

що більшість керівників тяжіє до авторитарного стилю управління, однак все більше керівників розуміють доцільність демократичного стилю і намагаються дотримуватись його при прийнятті найбільш значних і складних рішень. Однак керівники сільськогосподарських підприємств більшою мірою вважають за доцільне впливати на працівників підприємства, приймати і реалізову-

вати управлінські рішення, спираючись на владу. Відповідно подальшого розвитку потребують розробки і впровадження в практичну діяльність керівників сільськогосподарських підприємств таких інструментів управління, які б обумовили свідоме, активне і відповідальне ставлення їх підлеглих як до самої праці, так і до її результатів.

Список використаної літератури:

1. Дудур Т.Г. Роль кадрового забезпечення у зрівноваженому розвитку сільських територій /Т.Г. Дудур// Теорія і практика розвитку АПК: матеріали науково-практичного форуму. Т.1. – Львів: ЛДАУ, 2006. – С.251.
2. М.В. Зубець. Вибрані твори / Упорядник Б.Я.Панасюк. – К.: Аграрна наука, 2003. – 592с. С.517, 530.
3. Коржов Г. Територіальні ідентичності: концептуальні інтерпретації в сучасній зарубіжній соціологічній думці /Г.В. Коржов //Соціологія: теорія, методи, маркетинг №1 2010 К.: Інститут соціології НАН України С. 107-125.
4. Дырин С.П. Российская модель управления персоналом в условиях промышленного предприятия /С.П. Дырин. – СПб.: Питер, 2006. – С.202-205.
5. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: Монографія /Л.І. Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388с.

Рассмотрены социально-психологические характеристики руководителей сельскохозяйственных предприятий Сумской области. Проанализировано влияние этих факторов на выбор руководителями форм и методов управления персоналом. Определена и обоснована действенность социально-психологических инструментов влияния на подчиненных при принятии решений в условиях устойчивого развития.

The social-psychological characteristics of managers of the agricultural enterprises of Sumy region are considered. The influence of these factors on the leader's choice of personnel management is analyzed. The forms and methods are defined and proved the effectiveness of social-psychological instruments to influence the subordinates in decision making at the context of sustainable development.

Рецензент: д.е.н., професор Михайлова Л. І.

Дата надходження до редакції: 23.03.2012 р.

УДК 631:158.3

ЕКОНОМІЧНА ПРИРОДА І ФУНКЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

В. В. Школьна, старший викладач, Сумський національний аграрний університет

Дослідження економічної природи, функцій та ролі заробітної плати в умовах ринкового механізму господарювання є актуальною проблемою. В статті розкрито сутність заробітної плати як еквівалента вартості робочої сили, особливості розвитку системи мотивації праці в умовах розвитку ринкових відносин.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Досвід розвинутих країн, особливо тих, що здійснили свого часу економічний прорив, є свідченням вирішального значення саме якості робочої сили і мотивації ефективної праці. Ця нова концепція замінила старі пріоритети, засновані лише на накопиченні матеріального багатства. Відповідно змінилися і критерії конкурентоспроможності. Від кількісного критерію передові країни світу перейшли до критерію якості. І саме якість людських ресурсів стала вирішальною у визначенні успішного поступу [1-3].

В умовах ринкового механізму господарювання можливо виділити чотири функції: відтворювальну, стимулюючу, розподільчу і соціальну. Кожна з наведених функцій є предметом самостійного наукового дослідження. В теперішній час особливе значення має дослідження стимулюючої функції оплати праці. Це пов'язано з тим, що в умовах розвитку кризових явищ оплата праці не є

еквівалентом вартості робочої сили і не виконує свого стимулюючого призначення. Сьогодні виникла необхідність застосування нових мотиваційних підходів, які мають ґрунтуватися на використанні економічних, соціальних і психологічних аспектах сучасного виробництва. Мотивація праці завжди належала і належатиме до вирішальних факторів забезпечення досягнення цілей сільськогосподарських підприємств, незалежно від стану аграрної економіки, а механізми та інструменти стимулювання повинні бути гнучкими.

Єдиної загальноновизнаної концепції щодо розвитку мотиваційного механізму активізації трудової діяльності, адекватної сучасним ринковим перетворенням в Україні, поки що не сформовано. Досвід зарубіжних країн свідчить про те, що ефективність виробництва суттєво визначається мотиваційними системами, розробленими в кожній країні відповідно до конкретних соціально-економічних особливостей розвитку та психологі-

чної поведінки людей [3,4]. Тому створення адекватного мотиваційного механізму і відповідної системи матеріального стимулювання є актуальним питанням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розвиток дослідження механізму мотивації і матеріального стимулювання праці внесли як закордонні, так і вітчизняні вчені, зокрема: Д.П.Богія [5], В.В.Вітвицький [6], В.С.Дієсперов, А.В.Калина, А.М.Колот, Л.І.Михайлова [7], А.Сміт, О.В.Шкільов [6] та ін.

Формування цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є аналіз умов і факторів формування механізму мотивації та матеріального стимулювання праці в сільськогосподарських підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основою формування доходів сільського населення в дореформовий період завжди була оплата праці. В 1985–1990 рр. питома вага оплати праці в сукупних доходах сільського населення в Україні коливалась в межах 70-75%. В постреформовий період частка оплати праці у структурі грошових доходів поступово знижувалася. Рівень оплати праці в аграрному секторі економіки в останні роки залишається найнижчим серед інших галузей, до того ж тут висока частка натуральної оплати праці. У деяких сільськогосподарських підприємствах працівники роками не отримували заробітної плати готівкою. Протягом останніх років спостерігається поступове зниження розмірів оплати праці в натуральній формі, як в цілому в економіці, так і в сільському господарстві.

Заробітна плата є однією з найбільш складних економічних категорій. Економічна суть заробітної плати як еквівалентна вартість робочої сили залишається незмінною на всіх стадіях розвитку суспільного виробництва. На величину і динаміку заробітної плати впливають ті ж фактори, що і на вартість товару – робоча сила. Але при різних способах виробництва і формах відтворювального процесу вона виконує різні функції. В умовах ринкового механізму господарювання можна виділити чотири основні функції: відтворювальну, стимулюючу, розподільну і соціальну. Кожна з названих функцій є предметом самостійного наукового дослідження. Однак тільки комплексний підхід до аналізу цього складного економічного явища створює реальну основу для формування наукових висновків. З урахуванням викладеного дослідження економічної природи, функцій і ролі заробітної плати в умовах ринкового механізму господарювання представляється актуальною проблемою [8].

Концепція заробітної плати в Україні базується на двох мінімумах, що встановлюються державою: «прожитковий мінімум» (ПМ) і «мінімальна заробітна плата» (МЗП). Стрижнем економічної політики будь-якої держави є як мінімум забезпечення прожиткового мінімуму. Тільки за офіційними даними в Україні за межею нижче

прожиткового мінімуму живе близько 30 % населення. Тим часом, визнаючи право на життя своїх громадян, держава повинна гарантувати їм економічне вираження цього права – прожитковий мінімум. Якщо в родині є діти, прожитковий мінімум повинен ставати соціальним, що дозволить їм вирости повноцінними членами суспільства. Забезпечення прожиткового мінімуму збільшить внутрішній попит і не тільки зміцнить виробника, але і дозволить перевести в цивілізований, а не дикий ринок багато областей життя.

Але абсолютний розмір прожиткового мінімуму, який затверджено в Україні, не може слугувати орієнтиром межі бідності. За даними ООН бідність в нашій країні складає 78 %. Тобто у такій частині українців споживчий кошик менше визнаної в світі межі бідності – 17 дол. США на добу (або 136 грн на добу і 4080 грн в місяць) [9]. Тож, якщо прожитковий мінімум в Україні не перевищує 35 грн на добу, то на його вижити просто не можливо. Тоді виникає питання: хто і навіщо його складає? Відповідь однозначна: щоб наблизити його до мінімальної заробітної плати і створити видимість відносного благополуччя.

Мінімальна заробітна плата задає порогову величину оплати праці, нижче якої роботодавці не мають права платити своїм робітникам. Вже з цього визначення видна різниця між заробітною платою, яка складається під впливом попиту і пропозицією на ринку праці, і мінімальною оплатою праці, яка встановлюється адміністративним шляхом.

Якщо перша відображає ринкову цінність праці різних працівників, то друга аж ніяк не пов'язана з їх продуктивністю. Звичайно величина МЗП є похідною від рівня життя, який склався в тій чи іншій країні на певному етапі її розвитку. За даними Міжнародної організації праці (МОП) в середині нинішнього десятиріччя МЗП в тих чи інших формах використовувалася приблизно в ста країнах: в усіх розвинутих і перехідних, а також в багатьох, які розвиваються.

Головним аргументом, який висувався на користь введення МЗП, була вимога дотримання соціальної справедливості. Вважалося, що МЗП повинна бути інструментом соціального захисту робітників як більш слабкої ланки в системі трудових відносин. Хоча тезис про «соціальну справедливість заробітної плати» включено до складу багатьох міжнародних договорів і угод, подібний підхід не дозволяє відповісти на питання, яка саме величина мінімальної оплати праці є справедливою в конкретних соціально-економічних умовах.

Цілі, які ставилися в різний час перед інститутом МЗП, перетерпіли значну еволюцію. На початку пріоритетною була задача припинення недобросовісної конкуренції на ринку праці, тоді як задача досягнення соціальної справедливості займала підпорядковане місце. Необхідно було усунути дискримінацію в оплаті з боку фірм і під-

приємств, які платили своїм робітникам значно нижче ставок, які склалися на той момент. Питання про те, який рівень мінімальної оплати праці можна рахувати соціально обґрунтованим, в той час не піднімався.

Після другої світової війни розпочався другий етап розвитку механізмів регламентації мінімальної заробітної плати, характерною особливістю якого була стійка тенденція до розширення сфери застосування цієї гарантії з боку держави. В різних державах ринкової економіки цей етап мав специфічні особливості за якими їх можна поділити на три основних групи:

- країни, де мінімальну заробітну плату зовсім не встановлювали, або застосовували її для досить обмеженого переліку працюючих (Австрія, Данія, Фінляндія, ФРН, Італія, Норвегія, Швеція й Швейцарія). Відсутність регламентації мінімальної заробітної плати пов'язана, насамперед, з тим, що практично усі працюючі цих країн були охоплені системою колективних договорів, що мали силу закону. Тобто, тут практично не було «неорганізованих» працівників, які б потребували додаткового захисту шляхом установа мінімальної заробітної плати;
- країни, у яких мінімальна заробітна плата продовжувала застосовуватися в окремих галузях промисловості, де була відсутня ефективна діяльність профспілок, а оплата праці вважалася занадто низькою або неадекватною затратам праці та не забезпечувала умов відтворення робочої сили (Великобританія та Ірландія);
- країни, де регулювання мінімальної заробітної плати застосовували практично для усіх працівників (найбільша група промислово розвинутих країн, враховуючи США).

В післявоєнні роки перелік задач, які була покликана рахувати МЗП, значно поширився. Вона стала розглядатися в якості ефективного інструменту скорочення диференціації заробітної плати між найменш і найбільш оплачуваними робітниками. Отримала поширення точка зору про те, що важливішою функцією МЗП є забезпечення кожному громадянину прийнятого – відповідно існуючим уявленням суспільства – рівня життя. Інакше говорячи, вона перетворилася в один із інструментів вирішення проблеми бідності і на неї стали покладатися задачі по перерозподілу доходів.

Нині у світовій практиці застосовується велике розмаїття підходів до застосування механізмів затвердження мінімальної заробітної плати. Це обумовлено, з одного боку, особливостями системи трудових відносин, традиціями у соціальній політиці, а з іншого – зростанням ролі соціального партнерства та статусу угод, що укладаються на загальнодержавному, регіональному і галузевому рівнях. Проте практика встановлення фіксованого рівня мінімальної заробітної плати шляхом прийняття спеціальних законів за останні роки витісняється більш гнучкими системами, а са-

ме: регулюванням рівня заробітної плати на осевої тристоронніх угод між представниками уряду, роботодавцями й профспілками або шляхом встановлення виконавчими органами влади на осевої рекомендацій тристоронніх представницьких органів (комітетів, рад, комісій тощо).

В зарубіжних країнах заходам щодо перегляду рівня мінімальної заробітної плати передують скрупульозна аналітична робота, здійснювана за участю представників сторін соціального партнерства, спеціально створених комісій, робочих груп тощо. Так, у США вирішенню питань щодо збільшення державних гарантій по оплаті праці передують всебічний аналіз прогностичних розрахунків впливу нового соціального стандарту на зайнятість і безробіття, інфляцію, диференціацію заробітної плати молодих працівників тощо. Для проведення таких розробок створюється спеціальна комісія Конгресу, до якої залучаються висококваліфіковані експерти.

Незважаючи на різноманітну практику застосування фіксованого рівня мінімальної заробітної плати, у країнах з розвинутою ринковою економікою можна виділити такі характерні моделі встановлення зазначених гарантій: шляхом законодавчого затвердження; встановлення виконавчими органами влади на основі рекомендацій комісій або інших представницьких органів, створених сторонами соціального партнерства; прийняття тристоронніх рішень (угод) сторонами соціального партнерства. Усім цим моделям застосування мінімальної заробітної плати притаманні такі особливості як постійність, тривалість, активна керованість, другорядність, оскільки через широке застосування колективних угод законодавче встановлення мінімальної заробітної плати розглядається додатковим методом регулювання ставок заробітної плати, що доповнює колективні угоди. Мінімальна заробітна плата набуває особливого значення в країнах, які розвиваються. Для них характерна безпосередня участь урядів у визначенні розмірів мінімальної заробітної плати, а також її першочерговість, що пов'язано з недостатнім розвитком методів регулювання ставок заробітної плати (колективних угод, арбітражу тощо).

Конвенцією МОП №131 1970 р. «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються», та відповідними Рекомендаціями, було регламентовано обов'язкове визначення мінімальної заробітної плати для всіх працівників, які цього потребують, та встановлено деякі основні критерії визначення мінімальної заробітної плати, а саме: потреби працівника та його сім'ї з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, соціальних виплат, рівня життя різних соціальних груп; фактори економічного характеру – вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності праці, забезпечення й підтримка високого рівня зайнятості тощо. Зазначені критерії враховують як загальний стан, так і реальні можливості економіки країн.

Встановлення мінімальної заробітної плати, як зазначається в Рекомендації №135 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються», має бути одним з елементів політики, спрямованої на боротьбу із злидненістю і на задоволення потреб всіх працюючих та їх сімей.

Найбільші проблеми та методологічні ускладнення пов'язані з відсутністю достатньо об'єктивного й універсального способу визначення потреб, які слід враховувати в споживчому «наборі» найманого працівника. Це стосується й визначення потреби працівника у продуктах харчування. Результати оцінок експертів щодо розміру потреб населення у продуктах харчування коливаються залежно від регіонів світу, фізичних характеристик людей, їх праці, віку, статті та навколишнього середовища. Також мають місце фактори, що мають великий вплив на задоволення кількісних та якісних потреб у продуктах харчування. Це умови праці, рівень навантаження (інтенсивності), професійні хвороби тощо.

Складність розрахунків збільшується при визначенні потреб населення у непродовольчих товарах та послугах, які повинні враховувати не тільки забезпечення матеріальних умов існування (одяг, житло, охорона здоров'я, транспорт), але пов'язані із соціальними та культурними традиціями. Останні мають досить широкий діапазон і доволі рухомі, через що їх важко врахувати. Труднощі визначення абсолютних стандартів задоволення сімейних витрат, не пов'язаних з харчуванням, призвели до появи побічних, непрямих методів їх вартісного розрахунку.

Критерії визначення мінімальної заробітної плати можуть змінюватися або доповнюватися як для кожної країни, так і для кожного її регіону. На макрорівні ці критерії можуть бути змінені за рахунок: зростання цін на споживчі товари та послуги, що формують споживчий кошик; підвищення рівня середньої заробітної плати; зміни кон'юнктури та загальноекономічних умов. На мікрорівні використовуються критерії, що характеризують особливості регіонів, суб'єктів господарювання. До них, як правило, відносять: економічні чинники, що враховують вимоги економічного розвитку; рівні продуктивності праці, зайнятості населення, кваліфікації працюючих; сімейний стан; стаж роботи; сферу діяльності.

Отже, проведені дослідження свідчать, що в Україні доцільно застосовувати поширену у світі модель регулювання доходів сільського населення, яка включає комплекс заходів і важелів, що забезпечують встановлення мінімальних рівнів трудових доходів і орендних ставок, застосування відповідних податкових, інвестиційних і кредитних форм підтримки сільськогосподарських товаровиробників, фінансування розвитку соціальної сфери села, державну підтримку малого бізнесу на селі, надання селянам соціальних трансфертів і соціального страхування, а також викорис-

тання інших інструментів макроекономічного і регіонального характеру. Основними напрямками такого регулювання є створення сприятливих умов для агробізнесу, розподіл і перерозподіл доходів на користь бідних, малозабезпечених і незахищених прошарків сільського населення; створення ефективної системи соціального захисту селян на рівні держави й регіонів; усунення негативних наслідків ринкових процесів, вирівнювання доходів сільського і міського населення та доходів селян у різних регіонах. В умовах ринкової трансформації аграрної економіки України рівень і структуру доходів сільського населення значною мірою визначають їх грошові надходження від реалізації товарної продукції, виробленої в особистих селянських господарствах і доходи від власності на землю та майно колишніх колективних сільськогосподарських підприємств. Тому здійснення державою заходів щодо підтримки само зайнятості селян і сприяння збільшенню їх доходів за землю й майнові паї відображають специфіку національної моделі регулювання доходів сільського населення.

В Україні на мінімальну оплату праці покладуються і деякі додаткові функції, які в інших країнах звичайно відсутні. З великою МЗП пов'язана ставка першого розряду Єдиної тарифної ставки, в рамках якої робиться оплата праці робітників сільського господарства і бюджетної сфери. При всій важливості адміністративного регулювання мінімальної заробітної плати, вважається, що утруднення держави в дію ринкових сил – навіть якщо воно переслідує благія цілі – здатне викликати не тільки позитивні, але і певні негативні наслідки.

Ні Конституція України, ні Закон України «Про оплату праці» не дають відповіді на питання, яким повинен бути розмір мінімальної заробітної плати і її співвідношення з прожитковим мінімумом [10,11]. Стаття 3 цього закону вперше вводить поняття мінімальної заробітної плати і дає її визначення: «Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану роботу, нижче якого не може бути оплата за виконану працівником місячну, годинну норму роботи (обсяг робіт)». Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижче вартісної величини границі малозабезпеченості розраховуючи на працевздатну особу. Зазначена границя не має кількісного виміру і не має ніякого відношення до конкретної особи, оскільки встановлюється Верховною Радою за поданням Кабміну, виходячи не з мінімального споживчого бюджету, а з нікому невідомої, «міри стабілізації й розвитку економіки країни».

Але співвідношення мінімальної заробітної плати з прожитковим мінімумом це один бік проблеми, більш важливим є те, в якій мірі він відповідає як світовим стандартам, так і вітчизняним оцінкам.

Вище ми процитували законодавчо-нормативні документи, що не дають відповіді на

питання, який економічний зміст вкладаються в законодавстві України в поняття «заробітна плата». Відповіді на це питання ні в Конституції України, ні в Законі України «Про оплату праці» ми не знаходимо. Але наша держава знає, що існує таке поняття: «Заробітна плата – це ціна робочої сили як товару». Про це мова йде в «Концепції подальшого реформування оплати праці в Україні», яка затверджено Указом Президента України 25 грудня 2000 р. У цьому документі навіть не ставиться задача коли-небудь (оскільки дата виконання не вказується) «наблизити зарплату до реальної вартості робочої сили». Але поки буде продовжуватися «розгляд питання одночасно з поетапним наближенням», мільйони громадян України повною мірою відчують це наближення.

Слід нагадати, що ця істина була сформульована представниками класичної політичної економії – Сміт, Рікардо та ін. Вони вважали, що зарплата є ціна праці, еквівалентна кількості товарів, необхідних для підтримки життя робітника і його родини [12, с.135]. Сміт особливо підкреслював: «зарплата повинна перевищувати прожитковий мінімум, оскільки тільки в цьому випадку робітник буде діяльним, старанним, і навіть більш розумним, ніж при низькій заробітній платі» [12, с.141]. При цьому слід мати на увазі, що Сміт був прихильником вільного ринку. Рікардо під «природною ціною» праці розумів ціну, яка необхідна для того,

щоб робітники могли підтримувати своє існування і існування своїх сімей на стабільному рівні.

В нашій країні ця істина не усвідомлена до цих пір.

Висновки. Заробітна плата в умовах ринкового механізму господарювання виконує цілий ряд специфічних функцій: відтворювальну, стимулюючу, розподільчу, соціальну. Ці функції тісно взаємопов'язані між собою і тільки діалектична їх єдність створює базу для ефективної організації заробітної плати. Ігнорування будь якої з них складає передумови для розвитку кризових явищ в економіці. Реальна практика функціонування заробітної плати в Україні свідчить, що вона не виконує своїх функцій. Протягом багатьох років заробітна плата підтримується на соціально низькому рівні, порушується принцип соціальної справедливості, вона не відповідає умовам відтворення робочої сили і формуванню ефективного мотиваційного механізму.

Необхідність реформування заробітної плати очевидна. Концепція подальшого реформування повинна бути направлена на підвищення рівня і якості життя населення, збільшення платоспроможного попиту населення та зменшення соціальної напруги в суспільстві. З цієї метою необхідно здійснити перехід від заробітної плати як частини доходу підприємства до заробітної плати як ціни товару робоча сила.

Список використаної літератури:

1. Соловьев Н.Ф. Экономическая природа и функции заработной платы в условиях рыночного механизма хозяйствования // Вісник ХНАУ.-2004.-№10.-С.3-33.
2. Кісіль М.І., Саловська Л.В. Регулювання доходів сільського населення: Монографія – К.: ННЦ ІАЕ, 2007.- 222с.
3. Зароботная плата в России: Эволюция и дифференциация [Текст]: моногр. / под. ред. В.Е.Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой ; Гос. Ун-т – Высшая школа экономики. -2-е изд.-М.: Изд. дом. ГУ ВШЭ, 2008-575[1]с.
4. Воронянська А.П. Мотивація праці в сільськогосподарських підприємствах.: монографія / А.П. Воронянська. –Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008.-141 с.
5. Богіня Д.П., Грішанова О.А. Основи економіки праці :Навч. Посібник. –К.:Знання-Прес, 2000. –313 с.
6. Оплата праці в сільськогосподарському виробництві /О.А. Аврамчук, О.Д.Балан ,В.В. Вітвицький, Ю.А. Лузан, В.В. Павленко, О.В. Шкільов. –К.:Центр «Агропраця»,2000. –464 с.
7. Михайлова Л.І. Кадровий менеджмент сільськогосподарських підприємств / Л.І.Михайлова, С.Г.Турчина. – Суми: «Козацький вал», «СОД»,2009. –240 с.
8. Соловьев Н.Ф. Экономическая природа и функции заработной платы в условиях рыночного механизма хозяйствования // Вісник ХНАУ.-2004.-№10.-С.3-33.
9. Уполномоченная по правам человека Нина Карпачева: «Украинцы за последний год обеднели на 10 процентов». –Факты.-2010.-10 квітня.
10. Конституція України.-Закон України від 28.06.1996
11. Про оплату праці: Закон України // Урядовий кур'єр. – 1995.-18 травня.
12. Буржуазные предшественники социалистической экономики: Кенэ, Смит, Рикардо – в избранных отрывках (Вып.1) / Под общ. Ред. И.Д. Удальцова. – М.-Л.: Гос. изд-во, 1926.-318с.

Исследование экономической природы, функций и роли заработной платы в условиях рыночного механизма хозяйствования является актуальной проблемой. В статье раскрыта сущность заработной платы как эквивалента стоимости рабочей силы, особенности развития системы мотивации труда в условиях развития рыночных отношений.

Research of economic nature, functions and role of earnings, in the conditions of market mechanism of menage is the issue of the day. In the article essence of earnings as equivalent costs of labour, feature of development of the system of motivation of labour, is exposed in the conditions of development of market relations.

Рецензент: к.е.н, доцент, Клецова Н.В.

Дата надходження до редакції: 09.10.2012 р.