

## **ОПЛАТА ПРАЦІ В МЕХАНІЗМІ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ**

Функціонування механізму регулювання зайнятості передбачає наявність таких основних елементів: організація отримання постійної інформації про потребу населення в роботі та місцях зайнятості по комплексу кількісних та якісних характеристик; прогнозування та планування регіонального балансу трудових ресурсів і балансу ринка праці, що забезпечують поєднання процесів формування ресурсів праці та створення робочих місць, що відповідають сучасним науково-технічним вимогам; стимулювання зайнятості на основі оплати праці, що базується на принципах ринкової економіки.

До основних принципів оплати праці, що забезпечують раціональну зайнятість, необхідно віднести:

.децентралізацію заробітних плат на основі подальшого розвитку системи тарифних угод на всіх рівнях регулювання економіки; посилення залежності фонду оплати праці від прибутків підприємства, отриманих в результаті збільшення обсягів виробництва, здебільшого за рахунок зростання продуктивності праці, бо витрати на заробітну плату обмежені конкуренцією;

.досягнення рівноважної середньої заробітної плати, виходячи із співвідношення попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці;

.наявність ризику в оплаті праці, збільшення якого відбувається посиленням її гнучкості, що забезпечує залежність розміру заробітної плати робітника від його особистого внеску до кінцевих результатів виробництва;

розширення способів залучення робітників до участі в прибутках підприємства з метою зацікавлення їх у кінцевих фінансових результатах виробництва;

.залежність розміру заробітної плати від цін на споживчі товари та індексація її під впливом інфляційних процесів;

.розширення контрактної системи найму та оплати праці.

Виходячи з основних принципів організації оплати праці в країнах з розвинутою економікою, вважаємо за необхідне широко застосовувати принцип залежності зростання заробітної плати від зростання продуктивності праці за рахунок внутрішньовиробничих резервів, а також розширення застосування почасової форми оплати праці, яка ґрунтується на розвиненій методологічній базі нормування праці.

Розробка методичного забезпечення контрактної системи найму та оплати праці має базуватись на таких принципових положеннях:

.конкретизація кола обов'язків, що виконує робітник;

.можливість поєднання професій, одна з яких є базовою, та підвищення кваліфікації;

.заробітна плата не повинна бути нижчою за прожитковий рівень, встановлений державою, розмір зарплати має відповідати результатам праці, її кількості та якості;

- .стимулювання ефективної праці досягається через преміювання та де преміювання;
- .джерела преміювання та розмір премій визначаються, виходячи з економії на витратах виробництва;
- виконання умов контракту оцінюється за допомогою кількісних показників;
- .строк дії контракту повинен забезпечити раціональну зайнятість;
- .дострокове припинення контракту можливе лише з причин, обумовлених в контракті; індивідуальні умови, передбачені в контракті, повинні поліпшувати становище робітника порівняно з умовами, передбаченими у чинному законодавстві.

Методика перевірки обґрунтованості фонду оплати праці повинна сприяти реалізації принципів організації оплати праці в ринкових умовах, для чого необхідно при оцінюванні формування фонду оплати праці визначати вплив на його величину виробничо-фінансових факторів та результатів господарської діяльності.

Факторний аналіз витрат заробітної плати на одиницю продукції передбачає визначення її економії за рахунок:

- .зниження нормативної технологічної трудомісткості продукції;
- .доведення чисельності робітників допоміжного виробництва, керівників, фахівців та службовців до нормативної;
- .скорочення непродуктивних витрат та збільшення обсягу продукції за основними групами техніко-організаційних факторів, що забезпечує виявлення та використання внутрішньовиробничих резервів, зниження їх рівня при підвищенні середньої заробітної плати робітникам в межах оптимального співвідношення з темпами зростання продуктивності праці.

Дослідження показали дуже тісну обернено пропорційну залежність між показниками рівня вивільнення робітників та рівнем середньої заробітної плати. Чим нижчою є заробітна плата, тим більша кількість вивільнених робітників.

Вважаємо, що для визначення наявності зв'язку між рівнем безробіття та розміром середньої заробітної плати в регіонах України необхідно розраховувати показники співвідношень кількості безробітних на 100 тис. працездатних громадян по регіонах у відсотках до середнього показника по Україні в цілому.

#### **Список літератури:**

- 1.Дубянська Г.Ю.Оцінка впливу заробітної плати на рівень зайнятості та масштаби безробіття в Україні. – Одеса, ОЦНТ і ЕІ, 2003.- 255 с.
- 2.Колпаков В.М., Дмитренко Г.А. Стратегический кадровый менеджмент. - К.: МАУП, 2005.- 752 с.
- 3.Никифоренко В.Г. Стратегія і тактика розвитку служб зайнятості як елементу інфраструктури ринку праці. – Вісник соціально-економічних досліджень. Вип. 10.- Одеса: АТЗТ ІРЕНТТ, 2001.- 422 с.