

нинішніх показників віддачі від інвестицій, вкладених у персонал, ефективність управління персоналом неможливо описати за допомогою однієї формули. Для цього необхідна система ключових показників ефективності, пов'язана з бізнес-плануванням компанії та системою мотивації.

Отже, для забезпечення економічної безпеки підприємств і нейтралізації соціальних загроз необхідною є стабільність персоналу, гідна оплата праці, що будуть спричинені ефективною реалізацією обґрунтованої стратегії інвестування в людські ресурси і, в свою чергу, дозволять зберегти основні якості промислово-економічних систем.

Література

1. Бандурка О. М., Духов В. Є., Петрова К. Я., Червяков І. М. Основи економічної безпеки: Підручник для ВНЗ / МВС України; Національний ун-т внутрішніх справ. — Х.: Національний ун-т внутрішніх справ, 2003. — 236 с.

2. Бодюк А. В., Касьяненко М. М., Мірко Н. В., Старостенко Г. Г. Інвестиції та ринок праці / Державна податкова адміністрація України; Академія держ. податкової служби України / П. В. Мельник (заг. ред.). — Ірпінь: Академія ДПС України, 2002. — 144 с.

3. Грішнова О. А. Людський розвиток: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2006. — 308 с.

4. Омелянович Л. О., Долматова Г. Є. Економічна безпека торговельного підприємства / Донецький держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. — Донецьк: ДонДУЕТ, 2005. — 196 с.

5. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посіб. / К.: КНЕУ, 2002. — 352 с.

Стаття надійшла до редакції 13.03.2007

УДК 330.564.2

О. Д. Косенко, здобувач,
Харківський інститут бізнесу і менеджменту

МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ І РЕАЛІЇ

АНОТАЦІЯ. У статті на підставі огляду й аналізу літературних джерел висвітлено коло питань щодо мінімальної заробітної плати. Проаналізовано сучасні підходи до визначення мінімальної зарплати, методів її встанов-

лення та регулювання по країнах. Досліджено динаміку мінімальної заробітної плати, її зв'язок із середньою оплатою праці в різних країнах і в Україні.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Мінімальна заробітна плата, рішення Хавестера, країни Євросоюзу, диференціація.

У сучасному суспільстві в багатьох країнах мінімальна заробітна плата є основою формування всієї системи оплати праці. Вона слугує критерієм для визначення розміру допомог і компенсацій, що виплачуються згідно із законодавством про соціальний захист населення. Законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати передбачає його поширення на все населення, що працює.

Тобто впровадження мінімального рівня оплати праці має конкретну мету — передусім пов'язану із захистом населення від бідності, забезпеченням мінімально необхідного рівня відтворення робочої сили і, як результат, координацію підвищення загального рівня оплати праці, враховуючи потреби зростання якості життя найманого працівника. Але на сьогоднішній день людина за виконання простої, некваліфікованої праці, отримуючи винагороду в розмірі мінімальної заробітної плати, перебуває в умовах боротьби за виживання.

Крім того, низький рівень мінімальної оплати виконує демотивуючу функцію і сприяє поширенню вторинної та нерегламентованої зайнятості, що негативно відображається на продуктивності праці і погіршує стан економіки держави взагалі.

Отже, мінімальна заробітна плата ще не стала дієвим інструментом підвищення ефективності праці і не враховує навіть фізіологічних потреб працівника, не говорячи вже про соціальні та культурні. Це викликає продовження зниження ціни робочої сили та послаблення матеріальної захищеності працівників.

Дослідженню економічній суті мінімальної заробітної плати свої праці присвятили вітчизняні та закордонні вчені А. Калина, А. Колот, С. Мочерний, А. Баланда, І. Ломанов, Н. Павловська, В. Роик, Г. Федченко, О. Хрустальов, та ін.

Підходи до визначення рівня мінімальної заробітної плати чи сукупності потреб, які вона має забезпечити, істотно різняться по країнах: деякі мають за мету підняти мінімальну оплату праці до прожиткового рівня, інші прагнуть створити гідний рівень життя для працівника. У першому випадку встановлення мінімальної заробітної плати спрямоване на подолання бідності і передбачає захист найменш кваліфікованих робітників. В іншому — прагнуть забезпечити такий рівень оплати праці, який дозволить за-

довольнити основні потреби не лише робітників, а й членів їхніх сімей.

Прикладом цього може слугувати один з перших законів про мінімальну заробітну плату, прийнятий в Австралії 1907 року. Так зване рішення Хавестера встановлювало розмір мінімальної оплати праці на рівні прожиткового мінімуму для працівника, його дружини і двох дітей, що забезпечувало «життя у відносному комфорті» [5].

Незважаючи на це, аналіз іноземних джерел доводить, що у більшості країн мінімальну заробітну плату розглядають як основу соціальної справедливості, що дає працівникам можливість задовольняти свої основні фізіологічні потреби.

Так, у Сполучених Штатах мінімальна заробітна плата — це мінімальна годинна, денна або місячна оплата праці, яку відповідно до закону роботодавець сплачує працівникові. У Канаді цю економічну категорію розглядають як найнижчу ставку, що сплачують працівникові [5].

У Великій Британії національний мінімум заробітної плати є важливою часткою державної програми, що націлена на забезпечення працівника гідними мінімальними стандартами [3].

У Білорусії мінімальна заробітна плата — це державний мінімальний соціальний стандарт у царині оплати праці за труд у нормальних умовах за виконання встановленої норми праці [6].

Кожна країна має свої закони про мінімальну заробітну плату, і більше ніж 90% країн мають законодавчі норми, пов'язані з регулюванням мінімального розміру оплати праці.

У вісімнадцяти з двадцяти шести країн Європейського Союзу мінімальний рівень заробітної плати встановлюється законодавчо. В Австрії, Данії, Фінляндії, Німеччині, Італії, Швеції, Норвегії та Кіпрі головну роль у регулюванні мінімальної заробітної плати відіграють колективні угоди [4].

Відповідно до Рекомендації Міжнародної організації праці №135 «...головною метою встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту стосовно мінімально допустимих рівнів заробітної плати» [2, с. 60]. Адже правильно визначений рівень мінімальної заробітної плати посилює зацікавленість працівника у продуктивнішій праці, що позитивно позначається на виробництві, а відтак відбувається поліпшення соціально-економічної ситуації. Тобто слід враховувати той факт, що у

будь-якому суспільстві розподіленим може бути лише те, що вироблено, і стільки, скільки вироблено працею [1, 7].

Відправним пунктом у визначенні мінімальної заробітної плати у розвинутих країнах є середня оплата праці. Так, 2004 року в більшості країн Євросоюзу місячна мінімальна заробітна плата становила менш ніж 50% середньої зарплати. Винятком були Люксембург і Ірландія, де розмір мінімальної оплати становив половину середньої [4].

Узагалі, країни Євросоюзу можна поділити на три групи. До першої входять Словаччина, Румунія, Естонія та Польща, де мінімальна заробітна плата не перевищувала 35% середньої. Другу групу представляють Іспанія, Велика Британія, Литва, Чехія, Угорщина, Латвія та Португалія, де мінімальна оплата праці становила 38—41% середньої. Третя група у складі Болгарії, Словенії, Нідерландів, Мальти, Люксембургу й Ірландії підтримувала цей показник на рівні вищому, ніж 43%.

Що ж до самої мінімальної заробітної плати, то у січні 2006 року її значення варіювало від 82 до 1503 євро на місяць [4]. І знову Європейські країни можна поділити на групи. В першу входять три країни — кандидати (Болгарія, Румунія і Туреччина) і сім країн — членів ЄС (Латвія, Литва, Словаччина, Естонія, Польща, Угорщина та Чехія), де мінімальна оплата праці колилася від 82 до 331 євро. Мінімальна заробітна плата другої групи у складі Португалії, Словенії, Мальти, Іспанії та Греції перебувала в межах 437—668 євро. У країнах — представниках третьої групи мінімальна заробітна плата перевищувала позначку 1200 євро (Франція, Бельгія, Велика Британія, Нідерланди, Ірландія і Люксембург). Для порівняння — у той самий час розмір мінімальної оплати у США становив 753 євро, а в Україні 350 грн, або приблизно 57 євро (рис. 1).

Не зважаючи на те, що мінімальна заробітна плата є своєрідною межею, нижче якої роботодавець не має права встановлювати винагороду за просту некваліфіковану працю, в багатьох країнах передбачено диференціацію мінімальної оплати. Її основою виступають вік, кваліфікація, досвід, галузь промисловості, регіон проживання, надання додаткових послуг, розмір щорічного доходу підприємства. Крім того, в Канаді кожна провінція і в США кожен штат мають право встановлювати свій рівень мінімальної заробітної плати з урахуванням індексу споживчих цін та економічного стану, але не нижче загальнодержавного рівня. Також слід зазначити, що в багатьох держа-

вах віддають перевагу погодинній мінімальній оплаті праці, хоча деякі країни Євросоюзу мають два типи мінімального розміру зарплати — місячну і погодинну. Загальні характеристики цієї економічної категорії в різних країнах наведено в табл. 1 [4].

Отже, у цих країнах мінімальна зарплата встановлюється законодавчо та поширюється на більшість службовців і робітників, які працюють повний день.

Щодо України, то на сьогодні підвищений рівень мінімальної заробітної плати (400 грн, або 61 євро) все ще не досягає навіть найнижчого розміру мінімальної оплати, що існує в країнах Європейського Союзу. Якщо у розвинутих країнах для встановлення мінімальної заробітної плати враховуються інфляційні процеси, то про Україну цього сказати не можна, бо рівень мінімальної винагороди не завжди переглядається у зв'язку з підвищенням індексу споживчих цін. Тобто рівень інфляції майже не враховується, що призводить до знецінення мінімальної оплати праці і скорочує набір товарів і послуг, який може придбати працівник для задоволення певного рівня потреб і, як наслідок цього, втрачає здатність до відтворення.

Мінімальна заробітна плата в нинішньому її вигляді стала негативним фактором розвитку ринку праці. Вона не тільки не враховує головного критерію — вартості життя і наповнення сімейного бюджету, — але й перестала бути ціною робочої сили, що негативно позначається на всій системі оплати праці.

Крім того, в економіці країни залишається значною диференціація рівня оплати праці серед видів економічної діяльності та регіонів (країв). Це викликає, з одного боку, відтік робочої сили з певних галузей промисловості (зокрема, сільського, рибного господарства, охорони здоров'я), що призводить до їх занепаду; а з іншого — посилюються міграційні процеси: працівники шукають вигідніші умови праці.

Усе це ще раз засвідчує, що функції мінімальної заробітної плати в забезпеченні відтворення робочої сили і соціального захисту працівників досі не відновлено, що не дозволяє використовувати її як інструмент для підвищення продуктивності праці та ефективної мотивації.

Доходимо висновку: в Україні мінімальна заробітна плата, щоб справді стати захистом від бідності, повинна визначатися з урахуванням потреб для відтворення працівника, мати сімейне наповнення і враховувати коливання індексу споживчих цін.

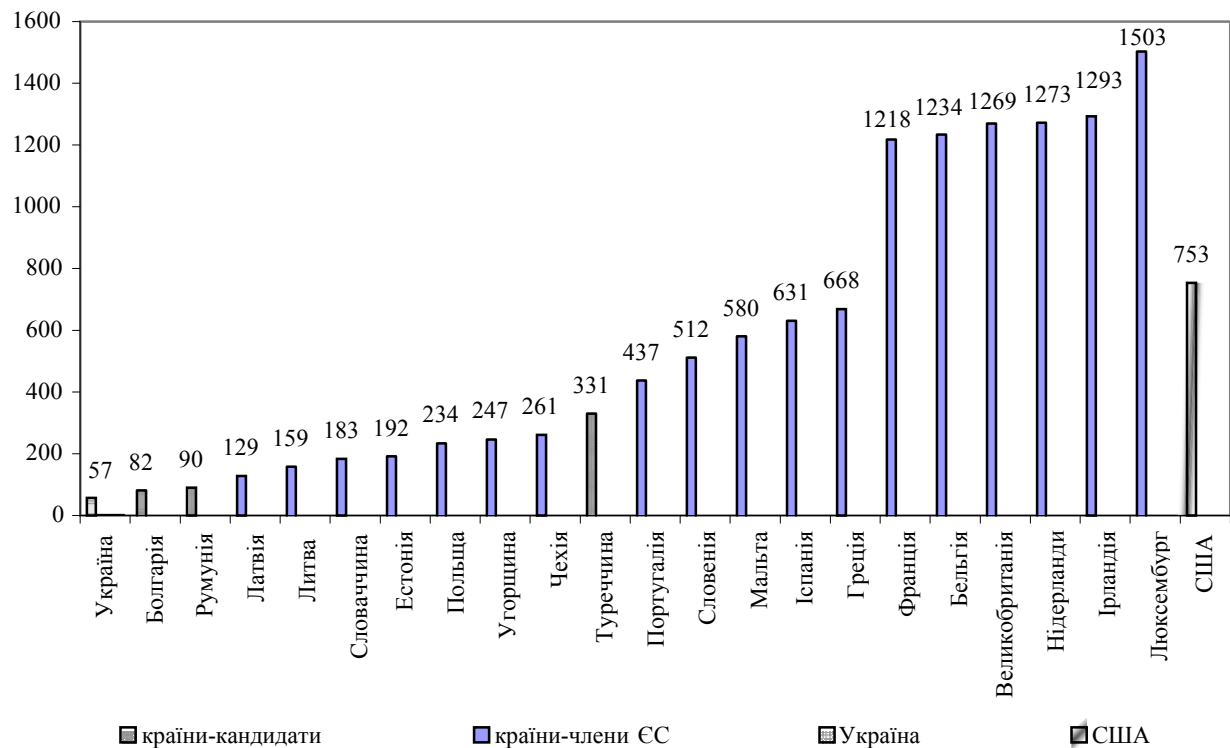


Рис. 1. Розмір мінімальної заробітної плати в євро у країнах—членах ЄС, країнах-кандидатах, Україні та США у січні 2006 року

Таблиця 1

ЗАГАЛЬНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ДЕЯКИХ КРАЇНАХ

Країна	Рік запровадження	Тип ставки	Охоплення працівників	Метод встановлення	Метод регулювання
Бельгія	1975	Місячна	Працівники приватного сектору віком від 21 року	За допомогою переговорів між соціальними партнерами	Щорічно з урахуванням індексації
Велика Британія	1999	Погодинна	Усі працівники віком від 16 років	Встановлюється урядом на підставі рекомендацій соціальних партнерів	Щорічно урядом на підставі рекомендацій соціальних партнерів
Ірландія	2000	Погодинна	Працівники з досвідом роботи віком від 18 років	Встановлюється урядом на підставі рекомендацій соціальних партнерів	Кожні 16 місяців на підставі рекомендацій соціальних партнерів
Латвія	1991	Місячна або погодинна	Усі працівники	Встановлюється урядом на підставі рекомендацій соціальних партнерів	Регулярно урядом на підставі рекомендацій соціальних партнерів
Люксембург	1973	Місячна	Усі працівників віком від 18 років	Встановлюється урядом	Щорічно з урахуванням індексації
Нідерланди	1969	Місячна	Усі працівники віком від 23 років	Встановлюється урядом	Регулюється урядом двічі на рік

Польща	1990	Місячна	Усі працівники	Встановлюється урядом на підставі рекомендацій соціальних партнерів	Регулюється раз чи двічі на рік на підставі інфляційних прогнозів
США	1938	Погодинна	Працівники: приватних підприємств, щорічний прибуток яких не перевищує 500000 на рік; невеликих фірм, що займаються торгівлею між штатами; які перебувають на службі держави, штату чи місцевого уряду	Встановлюється урядом	Періодично переглядається урядом
Туреччина	1936	Місячна	Усі працівники віком від 16 років	Встановлюється Комітетом з мінімальної заробітної плати, що складається з представників уряду, профспілок і роботодавців	Зазвичай щороку урядом (у крайньому випадку раз у два роки)
Франція	1970	Погодинна	Усі працівники віком від 18 років	Встановлюється урядом	Щорічно з урахуванням індексації

Оцінка нинішніх співвідношень між мінімальною і середньою заробітною платою вказує на те, що низький рівень середньої оплати праці у низці галузей промисловості і країв не дозволяє підвищувати мінімальну зарплату. Тому для поліпшення ситуації, пов'язаної з диференціацією оплати праці між регіонами і видами економічної діяльності, слід звернути увагу на досвід інших країн, де застосовується практика регіонально-галузевої диференціації розмірів мінімальної заробітної плати.

Отже, при підвищенні мінімальної оплати необхідно пам'ятати, що вона повинна бути заробленою, тобто мотивувати працівників до продуктивнішої праці, а роботодавців до більш ефективного використання низькооплачуваних працівників.

Література

1. Ломанов І. Заробітна плата: основні засади визначення її розміру // Україна: аспекти праці. — 1995. — № 3—4. — С. 6—8.
2. Федченко А. Минимальная зарплата как социальная гарантия и элемент системы оплаты труда // Человек и труд. — 2001. — № 9. — С.59—61.
3. <http://www.dti.gov.uk/employment/pay/national-minimum-wage/index.html>
4. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
5. http://en.wikipedia.org/wiki/Minimum_wage
6. <http://mintrud.gov.by/>

Стаття надійшла до редакції 23.03.2007

УДК 331.2

Т. А. Костишина, канд. екон. наук, доц.,
Полтавський університет
споживчої кооперації України

ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ

АНОТАЦІЯ. В статті розглядаються сучасні проблеми в оплаті праці на підприємствах різних галузей і форм власності України. Розкрито сутність конкурентоспроможної системи управління оплатою праці та визначені чинники її формування. Сформовані науково-методичні рекомендації щодо формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Конкуренція, конкурентоспроможність, зовнішні і внутрішні чинники, конкурентоспроможна система управління оплатою праці.