

ЕКОНОМІКА

УДК 631.158: 658.32

Поліщук М.П.

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ РИНКУ

В Україні державне регулювання мінімального рівня заробітної плати здійснюється на підставі встановлення прожиткового мінімуму, який визначається за допомогою системи споживчих коштів. Всі інші питання праці і заробітної плати вирішуються шляхом колективних переговорів.

В умовах переходу до ринку і функціонування ринкових відносин важливою ринковою підмогою виробництва є вдосконалення організації заробітної плати. Перехід від адміністративно-командних методів управління до ринкової економіки, основаної на різних формах власності, регулюванні всіх процесів ринковими вимогами, передбачає необхідність відповідної реформи в системі матеріальних інтересів працівників.

Організація оплати праці в умовах ринку повинна базуватися на чільній системі взаємопов'язаних чинників, головними з яких є система найму робочої сили, значення заробітної плати і її дія в ринкових умовах, склад мінімальної заробітної плати, її природа і порядок регулювання з врахуванням дії всіх елементів тарифної системи, взаємозв'язок і взаємозалежність між роботодавцями і робочою силою.

Разом із зміною місця розподільних відносин в процесі розвитку нових форм господарювання відбувається зміна їх ролі в системі господарського розрахунку підприємств. Так, з розроблюваного централізованого і обов'язкового до виконання принцип розподілу стає такою сферою, де економічна самостійність підприємств знаходить свою форму організації і використання всіх елементів оплати праці.

Довгі роки заробітна плата розглядалася як частка працівника в загальнонародному фонді споживання, яка виділялася соціалістичною державою на оплату за працюю. В ринкових умовах поняття про заробітну плату базується на іншій основі. Її величина визначається на основі витрат на відтворення робочої сили з врахуванням попиту, вартості і ціни на неї. Заробітна плата набуває грошового виразу ціни і вартості робочої сили і служить для працівника джерелом відтворення здібностей до праці, одержання життєвих засобів для членів його сім'ї.

Таким чином, з переходом до ринкових відносин заробітна плата стає одним з основних елементів відтворення робочої сили. Остання реально стає не простим фактором виробництва, а складною соціальною категорією, тому бюджет працівника повинен забезпечувати йому витрати не тільки на їжу та одягу, але й на утримання будинку, квартири, оплати комунальних послуг тощо.

Перебудова організації оплати праці стосовно ринкових умов вимагає нового підходу до проблеми визначення мінімального рівня заробітної плати, його перегляду і забезпечення соціальної захищеності працівників. При цьому слід мати на увазі, що мінімальна заробітна плата покликана забезпечувати нормальні умови відтворення такого працівника, який виконує найменш складні роботи. Ці вимоги до встановлення мінімальної заробітної плати цілком узгоджуються з вимогами Міжнародної Конференції Праці, які знайшли своє відображення в прийнятих цієї організацією Конвенцією 1928 року про створення процедури встановлення мінімальної заробітної плати, Конвенцією 1951 року про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві (2, с. 163-166, 1025-1030) та Конвенцією 1970 року про встановлення мінімальної заробітної плати (3, с. 63-66).

Величина мінімального рівня заробітної плати визначається шляхом обрахування прожиткового мінімуму. Існують різноманітні методики визначення рівня прожиткового мінімуму населення. Частіше всього використовуються такі узагальнюючі вартісні показники рівня життя,

як реальні доходи в розрахунку на душу населення, загальне споживання матеріальних благ в розрахунку на душу населення та індекс вартості життя.

В нашій державі при визначенні прожиткового мінімуму використовується саме останній показник — індекс вартості життя. За його допомогою відображається реальна зміна цін на базі фактичної структури споживчих витрат на товари і платні послуги населення і визначається вартість утримання працівника та членів його сім'ї на певному рівні життя. Індекс вартості життя виступає як узагальнюючий показник динаміки вартості певного набору товарів (споживчого кошика) до вартості цього ж набору товарів за певний період, який приймається за базу порівняння.

Для більш об'єктивного визначення індексу вартості життя необхідно максимізувати вміст споживчого кошика. Це може бути досягнуто за рахунок повнішого охоплення і оцінки широкого асортименту товарів і послуг, які використовуються в повсякденному побуті. Наприклад, в США споживчий кошик нараховує близько 400 типів різноманітних товарів і тарифів на послуги, причому значення кожного продукту і виду послуг визначається для кожної категорії населення з врахуванням території проживання та рівня доходу на душу населення, дані про який раз в 10 років уточнюються (1, с. 20-21).

В Україні мінімальний споживчий бюджет формується нормативним методом на основі системи споживчих кошчків. До останніх включаються науково обґрунтовані, збалансовані за потребою стандартні набори товарів і послуг, основані на мінімальних нормах і нормативах споживання. Передбачено, що структура мінімального бюджету повинна формуватись із споживчих кошчків за такими основними статтями видатків людини або сім'ї, як "продукти харчування: м'ясо і м'ясопродукти, масло тваринне, яйця, риба і рибопродукти, картопля, овочі і багаторічні культури, фрукти і ягоди, хліб і хлібопродукти, олія та маргарин, цукор та кондитерські вироби, інші продовольчі товари; одяг, білізна, взуття; предмети санітарії, гігієни, ліки та інші предмети культурно-побутового та господарського призначення; витрати на культурно-освітні заходи та відпочинок; витрати на побутові послуги, транспорт, зв'язок; витрати на перебування дітей в дошкільних закладах; витрати населення на ведення особистого підсобного господарства в межах, що забезпечують задоволення особистих потреб; обов'язкові платежі" (4, с. 1187-1188).

Крім мінімальної заробітної плати, рівень якої встановлюється державою, всі інші питання праці і заробітної плати вирішуються шляхом колективних переговорів. Практика країн з розвинутою ринковою економікою свідчить, що колективні переговори відіграють важливу роль у взаємовідносинах між підприємцями і працівниками. Значення їх постійно підвищується порівняно з іншими методами регулювання відносин між сторонами. По-перше, вони виконують важливу нормативну функцію, оскільки разом із законодавством є основним джерелом положень, що регулюють питання заробітної плати, умов праці і професійних відносин. В той же час вони являють собою потужний важіль демократизації вироблення рішень, оскільки передбачається, що рішення повинні прийматись не в односторонньому порядку підприємцями чи державними органами влади, а шляхом домовленості між всіма зацікавленими сторонами. Нарешті, за допомогою колективних переговорів регулюють суперечності, які виникають між підприємцями і працівниками, а іноді і державними органами влади. В цій якості вони, безперечно, являють собою фактор стабільності і порядку в царині трудових відносин.

Колективні переговори організаційно ґрунтуються на існуванні будь-якої форми колективного представництва з боку працівників, уповноваженої вести переговори від їх імені. В більшості країн світу ця роль виконується профспілками. З боку підприємців переговори можуть вестись окремими з них чи групою підприємців або їх організаціями.

Що ж собою являє система, принципи і структура колективних переговорів? Однією з попередніх умов, від якої залежить розвиток системи колективних переговорів, є взаємне призначення сторін. Що стосується найбільш розповсюджених процедур ведення колективних переговорів, то вони можуть здійснюватись на загальнодержавному, регіональному чи місцевому рівні, а також на рівні підприємства. В деяких країнах (Швеція, Норвегія) центральні органи встановлюють не тільки принципи, на підставі яких ведуться колективні переговори, а також і загальні форми того регулювання, яке повинне бути проведене. В інших країнах (Бельгія, Індія) обмежуються лише укладанням угод про головні аспекти трудових відносин. В таких країнах, як США, Італія, Люксембург, Нідерланди, Великобританія, колективні переговори ведуться на рівні окремих галузей, хоча в них існує також елемент переговорів на регіональному і місцевому рівнях. У ФРН та Франції колективні переговори ведуться головним чином на регіональному рівні. В такому випадку визначаються або постійно діючі системи, в рамках яких ведуться

переговори, або особливі спеціальні положення, передбачені для цієї мети. Нарешті, в ряді країн (Бразилія, Канада, Мексика, Японія) переважають переговори на рівні підприємств. Таким чином, колективні переговори можуть приймати найрізноманітні форми. Останні під впливом різних соціально-економічних умов з часом видозмінюються.

В нашій державі в даний момент цілком логічним є участь держави в колективних переговорах. Зокрема, прем'єр-міністр України разом з керівництвом профспілок підписує Генеральну угоду, на основі якої укладаються колективні договори на галузевому рівні.

Результатом завершення колективних переговорів виступає колективний договір, підписаний всіма сторонами. Що ж він собою являє? Згідно Рекомендації 1951 року про колективні договори Міжнародної Конференції Праці, "під колективним договором мається на увазі всяка письмова угода відносно умов праці і найму, яка укладається, з однієї сторони, між підприємцем, групою підприємців, однією чи декількома організаціями підприємців і, з іншої сторони, однією чи декількома представницькими організаціями працівників, чи, при відсутності таких організацій, представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно законодавства країни" (1, с. 1042).

Додержання цих вимог при укладанні колективних договорів відповідатимуть положенням Філадельфійської декларації 1944 року, в яких визначається "урочисте зобов'язання Міжнародної Організації Праці сприяти прийняттю країнами світу програм, які мають на меті ... дійсне визнання права на колективні переговори" (3, с.209), Рекомендації 1951 року про колективні договори і Конвенції 1981 року про колективні переговори."

Література.

- 1.Борисов М. и Мерцков Н. Статистический анализ инфляции в США. — "Вестник статистики", 1989, № 11, с.20-24.
- 2.Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда в 1919 - 1966 г. г. Женева, 1983,1532с.
3. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда с 1967 года. Женева, 1983, 494с.
- 4.Про мінімальний споживчий бюджет. Закон Української РСР від 3 липня 1991року. - "Відомості Верховної Ради України", 1991. № 42, с.1187-1188.

Поліщук Микола Петрович, доктор економічних наук, професор, Державна агроекологічна академія України.