

7. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.ukrstat.gov.ua>.

8. Офіційний сайт Ін-ту бюджету та соціально-економічних досліджень. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.ibser.org.ua>.

9. Формування фінансового потенціалу інвестиційної діяльності в економіці України : монографія / М.І. Крупка, Д.В. Ванькович, Н.Б. Демчишак, М.І. Кульчицький. – Львів: Вид. центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2011. – 404 с.

10. Чуницька І.І. Теоретичні аспекти визначення сутності фінансового потенціалу держави / І.І. Чуницька // Теорія і практика економіки і підприємництва : матер. IV Між-нар. наук.-практ. конф., Алушта, 10-12 мая 2007 г. – Алушта, 2007. – С. 144-145.

Демчишак Н.Б., Горобець І.Ю. Бюджетные расходы как инструмент стимулирования инвестиций в Украине

Раскрыты экономическое содержание и особенности бюджетных расходов. Исследована структура расходов Государственного бюджета в Украине на протяжении последних лет. Проанализирована динамика показателей выполнения Государственного бюджета по расходам в течение 2007-2012 гг. Выяснена роль расходов в инвестиционном развитии отечественной экономики. Очерчены приоритетные направления активизации использования бюджетных расходов как инструмента стимулирования инвестиционной деятельности.

Ключевые слова: бюджет, инвестиции, расходы бюджета, финансовые инструменты, кассовое выполнение

Demchyshak N.B., Horobets I.Yu. Budgetary charges as instrument of investments stimulation in Ukraine

In the article economic maintenance and features of budgetary charges are exposed. The structure of charges of the State budget in Ukraine during the last years is investigated. The dynamics of implementation indexes of the State budget after charges during 2007-2012 is analysed. The role of charges in investment development of home economy is found out. Priority directions of activation of budgetary charges use as an instrument of stimulation of investment activity are outlined.

Keywords: budget, investments, charges of budget, financial instruments, cash implementation.

УДК 657.1:655

Доц. А.М. Должанський, канд. екон. наук;
магістрант М.З. Мілюкова – Львівська КА

ФОРМИ ОПЛАТЫ РАБОТЫ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Запропоновано методику гнучкої системи зарплатної плати, яка дає змогу вчасно й адекватно реагувати на зміну результативності праці робітників через індивідуалізацію оцінки їхньої праці в різних сферах трудової діяльності. Аргументовано доцільність виділення в структурі системи оплати праці постійної і змінної часток залежно від характеру та змісту роботи найманого працівника з урахуванням його індивідуального внеску в кінцеві результати роботи.

Ключові слова: оплата праці, комбіновані системи оплати праці, номінальна та реальна зарплатна плата, тарифна система, розмір зарплатки працівника, тарифний розряд, рівень кваліфікації робітника, тарифний коефіцієнт, тарифна ставка, погодинна форма оплати праці, пряма та відрядна форми оплати праці, акордна система оплати праці, основна і додаткова зарплатна плата

Актуальність проблеми. На сучасному етапі ринкової трансформації економіки України важливою умовою радикальної зміни економічного середовища стає формування нових підходів до удосконалення соціально-трудо-

вих відносин. Серед найважливіших проблем у цій сфері передусім виділяють комплекс питань, пов'язаних з пошуком найбільш ефективних шляхів реформування систем стимулювання та оплати праці найманих працівників. Організація трудового процесу та оплати праці в умовах посилення конкуренції, існування економічного ризику, зростання господарської самостійності потребує застосування ефективних підходів до питань організації оплати праці. Ринкова модифікація форм і систем зарплатної плати на вітчизняних підприємствах має забезпечити максимальну індивідуалізацію оплати праці шляхом більш широкого використання адекватної оцінки конкретного трудового внеску кожного найманого працівника.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Застосування контрактної системи оплати праці має досить значний науковий аспект, пов'язаний із розробкою як теоретичних, так і практичних проблем організації оплати праці. Свого часу вагомий внесок у розроблення проблем регулювання зарплатної плати здійснили відомі українські економісти В. Андрієнко, А. Базилук, Д. Богиня, А. Гальчинський, В. Данюк, Г. Дмитренко, А. Калина, М. Карлін, А. Колот, Г. Куліков, В. Лагутін, Е. Лібанова, І. Ломанов, Н. Лук'яненко, В. Мамутов, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, Ю. Палкін, Н. Павловська, С. Покропивний, В. Тімофєєв, О. Турецький, О. Уманський, А. Чухно, С. Шпильовий та провідні вчені інших країн: С. Брю, М. Вебер, М. Грегор, Дж. М. Кейнс, Я. Корнаї, К. Мак-Коннелл, К. Маркс, А. Маршалл, А. Маслоу, Д. Рікардо, П. Самуельсон, Ж.Б. Сей, Р. Сміт та інші вчені, які досліджували проблеми оплати праці в ринковій економіці. У працях цих економістів визначені досить оригінальні науково-практичні підходи до соціально-економічних процесів у сфері оплати праці, вони містять багато пропозицій щодо реформування організації системи зарплатної плати в нашій країні на етапі формування цивілізованих ринкових відносин в Україні. Проте, досі не існує єдиного методологічного підходу до вирішення питання матеріального стимулювання праці в умовах особливого економічного періоду переходу до повноцінних ринкових відносин, недостатньо обґрунтовані теоретичні і практичні позиції з проблем щодо застосування тих чи інших форм організації оплати праці, зокрема, комбінованих системи оплати праці.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає у вивченні і вдосконаленні комбінованих систем оплати праці на основі фактичного і нормативного часу, виконання робіт, що дає широкі можливості для їх моделювання залежно від ступеня порушення умов застосування відрядної форми на основі регулювання співвідношення між цими двома складовими: у разі збільшення відхилення існуючих умов виконання робіт від необхідних. У разі застосування систем стимулювання основне значення має їх правильний вибір. Під час формування системи мотивації керівникам підприємства і економістам з праці доцільно застосовувати розроблений механізм вибору тарифних систем оплати праці залежно від умов виконання робіт.

Зарплатна плата – це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників,

основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого боку, для роботодавців є істотною часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, то питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості становлять основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Важлива роль заробітної плати у формуванні економіки зумовлена тим, що вона має одночасно та рівноцінно виконувати принаймні чотири функції – відтворювальну, стимулятивну, регулятивну і соціальну.

Праця – це цілеспрямована, свідомо діяльність людини, внаслідок якої утворюються споживчі вартості; продуктом праці є створення усіх матеріальних і духовних цінностей, які необхідні суспільству. Вона спрямована на здійснення процесу виробництва і на доведення продукту (продукції, робіт, послуг) до споживача [1, с. 236].

Процес виробництва матеріальних благ пов'язаний із затратами не тільки живої праці, затраченої у процесі виробництва продукту, але й уречевленої, минулої праці, що була затрачена на попередніх стадіях суспільного виробництва і використовується для виготовлення цього продукту. Вартість живої конкретної праці, вкладеної у виробничі процеси, виражається у формі заробітної плати (оплати праці).

Розрізняють номінальну та реальну заробітну плату. Номінальна зарплата – це сума грошей, яку отримує працівник за відповідний період (годину, день, місяць). Вона не дає чіткого уявлення про життєвий рівень її отримувача, бо цей рівень характеризує реальна зарплата, яка виражається в кількості споживчих благ (товарів, послуг), що їх працівник може придбати за свій грошовий (номінальний) заробіток. Отже, реальна заробітна плата залежить від: розміру номінальної зарплати; рівня цін на товари та послуги; обсягу податків, які сплачують працівники. Отже, величина реальної заробітної плати прямо пропорційна номінальній зарплаті і обернено пропорційна рівню цін, так само і інших платежів із зарплати. Рух реальної заробітної плати (або її індекс) визначається як відношення індексу номінальної зарплати до індексу цін.

Система оплати праці – це сукупність елементів, що встановлює співвідношення міри праці і міри винагороди за працю для різних організаційно – технологічних умов виробництва. Так, у статті 96 Кодексу законів про працю України (КЗпП) від 10.12.71 р., № 322-VIII [3] сказано, що основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних ставок, тарифних сіток, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик. Найпоширенішим на підприємствах є застосування *тарифної системи*. Тарифна система дає змогу порівнювати між собою складність різних видів праці й умов їх виконання і відповідно диференціювати заробітну плату працівників різних категорій та кваліфікацій.

Основні елементи тарифної системи оплати праці:

- тарифно-кваліфікаційні довідники;
- тарифні сітки;
- тарифні ставки;
- схеми посадових окладів.

Тарифно-кваліфікаційні довідники – це нормативні документи, які містять кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані за виробництвами й видами робіт. В Україні застосовують Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт та професій робітників (ЄТКД) [2]. Він призначений для визначення складності різних видів робіт і їх тарифікації, надання кваліфікаційних розрядів робітникам, а також для формування навчальних програм підвищення кваліфікації робітників. ЄТКД містить за кожним розрядом цієї професії відповідні характеристики, які складаються з трьох розділів: "Характеристика робіт", "Повинен знати", "Приклади робіт". Розробляє тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) Міністерством праці та соціальної політики України.

Тарифна сітка застосовується для визначення співвідношення в оплаті праці робітників різної кваліфікації, які виконують роботи різної складності. Вона становить сукупність тарифних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів. Тарифний розряд характеризує рівень кваліфікації робітника й складності роботи. У більшості галузей промисловості рівень кваліфікації робітників і складність робіт тарифікуються за шістьма розрядами. Певний розряд присвоюють робітнику за результатами складеного ним іспиту зі знання техніки й виконання робіт відповідного розряду.

Другий елемент тарифної сітки – тарифний коефіцієнт – показує, у скільки разів тарифна ставка кожного розряду кваліфікованих робітників перевищує тарифну ставку робітника першого розряду, яким тарифікується праця некваліфікованого робітника. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці.

Тарифна ставка визначає абсолютний розмір заробітку за годину, день або місяць роботи. Її встановлює уряд для кожної галузі окремо, зазвичай, для робітників, працюючих за складністю відносять до першого розряду. Тарифні ставки подальших розрядів обчислюють множенням тарифної ставки першого розряду на відповідний тарифний коефіцієнт. Тарифна ставка є базовою величиною для встановлення рівня оплати праці робітників незалежно від того, які форми і системи оплати праці застосовують на підприємстві.

Розмір заробітку працівника найнижчої кваліфікації (першого розряду) за відпрацьовану місячну норму часу не може бути нижчим за встановлений державою розмір мінімальної заробітної плати. Мінімальну годинну ставку некваліфікованого робітника (I_1) визначають так:

$$I_1 = \frac{3P_{\min}}{ФРЧ_{н.м}}, \quad (1)$$

де: I_1 – годинна тарифна ставка робітника першого розряду, грн/год; $3P_{\min}$ – встановлена законодавством мінімальна заробітна плата, грн; $ФРЧ_{н.м}$ – нормативна тривалість робочого часу за місяць, год.

Відповідно до схеми посадових окладів, підприємства оплачують працю інженерно-технічних працівників (ІТП). Розподіл таких працівників за посадами здійснюють за допомогою Єдиної номенклатури посад службовців і Кваліфікаційного довідника посад керівників, спеціалістів та службовців. У довіднику містяться характеристики кожної посади, які складаються з трьох розділів: "Посадові обов'язки", "Повинен знати", "Кваліфікаційні вимоги". За

допомогою кваліфікаційного довідника можна визначити коло обов'язків кожного інженерно-технічного працівника й службовця, правильно встановити розподіл праці між керівниками та спеціалістами підприємства.

Відповідно до чинного законодавства, суб'єкти господарювання мають повну самостійність у питаннях організації оплати праці всіх категорій персоналу. Підприємства самостійно встановлюють форми, системи, розміри ставок. При цьому державні тарифні ставки можуть бути орієнтиром у процесі організації оплати праці. За відрядної форми оплати праці ($ЗП_{відр}$) величина заробітку працівника визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виготовленої за певний проміжок часу (зазвичай за місяць), і відрядною розцінкою за її одиницю.

Ця форма заробітної плати стимулює передусім покращання кількісних показників праці, тобто її продуктивність. За більшої продуктивності праці працівник отримує більшу заробітну плату. При цьому витрати на заробітну плату, що припадають на одиницю продукції, залишаються незмінними за будь-якого обсягу виробництва – на рівні відрядної розцінки. За прямої відрядної форми оплати праці заробіток робітника визначається кількістю виробленої ним продукції та відповідної відрядної розцінки.

$$ЗП_{відр} = N_{\phi} \cdot P_{відр} \quad (2)$$

Відрядна розцінка ($P_{відр}$) за виготовлення одиниці продукції обчислюється за нормою часу на її виготовлення і, відповідною, годинною тарифною ставкою робітника i -го розряду:

$$P_{відр} = t_{шткi} \cdot l_i \quad (3)$$

За відрядно-преміальною системою робітнику, крім заробітку за прямими відрядними розцінками, виплачують премію за виконання й перевиконання встановлених кількісних і якісних показників роботи:

$$ЗП_{відр-прем} = N_{\phi} \cdot P_{відр} + П, \quad (4)$$

де $П$ – сума преміальних доплат.

За відрядно-прогресивною системою продукція, виготовлена робітником у межах встановленої норми, оплачується за звичайними розцінками, а понад цю норму – за підвищеними. Суму заробітної плати робітника за цією системою ($ЗП_{відр-прогр}$) обчислюють за формулою

$$ЗП_{відр-прогр} = N_n \cdot P_{відр} + N_{доп} \cdot P_{прогр} \quad (5)$$

За непрямої відрядної системи оплати праці заробіток робітника залежить не від його особистого виробітку, а від результатів праці інших робітників, яких він обслуговує. Ця система застосовується для оплати праці допоміжних робітників (наладчиків, ремонтників, кранівників тощо) і підсобних робітників, праця яких не піддається нормуванню та обліку, однак значною мірою впливає на рівень виробітку основних робітників.

Заробіток допоміжного робітника ($ЗП_{непр-відр}$) за непрямою відрядною системою оплати праці обчислюється за формулою

$$ЗП_{непр-відр} = l_i \cdot \Phi P \chi_{\phi} \cdot K_{вн} \quad (6)$$

Акордна система оплати праці полягає в тому, що працівнику або групі працівників розмір заробітку встановлюють не за виготовлення окремих одиниць продукції або виконання окремих операцій, а за весь комплекс робіт із встановленням кінцевого терміну його виконання. Кошти, передбачені на оплату праці, виплачують після завершення всього комплексу робіт незалежно від термінів їх виконання. Ця система оплати праці стимулює виконання насамперед термінових завдань із меншою кількістю працівників. Вона широко застосовується в будівництві. Доцільно застосовувати цю систему оплати також для усунення наслідків аварій, виконання термінових ремонтних робіт тощо.

Погодинна форма оплати праці ($ЗП_{поз}$) передбачає залежність заробітної плати працівника від установленної тарифної ставки за одиницю часу роботи (зазвичай годину) і тривалості відпрацьованого ним часу в розрахунковому періоді (місяці). За цієї форми оплати праці у разі зростання продуктивності праці величина витрат підприємства на заробітну плату, що припадати-муть на одиницю продукції, зменшуватиметься, і навпаки. Тому виникає потреба у створенні належних умов для підтримання нормальної інтенсивності роботи. В іншому разі існує ризик підвищення собівартості продукції (робіт, послуг) унаслідок низької продуктивності праці.

Пряма погодинна форма оплати праці передбачає нарахування грошової винагороди працівнику за фактично відпрацьований ним час і за його тарифною ставкою:

$$ЗП_{поз} = l_i \cdot \Phi P \chi_{\phi} \quad (7)$$

За погодинно-преміальною системою заробітна плата робітника ($ЗП_{поз-прем}$) складається із тарифного заробітку та суми преміальних доплат і визначається так:

$$ЗП_{поз} = l_i \cdot \Phi P \chi_{\phi} + П \quad (8)$$

Різновидом погодинно-преміальної системи є система оплати за посадовими окладами. У ході проведених досліджень ми узагальнили різновиди цих форм, які називають системами оплати праці, їх наведено на рис. 1.

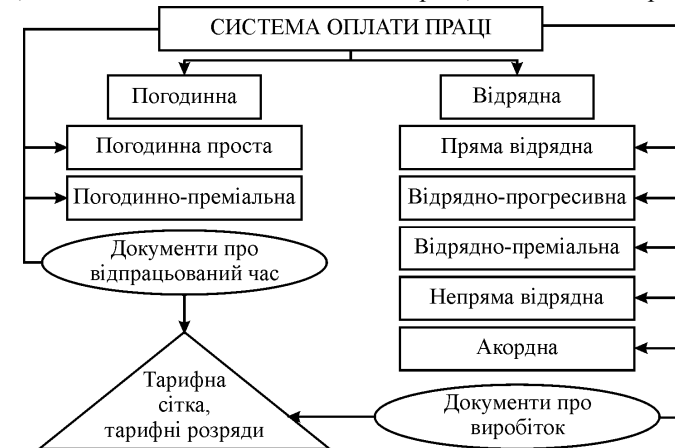


Рис. 1. Структурно-логічна схема систем оплати праці

До фонду заробітної плати належать: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Розглянемо види заробітної плати і їх специфіку. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу згідно з встановленими нормами праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Її встановлюють у вигляді тарифних ставок (окладів) та відрядних розцінок для працівників і посадових окладів для службовців (адмінперсоналу).

Додаткова заробітна плата – це винагорода за роботу, виконану понад встановлені норми, за трудові успіхи і винахідництво та особливі умови праці. Вона складається з доплат, надбавок, гарантійних та компенсаційних виплат, передбачених чинним законодавством, премій пов'язаних з виконанням виробничих завдань і функцій.

Згідно зі статтею 2 Закону України "Про оплату праці" [4], у структуру заробітної плати також входять інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік і премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми. Опрацювавши теоретичний та практичний матеріал, ми визначили порядок формування заробітної плати працівників поліграфічної галузі, який наведено на рис. 2.

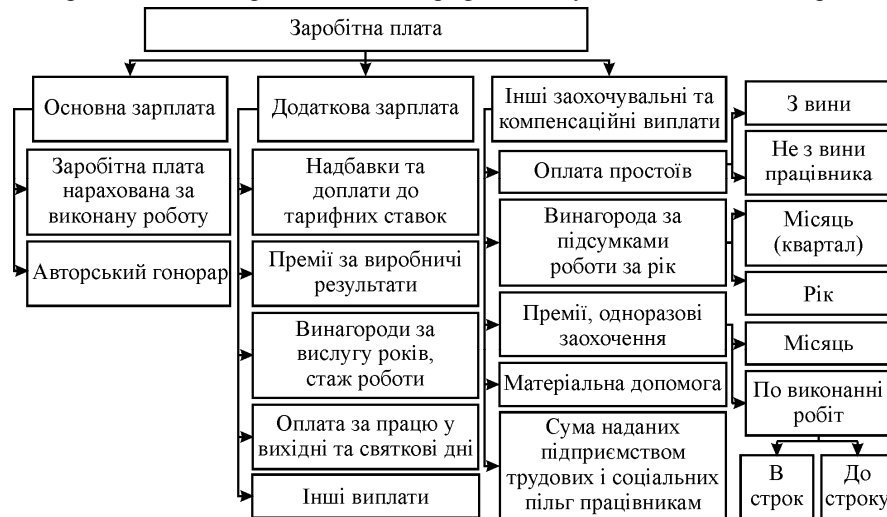


Рис. 2. Структура заробітної плати на поліграфічному підприємстві

Отже, у разі застосування систем стимулювання провідне значення має правильний вибір форми оплати праці. Під час формування системи мотивації керівникам підприємства і економістам з праці доцільно застосовувати розроблений механізм вибору тарифних систем оплати праці залежно від умов виконання робіт. Крім цього, було визначено, що окреме підприємство має специфічні особливості діяльності, що реалізуються у формуванні та ре-

алізації власних стратегічних цілей, а кожен працівник має свої цінності та рівень кваліфікації. Саме тому, ми проаналізували сучасні системи оплати праці. Так, аналіз систем оплати праці, що використовуються на вітчизняних поліграфічних підприємствах, дав змогу виділити сім основних ознак, за допомогою яких можна охарактеризувати будь – яку систему оплати праці.

1. Спосіб оцінки кількості праці: підрядна, погодинна, комбінована.
2. Форми оцінки та виразів результатів праці: індивідуальна, колективна.
3. Кількість показників, що характеризують результати праці: однофакторна, багатфакторна.
4. Характер впливу працівника на результати праці: пряма, непряма.
5. Характер розподілу фонду оплати праці: тарифна, безтарифна, змішана.
6. Цільове призначення: заохочувальна, гарантуюча, примусова.
7. Характер росту оплати праці: пропорційна, прогресивна, регресивна.

Висновки. Використання запропонованої класифікації дасть змогу ґрунтовніше підібрати систему оплати праці відповідно до умов конкретного підприємства, що стане підставою для її успішного функціонування. Дослідження зарубіжного досвіду оплати праці засвідчило, що в країнах з розвинутою ринковою економікою нагромаджено значний досвід формування систем оплати праці, спрямованих на підвищення ефективності виробництва, проте його не можна механічно переносити на українські підприємства. Під час розроблення систем оплати праці на вітчизняних підприємствах поліграфічної галузі доцільно використовувати певні елементи цього досвіду, а саме: оцінку робіт і заслуг для організації внутрішньофірмової диференціації заробітної плати; застосування комбінованих систем оплати праці, систем участі працівників у прибутках; встановлення чіткої залежності заробітної плати від результатів праці, формування зацікавленості працівників у кінцевих результатах діяльності підприємства. Вважаємо, що комбіновану зарплату, можна розділяти на фіксовану (оклад) і змінну (бонус, комісійні) частини. При цьому варто встановити жорсткі критерії отримання бонусу. У кризових умовах фіксовану частину має сенс зробити меншою, а бонусну – більшою, наприклад, у співвідношенні 30 до 70. Це дасть змогу формально зберегти поточний рівень, але заробляти ті ж гроші співробітникам стане складніше.

Література

1. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини : навч. посібн. / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. – К. : Центр навч. літ-ри, 2004. – 440 с.
2. Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт та професій робітників. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://document.ua/ediniy-tarifno-kvalifikacii-dovidnik-robit-i-profesii-rob-srdoc-srh2000467323.html>.
3. Про оплату праці: закон України від 02. 03.2000 р., № 1533-III. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://zakon4.rada.gov.ua/laws>.
4. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: закон України від 08.07.2010 р., № 2464-VI. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://zakon4.rada.gov.ua/laws>.

Должанский А.Н. Милюкова М.З. Формы оплаты труда и методы их усовершенствования

Предложена методика гибкой системы заработной платы, которая дает возможность вовремя и логично реагировать на изменения продуктивности труда работников

путем персональной оценки их вклада в разных сферах трудовой деятельности. Приведены аргументы целесообразности внедрения в структуру заработной платы постоянных и изменяемых частей в зависимости от характера и содержания труда принятого на работу специалиста с учетом его индивидуального вклада в конечный результат работы.

Ключевые слова: оплата труда, комбинированная система оплаты труда, номинальная и реальная зарплата, тарифная система, размер заработной платы, тарифный разряд, уровень квалификации работника, тарифный коэффициент, тарифная ставка, почасовая форма оплаты труда, прямая и подрядная формы оплаты труда, аккордная система оплаты труда, основная и дополнительная зарплата.

Dolzhansky A.N., Milyukova M.Z. Forms of remuneration and ways to improve

The technique of flexible wage system is suggested. It can react to changed effective the performance of workers because of individualized assessment of their work in various fields of work. Reasoned feasibility of the allocation in the structure of wages constant (rate, salary) and variable (premiums, co-pays, allowances, etc.) particles depending on the nature and content of the employee based on his individual contribution to the final results.

Keywords: wage, combined wage system, nominal and real wages, tariff system, size of a worker's earnings, tariff level, skill level of a worker, tariff rate, hourly wage form, line and piecework wages, contract wage system, basic and additional salary.

УДК 369.015:323.333:330.567.2(477)

Доц. А.Р. Дуб, канд. екон. наук –

Львівська державна фінансова академія

ЗАЛУЧЕННЯ СЕЛЯН ДО ФІНАНСОВОЇ УЧАСТІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

Обґрунтовано необхідність здійснення розподілу особистих селянських господарств для цілей соціального страхування. Розглянуто, з врахуванням досягнень зарубіжної науки та практики, можливі шляхи залучення членів особистих селянських господарств до фінансової участі у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування через запровадження пільгових режимів сплати страхових внесків та зменшення пенсійного віку для цієї категорії самозайнятого населення.

Ключові слова: зайнятість, особисте селянське господарство, єдиний внесок, пенсія, соціальне страхування.

Постановка проблеми. Залучення членів особистого селянського господарства до системи соціального страхування було і залишається вкрай складною проблемою. Причин цьому є багато. Найбільш вагомими серед них є незначна частка надходжень від реалізації продукції власного виробництва в сукупних доходах в багатьох господарствах, а також неможливість встановити дохід членів господарства, оскільки ОСГ розглядають як домогосподарство сільської місцевості, до складу якого можуть входити особи, які: працюють офіційно в інших галузях економіки; не повністю декларують свої доходи, частково отримуючи заробітну плату в "конвертах"; живуть на соціальну допомогу або пенсію; працюють офіційно або неофіційно за кордоном і т.ін.

Попри це, вже тривалий час в Україні саме на особисті селянські господарства припадає майже 50 % виробленої сільськогосподарської продукції. Тому пошук шляхів вирішення питань, які лежать у площині соціального страхування селян, а це стосується насамперед визначення статусу останніх як учасників фінансування системи соціального страхування (через сплату

страхових внесків), є надзвичайно актуальним. Адже, в іншому разі, значна частина сільського населення, для якої зайнятість у власних господарствах трактується як основна, залишатиметься практично позбавленою соціального захисту у випадку повної, часткової чи тимчасової втрати працездатності, допомоги з безробіття, і, за умови збереження положень сучасного пенсійного законодавства, у майбутньому буде позбавлена пенсійних виплат.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти розвитку й ведення особистих селянських господарств в Україні розглянуто у роботах В. Гаркавого, В. Дієсперова, М. Дубініної, П. Макаренка, Л. Мельника, В. Месель-Веселяка, О. Онищенко, П. Саблука, С. Свиноуса, О. Шпичака й ін. Проте питання щодо залучення членів особистих селянських господарств до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування у вітчизняній науковій літературі не набули достатнього висвітлення.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є пошук можливих шляхів залучення членів особистих селянських господарств до фінансової участі у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, оскільки саме це виступає передумовою отримання соціальних страхових виплат. Виходячи із сформульованої мети, основним завданням є обґрунтування необхідності здійснення розподілу особистих селянських господарств для цілей соціального страхування з врахуванням досягнень зарубіжної науки та практики.

Виклад основного матеріалу. Вихідним моментом дослідження питань щодо участі селян в системі соціального страхування є визначення і належне розмежування селянства на групи, які можуть бути, зобов'язані бути і є учасниками системи соціального страхування. Для здійснення зазначеного розподілу вважаємо за доцільне подати трактування сутності поняття "селянин" як в зарубіжній, так і у вітчизняній літературі.

У хрестоматійній роботі з "селянознавства" англійського вченого Т. Шаніна селянином вважають дрібного сільськогосподарського виробника, який, використовуючи прості знаряддя і працю членів своєї сім'ї, працює на задоволення своїх потреб і виконання зобов'язань стосовно тих, що володіють політичною та економічною владою [1, с. 5]. Поруч з тим, наголошено на існуванні селянського господарства як багатовимірної одиниці соціальної організації, в якій економічна діяльність тісно переплетена з існуванням сім'ї; господарювання на землі є основним джерелом засобів до існування; культурний розвиток тісно прив'язаний до способу життя малої сільської спільноти; постійне політичне, культурне та економічне підпорядкування селян "неселянам" (тобто, усунення селян від соціальних джерел влади).

Британська енциклопедія (Britannica) дає визначення селянина, як будь-якого члена класу осіб, які обробляють землю, будучи дрібними землевласниками або найманими сільськогосподарськими робітниками [2]. При цьому вказують на натуральний характер селянських господарств, їх неефективність в ринковій економіці та, як наслідок, з підвищенням індустріалізації суспільства їх зникнення або перетворення на більші товарні господарства.