

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

**УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО
ТА ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ОСНОВІ
ДОСВІДУ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН**

Анотація. Розглянуто підходи щодо проблеми механізмів державного та договірною регулювання системи оплати праці в Україні, а також викладено пропозиції щодо їх удосконалення.

Аннотация. Рассмотрены подходы касательно проблемы механизмов государственного и договорного регулирования системы оплаты труда в Украине, а также предложены пути для их усовершенствования.

Annotation. In the article the approaches related to the problems of mechanisms of state and contractual regulation of the system of payment are considered, and also the suggestions as for their improvement are proposed.

Ключові слова: заробіт на плата, держава, система оплати праці, державне регулювання, договірне регулювання, державні механізми.

Актуальною і водночас дуже складною є проблема підвищення рівня оплати праці в Україні. Сучасна різноманітність форм власності на засоби виробництва і найманої праці передбачає обов'язкове регулювання державою відносин з оплати праці через нормативно-законодавчі механізми державних гарантій та оподаткування, а не через безпосереднє втручання в цю сферу на рівні підприємств та організацій. Аналіз проблем державного та договірною регулювання системи оплати праці в умовах формування ринкових відносин в Україні міститься у працях Матюха С. А. [1], Колота А. М. [2], А. Нікіфорова [3], Скуратівського В. А. [4], Рубана Ю. Г. [5].

Мета статті – визначення механізмів удосконалення державного та договірною регулювання системи оплати праці з урахуванням зарубіжного досвіду та пропозицій щодо їх покращення.

Існуюча в Україні система оплати праці не відповідає вимогам соціально орієнтованої ринкової економіки й свідчить про відсутність чітко налагодженого механізму взаємодії своїх основних елементів. Унаслідок цього нагальним питанням соціально-економічних перетворень є вдосконалення та реформування державного регулювання системи оплати праці в процесі забезпечення дієвості заходів, що регулюють і формують елементи її системи. 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

договірного регулювання системи оплати праці, первинних методів, принципів, напрямів розвитку, які створюють умови для ефективного функціонування системи оплати праці в умовах ринкової економіки. Аналіз установлення і регулювання середньостатистичної оплати праці в країнах Європейського Союзу вказує на те, що воно здійснюється в першу чергу на рівні держави, потім галузей, підприємств та ринку праці [1].

У науковій літературі недостатньо чітко визначені механізми вдосконалення державного та договірної регулювання системи оплати праці на основі досвіду західних країн. Але цей шлях передбачає наявність у держави таких дійових механізмів, які б забезпечували безумовне виконання основних вимог законодавчих та нормативних актів і не давали змоги їх ігнорувати. Якщо у держави таких механізмів немає або вони недосконалі, то практично відсутній державний вплив на відносини у сфері оплати праці і вони формуються стихійно. Як показує досвід західних країн, відсутність державного регулювання у сфері оплати праці не спричинить негативних наслідків за умов стійкого піднесення економіки країни.

Механізм державного регулювання оплати праці в країнах ЄС базується на співвідношенні таких складових, як [4; 5]:

- 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).

Головною функцією державного регулювання оплати праці в країнах Європейського Союзу є забезпечення мінімального рівня доходів населення [2]. Держава визначає, які функції покладаються на підприємства у сфері управління оплатою праці. Навіть в умовах ринкового регулювання оплати праці вона не може цілком відмовлятися від державного регулювання в цій сфері. Особливо це у період переходу до ринкової економіки має стосуватися і надання державних гарантій у сфері оплати праці, пільг і компенсацій. Як показує досвід країн ЄС з усталеною ринковою економікою, система мінімальних державних гарантій у сфері оплати праці включає: мінімальну заробітну плату і прожитковий мінімум, порядок їх зміни залежно від зростання цін, порядок регулювання оплати праці залежно від місця проживання (районного коефіцієнта), шкідливості праці.

На підприємствах Німеччини в організації оплати праці головними є тарифні угоди з розрядами заробітної плати робітників і службовців у відповідній галузі. У багатьох країнах з розвинутою ринковою економікою в основних галузях промисловості праця близько 85 – 90 % усіх працівників тарифікується [6].

У країнах Західної Європи централізоване регулювання оплати праці часто поступається місцем локальному, у зв'язку з чим колективні договори виступають як рівне джерело трудового права, що має досить ґрунтовну за змістом нормативну частину. Право на колективні договори здебільшого або безпосередньо закріплено в конституціях (Франція, Греція, Італія, Іспанія) або є похідним від права на асоціацію (Німеччина, Австрія, Данія). У багатьох країнах Європейського Союзу право на колективні договори регулюється спеціальними законами, що зазвичай називається "Законом про колективні договори". До таких країн належать Німеччина, Нідерланди, Бельгія [7].

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. Отже, колективний договір є основним юридичним документом, що регулює трудові відносини на підприємстві [6].

На основі аналізу результатів наукових досліджень вчених, які займалися даною проблемою, а також враховуючи зарубіжний досвід, доцільно запропонувати шляхи вдосконалення механізмів державного та договірної регулювання системи оплати праці, що полягають у такому [1; 3; 7]:

1) удосконалення державного регулювання економіки (в контексті підвищення реальної заробітної плати);

2) формування механізму державного регулювання оплати праці;

3) створення більш досконалих механізмів договірної регулювання оплати праці, ринкового механізму оплати праці, а також механізмів регулювання оплати праці на рівні підприємств різних форм власності;

4) підвищення відповідальності сторін за виконання зобов'язань;

5) удосконалення системи контролю;

6) наповнення конкретними і обґрунтованими положеннями змісту колективного договору;

7) створення спеціальних контрольних комісій, які утворюються з рівної кількості представників сторін.

Механізм тристороннього співробітництва уряду, підприємців та найманих працівників є базою для функціонування й розвитку системи соціального партнерства, що безпосередньо вплине на вдосконалення державного регулювання оплати праці. Тому головною умовою його функціонування має стати чітке визначення інтересів кожної з трьох основних соціальних сил суспільства й на цій основі – розподіл повноважень та відповідальності за визначення й реалізацію спільної соціально-економічної політики.

Беручи до уваги думки деяких [1; 5; 7; 8] вчених, можна сказати, що система колективно-договірної регулювання має створюватися із урахуванням досвіду зарубіжних країн та використанням власних специфічних особливостей, які існують у трудовій сфері. Перш за все, це обґрунтований підхід до встановлення співвідношення між державним та договірним регулюванням оплати праці.

Результати дослідження вдосконалення державного та договірної регулювання системи оплати праці на основі досвіду західних країн дають підстави сформулювати певні висновки і визначити перспективи подальших досліджень.

Удосконалення регулюючих заходів у рамках реформування оплати праці в Україні створить можливість зрушень в існуючому механізмі організації оплати праці на підприємствах. Та найголовніше, у законодавстві України потрібно більш чітко розмежувати питання державного і договірної регулювання оплати праці за рівнями угод, а саме: підвищити статус регіональних угод як основної ланки державного регулювання оплати праці в країні та регулювання процесів на ринку робочої сили.

Основними напрямками подальших досліджень щодо вдосконалення системи оплати праці має бути визначення та обґрунтування механізму, за допомогою якого профспілкові та урядові установи можуть розрахувати тарифи для всіх

міжгалузевих і галузевих угод, що є передумовою підвищення продуктивності праці в промисловості України.

Наук. керівн. Яковенко К. В.

-
- Література:** 1. Матюх С. А. Західноєвропейський досвід організації оплати праці / С. А. Матюх // Вісн. ТУП. – 2003. – Ч. 2, № 6. – С. 155–160. 2. Колот А. М. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) : монографія / А. М. Колот, Г. Т. Куліков ; за заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с. 3. Никифоров А. Основные направления реформирования заработной платы / А. Никифоров, А. Лубков // Экономист. – 1999. – № 4. – С. 42. 4. Управління соціальним і гуманітарним розвитком: у 2 ч. : навч. посібн. / В. А. Скуратівський, В. П. Трощинський, Е. М. Лібанова та ін. ; за заг. ред. В. А. Скуратівського, В. П. Трощинського – К. : НАДУ, 2009. – Ч. 1. – 456 с. – С. 398–408. 5. Україна в 2005 – 2009 рр.: стратегічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку : монографія / за заг. ред. Ю. Г. Рубана. – К. : НІСД, 2009. – 655 с. 6. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с. 7. Матюх С. А. Особливості колективно-договірного регулювання заробітної плати в країнах ЄС / С. А. Матюх // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. – 2004. – № 6. – С. 222–227. 8. Какой рынок труда нужен российской экономике? // Перспективы реформирования трудовых отношений : сб. ст. – М. : ОГИ, 2003. – 128 с. 9. Ремескин А. Д. Стимулирование инициативы трудовых коллективов / А. Д. Ремескин. – К. : Наук. думка, 1989. – 168 с.