

Література

1. **Белякова А.В., Загвойська Л.Д.** Застосування методу понятійно-когнітивного картування у соціо-економічних дослідженнях// Наук. вісник УкрДЛТУ: Зб. наук.-техн. праць. – Львів: УкрДЛТУ. – 2005, вип. 15.2. – С. 130-133.
2. **Белякова А.В., Загвойська Л.Д.** Соціо-економічні методи виявлення уподобань населення щодо якості довкілля// Наук. вісник УкрДЛТУ: Зб. наук.-техн. праць. – Львів: УкрДЛТУ. – 2004, вип. 14.7. – С. 151-154.
3. **Загвойська Л., Лазор О.** Економічне підґрунтя менеджменту природних ресурсів на засадах сталого розвитку// Економіка України, № 8. – 2005. – С. 75-80.
4. **Загвойська Л.Д., Маселко Т.Є., Якуба М.М.** Економічний аналіз інвестиційних проектів: Навч. посібник. – Львів: Афіша, 2006. – 320 с.
5. **Зубач В.О., Загвойська Л.Д.** Використання методу когнітивного картування для дослідження уподобань стейкхолдерів у контексті сталого менеджменту міських екосистем// Екологізація економіки як інструмент сталого розвитку в умовах конкурентного середовища. Матер. Міжнар. наук.-практ. конф. – Львів: ЗУКЦ, 2005. – С. 61-63.
6. **Программа действий.** Повестка дня на 21 век и другие документы конференции в Рио-де-Жанейро в популярном изложении/ Сост.: М. Китинг. – Женева: Центр "За наше общее будущее", 1993. – 70 с.
7. **Рішення** виконкому Львівської міської ради від 9 грудня 2005 року № 1307 "Про стратегію збереження і регульованого використання парків та інших зелених зон м. Львова".
8. **Турчин В.М.** Математична статистика: Посібник. – К.: Академія, 1999. – 235 с.
9. **Lee, S., Kant, S.** Forest Values, Perceptions, and Co-management in Northwestern Ontario. Sustainable Forest Management Network Research Communication, April 2003. – 49 p.

УДК 331.2

*Асист. С.С. Гринкевич, канд. екон. наук;
студ. Н.В. Кузьменко – Львівська КА*

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Розглянуто основні методи регулювання державою заробітної плати. Проаналізовано досвід інших країн та України щодо регулювання зарплати.

Assist. S.S. Hrynkevych; stud. N.V. Kuz'menko – Commercial Academy of Lviv

State wage control

The present work highlights the main methods of state wage control; experience of another countries and Ukraine are analyzed herein.

Понад 90 % зайнятого працездатного населення є найманими працівниками, основним джерелом доходів для яких є заробітна плата, яка являє собою економічну категорію, що відображає стосунки між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.

Актуальним є і залишатиметься розмір та державне регулювання заробітної плати. В умовах ринкової економіки розвиток заробітної плати полягає у подальшій її диференціації та індивідуалізації на основі повного врахування як індивідуальних результатів праці, так і особистих ділових якостей, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, якість роботи, досконалість рішень. Ринкове регулювання заробітної плати, особливо для осіб, попит на працю яких зменшується, а також для працівників з низькою результативністю діяльності має вирівнюватися державним втручанням у соціальні процеси. Проте, як свідчить досвід зарубіжних держав, це втручання повинно мати непрямий, соціально-орієнтований характер.

Висунення думки про відсутність регулювання оплати праці в умовах ринку є абсолютно неправильним. Жодна країна не може обійтися без нього, хоча функції держави у цьому процесі дуже різні. Державні органи беруть участь у регулюванні оплати праці за чотирма основними напрямками:

- установлення гарантованого мінімуму заробітної плати (США, Франція, Іспанія);
- податкова політика (щодо доходів і заробітної плати);
- індексація доходів чи компенсація їхнього падіння при зростанні цін;
- пряме регулювання заробітної плати у державному секторі економіки (однак воно має обмежений характер, оскільки більшість державних підприємств функціонують на принципах повної господарської самостійності й окупності).

Держава також має забезпечувати науково-методичне обґрунтування зарплати, тарифних умов, розроблення нормативів трудових затрат на масові технологічні процеси, дослідження і вивчення зарубіжного і вітчизняного досвіду з проблеми організації заробітної плати. Одним із основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення і гарантування мінімального її рівня. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням: вартісної величини мінімального споживчого бюджету; загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу і переглядається, залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги. До державних норм і гарантій належать також норми оплати праці за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час тощо. За сучасних умов в Україні держава має використовувати і такі важелі втручання у політику доходів і організацію заробітної плати, як регулювання коштів, що спрямовуються на оплату праці підприємствами-монополістами.

Діючі на сьогодні в Україні ставки прибуткового податку гальмують зростання заробітної плати, через що трудові прибутки, які в нормальній ситуації мають виражатися у формі оплати праці, стають "тіньовими", фальсифікуючи статистику загальних прибутків населення. Приведення податкового законодавства у відповідність до вимог часу дасть змогу знизити податковий прес на підприємства і забезпечити можливість збільшення фонду оплати праці. Удосконалення податкової політики в галузі регулювання заробітної плати може бути здійснене внаслідок таких заходів:

- зміни параметрів шкали оподаткування, вдосконалення методики нарахування податків, перегляду системи надання пільг окремим категоріям працівників;
- збільшення розміру неоподаткованого мінімуму заробітної плати і перегляду розмірів прибутків, оскільки він не має бути меншим за реальний прожитковий мінімум, чого вимагає ст. 2 Закону України "Про прожитковий мінімум".

В умовах ринкової економіки і самостійної діяльності підприємств можливості безпосереднього державного регулювання обмежені, основним механізмом її регулювання у сьогоднішніх умовах має стати соціальне партнерство. Вразливість діючої в Україні системи соціального партнерства саме в тому, що вона поширюється тільки на працівників і роботодавців, які брали участь в укладанні відповідних угод. Крім того, із цієї сфери випадають прак-

тично всі зайняті у малому бізнесі. Соціальне партнерство в Україні дає збої з тих же причин, з яких не надходять податки: через відсутність цивілізованих ринкових відносин та економічної культури, що дає змогу роботодавцям уникати відповідальності за те, що умови угод свідомо є нездійсненними.

Думка, що в умовах переходу до ринку нормування праці стає зайвим – помилкова. Ослаблення уваги і профспілок до цього чинника, який сприяє використанню нормативів для захисту працівників від економічної експлуатації роботодавцями, призвело до того, що на переважній більшості підприємств діють неефективні системи і форми оплати праці. Формуванню цивілізованого ринку праці перешкоджає і практика приховування реального розміру, динаміки та диференціації заробітної плати, до чого вдаються чимало роботодавців. Фактично вони саботують одержання профспілками необхідної інформації.

Домінуючим завданням у сфері оплати праці є захист працюючих від нерегулярності і неадекватності винагород за працю.

Якщо розглянути досвід розвинутих країн, то можна помітити позитивні напрями щодо регулювання заробітної плати. Впровадження економічних реформ у країнах Східної Європи супроводжувалось, як правило, здійсненням численних і різнобічних заходів щодо державного регулювання реального рівня життя населення, забезпечення відповідних соціальних пропорцій. У Польщі на основі прогнозу зростання цін на наступний місяць, який складається міністерством фінансів, розраховується норматив, що визначає припустиму межу приросту зарплати на державних підприємствах. Аналогічні нормативи застосовуються у Болгарії та Румунії. Мінімальна заробітна плата визначається у Польщі щоквартально після консультацій з профспілками, виходячи з результатів обстеження сімейних бюджетів. У бюджетних організаціях та установах Польщі динаміка заробітної плати визначається за допомогою спеціального нормативу по відношенню до динаміки середньої зарплати у матеріальному виробництві. На жаль, ці важливі моменти мало у чому знайшли втілення в механізмі політики доходів, що діє зараз в Україні.

Отож, держава має достатньо сильні позиції у визначенні політики заробітної плати, а важливим завданням держави і надалі має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства з метою врегулювання соціально-трудових відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам.

Останнім часом уряд зробив кроки щодо підвищення рівня життя населення та посилення цільової спрямованості соціальних програм. Помітними стають позитивні зрушення на ринку праці (зменшення числа безробітних, створення нових робочих місць, підвищення соціальних виплат). Водночас залишається і ряд проблем, що потребують термінового вирішення: ліквідація порушень законодавства про оплату праці, подальше підвищення основних соціальних гарантій і наближення їхнього рівня до прожиткового мінімуму, "детінізація" заробітної плати населення тощо.

Рівень оплати праці є показником добробуту суспільства. Тому головним завданням держави як представника інтересів суспільства є не перманент-

тна боротьба з труднощами, створюваними соціально-економічною політикою самої ж держави, а професійно грамотна розробка концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та її відповідний рівень в умовах формування ринкової економіки України.

Література

1. Закон України "Про оплату праці"// Голос України, № 94.1995 р.
2. Сахань І. Рівень оплати праці – показник добробуту суспільства// Праця і зарплата, 2005. – 15-21 березня.
3. Тульчинський Р.В. Проблеми державного і ринкового регулювання оплати праці// Проблеми науки. – 2002. № 1. – С. 22-27.

УДК 339.142

Здобувач В.С. Полівчак – Львівська КА

РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СФЕРИ КОМЕРЦІЙНОГО БІЗНЕСУ

Проведено комплексне міжрегіональне порівняння розвитку підприємств комерційного бізнесу. Порівняння здійснено в розрізі торговельних підприємств, ресторанного бізнесу та ринків. Зроблено висновок, про негативні наслідки відсутності єдиного методичного підходу до планування розвитку і розміщення торговельно-обслуговуючої мережі.

Competitor V.S. Polivchak – Commercial Academy of L'viv

Regional aspects of commercial business development

The article provides complex interregional comparison of commercial business enterprises development. The comparison is made regarding trading enterprises, catering, market-places. The conclusion is made about negative consequences of no unified methodological approach to planning of development and location of trading and service network.

Трансформація економічної системи, перехід до принципово нової економічної моделі розвитку країни, вимагає перебудови відповідної торговельно-сервісної мережі, комплексного та ефективного розвитку сфери комерційного бізнесу як невід'ємного атрибуту, а точніше – необхідного елементу сучасної ринкової економіки.

На сьогодні у вітчизняній економічній літературі існує чимало досліджень, що стосуються комерційного бізнесу (див. [1-4]). Однак, для здійснення повного, комплексного аналізу результативності функціонування вітчизняного комерційного бізнесу важливим є вивчення стану та динаміки показників територіального розосередження комерційно-бізнесових організаційних формувань і встановлення на його основі рівня забезпеченості окремих регіонів країни торговельно-сервісними підприємствами, що і стало завданням цієї статті.

Внаслідок проведеного аналізу виявлено, що регіональні відмінності в інтенсивності здійснення роздрібної торгівлі є доволі значними (табл. 1). Так, у 2002 р. за середньоукраїнського рівня обсягу роздрібного товарообороту в розрахунку на одну особу на рівні 823 грн., цей показник коливався в розрізі