

політика має формуватися з урахуванням інформації щодо прогнозу пропозиції робочої сили згідно з потребами роботодавців.

Потрібно вжити заходи, які забезпечили б ширшу обізнаність молодих людей у різних професіях. У цьому аспекті значну роль відіграє запровадження державних програм підтримки молоді, стимулюючи цим самим творчу активність. Варто також активно залучати засоби масової інформації та інтернет-ресурси, які сьогодні є основними комунікативними засобами. Це забезпечить вищий рівень інформованості та допоможе людині визначити напрямок, в якому вона прагне надалі працювати і реалізовувати себе, при цьому користь буде не лише для неї, а й для розвитку країни.

Варто врахувати те, що вищі навчальні заклади у високорозвинених країнах, які не можуть гарантувати працевлаштування більше ніж 70 % випускникам, позбавлені державного фінансування. В Україні такий шлях вирішення проблеми є також досить доцільний. І для того, щоб остаточно проявити себе як державу з ринковою економікою, сьогодні перед Україною постало завдання у забезпеченні робочим місцем майже кожного, хто до цього прагне, зокрема молоді.

Література

1. Буда Т. Регулювання зайнятості молоді як соціально-економічна проблема / Т. Буда // Психологія і суспільство. – 2009. – № 3. – С. 129.
2. Вальтова Д.М. Проблеми молодіжного безробіття в сучасній Україні / Д.М. Вальтова // Вісник Дон ДУЕТ. – 2007. – № 2. – С. 139.
3. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посібн. – К: Вид-во КНЕУ, 2003. – С. 252.
4. [Електронний ресурс] – http://www.dialogs.org.ua/print.php?part=opinion&op_id=1066.
5. [Електронний ресурс]. – <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Чугай Ю.М., ст. гр. ОА-10

Кіровоградський національний технічний університет

НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА СВІТОВИЙ ДОСВІД

Не дивлячись на те, що за роки ринкових перетворень в Україні створено низку законодавчих та нормативних актів з оплати праці, все ж потребує подальшого дослідження механізм регулювання оплати праці з врахуванням світового досвіду, тому що існує реальна потреба в реформуванні. Саме тому, в нових умовах по іншому повинні розглядатися і питання про підходи до визначення і використання прожиткового мінімуму при характеристиці рівня життя населення.

Принциповою стала проблема визначення реальної значущості

номінальних грошових доходів населення при цінах, що істотно змінюються на споживчі товари і послуги, рівня мінімальної заробітної плати, системи матеріального стимулювання праці тощо. Все це вимагає подальшого поглибленого вивчення регулювання оплати праці з врахуванням світового досвіду, що і зумовило вибір теми дослідження, метою якого є висвітлення вітчизняних та світових тенденцій оплати праці на сучасному етапі розвитку суспільства, розробка пропозицій та напрямів реформування оплати праці в умовах вдосконалення соціальної політики.

Дослідженню різних аспектів проблеми створення ефективного регулювання оплати праці завжди приділялося достатньо уваги. Тільки у XX столітті серед зарубіжних авторів можна назвати таких найбільших учених як: С. Брю, М. Вебер, Л. Ерхард, К. Маркс, А. Маршалл, Ф. Кене, Дж. Б. Кларк, Д. Рікардо, А. Сміт та інші. У вітчизняній літературі питання регулювання оплати праці на різних етапах розвитку країни трактувалися по-різному, але ніколи вони не випадали з поля зору економічної науки, що підтверджується дослідженнями С. Бандур, В. Грищенко[1], О. Додонов [2,3] , Т. Заяць, М. Карлін, А. Колот, Г. Куликов [4], Б.Кліяненко, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, В. Мандибура, В. Новіков, В. Онікієнко, І. Петрова, Л. Синява [5] та ін.

Слід також врахувати, що інститут мінімальної заробітної плати в кожній країні має свої особливості. У світі існують дві моделі формування її рівня. Згідно першої моделі рівень мінімальної заробітної плати встановлюється для всієї економіки країни, виходячи з розрахунку за певний період відпрацьованого часу. Другу модель характеризує те, що розмір мінімальної заробітної плати зафіксовано в окремих галузях, а не в цілому для всієї економіки країни. Її рівень фіксується під час укладання галузевої колективної угоди між профспілками і роботодавцями. Така модель характерна для Німеччини, Італії, Великобританії, Данії, Фінляндії, Швеції, щодо України, то найбільш прийнятною є друга модель.

Порівняльний аналіз стану оплати праці в нашій державі та деяких країнах ЄС і світу, дозволяє виділити декілька пріоритетних напрямів її реформування, а саме: розробка і впровадження в практику макроекономічного аналізу і прогнозування показників суспільної продуктивності праці; підготовка комплексної програми організаційно – економічних і нормативно-правових заходів, метою яких має стати підвищення доходів від трудової діяльності на основі використання різних джерел збільшення розмірів заробітної плати; підготовка змін і доповнень до існуючих нормативно-правових документів, що регламентують основи договірного регулювання соціально-трудових відносин щодо змісту угод різного рівня і колективних договорів з

урахуванням міжнародного досвіду; активне впровадження Єдиної тарифної сітки з оплати праці в галузях бюджетної сфери [5, с.6], що в цілому слугуватиме розробці та впровадженню ефективного оплати праці в Україні.

Окремим важливим аспектом дослідження регулювання оплати праці є оцінка системи матеріального стимулювання праці. Враховуючи світовий досвід, зазначимо, що для західноєвропейських компаній характерними є три моделі стимулювання праці: безпреміальна – функції стимулювання праці виконує високий рівень заробітної плати; преміальна, що включає виплати, розмір який залежить від розміру прибутку підприємства; преміальна, що передбачає виплати, розмір яких встановлюють з урахуванням індивідуальних результатів праці. Зазначені преміальні моделі оплати праці реалізуються через різні форми залучення працівників до участі в прибутках підприємства, зокрема: через диференційовану винагороду з прибутку підприємства; виплата працівникам винагороди із суми прибутку, яка визначається за результатами оцінювання виконаного ними виробничого завдання; через одержання премії працівниками у вигляді акцій за їхньою номінальною ціною. У такому випадку, значний вплив на розмір заробітної плати має рівень прибутковості підприємства і галузі. Так, у Німеччині найбільш прибутковими є такі галузі економіки: машинобудування, металургія, нафтогазовий комплекс, виробництво промислового обладнання та хімічна промисловість – саме в цих галузях спостерігається найвищий рівень заробітної плати. Щодо таких країн, як Великобританія, Франція, додамо, що тут набула поширення гнучка система оплати праці, в основу якої покладено облік індивідуальних якостей працівника, його результатів праці за допомогою спеціальної оціночної шкали за низкою показників. В окремих випадках працю найманих працівників оплачують не за розрядом робіт, а за розрядом працівників, що стимулює працівників до підвищення кваліфікації.

Цікавим є факт посилення в деяких європейських країнах тенденцій щодо відмови не лише від індивідуальної відрядної, а й від погодинної оплати праці. За таких умов, систему матеріального стимулювання спрямовано на фактичну кваліфікацію працівника, а не на зазначену у дипломі, що формує залежність працівника не від дорученої йому роботи, а також від його рівня майстерності.

Підсумовуючи вищенаведене звернемо увагу на те, що світовий досвід свідчить про підвищений інтерес до реалізації принципу рівної оплати праці та встановленню мінімальної заробітної плати та критеріїв визначення її рівня через механізм державного регулювання оплати праці, що вказує на вирішення проблем організації оплати праці в площині державних інтересів. На жаль, в Україні оплата праці

навіть за просту, некваліфіковану роботу не відповідає міжнародним та європейським стандартам, що потребує врахування позитивного світового досвіду її регулювання.

Необхідно зазначити, що істотним наслідком збільшення оплати праці повинне стати зростання сукупного попиту на товари широкого вжитку та послуги, відповідно зміниться структура пропозиції (в ній зросте частка предметів споживання та послуг порівняно з капітальними благами), що, в цілому, сприятиме стабілізації національної економіки та суспільного життя. Одночасно повинен запрацювати і новий мотиваційний механізм, адже збільшення грошових доходів населення сприятиме повнішому задоволенню потреб, зростанню вимог покупців до якості благ. Отже, зростання заробітної плати означало б розвиток людини як споживача, зацікавленість її в результатах власної праці як виробника. На нашу думку, це сприяло б впровадженню інноваційної моделі регулювання оплати праці.

Література

1. Грищенко В.Ф. Оптимізація оплати праці найманих працівників в Україні / В.Ф. Грищенко // Вісник СДУ – 2011. - № 2 – С. 74-75.
2. Додонов О. В. Проблеми та напрями реформування оплати праці в системі державного регулювання колективно – договірних відносин / О. В. Додонов // Економіка та держава. – 2010. - № 2 – С. 24-26.
3. Додонов О. В. Продуктивність та оплата праці в Україні: аналіз та оцінка в динаміці / О. В. Додонов; під заг. ред. В. М. Гончарова – Донецьк: СПД купріянов В. С. – 2007. – 200 с.
4. Куліков Г. Шляхи регулювання оплати праці в Україні / Г. Куліков // Праця і зарплата. – 2008. - № 29, 6 серп. – С. 4-6.
5. Синява Л.В. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи її вирішення в Україні / Л. В. Синява // Регіональна економіка. – 2009. - № 1 – С. 171-178.

Шорохова Ю.І., ст. гр. ОА 10-1
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Оплата праці є важливою складовою ринкових відносин, вираженням ефективності економіки і соціальної політики держави. Також вона є вкрай важливою складовою ефективного розвитку економіки України. Існуюча сьогодні в Україні система оплати праці не відповідає вимогам соціально орієнтованої ринкової економіки і свідчить про відсутність чіткого налагодженого механізму взаємодії своїх основних елементів. Вона не є ідеальною для забезпечення