

РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ДОСВІД ЗАХІДНИХ КРАЇН

Нагальним питанням соціально-економічних перетворень в Україні є удосконалення та реформування державного регулювання системи оплати праці, оскільки існуюча система оплати праці не відповідає вимогам соціально орієнтованої ринкової економіки й свідчить про відсутність чітко налагодженого механізму взаємодії своїх основних елементів.

Сучасна система оплати праці не є ідеальною для забезпечення соціального захисту працюючих, незмінності та суворого дотримання встановлених соціальних норм та гарантій.

Тому одним із головних завдань є не механічне перенесення чи копіювання моделі системи оплати праці західних країн, а удосконалення механізмів державного і договірного регулювання системи оплати праці, первинних методів, принципів, напрямів розвитку, які створюють умови для ефективного функціонування системи оплати праці в умовах ринкової економіки.

Аналіз проблем державного та договірного регулювання системи оплати праці в умовах формування ринкових відносин в Україні міститься у працях Н.Волгіна, Р.Капелюшнікова, А.Колота, А.Нікіфорова, А.Лубкова, І.Моторної та ін.

Механізм державного регулювання оплати праці в країнах ЄС базується на співвідношенні таких складових, як:

- 1) мінімальна заробітна плата, граничні розміри її зростання в період інфляції, податкова політика (державне регулювання);
- 2) загальний порядок індексації доходів, форми і системи оплати праці тощо (колективно-договірне регулювання на галузевому рівні);
- 3) розміри тарифних ставок і окладів, доплат і надбавок (колективні договори);
- 4) середня заробітна плата (ринок робочої сили) [1].

Головним елементом державного регулювання в цьому механізмі є тарифні угоди, які дають можливість збільшувати чи зменшувати повноваження господарського суб'єкта при встановленні рівня оплати праці. Наприклад, у Німеччині оплата праці регулюється на основі усіх видів тарифних угод:

- типових тарифних угод, предметом яких є умови праці (звільнення, відпустка, робочий час тощо);
- тарифних угод щодо оплати праці робітників і службовців, тарифних угод щодо оплати праці. Вони встановлюються один раз на рік залежно від того, наскільки збільшуються доходи у зв'язку з інфляцією і зміною економічних результатів відповідної галузі;
- тарифних угод щодо розрядів оплати праці робітників і службовців залежно від того, які види діяльності і яким чином оплачуються [2].

На підприємствах Німеччини в організації оплати праці головними є тарифні угоди з розрядами заробітної плати робітників і службовців у відповідній галузі. У галузевих угодах країн ЄС основна увага приділяється питанням диференціації тарифних ставок працівників за основними професійно-посадовими групами і особливостями оплати праці окремих груп (професій) працівників. При цьому пропонується відійти від практики встановлення мінімальних тарифних ставок і взяти за основу принцип кратності мінімальної заробітної плати.

У колективному договорі підприємства обов'язково повинні відображатися всі питання, які стосуються умов оплати праці працівників, включаючи гарантії і компенсації за невідпрацьований час; пільги працівникам підприємства з урахуванням рішень з оплати праці, прийнятих у галузевих і територіальних угодах.

Підвищення стимулюючої функції оплати праці найманих працівників належить колективним договорам.

Не останню роль у визначенні умов оплати праці, реалізації принципу рівної оплати за рівну працю мають відігравати галузеві угоди.

Як свідчить досвід ЄС та інших високорозвинутих країн ринкової економіки, удосконалення державного регулювання оплати праці та розвиток договірного механізму регулювання оплати праці в Україні сприятиме перетворенню його в більш гнучку систему й підвищенню на цій основі ефективності функціонування системи оплати праці, а саме:

- закріплення постійності процесу проведення колективних переговорів;
- застосування механізму індексації заробітної плати, подібне до практики ЄС;
- усвідомлення того, що створення належних умов з боку держави для підвищення мотивації до високоефективної праці сприятиме наданню пріоритетного значення організації заробітної плати на рівні підприємств як одного з основних формуючих елементів системи оплати праці, а також відповідно до цього – чіткому законодавчому закріпленню незмінності пріоритету колективно-договірного принципу встановлення заробітної плати в системі її договірного регулювання; створення умов для укладання колективних договорів і угод на тривалий термін як засобу встановлення певних гарантій працівникам та

роботодавцям у довготерміновому періоді;

- диференційоване застосування контрактної форми оплати праці залежно від можливостей орієнтування зарплати працівника на конкретні результати його роботи; поширення контрактної форми оплати праці на більшість працівників у міру подолання економічної кризи й підвищення загальної культури соціально-трудових відносин.

Література

1. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А. М. Колот, Г. Т. Кулікова; за заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с.
2. Матюх С. А. Західноєвропейський досвід організації оплати праці / С. А. Матюх // Вісн.ТУП. – 2003. – Ч. 2. – № 6. – С. 155–160.

Руденко О.С., студ. гр. ОА-12

Науковий керівник: к.е.н., ст. викл. Бугайова М.В.

Кіровоградський національний технічний університет

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ: ПРОБЛЕМИ ЯКІСНОГО ВІДТВОРЕННЯ

Ситуація, яка склалася сьогодні у формуванні й розвитку трудового потенціалу України, стала справжнім потрясінням для більшості людей, що довгий час жили в умовах повної зайнятості, абсолютної довіри до державного контролю за цінами і розподілом товарів та послуг. Громадяни України відчували вплив відкритого безробіття і вкрай швидкого соціального розшарування.

Тому дослідження процесів формування, якісного відтворення та використання трудового потенціалу суспільства та підприємства є досить актуальним в сучасних умовах економічного розвитку України, оскільки підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємстві та у суспільстві в цілому може забезпечити зростання індексу людського розвитку держави.

Сьогодні цей науковий напрямок знаходиться у центрі уваги декількох наукових центрів України, серед них - Інститут регіональних досліджень НАН України (м. Львів), Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України (м. Київ), Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України (м. Київ), Інститут економіки промисловості НАН України (м. Донецьк), Науково-дослідний інститут праці та зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України (м. Луганськ) та інші наукові установи, а також вищі навчальні заклади.

Мета статті полягає в дослідженні стану трудового потенціалу Кіровоградської області і розробці на цій основі теоретичних рекомендацій щодо шляхів його збереження та відтворення.

Трудовий потенціал – це ресурси або запаси праці, якими володіє суспільство, визначають його реальне значення чисельністю працездатного населення та його якісними характеристиками (стать, вік, освіта, професійна підготовка тощо; визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності у комплексі з умовами та якістю використання у сфері праці [1].

Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головним з яких є: здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, вмотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу [2].

Розглянемо стан трудового потенціалу на прикладі Кіровоградської області.

З кількісної точки зору трудовий потенціал Кіровоградської області являє собою економічно активне населення, тобто всіх тих, хто працює або шукає роботу (зайняті і безробітні), включаючи осіб працездатного віку і старше працездатного віку [3]. Розглянемо населення Кіровоградської області за показниками економічної активності (Таблиця 1).

Таблиця 1

Населення Кіровоградської області за показниками економічної активності (тис. осіб) [2].

Показники	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1	2	3	4	5	6	7
Економічно активне населення	500,2	503,2	499,2	480,3	473,5	474,0
працездатного віку	460,1	461,3	458,7	435,9	431,6	436,1
старше працездатного віку	40,1	41,9	40,5	44,4	41,9	37,9
Зайняте населення	458,9	462,4	459,1	432,7	431,2	433,1
працездатного віку	418,8	420,5	418,6	388,3	389,3	395,2
старше працездатного віку	40,1	41,9	40,5	44,4	41,9	37,9
Безробітне населення (за методологією МОП)	41,3	40,8	40,1	47,6	42,3	40,9
працездатного віку	41,3	40,8	40,1	47,6	42,3	40,9
старше працездатного віку	-	-	-	-	-	-