущі товари та послуги.

Для цього доцільно додати до переліку товарів і послуг ціни, на які регулюватимуться ті, що входять до складу споживчого кошика, законодавчо встановити фіксовані ціни (тарифи), граничні коефіцієнти підвищення цін, граничні рівні рентабельності за окремими соціально значущими товарами і послугами. Органи державних адміністрацій спільно з органами місцевого самоврядування у межах своїх повноважень мають визначити напрями і методи регулювання цін і тарифів для суб'єктів ціноутворення за встановленим переліком продукції (товарів, робіт, послуг).

Регулювання має здійснюватися на підставі аналізу діяльності суб'єктів ціноутворення з урахуванням перспектив підвищення якості продукції та задоволення попиту на неї. При цьому слід врахувати: 1) обґрунтованість усіх статей у виробничих витратах; 2) вартість основних виробничих фондів, потребу в інвестиціях для їхнього відтворення з урахуванням амортизаційних відрахувань і прибутку; 3) віддаленість споживачів від місця виробництва продукції; 4) відповідність якості продукції попиту споживачів; 5) державні дотації та іншу державну підтримку тощо.

Підсумовуючи, необхідно зазначити, що гнучке та виважене застосування наведених пропозицій надасть можливість зняти більшість суперечностей, які заважають своєчасному і обґрунтованому визначенню і коригуванню розмірів МЗП, створити умови для удосконалення цього процесу, без яких неможливо забезпечити сталий розвиток економіки України та її конкурентоспроможність.

### Література

1. Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати [Текст]: закон України. – Урядовий кур'єр. – 2002. 9 січ. – С. 1. – (Закон України).
2. Про мінімальний споживчий бюджет [Текст]: закони України. – К.: Інститут Законодавства Верховної Ради України, 1996. – Т. 2. – С. 89–90. – (Закон України).

3. Горловський Р. Мінімальна заробітна плата як інструмент мотивації праці / Р. Горловський // Україна: аспекти праці. – 2003. – №1. – С. 44.

4. Гражевська Н.І. Методологічні та економіко-статистичні проблеми визначення бідності у транзитивних системах / Н.І. Гражевська // Вісник КДТЕУ. – 2000. – С. 15–28.

5. Колот А. Мінімальна заробітна плата в Україні: функції та проблеми визначення / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 1997. – С. 18–20.

6. Костишина Т. Стратегічні пріоритети формування конкурентоспроможної оплати праці / Т. Костишина // Україна: аспекти праці. – 2010. – №7. – С. 21–26.

7. Куліков Г.Т. Вплив заробітної плати на зайнятість населення / Г.Т. Куліков // Україна: аспекти праці. – 1999. – №2. – С. 16–18.

8. Куліков Г.Т. Заробітна плата в системі основних макроекономічних показників у кризовий період / Г.Т. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2010. – №7. – С. 14–20.

9. Лагутін В. Реформа оплати праці стимулюючого типу: необхідність і перспективи / В. Лагутін // Україна: аспекти праці. – 2000. – №7. – С. 16–20.

10. Мандибур В.О. Аналіз економічних та правових методів регулювання мінімальної заробітної плати (досвід країн ринкової економіки) / В.О. Мандибур, В.О. Тимофєєв. – К.: Парламентське вид-во, 1997. – 87 с.

11. Смирнов С.Н. Социальная политика переходного периода: от ужаса к комедии / С.Н. Смирнов – М.: Комп-я Спутник, 2003. – 392 с.

В.М. ЧЕТВЕРИК,  
аспірантка, Білоцерківський національний аграрний університет

## Основні принципи розвитку персоналу

*У статті запропоновано основні принципи розвитку персоналу. Розкрито їхній зміст.*

**Ключові слова:** розвиток персоналу, професіоналізм.

*В статье предложены основные принципы развития персонала. Раскрыто их содержание.*

**Ключевые слова:** развитие персонала, профессионализм.

*The article presents the basic principles of development of the personnel of enterprises. The essence of principles of development of the personnel is involved.*

**Постановка проблеми.** Персонал, навички, уміння, знання якого були сформовані в умовах минулого, нині є не підготовленим та його рівень професіоналізму є дещо «застарілим» по відношенню до викликів сучасного науково-виробничого простору. Розвиток персоналу – це складна система та безперервний процес, що реалізується через комплекс освітніх, практичних, соціально-культурних, комунікаційних та мотиваційних заходів, спрямованих на нав-

чання, підвищення кваліфікації, розвиток ділових якостей, соціально-особистісний розвиток, оцінку та адаптацію персоналу до виробничих змін.

Зміни в соціальному та економічному середовищі, пов'язані з ринковою трансформацією економіки, викликали знецінення професійного досвіду та практичних навичок працівників. Зростаюча плінність кадрів та високий рівень безробіття, у свою чергу, закладають підґрунтя девальвації засвоєних та нереалізованих знань, умінь та навичок. Ця проблема набуває актуальності та потребує негайного вирішення, оскільки професійно-кваліфікаційний рівень персоналу підприємств, у значній мірі визначає майбутні межі розвитку економіки країни.

Мінливі умови господарювання, динамічність конкурентного середовища неминуче вимагають використовувати сучасні методи під час реалізації стратегічної концепції розвитку персоналу. Успішність будь якої стратегії залежить від єдності завдань, дій, підходів, принципів, а генерування нових ідей дозволяє обрати єдино правильний шлях розвитку.

Вивчення та вирішення питання розвитку персоналу є необхідною умовою подальшого розвитку самих суб'єктів гос-