

16. Barron, K.E., & Harackiewicz, J. M. (2000). Achievement goals and optimal motivation: A multiple goals approach. In C. Sansone & J. M. Harackiewicz (Eds.), *Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance* (pp. 231-254). San Francisco: Academic Press.
17. Herzberg F. *Work and the nature of man*. London: Compton printing Ltd, 1972. – 204 p.
18. Koestner, R., & McClelland, D. (1990). Perspectives on competence motivation. In L. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 527-548). New York: Guilford.
19. Maslow, A.H. *Motivation and personality Text*. /A.H. Maslow. N. Y.: Harper & Bros, 1954. – 256 p.
20. Porter L.W., Lawler E.E. "Antecedent attitudes of effective managerial performance". *Organizational behavior and human performance*, vol. 2, 1967, pp. 122-142.
21. Vroom, V.H. *Work and Motivation Text*. /V.H. Vroom. N.Y.: Wiley, 1964. –188 p.

Стаття надійшла до редакції 23.12.2013 р.

*

УДК 331.215.246

*А.О. ПОЛІЩУК, аспірант**
Житомирський національний агроекологічний університет

Порівняльний аналіз економічного механізму мотивації в Україні та США

Постановка проблеми. На сучасному етапі становлення економіки України економічний механізм оплати праці знаходиться на стадії розвитку й адаптації до нових умов. Перехід від планової економіки до ринкової корінним чином змінив механізм управління заробітною платою, перевівши його з адміністративно-керованих норм до колективно-договірного регулювання. Проте крім того, що він розширив самостійність суб'єктів господарювання, чим викликав необхідність суттєвих перетворень у діючій системі оплати праці через поглиблення диференціації між різними галузями та професіями, також зумовив відсутність або недостатньо виражену залежність між розмірами заробітної плати та її кількістю, якістю і результатами, нехтування тарифною системою, а отже, послаблення мотивуючої функції оплати праці.

З огляду на дану проблему для її розв'язання набуває значення вивчення досвіду передових країн, зокрема дослідження механізму формування та регулювання оплати праці в США.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання раціоналізації організації оплати праці на основі тарифікації досліджували багато вчених, але вони розглядалися досить загально. Однією з передумов цієї проблеми є висвітлення передового досвіду розвинутих країн, передусім представленого законодавчими актами, а саме Federal Employees Pay Comparability Act [2], Fair labor standards act [15], National labor relations act [16], Classification Act [13], Fair Minimum Wage Act [6], American Taxpayer Relief Act [9], Federal Pay Comparability Reform Act [3]. Проте в українській науковій літературі аналіз текстів іноземних законодавчих актів майже не трапляється, що призводить до деякої ірраціоналізації наукового процесу, подекуди має місце певною мірою дослідження вже дослідженого. Виходячи з цього постала необхідність вивчення даного питання.

Мета статті – дослідити науково-теоретичні кроки удосконалення механізму мотивації оплати праці, висвітлити ключові моменти законодавства іноземних країн стосовно її регулювання та диференціації для правової імплементації юридичних норм із практики даного питання й адаптації українського законодавства до цих норм.

* Науковий керівник – В.М. Микитюк, доктор економічних наук, професор.
© А.О. Поліщук, 2014

Виклад основних результатів дослідження. Сучасні тенденції в еволюції комплексу відносин встановлення і регулювання заробітної плати в підприємствах національного господарства країни чітко характеризуються необхідністю створення дієвого механізму мотивації, який буде заснований на основі розумної диференціації в оплаті праці, зумовленою кваліфікацією, складністю виконуваних операцій, посадовою відповідальністю. Проте є ще кілька методів диференціації. Умовно ми назвали їх прямими на основі тарифних ставок та непрямыми на основі прогресивного оподаткування доходів і використання податкових пільг. Важливим інформаційним джерелом для здійснення цієї мети є нормативні й статистичні документи з практики функціонування зарубіжних підприємств і деякі вітчизняні акти. Серед них – Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств та організацій, затверджені Наказом Міністерства праці і соціальної політики України від 29.01.2003 №23. Згідно із загальними положеннями цього документа метою даних рекомендацій є розробка методологічних основ і методичних підходів до побудови та запровадження в підприємствах систем матеріального стимулювання праці працівників, підвищення їхньої мотивації до праці, продуктивності й ефективності виробничої діяльності та забезпечення конкурентоспроможності підприємств у ринкових умовах господарювання. Цей документ є розгорнутим і досить цікавим із багатьох питань, передусім в аспекті створення систем додаткової винагороди до основної (тарифної) заробітної плати. Зважаючи на його розгорнутість, нас цікавить саме зарубіжний досвід вирішення даного питання.

Найпростіша система матеріального стимулювання, яка застосовується в США, передбачає, що частка працівника у фонді преміювання дорівнює частці його заробітної плати в загальному фонді оплати праці. Другий метод розподілу премій передбачає врахування функціональної важливості виконуваної роботи, успіхів у реалізації визначених функціями працівника завдань поряд із розміром заробітної плати [1].

У США використовуються дві основні системи стимулювання, пов'язані з оптимізацією витрат, – план Ракера і план Скенлона. Суть плану Ракера, системи стимулювання збільшення обсягів чистої продукції на основі зниження її собівартості, полягає у визначенні обсягу чистої продукції на 1 دلار фонду оплати праці за кілька попередніх періодів. На ньому ґрунтується оцінка результатів зростання, або зниження цього показника в поточному періоді. Згідно з цим методом фондом стимулювання є сума прибутку, що була одержана в результаті зростання обсягу чистої продукції, або зниження витрат. У подальшому її розподіляють пропорційно розміру заробітної плати кожного конкретного працівника. Також застосовується план Скенлона, або метод участі у зростанні продажу та зниження трудових затрат. При використанні цього методу базою стимулювання є зниження трудових затрат при незмінності інших у вартості реалізованої продукції. Спочатку аналізується відношення фонду оплати праці до обсягу продаж у відсотках за попередні періоди, на підставі чого встановлюється норматив трудових затрат у поточному періоді. За зниження цього нормативу й виплачується премія. Інакше кажучи, якщо раніше фонд оплати праці становив 30000 ум. од. при його зниженні до 20000 ум. од. за незмінних інших витрат і відсутності зниження вартості реалізованої продукції різниця в 10000 ум. од. і є фондом преміювання.

Найпростішим способом визначення розміру фонду для виплати доходів є його обчислення у фіксованому відсотку від прибутку, одержаного фірмою або компанією [1].

У США, незважаючи на те, що держава зазвичай не втручається в управління підприємствами, існує певна законодавча база з питань оплати праці. Відповідно до Законів США "Federal Employees Pay Comparability Act" та Federal Employees Pay Comparability Act (1990 рік) встановлюються співвідношення заробітної плати не тільки в різних секторах економіки, але й навіть у різних регіонах. Деякою мірою це виглядає як встановлення мінімальної тарифної ставки для кожного регіону та сектору економіки окремо [2, 3].

Для американської практики характерне поступове витіснення примусових методів стимулювання. Засоби негативного стимулювання (різні штрафи, санкції, погрози покарання або звільнення) скоріше мотивують до уникнення покарання, ніж до досягнення конкретних результатів. Такий метод стимулювання придатний для мотивації відстаючих, проте малоприсадожнений для стимулювання створення передових рішень або інновацій, переважно він їх стримує. Безперечно, такими заходами можна домогтися від працівників виконавської дисципліни, але не ініціативи й плідної творчої праці. Варто мати на увазі, що кожна конкретна людина займається інноваційною діяльністю не від страху покарання. Позитивне стимулювання (премії та інші заохочення) спрямовано мотивувати працівників на досягнення певного результату або створення і запровадження інновацій. Тому при позитивному методі стимулювання вмотивованішими виявляються саме ті працівники, що створюють інновації. Більше того, додаткові кошти (зменшення витрат чи збільшення вартості реалізованої продукції), одержані від успішного запровадження інновацій, і утворюють фонд преміювання. Отже, має сенс широке застосування систем оплати праці, спрямованих на заохочення підвищення результатів праці працівників, що виражається в збільшенні суми оплати праці, яка формується із додаткових прибутків, тобто змінної заробітної плати.

Ще одним моментом, присутнім у трудовому законодавстві взагалі багатьох розвинутих країн, є положення, яке робить обов'язковим виконання норм галузевих та генеральних угод незалежно від того, підписалися роботодавці під ними чи ні. Аналогічну норму, на нашу думку, слід передбачити в трудовому законодавстві України.

Важливим фактором успішного функціонування й розвитку економіки в США є встановлення тісного зв'язку між продуктивністю праці та розмірами заробітної плати. На відміну від цього, в Україні відсутній моніторинг за продуктивністю праці, тому нерідко темпи підвищення заробітної плати перевищували темпи економічного зростання, що робило підвищення рівня оплати праці суто номінальним. Таке зростання ча-

сто супроводжувалося ще більшим підвищенням споживчих цін.

У США частка заробітної плати в структурі доходів населення з 2001 року (67,31 %) до грудня 2010 року (63,57 %) дещо знизилася, хоча й залишається найбільшою у структурі доходів. Зниження частки оплати праці показує, що заробітна плата зростає нижчими темпами, ніж сукупний дохід. Тобто, останніми роками мало місце деяке послаблення ролі заробітної плати у формуванні особистого добробуту працівників [4].

Для США залежно від макроекономічних умов характерні зміни у співвідношенні між прямим і непрямим типами регулювання оплати праці. Пряме регулювання полягає у встановленні законодавчо визначених кількісних норм заробітної плати, виконання яких є обов'язковим для підприємств незалежно від форм власності. Непряме регулювання полягає в опосередкованому впливі на рівень, структуру та диференціацію оплати праці. Інструментами непрямого регулювання є інновації й інвестиції, антиінфляційні заходи, науково-методичне забезпечення функціонування тарифної системи, удосконалення тарифно-кваліфікаційних довідників і тарифікації робіт.

При аналізі трудового законодавства України, а саме Закону України "Про оплату праці" та Кодексу законів про працю чітко видно, що законодавчо непрямому регулюванню оплати праці майже не приділяється уваги, цей напрям регулювання практично не впорядкований з юридичного погляду й не систематизований у вищенаведених законах. Згідно зі ст. 8 Закону України "Про оплату праці" держава обмежується лише регулюванням оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, а також оподаткування доходів працівників [5]. Непряме регулювання у Законі не згадується. Водночас у світовій практиці найдієвішим є непрямий тип регулювання оплати праці. Аналізуючи механізм регулювання заробітної плати в США та Україні можна дійти висновку, що в Україні мають пріоритет методи прямого впливу оплати праці, непряме регулювання є законодавчо не впорядкованим.

У США одним із основних інструментів регулювання оплати праці є встановлення мінімальної заробітної плати. Нині чітко спостерігається тенденція до зниження мінімальної заробітної плати відносно середньої, остання зростає випереджаючими темпами. Наприклад, мінімальна заробітна плата у США з 24 липня 2009 року становила 7,25 дол./год згідно з Fair Minimum Wage Act of 2007 (FMWA) і з того часу не змінювалася [6]. Але середня погодинна заробітна плата до травня 2012 року зросла на 5,3 % (з 20,9 дол./год до 22,01 дол./год). Це доводить, по-перше, про відсутність жорсткої

прив'язки зростання заробітної плати, по-друге, про більший вплив ринкового та кон'юнктурного регулювання оплати праці. Також опосередковано це вказує на спрямованість державного регулювання на зростання середньої заробітної плати більшою мірою, ніж зростання мінімальної. До числа основних інструментів державного регулювання оплати праці також належить система оподаткування, особливо це стосується доходів фізичних осіб. У США діє прогресивна семирівнева шкала оподаткування особистого доходу (табл. 1).

1. Шкала оподаткування особистого доходу в США

Гранична ставка податку, %	Для неодружених осіб, дол.	Для одружених осіб, що проживають разом, або визнаних вдівцями, дол.	Для одружених осіб, що проживають окремо, дол.	Для осіб, що є головами домогосподарства, дол.
10	0 – 8,925	0 – 17,850	0 – 8,925	0 – 12,750
15	8,926 – 36,250	17,851 – 72,500	8,926 – 36,250	12,751 – 48,600
25	36,251 – 87,850	72,501 – 146,400	36,251 – 73,200	48,601 – 125,450
28	87,851 – 183,250	146,401 – 223,050	73,201 – 111,525	125,451 – 203,150
33	183,251 – 398,350	223,051 – 398,350	111,526 – 199,175	203,151 – 398,350
35	398,351 – 400,000	398,351 – 450,000	199,176 – 225,000	398,351 – 425,000
39,6	400,001+	450,001+	225,001+	425,001+

Джерело: За даними, наведеними Scopus Business Resources [7].

На практиці граничні ставки стягуються рідко. Кожен платник сплачує податок з доходу за комбінованою ставкою, тобто якщо сума її доходу включає в себе одразу кілька визначених шкалою оподатковуваних сум доходу (наприклад, 40000 дол. – від 0 до 8925 дол., від 8926 до 36250 дол., від 36251 до 40000 дол.), то на кожну відповідну суму застосовуватиметься відповідна ставка податку. Розрахунок податку згідно із законом має такий вигляд.

Наведемо приклад неодруженої особи молодше 65 років без дітей, без інвалідності за зором з урахуванням податкової пільги. Якщо умовний платник податку заробив 40000 дол. у 2013 році, то з урахуванням податкової пільги 6100 дол. та персонального податкового вирахування, передбаченого Податковим кодексом США (Internal Revenue Code of 1986), 3800 дол. оподатковуваний дохід становитиме 30100 дол. Частина цієї суми від першого долара до 8925-го дол. оподатковуватиметься ставкою 10% ($10\% \times \$ 8925 = \$ 892,50$), інша частина цієї суми від 8926-го до 30100-го дол. оподатковуватиметься за ставкою 15% [$15\% \times (30100 - 8925) = \$ 3176,25$]. Таким чином, загальна сума податку стано-

витиме 4068,75 дол. Варто звернути увагу на те, що ця сума менша тієї, що могла бути одержана від простого використання 15% ставки на всі 30100 дол. оподатковуваного доходу (тоді сума податку дорівнювала б 4515 дол., що майже на 11% більше). Інакше кажучи, гранична ставка податку застосовується тільки на останню складову частину доходу. При цьому використовується складна й розгорнута система пільг, які зменшують суму доходу, що обкладається податком. Тоді як верхня гранична ставка податку на звичайні доходи становить 39,6%, реальна ставка податку, яку домогосподарство, що одержує найвищу групу доходів, буде нижчою. Велика частина з доходів, що належать до найвищої категорії, надходить від приросту капіталу, відсотків і дивідендів, які оподатковуються за ставкою не більше 20%. Крім того, тільки з доходу, що перевищує 106800 дол., сплачується податок на заробітну плату за ставкою 15,3%, який оплачують роботодавець та працівник, що ще більше знижує ефективну ставку. Саме через присутність багатьох ставок виокремлюють ефективну ставку оподаткування. У нашому прикладі ефективна ставка оподаткування становитиме 10,17%

(4068,75/40000 x 100%). У таблиці 2 наведені середні ефективні ставки прибуткового

податку для різних груп населення на 2012 рік.

2. Шкала ефективних ставок оподаткування особистого доходу в США

Квантиль	Середній дохід перед оподаткуванням, дол.	Ефективна ставка прибуткового податку, %	Дохід від приросту капіталу, відсотків і дивідендів, %
Нижчий	18,400	2.0	1.3
Другий	42,500	9.1	1.6
Середній	64,500	12.7	2.5
Четвертий	94,100	15.7	3.7
Вищий	264,700	20.1	21.4
Найвищі 10%	394,500	20.7	26.7
Найвищі 5%	611,200	20.9	32.1
Найвищий 1%	1,873,000	20.6	43.4
Найвищі 400	344,831,528*	16.6	81.3
*Валовий дохід за вирахуванням дозволених законом утримань – (Adjusted Gross Income - AGI)			

Джерело: За даними, наведеними у виданні The New York Times [8].

Враховуючи, що середня заробітна плата становить 45790 дол. на рік, середня ефективна ставка буде близько 10%. Оподаткування доходу фізичних осіб регулюється законом American Taxpayer Relief Act of 2012 [9].

В Україні прогресивна система оподаткування знаходиться у зародковому стані. Згідно зі ст. 167 Податкового кодексу України діють лише дві ставки залежно від розміру заробітної плати:

1) ставка 15% – якщо загальний місячний оподатковуваний дохід платника податку не перевищує десятикратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня звітного податкового року;

2) ставка 17% – якщо загальний місячний оподатковуваний дохід платника податку перевищує десятикратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня звітного податкового року. Застосовується до суми перевищення.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається в Законі України «Про Державний бюджет України» на відповідний рік [10].

Фактично в самій системі оподаткування доходу фізичних осіб передбачена чітка прив'язка до мінімальної заробітної плати. Зробивши порівняння можна дійти висновку, що у США система оподаткування доходів громадян є складнішою і розгорнутішою, але водночас вона ефективніше виконує розподільчу функцію, враховує інтереси та соціальні потреби громадян і не стримує їхнє особисте збагачення.

Опосередковано розмір доходів населення регулюється таким важелем впливу як непряме оподаткування. У Сполучених Штатах нині (2013 рік) немає федерального податку на додану вартість (ПДВ) на товари або послуги. Замість цього податок із продажів є загальним у більшості штатів США. Податок розраховується множенням ціни покупки відповідно до діючої ставки податку. Податкові ставки різняться відповідно до законодавства штатів та коливаються від менше 1% до понад 10%. Податок із продажу стягується продавцем у момент продажу. На відміну від податку на додану вартість, податок із продажів обкладається тільки один раз, на рівні роздрібною торгівлі [11].

У формуванні механізму встановлення індивідуальної винагороди працівників у США основну роль виконують колективні договори.

Генеральний розпис (General Schedule – GS) є переважною тарифною сіткою на федеральній службі США.

Генеральний розпис (GS) як елемент системи оплати праці охоплює більшість адміністративних службовців на федеральній службі (близько 1,5 млн по всьому світу) на професійних, технічних і конторських посадах. Генеральний розпис та його складові (кваліфікації працівників, тарифні ставки й ін.) знаходяться у виданні Управління США з управління персоналом (U.S. Office of Personnel Management – OPM).

Загальний графік має 15 розрядів – GS-1 (найнижчий) до GS -15 (вищий). Кожен роз-

ряд встановлюється залежно від рівня складності, відповідальності й кваліфікації, що необхідні для виконання роботи. Особам із дипломом середньої школи та без додаткової освіти або досвіду роботи зазвичай встановлюють розряд GS-2, особи зі ступенем бакалавра одержують розряд GS-5, зі ступенем магістра – GS -9.

Кожен розряд має 10 кроків ставки (кроки 1-10), кожен з яких дорівнює приблизно 3% від заробітної плати працівника. Зростання кроку ставки у межах розряду залежить від продуктивності й тривалості роботи працівника (періоди очікування на один рік на кроках 1-3, два роки на кроках 4-6, три роки на кроках 7-9). Це, звичайно, займає 18 років, щоб перейти від кроку 1 до кроку 10 у межах одного розряду GS, якщо працівник весь цей час має один і той самий розряд. Проте при досягненні певних значних результатів співробітники можуть пре-

тендувати на позачергове збільшення кроку ставки (не більше одного на рік). Таблиця генерального розпису, як правило, щорічно коригується в січні кожного року з урахуванням змін в оплаті праці, що сталися впродовж цього року [12].

Генеральний розпис був введений у дію на підставі Закону про класифікацію 1949 року (Classification Act of 1949), який прийшов на зміну подібному закону з однойменною назвою від 1923 року. На нинішній час Генеральний розпис кодифікується в рамках глави 53 розділу 5 Кодексу США у параграфах 5331 -5338 (Chapter 53 of Title 5 of the United States Code, 5 USC §§ 5331-5338) [13]. Метою Генерального розпису є збереження та дотримання принципу рівності заробітних плат федеральних службовців різних професій, а також між чоловіками і жінками (“рівна оплата за рівну працю”).

3. Таблиця заробітних плат 2013-GS

Почасові/Понадурочні ставки за розрядом і кроком											
Розряд	Почасові/ Понадурочні ставки	Крок 1	Крок 2	Крок 3	Крок 4	Крок 5	Крок 6	Крок 7	Крок 8	Крок 9	Крок 10
1	Почасова	8.53	8.82	9.10	9.38	9.67	9.83	10.11	10.39	10.41	10.67
	Понадурочна	12.80	13.23	13.65	14.07	14.51	14.75	15.17	15.59	15.62	16.01
2	Почасова	9.59	9.82	10.14	10.41	10.52	10.83	11.14	11.45	11.76	12.07
	Понадурочна	14.39	14.73	15.21	15.62	15.78	16.25	16.71	17.18	17.64	18.11
3	Почасова	10.46	10.81	11.16	11.51	11.86	12.21	12.56	12.91	13.26	13.60
	Понадурочна	15.69	16.22	16.74	17.27	17.79	18.32	18.84	19.37	19.89	20.40
4	Почасова	11.75	12.14	12.53	12.92	13.31	13.71	14.10	14.49	14.88	15.27
	Понадурочна	17.63	18.21	18.80	19.38	19.97	20.57	21.15	21.74	22.32	22.91
5	Почасова	13.14	13.58	14.02	14.46	14.90	15.33	15.77	16.21	16.65	17.09
	Понадурочна	19.71	20.37	21.03	21.69	22.35	23.00	23.66	24.32	24.98	25.64
6	Почасова	14.65	15.14	15.63	16.12	16.60	17.09	17.58	18.07	18.56	19.05
	Понадурочна	21.98	22.71	23.45	24.18	24.90	25.64	26.37	27.11	27.84	28.58
7	Почасова	16.28	16.82	17.37	17.91	18.45	19.00	19.54	20.08	20.62	21.17
	Понадурочна	24.42	25.23	26.06	26.87	27.68	28.50	29.31	30.12	30.93	31.76
8	Почасова	18.03	18.63	19.23	19.83	20.43	21.04	21.64	22.24	22.84	23.44
	Понадурочна	27.05	27.95	28.85	29.75	30.65	31.56	32.46	32.90	32.90	32.90
9	Почасова	19.92	20.58	21.24	21.91	22.57	23.23	23.90	24.56	25.22	25.89
	Понадурочна	29.88	30.87	31.86	32.87	32.90	32.90	32.90	32.90	32.90	32.90
10	Почасова	21.93	22.66	23.39	24.13	24.86	25.59	26.32	27.05	27.78	28.51
	Понадурочна	32.90	32.90	32.90	32.90	32.90	32.90	32.90	32.90	32.90	32.90
11	Почасова	24.10	24.90	25.70	26.50	27.31	28.11	28.91	29.72	30.52	31.32
	Понадурочна	32.90	32.90	32.90	32.90	32.90	32.90	32.90	32.90	32.90	32.90
12	Почасова	28.88	29.84	30.81	31.77	32.73	33.69	34.66	35.62	36.58	37.54
	Понадурочна	32.90	32.90	32.90	32.90	32.90	33.69	34.66	35.62	36.58	37.54
13	Почасова	34.34	35.49	36.63	37.78	38.92	40.07	41.21	42.36	43.50	44.65
	Понадурочна	34.34	35.49	36.63	37.78	38.92	40.07	41.21	42.36	43.50	44.65
14	Почасова	40.58	41.94	43.29	44.64	45.99	47.35	48.70	50.05	51.40	52.76
	Понадурочна	40.58	41.94	43.29	44.64	45.99	47.35	48.70	50.05	51.40	52.76
15	Почасова	47.74	49.33	50.92	52.51	54.10	55.69	57.29	58.88	60.47	62.06
	Понадурочна	47.74	49.33	50.92	52.51	54.10	55.69	57.29	58.88	60.47	62.06

Джерело: За даними, наведеними у виданні U.S. Office of Personnel Management [12].

Аналогічна тарифна сітка існує й в Україні. Її було запроваджено Постановою Кабінету Міністрів України “Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери” від 30 серпня 2002 року № 1298. Нині її застосовують лише для визначення тарифних ставок співробітників установ і організацій бюджетної сфери. Основоположними актами, які встановлюють зміни до тарифної сітки, є Закон України “Про Державний бюджет України” та Постанова Кабінету Міністрів “Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”. Саме цими двома документами коригується розмір тарифних ставок відповідно до змін мінімальної заробітної плати [14].

Поняття тарифікації поширене в законодавстві США, поняття тарифів часто згадується в різних нормативних актах. Наприклад, згідно з параграфом 206 секції d пункту 4 The Fair Labor Standards Act та параграфом 152 секції 2 пункту 5 National Labor Relations Act метою діяльності організацій праці (labor organization) з-поміж усього є врегулювання спірних моментів стосовно тарифних ставок [15, 16].

Отже, світовий досвід показує, що на сучасному етапі підсилюється значення тарифної системи в забезпеченні соціального стандарту в оплаті праці рівної цінності, тобто вона стає гарантом реалізації загальновизнаного міжнародною практикою принципу рівної оплати за рівну працю.

З метою удосконалення оплати праці працівників в Україні необхідним є упо-

рядкування тарифних умов оплати праці, встановлення обґрунтованих співвідношень рівнів заробітної плати різних професійно-кваліфікаційних груп залежно від складності праці, відповідальності й кваліфікації працівників. При цьому встановлення диференційованої системи оплати праці має бути тісно пов'язано з підвищенням ролі нормування праці.

Висновки. На підставі проведеного дослідження можна зробити висновки про наявність значних відмінностей між побудовою механізму мотивації між США та Україною. Водночас очевидно, що більша розвинутість мотиваційного механізму у США є результатом тривалого процесу еволюції ринкових відносин з оплати праці, соціально-трудових відносин у суспільстві, безпосередньої практики в підприємствах, наукової думки й законодавчого процесу. Українська практика формування механізму мотивації працівників знаходиться практично на початку шляху своєї розбудови. Кардинально різними були також початкові умови двох країн. Економічний механізм оплати праці в Україні багато в чому спирається на минулий соціалістичний досвід. Проте нині зовсім не обов'язково напрацьовувати методом проб і помилок, з нуля власний досвід, оскільки існує можливість звернутися до міжнародної практики з даної проблеми. Перспективним напрямом вважається не просто розкриття та висвітлення передового досвіду формування мотиваційного механізму, а конкретного алгоритму запровадження його прогресивних складових в українську практику.

Список використаних джерел

1. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій/ [Електронний ресурс]: Наказ Міністерства праці і соціальної політики України від 29.01.2003 №23. – Режим доступу: <http://www.uazakon.com/big/text960/pg1.htm>.
2. Federal Employees Pay Comparability Act/ [Електронний ресурс]: Act of 1990, U.S. Code, 101st Congress (1989-1990), February 7, 1990, H.R.3979. – Режим доступу: <http://thomas.loc.gov/cgi-bin/query/D?c101:2:./temp/~c101NUcgsq>.
3. Federal Pay Comparability Reform Act/ [Електронний ресурс]: Act of 1990, U.S. Code, 101st Congress (1989-1990), September 10, 1990, S.2274. – Режим доступу: <http://thomas.loc.gov/cgi-bin/query/D?c101:15:./temp/~c101NUcgsq>.
4. Офіційний сайт Урядового офісу друку США [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/ECONI-2011-01/pdf/ECONI-2011-01-Pg5.pdf>.
5. Про оплату праці/ [Електронний ресурс]: Закон України від 09.12.2012 р. № 108/95-ВР. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/Z950108.html.
6. Fair Minimum Wage Act/ [Електронний ресурс]: Act of 2007, U.S. Code, 110th Congress (2007 - 2008), May 1, 2007, H.R.2. – Режим доступу: <http://thomas.loc.gov/cgi-bin/bdquery/z?d110:H.R.2>.

7. Офіційний сайт Scopus Business Resources [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.scopus.co.uk/taxsheets/usa_taxrates_2013.htm.
8. Офіційний сайт видання The New York Times [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nytimes.com/interactive/2012/01/18/us/effective-income-tax-rates.html?_r=0.
9. American Taxpayer Relief Act/ [Електронний ресурс]: Act of 2012, U.S. Code, 112th Congress (2011 - 2012), January 2, 2013, H.R. 8. – Режим доступу: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-112publ240/pdf/PLAW-112publ240.pdf>.
10. Податковий кодекс України/ [Електронний ресурс]: кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
11. Офіційний сайт ресурсу State Sales Tax [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sale-tax.com/>.
12. Офіційний сайт U.S. Office of Personnel Management [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.opm.gov/>.
13. Classification Act/ [Електронний ресурс]: Act of 1949, U.S. Code, 81 Congress (1949-1950), October 28, 1949, H.R. 5931. – Режим доступу: <https://bulk.resource.org/gao.gov/81-429/00004255.pdf>.
14. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери / [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>.
15. Офіційний сайт U.S. Department of Labor [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dol.gov/whd/regs/statutes/FairLaborStandAct.pdf>.
16. Офіційний сайт National Labor Relations Board [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nlr.gov/resources/national-labor-relations-act>.

Стаття надійшла до редакції 18.02.2014 р.

*

УДК 332.3:631.11

*О.Д. СИЧОВА, аспірант**

Національний університет біоресурсів і природокористування України

Підвищення ефективності землекористування сільськогосподарськими підприємствами

Постановка проблеми. Останнім часом широкого розвитку в економічній науці й господарській практиці набули питання раціонального використання земельних ресурсів. Важливими умовами таких тенденцій можна назвати ускладнення сучасної економічної ситуації, викликане недостатнім рівнем фінансово-матеріального забезпечення більшості сільськогосподарських товаровиробників і труднощами залучення оборотних коштів для забезпечення виконання технологічних операцій на науково обгрунтованому рівні. Всі ці чинники, доповнені вимогою підвищення ефективності використання ресурсів, у тому числі земельних, аграрними формуваннями, а також необхідність усвідомлення близьких та віддалених екологічних наслідків господарської діяль-

ності людини, приводять до підвищення вимог щодо якості рішень, що приймаються в національному господарстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням ефективного розвитку землекористування, його економічній, екологічній та соціальній ефективності присвячено роботи багатьох учених, зокрема, Л.М. Бойко [1], В.Є. Данкевича [2], М.А. Домаскіної [3], Ю.О. Кочеткова [4], І. Шувар [5] й інших. Водночас ці проблеми залишаються актуальними в умовах високих ризиків розвитку національної економіки, що й стало важливою причиною для вибору напрямку нашого дослідження.

Мета статті – розробка моделей ефективного землекористування сільськогосподарськими підприємствами з урахуванням його економічної, екологічної та соціальної ефективності.

Виклад основних результатів дослідження. Розвиток ефективного землекористування сільськогосподарськими підприєм-

* Науковий керівник – М.М. Ільчук, доктор економічних наук, професор, член-кореспондент НААН.
© О.Д. Сичова, 2014